



## ***La tutela della malattia ai tempi del Covid-19***

---

*In coincidenza con l'emergenza sanitaria epidemiologica da Covid-19, i datori di lavoro hanno dovuto affrontare diverse problematiche susseguitesi in questi mesi, dalla primavera a tutt'oggi.*

---

A cura di Natalia Andreozzi

Tra congedi parentali, integrazioni salariali, bonus svariati, le aziende hanno dovuto affrontare la gestione delle proprie risorse all'atto della manifestazione dei sintomi da Covid-19 e, di conseguenza, potenzialmente contagiosi.

Il DPCM del 03 novembre 2020, in materia di contenimento della diffusione da contagio del Coronavirus sull'intero territorio nazionale, non ha che confermato le misure urgenti disposte dai precedenti decreti in merito all'uso dei dispositivi di sicurezza individuale come le mascherine e delle altre misure di protezione utili alla riduzione del contagio.

Con l'aumento dei numeri di tampone e quindi un incremento dei casi di positività, ci si è trovati di fronte ad un numero di persone con stato di asintomaticità o di manifestazione basica e minima di sintomi. In tali situazioni, molti lavoratori continuano a svolgere la prestazione lavorativa per poi esser messi in isolamento e quarantena. Diverse sono le domande che ci si è posti, come: quali differenze ci sono tra quarantena e isolamento? E tra quarantena con sorveglianza attiva e

isolamento fiduciario con sorveglianza attiva? E i contributi previdenziali continuano a essere versati?

Il legislatore, con il D. L. n. 18/2020 ha disposto sin dall'inizio dell'evento pandemico l'equiparazione della quarantena alla malattia ai fini del trattamento economico e ha previsto una specifica tutela nei confronti dei lavoratori dipendenti soggetti a disabilità o in condizione di rischio per immunodepressione derivante da patologie gravi. In aggiunta, l'INPS ha fornito ulteriori indicazioni e chiarimenti attraverso il messaggio n. 2584 del 24 giugno 2020 e il messaggio n. 3653 del 9 ottobre 2020, i quali riprendono il Decreto Legge n. 18 del 18 marzo 2020 convertito in Legge n. 27 del 24 aprile 2020.

L'art. 26 c. 1 del D. L. 18/2020 dispone che: "il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, dai lavoratori del settore privato, e' equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non e' computabile ai fini del periodo di comportamento". La tutela viene riconosciuta a fronte dell'attivazione di una specifica procedura sanitaria, dalla quale non è possibile prescindere. Pertanto, il lavoratore dovrà produrre obbligatoriamente idonea certificazione sanitaria.

Ai lavoratori ricondotti a questa fattispecie, è riconosciuta la tutela previdenziale della malattia a carico dell'Istituto di Previdenza Sociale e non è computabile ai fini del periodo di comportamento.

Il medico curante ha l'obbligo e l'onere di redigere il certificato di malattia con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza fiduciaria<sup>1</sup>. Da questo punto di vista l'INPS ha semplicemente ribadito che il certificato deve essere redatto dal primo giorno di malattia dal quale risale la quarantena in modalità telematica. Nei casi residuali in cui il

---

<sup>1</sup> D. L. 18/2020, convertito con modificazioni dalla Legge n. 27/2020, art. 26 c. 3

---

medico può soltanto emettere un certificato cartaceo, quest'ultimo deve essere inviato all'istituto nel termine di due giorni così come previsto dalla normativa di riferimento.

### **I lavoratori c.d. “Fragili”**

Per il lavoratori dipendenti, pubblici o privati, in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi e in condizioni di rischio derivante da immunodepressione o da patologie oncologiche, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, sulla base della documentazione che riconosce al soggetto lo stato di disabilità. In questa categoria di lavoratori rientrano tutti quei soggetti ai quali si riferisce la Legge n. 104/1992<sup>2</sup> e, in linea generale, i lavoratori cosiddetti “fragili”<sup>3</sup>. In reazione a quest'ultima categoria di lavoratori, il Ministero della Salute con circolare n. 14915 del 29 aprile 2020 ha chiarito che è il lavoro “a distanza” deve salvaguardare agevolare dei lavoratori fragili. Data la portata e la delicatezza dell'argomento, con la circolare n. 13 del 4 settembre 2020, il Ministero del Lavoro in condivisione col il Ministero della Salute, hanno fornito istruzioni e indicazioni operative in materia di lavoratori “fragili”, nel contesto delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro. In merito proprio alle varie situazioni di particolare fragilità, individuate dal Protocollo del 24 aprile 2020, con la circolar si chiarisce e in un certo senso si definisce il concetto di fragilità, individuato “in quelle condizioni dello stato di salute del lavoratore rispetto alle patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infortunio”. Il concetto così delineato non deve intendersi come una definizione statica e immutabile di lavoratore fragile, in quanto esso può evolvere in base alle nuove scoperte scientifiche che siano esse di tipo

---

<sup>2</sup> Legge n. 104/1992 art. 3 comma 1 e comma 3. E' persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che e' causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione. parla dei soggetti aventi diritto al riconoscimento della disabilità. Approfondendo il testo normativo, all'art. 3 comma 2 il dettame è rivolto a quei soggetti che hanno una minorazione e hanno la necessità di un'assistenza permanente.

<sup>3</sup> D. L. 18/2020, convertito con modificazioni dalla Legge n. 27/2020, art. 26 c. 2 bis del D. L. 18/2020

edpidemiologico o di tipo clinico. Nell'immaginario comune la fragilità di una persona viene associata anche e soprattutto all'età anagrafica della stessa: un individuo più anziano sarà percepito come più fragile rispetto ad un individuo più giovane. Ebbene, nella circolare interministeriale appena citata, viene chiarito che il requisito dell'età anagrafica preso in maniera singola non è sufficiente per definire uno stato di fragilità della persona. Anzi, viene specificato che "la maggior fragilità nelle fasce di età più elevate della popolazione va intesa congiuntamente alla presenza di comorbilità che possono integrare una condizione di maggior rischio". Quindi è l'insieme di queste due casistiche che portano alla condizione di maggior fragilità e non già solo l'età anagrafica. Infine, all'art. 26 c. 6 del D. L. n. 18/2020, viene stabilito che una volta accertata la malattia per Covid, il dipendente potrà produrre un certificato medico telematico alla stregua di quelli redatti per le malattie ordinarie.

Isolamento o quarantena?

Tutto ciò premesso, è necessario fare un ulteriore breve inciso per comprendere a pieno la differenza fra isolamento e quarantena. Con la circolare del Ministero della Salute del 12 ottobre 2020, sono stati indicati i modi e i termini della quarantena e sono stati definiti nel dettaglio la differenza fra quarantena e isolamento e il comportamento che le persone devono tenere in caso siano sottoposte a questo stato di cose. Di seguito uno schema riepilogativo di quanto riportato nella circolare:

#### **Indicazioni per la durata ed il termine dell'isolamento e della quarantena**

**L'isolamento** dei casi di documentata infezione da SARS-CoV-2 si riferisce alla separazione delle persone infette dal resto della comunità per la durata del periodo di contagiosità, in ambiente e condizioni tali da prevenire la trasmissione dell'infezione.

**La quarantena**, invece, si riferisce alla restrizione dei movimenti di persone sane per la durata del periodo di incubazione, ma che potrebbero essere state esposte ad un agente infettivo o ad una malattia contagiosa, con l'obiettivo di monitorare l'eventuale comparsa di sintomi e identificare tempestivamente nuovi casi.

**Casi positivi asintomatici:** isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa della positività, al termine del quale risulti eseguito un test molecolare con risultato negativo (10 giorni + test).

**Casi positivi sintomatici:** isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa dei sintomi, accompagnato da un test molecolare con riscontro negativo eseguito dopo almeno 3 giorni senza sintomi (10 giorni, di cui almeno 3 giorni senza sintomi + test).

**Casi positivi a lungo termine:** pur non presentando più sintomi, continuano a risultare positive. In caso di assenza di sintomatologia da almeno una settimana, potranno interrompere l'isolamento dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi.

**Contatti stretti asintomatici:** i contatti stretti di casi con infezione da SARS-CoV-2 confermati e identificati dalle autorità sanitarie, devono osservare:

- un periodo di quarantena di 14 giorni dall'ultima esposizione al caso
- un periodo di quarantena di 10 giorni dall'ultima esposizione con un test antigenico o molecolare negativo effettuato il decimo giorno

I casi di individui positivi asintomatici rappresentano ormai il fenomeno largamente e maggiormente diffuso. Le definizioni individuate nella circolare del Ministero della Salute fungono da apri strada per poter a pieno comprendere il messaggio INPS n. 3653 del 9 ottobre 2020 e l'orientamento adottato dall'Istituto. Nel testo l'istituto analizza quattro fattispecie:

1. La quarantena o sorveglianza precauzionale combinato col lavoro agile. Non è possibile ricorrere alla tutela previdenziale della malattia né in caso di lavoratore in quarantena (vedasi la definizione già approfondita cui all'art. 26 c. 1 del D.L. 18/2020) né in caso di sorveglianza precauzionale se in presenza di soggetto fragile (art. 26 c. 2 D.L. 18/2020), se il lavoratore continua a svolgere l'attività presso il proprio domicilio attraverso forme alternative di prestazione come il lavoro agile. Ciò non è applicabile laddove ci si ritrovi dinanzi ad un caso di malattia conclamata e, pertanto, il lavoratore sarà temporaneamente incapace al lavoro e di conseguenza avrà diritto ad accedere alla prestazione previdenziale;
2. La quarantena per odinanza amministrativa. Si è di fronte ad un'ordinanza amministrativa emessa da un'autorità locale che

dispone il divieto di allontanamento dei cittadini da un determinato territorio al fine di contenere il diffondersi dell'epidemia. Per determinare se il lavoratore ha diritto a poter godere della tutela previdenziale, l'INPS fa esplicito richiamo all'art. 19 D. L. n. 104 del 14 agosto 2020. Con quest'ultimo viene disposto che in tutti i casi di ordinanze o provvedimenti amministrativi che di fatto impediscano ai soggetti di svolgere la propria attività lavorativa, non è possibile riconoscere la tutela per malattia prevista per la quarantena in quanto manca un provvedimento dell'operatore di sanità pubblica che giustifichi l'accesso a questo tipo di trattamento;

3. La quarantena all'estero. Per i lavoratori assicurati in Italia ma recatisi all'estero e oggetto di provvedimenti di quarantena da parte delle autorità competenti del Paese straniero, l'INPS non ritiene possano rientrare sotto l'ombrello della tutela per malattia poiché manca il provvedimento dell'operatore di sanità pubblica italiano e la conseguente sorveglianza sanitaria eseguita dall'ASL;
4. La quarantena/sorveglianza precauzionale e CIGO, CIGS, CIGD e assegno ordinario. Nel nostro ordinamento esiste già il principio della prevalenza del trattamento di integrazione salariale sull'indennità di malattia<sup>4</sup>, che va oltre il regime pandemico in cui ci troviamo oggi. Pertanto, in caso di lavoratori destinatari di un trattamento di integrazione salariale come la cassa integrazione, questi non hanno possibilità di poter richiedere la specifica tutela prevista in caso di un evento di malattia.

In linea generale è bene tenere a mente che le assenze autodeterminate da parte di lavoratori che ritengono il fenomeno dell'epidemia sufficiente di per sé a giustificare l'assenza dal lavoro,

---

<sup>4</sup> D. Lgs. n. 148 del 14 settembre 2015, art. 3 c. 7

---

pur non sussistendo provvedimenti di Pubbliche Autorità che impediscano la libera circolazione è inquadrata sotto il profilo delle assenze ingiustificate. Il contesto di contagio potenziale, pertanto, non è sufficiente preso singolarmente a configurare un'assenza giustificata né tantopiù un'assenza tutelata per malattia sia sotto il profilo della preservazione del posto di lavoro né sotto il profilo retributivo.