INPS
Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali
Coordinamento Generale Medico Legale

Roma, 09-10-2020

Messaggio n. 3653

OGGETTO: **Tutela previdenziale della malattia in attuazione dell'articolo 26 del decreto-legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020. Indicazioni operative e chiarimenti per i lavoratori aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia**

1. Premessa

Facendo seguito alle indicazioni fornite con il messaggio n. 2584 del 24 giugno 2020, in merito alla gestione delle certificazioni mediche relative alle tutele previste ai commi 1, 2 e 6 dell'articolo 26 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, considerata l'evoluzione legislativa, nonché gli ulteriori approfondimenti svolti ai fini dell'attuazione delle disposizioni citate, anche a fronte delle richieste pervenute dalle Strutture territoriali, si forniscono le seguenti indicazioni.

2. Quarantena/sorveglianza precauzionale e lavoro agile

Nell'attuale contesto emergenziale sono state incentivate modalità alternative di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato (lavoro agile o *smart working*, telelavoro, etc.) che hanno consentito di assicurare continuità nell'attività lavorativa e, al tempo stesso, di ridurre

notevolmente i rischi per la trasmissione del virus SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro.

Sotto altro aspetto, si evidenzia che la quarantena e la sorveglianza precauzionale per i soggetti fragili, di cui rispettivamente ai commi 1 e 2 dell'articolo 26 del D.L. n. 18 del 2020, non configurano un'incapacità temporanea al lavoro per una patologia in fase acuta tale da impedire in assoluto lo svolgimento dell'attività lavorativa (presupposto per il riconoscimento della tutela previdenziale della malattia comune), ma situazioni di rischio per il lavoratore e per la collettività che il legislatore ha inteso tutelare equiparando, ai fini del trattamento economico, tali fattispecie alla malattia e alla degenza ospedaliera.

Conseguentemente, non è possibile ricorrere alla tutela previdenziale della malattia o della degenza ospedaliera nei casi in cui il lavoratore in quarantena (art. 26, comma 1) o in sorveglianza precauzionale perché soggetto fragile (art. 26, comma 2) continui a svolgere, sulla base degli accordi con il proprio datore di lavoro, l'attività lavorativa presso il proprio domicilio, mediante le citate forme di lavoro alternative alla presenza in ufficio. In tale circostanza, infatti, non ha luogo la sospensione dell'attività lavorativa con la correlata retribuzione.

È invece evidente che in caso di malattia conclamata (art. 26, comma 6) il lavoratore è temporaneamente incapace al lavoro, con diritto ad accedere alla corrispondente prestazione previdenziale, compensativa della perdita di guadagno.

3. Quarantena per ordinanza amministrativa

Sono pervenute all'Istituto diverse richieste di chiarimento in merito al riconoscimento della tutela di cui al comma 1 dell'articolo 26 nei casi di ordinanza emessa dall'autorità amministrativa locale che dispone il divieto di allontanamento dei cittadini da un determinato territorio, a motivo della necessità di contenere il diffondersi dell'epidemia. Al riguardo, sono emerse alcune perplessità derivanti dall'interpretazione letterale della norma, che individua nella certificazione di malattia il canale per la richiesta della prestazione in argomento e manifesta, nel prevedere l'obbligo di un provvedimento dell'operatore di sanità pubblica, la volontà del legislatore di assicurare un procedimento di natura sanitaria alla base del riconoscimento della tutela.

A seguito dell'entrata in vigore del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, è stata prevista, all'articolo 19, un'apposita tutela per i lavoratori domiciliati o residenti in Comuni per i quali la pubblica autorità abbia emanato provvedimenti di contenimento e di divieto di allontanamento dal proprio territorio, disponendo l'obbligo di permanenza domiciliare in ragione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, che siano stati impossibilitati a raggiungere il luogo di lavoro, limitatamente alle imprese operanti nelle Regioni Emilia-Romagna, Regione del Veneto e Lombardia. Tale tutela stabilisce che i datori di lavoro operanti esclusivamente nelle citate regioni, possono presentare, con riferimento ai suddetti lavoratori, domanda di accesso ai trattamenti di CIGO, CIGD, ASO e CISOA, per i periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 30 aprile 2020 (cfr. la circolare n. 115 del 30 settembre 2020, paragrafo 10).

La citata previsione normativa, sebbene sia limitata ad un determinato ambito territoriale e temporale, confermando l'orientamento dell'Istituto, consente di affermare, quale principio generale, che in tutti i casi di ordinanze o provvedimenti di autorità amministrative che di fatto impediscano ai soggetti di svolgere la propria attività lavorativa non è possibile procedere con il riconoscimento della tutela della quarantena ai sensi del comma 1 dell'articolo 26, in quanto la stessa prevede un provvedimento dell'operatore di sanità pubblica.

4. Quarantena all’estero

Alcuni lavoratori assicurati in Italia recatisi all’estero sono stati oggetto di provvedimenti di quarantena da parte delle competenti autorità del Paese straniero. Sul punto, dalla lettura testuale dell’articolo 26, commi 1 e 3, del D.L. n. 18 del 2020, e dei diversi D.P.C.M. emanati per fronteggiare l’emergenza epidemiologica, considerato il costante riferimento ai provvedimenti dell’operatore di sanità pubblica e alla conseguente sorveglianza sanitaria eseguita dalle ASL, si ritiene che l’accesso alla tutela di cui al citato comma 1 dell’articolo 26 non possa che provenire sempre da un procedimento eseguito dalle preposte autorità sanitarie italiane.

5. Quarantena/sorveglianza precauzionale e CIGO, CIGS, CIGD e assegno ordinario

La circostanza che il lavoratore sia destinatario di un trattamento di cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO), straordinaria (CIGS), in deroga (CIGD) o di assegno ordinario garantito dai fondi di solidarietà, determinando di per sé la sospensione degli obblighi contrattuali con l’azienda, comporta il venir meno della possibilità di poter richiedere la specifica tutela prevista in caso di evento di malattia. Si tratta infatti del noto principio della prevalenza del trattamento di integrazione salariale sull’indennità di malattia, disposto altresì dall’articolo 3, comma 7, del D.lgs 14 settembre 2015, n. 148. Al riguardo, si ricorda che con il messaggio n. 1822 del 30 aprile 2020, al quale si rinvia, sono state ribadite le indicazioni operative per la gestione della concomitanza tra la prestazione dell’indennità di malattia e i trattamenti di integrazione salariale sopra citati.

Considerata l’equiparazione operata dal legislatore, ai fini del trattamento economico delle tutele di cui ai commi 1 e 2 dell’articolo 26, rispettivamente, alla malattia e alla degenza ospedaliera, si ritiene che le medesime indicazioni sopra esposte debbano essere applicate anche per la regolamentazione dei rapporti tra i trattamenti di integrazione salariale e le prestazioni della quarantena o della sorveglianza precauzionale per soggetti fragili, essendo le diverse tutele incompatibili tra loro.

Il Direttore Generale vicario
Vincenzo Caridi