

Equiparazione quarantena e malattia (art. 26, comma 1, decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 come modificato dalla legge 24 aprile 2020, n. 27)

Cosa prevede la tutela?

La tutela prevede l'equiparazione a malattia dei periodi di assenza dal lavoro dovuti a quarantena con sorveglianza attiva o permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva o di quarantena precauzionale, disposti dall'operatore di sanità pubblica ([messaggio 24 giugno 2020, n. 2584](#)).

Chi ha diritto alla tutela?

Ne hanno diritto tutti i lavoratori dipendenti del settore privato. Non sono compresi, quindi, i lavoratori iscritti alla Gestione Separata.

I periodi di quarantena sono da computare per il raggiungimento del limite massimo previsto ai fini del riconoscimento della tutela previdenziale ai lavoratori aventi diritto?

Sì, questi periodi rientrano nel conteggio del limite massimo indennizzabile normativamente previsto. La norma stabilisce, infatti, la neutralizzazione del periodo ai soli fini del compimento ovvero del periodo di conservazione del posto, nell'ambito del rapporto di lavoro.

È prevista la neutralizzazione del periodo di compimento?

Sì, il comma 1 dispone espressamente che il periodo di quarantena non è da computare ai fini del compimento ovvero del limite massimo stabilito dai contratti per il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

A quanto ammonta il trattamento economico riconosciuto?

Viene corrisposto un trattamento economico equiparato a quanto previsto in caso di malattia comune sulla base della normativa di riferimento. Ai lavoratori aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia INPS viene quindi erogata l'indennità previdenziale e la relativa contribuzione figurativa. In aggiunta, il datore di lavoro erogherà quanto contrattualmente previsto.

Cosa deve fare il lavoratore per ottenere il riconoscimento della tutela?

Il lavoratore deve produrre, nelle modalità già previste dalla normativa vigente, il certificato di malattia attestante il periodo di quarantena nel quale il medico curante è tenuto a indicare, se disponibili, gli estremi del provvedimento emesso dall'operatore di sanità pubblica.

Se non si è in possesso degli estremi del provvedimento dell'operatore di sanità pubblica, il certificato può essere inviato?

Sì, il certificato può essere comunque inoltrato dal medico curante attraverso i consueti canali. Le informazioni relative al provvedimento, nel caso di lavoratore avente diritto alla tutela previdenziale della malattia, potranno essere acquisite dall'INPS successivamente.

Può essere riconosciuta la tutela in caso di quarantena disposta da ordinanza amministrativa?

No, la tutela prevista al comma 1 dell'articolo 26 è riconosciuta solo a fronte di un procedimento di natura sanitaria rivolto al lavoratore specifico per un periodo di prognosi ben individuato. Richiede quindi il provvedimento dell'operatore di sanità pubblica ([messaggio 9 ottobre 2020, n. 3653](#)).

È possibile riconoscere la tutela a un lavoratore che durante la quarantena svolga attività lavorativa presso il proprio domicilio (smart working, telelavoro, ecc.)?

No, non è possibile riconoscere la tutela previdenziale nei casi in cui il lavoratore in quarantena continui a svolgere, sulla base degli accordi con il proprio datore di lavoro, l'attività presso il proprio domicilio, mediante forme di lavoro alternative alla presenza in ufficio. In tale circostanza, infatti, non ha luogo la sospensione dell'attività lavorativa e viene erogata la normale retribuzione (messaggio 3653/2020).

Un lavoratore assicurato per la malattia in Italia, che sia stato oggetto di un provvedimento di quarantena da parte di un'autorità competente di un Paese straniero, può usufruire della tutela?

No, la tutela di cui al comma 1 dell'art. 26 può essere riconosciuta solo a fronte di un procedimento eseguito dalle preposte autorità sanitarie italiane (messaggio 3653/2020).

Tutela per i lavoratori affetti da patologie di particolare gravità (art. 26, comma 2, decreto-legge 18/2020 come modificato dalla legge 27/2020)

Cosa prevede?

La tutela prevede l'equiparazione dell'intero periodo di assenza dal lavoro a degenza ospedaliera per i lavoratori dipendenti dei settori privato e pubblico in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (art. 3, comma 3, legge 5 febbraio 1992, n. 104) o in possesso di attestazione di condizione di rischio connesso a specifiche patologie.

Chi ha diritto alla tutela?

Ne hanno diritto i lavoratori dipendenti sia privati che pubblici. Non sono compresi, quindi, i lavoratori iscritti alla Gestione Separata.

A quanto ammonta il trattamento economico riconosciuto?

Il trattamento economico è pari a quello previsto per degenza ospedaliera sulla base della normativa di riferimento. Ai lavoratori aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia INPS viene quindi erogata l'indennità di malattia ridotta ai 2/5, se non vi sono familiari a carico, e la relativa contribuzione figurativa. In aggiunta, il datore di lavoro erogherà quanto contrattualmente previsto.

Quali sono i requisiti richiesti?

Sono richiesti il possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (comma 3, legge 104/1992) o il possesso della condizione di rischio connesso a specifiche patologie indicate nella norma derivanti da immunodepressione, esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita e attestate dagli organi medico legali presso le AASSLL ([messaggio 9 novembre 2020, n.](#)

4157).

In quale modo si accede alla tutela?

Alla tutela si accede mediante il certificato di malattia rilasciato dal proprio medico curante con l'indicazione dettagliata della condizione clinica del paziente, tale da far emergere chiaramente la situazione di rischio in un soggetto con anamnesi personale critica.

Quali ulteriori elementi deve contenere il certificato redatto dal medico curante?

Nelle note di diagnosi devono essere riportati anche i riferimenti del verbale di riconoscimento dello stato di handicap ovvero della certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali delle Autorità sanitarie locali. Queste informazioni, laddove mancanti nel certificato, possono essere anche fornite direttamente dal lavoratore.

È prevista la neutralizzazione del periodo di comporta?

La disciplina del periodo di comporta non è materia di competenza INPS poiché si riferisce al limite massimo stabilito dai contratti per il diritto del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro. Appare evidente, comunque, che nel comma 2 (a differenza del comma 1) non c'è alcun riferimento alla neutralizzazione di tale periodo.

I periodi di assenza dal lavoro equiparati a degenza ospedaliera sono da computare per il raggiungimento del limite massimo previsto ai fini del riconoscimento della tutela previdenziale ai lavoratori aventi diritto?

Sì, poiché, considerata l'equiparazione della tutela di cui al comma 2 alla degenza ospedaliera e in assenza di diversa indicazione nel testo della norma, ai periodi di assenza dal lavoro per i lavoratori aventi diritto si applica la stessa disciplina della degenza ospedaliera anche con riguardo alla misura e ai limiti del periodo massimo assistibile per la specifica qualifica e settore lavorativo di appartenenza (messaggi 2584/2020 e 4157/2020).

È possibile riconoscere la tutela a un lavoratore che durante la quarantena svolge attività lavorativa presso il proprio domicilio (smart working, telelavoro, ecc.)?

No, non è possibile ricorrere alla tutela previdenziale della degenza ospedaliera nei casi in cui il lavoratore 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 forme di lavoro alternative alla presenza in ufficio. In questa circostanza, infatti, non ha luogo la sospensione dell'attività lavorativa e viene erogata la normale retribuzione (messaggio 3653/2020).

Malattia per Covid-19 (art. 26, comma 6, decreto-legge 18/2020 come modificato dalla legge 27/2020)

Chi ha diritto alla tutela?

La tutela spetta a tutti i lavoratori del settore privato compresi quelli iscritti alla Gestione Separata, secondo la specifica normativa di riferimento (messaggio 2584/2020).

Cosa spetta?

La tutela prevista è quella riconosciuta in tutti i casi di malattia comune. L'INPS eroga, quindi, la prestazione ai soli lavoratori aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia.

Quale certificazione sanitaria deve essere prodotta?

Il lavoratore deve farsi rilasciare il certificato di malattia dal proprio medico curante, nelle consuete modalità, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

Malattia per Covid-19 contratta in occasione di lavoro (art. 42, comma 2, decreto-legge 18/2020 come modificato dalla legge 27/2020)

Nel caso di malattia per Covid-19 contratta in occasione di lavoro, il lavoratore ha diritto alla tutela INPS?

No, in tal caso l'evento è tutelato dall'INAIL.

Quali periodi sono coperti dalla tutela INAIL?

La tutela INAIL si estende anche al periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro, anche se il contagio è stato accertato successivamente.