

Focus COVID-19

QUARANTENA E MALATTIA



Studio Legale Gerosa e Tonetti
www.gerosatonetti.it

info@gersatonetti.it

Focus COVID-19

QUARANTENA E MALATTIA

Dal punto di vista giuslavoristico, la «*quarantena*» è una condizione di isolamento equiparata alla malattia e al suo trattamento economico. Tuttavia, l'intricato dettato normativo riserva qualche eccezione su cui vale la pena soffermarsi.

Di seguito alcuni spunti sintetici e FAQ sulla gestione della quarantena obbligatoria, precauzionale e volontaria.

Le (ultime) fonti

di seguito le fonti legislative e amministrative rilevanti ai fini del trattamento di quarantena al 21.10.2020

D.L. 17.3.2020, n. 18, convertito con modificazioni in l.
24.4.2020 n. 27,

Circ. INPS 2.10.2020, n. 116

Messaggio INPS 24.6.2020, n. 2584

Messaggio INPS 9.10.2020, n. 2020

*Quando scatta
l'obbligo di
quarantena?*

La **permanenza domiciliare obbligatoria** scatta solo in **caso conclamato** di malattia da COVID-19, certificata del medico curante, all'esito del tampone (positivo).

Il lavoratore quindi resterà assente per malattia nelle **consuete modalità**, con diritto all'indennità di malattia.

*Quando scatta
l'obbligo di
**quarantena
precauzionale?***

Su disposizione di ATS, sono soggetti a **quarantena precauzionale**, tutti coloro che abbiano avuto **contatti stretti con casi confermati** di malattia o che **rientrano in Italia da Paesi a rischio** epidemiologico, secondo l'elenco stilato dall'OMS.

La quarantena precauzionale non è automatica, ma segue sempre un provvedimento di ATS: il lavoratore quindi potrà assentarsi solo su indicazione di ATS, giustificando l'assenza con **certificato del medico curante**, completo dell'indicazione del provvedimento di ATS che ha disposto la quarantena.

Il lavoratore in quarantena precauzionale avrà diritto all'indennità di malattia.

*Il lavoratore in
quarantena può
rendere la
prestazione?*

Sì, su *nulla osta* del medico curante.

Qualora le condizioni di salute e le mansioni lo consentano, il lavoratore che sia in quarantena (obbligatoria o precauzionale) può rendere la prestazione lavorativa **da remoto**, in modalità *smart-working* o telelavoro.

In tal caso, il periodo di quarantena verrà regolarmente retribuito.

Quale **trattamento economico** è previsto per i lavoratori in quarantena?

L'art. 26 comma 1 del D.l. 17 marzo 2018, n. 18, conv. in l. 27/2020 equipara la quarantena (obbligatoria e precauzionale) al **trattamento di malattia**. Per i lavoratori c.d. fragili, invece, il trattamento sarà quello della degenza ospedaliera

L'indennità di quarantena/malattia spetta ai soli lavoratori dipendenti.

*Il lavoratore che, per tutelare la propria salute, si metta in **isolamento volontario**, ha diritto all'indennità di quarantena / malattia?*

No, l'isolamento volontario non è coperto da alcuna indennità.

I lavoratori che non siano malati e che si rifiutino di rendere la prestazione e/o siano in **isolamento volontario per timore del contagio** possono essere considerati assenti *con o senza* il diritto alla retribuzione. In tali casi, comunque, si suggerisce di non comminare provvedimenti espulsivi che, contestualizzati nell'attuale periodo di emergenza, potrebbero essere ritenuti illegittimi. Tutt'al più, mediante accordo scritto, sarà possibile concordare la reciproca sospensione da prestazione e retribuzione.

*Un datore di lavoro
può impedire
l'accesso in
azienda ad un
lavoratore
verosimilmente
contagiato?*

Sì, in via cautelativa, l'azienda può sospendere unilateralmente il lavoratore che presenti fattori di rischio e/o sintomi da COVID-19.

In tale ipotesi, su accordo delle parti, si potrà fare ricorso a ferie e permessi non goduti, ammortizzatori sociali oppure alla sospensione consensuale del rapporto di lavoro, con diritto alla retribuzione. Qualora la malattia da COVID-19 sia accertata, scatterà la quarantena, dal momento dell'accertamento.

L'allontanamento precauzionale (come l'isolamento volontario) non è coperto da indennità di malattia.

*Un lavoratore, sano, che si assenti per accudire il **figlio contagiato** o in quarantena, ha diritto all'indennità di quarantena?*

No, il lavoratore che si assenti per accudire il figlio contagiato o sottoposto in quarantena da ATS (a seguito di contatto verificatosi nel plesso scolastico) può usufruire del **congedo parentale** retribuito al 50%, a condizione che il figlio sia convivente e minore di anni 14 .

Potrà godere dell'indennità di quarantena solo se sottoposto egli stesso a quarantena, sulla base di un provvedimento esplicito di ATS.

*Il lavoratore in quarantena, che beneficia già di un **ammortizzatore sociale**, ha diritto all'indennità di quarantena?*

No, l'indennità dell'ammortizzatore sociale prevale su quella di malattia.

*E' prevista una quarantena a seguito di **provvedimento amministrativo** che vieti gli spostamenti?*

No, non automaticamente.

Nel caso in cui un provvedimento amministrativo vieti l'allontanamento dal luogo di residenza, rendendo impossibile la prestazione, sarà riconosciuta l'indennità di quarantena solo a seguito di un esplicito provvedimento dell'ATS che imponga l'isolamento.

Focus COVID-19

QUARANTENA E MALATTIA

Per qualsiasi chiarimento: info@gerosatonetti.it