

# One | LAVORO Monitoro

#MONITORO LAVORO 9 ottobre/15 ottobre 2020

Sommaro

[Normativa e prassi](#)[Come fare per](#)

## Normativa e prassi

### La risposta dell'esperto

#### **Quarantena del lavoratore per provvedimento dell'autorità amministrativa locale : è applicabile il trattamento economico di malattia ?**

*di Gian Luca Bongiovanni - Consulente del Lavoro in Torino*[INPS mess. 9 ottobre 2020, n. 3653](#)

*L'Autorità Pubblica del luogo di residenza di un lavoratore dipendente della mia azienda ha disposto il divieto di allontanamento dal proprio territorio al fine di contenere la diffusione e il contagio da COVID-19. Per questo motivo il dipendente si trova impossibilitato a raggiungere il luogo di lavoro: in questa ipotesi di quarantena statuita da un provvedimento di Pubblica Autorità è possibile ricorrere all'istituto della malattia per la gestione del rapporto di lavoro ?*

Al fine di una corretta gestione del rapporto di lavoro nell'ipotesi sopra descritta, è necessario fare riferimento agli interventi normativi e amministrativi che si sono susseguiti durante questo periodo di emergenza pandemica volti a tutelare le situazioni in cui il lavoratore si trova impossibilitato ad eseguire la prestazione lavorativa in maniera ordinaria a causa del COVID.

E bene ricordare innanzitutto che viene definita "**malattia**" l'alterazione dello stato psico-fisico del lavoratore tale da rendere impossibile temporaneamente l'esecuzione della prestazione lavorativa e che, riguardo al quesito, l'[articolo 26 D.L. n. 18/2020](#) prevede in caso di **quarantena** il

riconoscimento del trattamento economico di malattia in capo al prestatore di lavoro.

Al fine di interpretare correttamente il citato articolo 26, ci viene in aiuto l'INPS con il [messaggio n. 3653 del 9 ottobre 2020](#) con il quale viene esaminato il caso della quarantena territoriale disposta da un provvedimento della Pubblica Autorità: il riconoscimento del trattamento di malattia in capo al lavoratore in caso di quarantena è subordinato alla verifica specifica dello stato di salute del soggetto (cosiddetta "malattia conclamata"), nonché della natura del provvedimento che dispone il divieto di spostamento per emergenza pandemica.

Ne deriva pertanto che, qualora il lavoratore sia soggetto al divieto precauzionale di allontanamento dal proprio territorio per effetto di ordinanza emessa dall'**autorità amministrativa locale** al fine contenere il rischio di diffusione del virus, **non si è nel campo di applicazione della malattia** poiché è mancante il presupposto giuridico ovvero l'incapacità temporanea al lavoro per una patologia in fase acuta tale da impedire in assoluto lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Diversamente, l'Istituto previdenziale afferma che rientrano nei casi di quarantena di cui all'[art. 26 DL 18/2020](#) tutte le fattispecie derivate da un intervento dell'**autorità sanitaria pubblica**, con il conseguente riconoscimento del trattamento economico previdenziale della malattia (**quarantena con sorveglianza attiva**) o della degenza ospedaliera (**sorveglianza precauzionale**).

In conclusione e per completezza di informazione, si evidenzia che il [messaggio INPS n. 2584 del 24 giugno 2020](#) aveva annunciato l'implementazione di una apposita procedura informatica al fine di consentire una parziale automatizzazione del processo operativo, ma essa ad oggi non risulta essere ancora stata rilasciata.

*Considerata l'impossibilità di ricorrere all'istituto della malattia, quali strumenti l'ordinamento mette a disposizione dei lavoratori e dei loro datori in caso di provvedimenti restrittivi della Pubblica Autorità ?*

Nel caso di specie l'azienda può attivare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa a distanza (come lo **smart working**, le cui modalità di attivazione sono state semplificate fino al 31 dicembre per effetto della proroga dello stato di emergenza, oppure il **telelavoro**) che permettono di assicurare continuità nell'attività lavorativa e, al contempo, di ridurre in maniera notevole i rischi per la trasmissione del virus nei luoghi di lavoro. In tal caso non vi è una sospensione dell'attività lavorativa (e della correlata retribuzione) poiché la prestazione viene svolta regolarmente anche se in modalità "a distanza".

Il medesimo [messaggio INPS n. 3653/2020](#) fa riferimento alla previsione di cui all'[art. 19, D.L. n. 104/2020](#) in base alla quale i datori di lavoro operanti nelle regioni Emilia-Romagna, Veneto e Lombardia possono presentare domanda di accesso ai trattamenti di **CIGO, CIGD, ASO e CISOA**, per i periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 30 aprile 2020, nei casi in cui i lavoratori siano impossibilitati a raggiungere il luogo di lavoro, in quanto destinatari di provvedimenti di Pubblica

Autorità che vietano l'allontanamento dal proprio territorio e che dispongono l'obbligo di permanenza domiciliare in ragione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Nonostante il riferimento ad un limitato e determinato ambito territoriale e temporale, l'INPS ritiene di poter affermare, quale principio generale, che in tutti i casi di ordinanze o provvedimenti di autorità amministrative che di fatto impediscono ai soggetti di svolgere la propria attività lavorativa non è possibile procedere con il riconoscimento della tutela della quarantena ex [art. 26, comma 1](#) (ed alla sua equiparazione alla malattia) in quanto la stessa prevede un provvedimento dell'operatore di sanità pubblica.

D'altro canto, aggiungiamo noi, è possibile estrapolare dalla medesima fonte un principio in senso positivo, ammettendo senza dubbio il ricorso agli ammortizzatori sociali emergenziali per trovare una soluzione a quelle prestazioni lavorative che sono impossibili da eseguire "a distanza".