

Covid, la quarantena a casa non è malattia (o non sempre). La “stretta” nelle nuove linee guida Inps su isolamento domiciliare e tutela previdenziale

La quarantena? Non è automaticamente uguale a malattia. A precisarlo è stata l'Inps in una nota che, di fatto, equivale a una sorta di “stretta sulla quarantena” e che segna un limite rispetto a quanto detto dal Cura Italia, il decreto-legge del 17 marzo 2020, che invece equiparava proprio la quarantena alla malattia. Dunque, in caso di isolamento domiciliare è bene avere le idee chiare sui diritti dei lavoratori rispetto alla tutela previdenziale della malattia a carico dell'Istituto, con conseguente riconoscimento o meno dell'indennità economica, comprensiva di contribuzione figurativa, e l'eventuale integrazione retributiva dovuta dal datore di lavoro.

[Messaggio INPS numero 3653 del 09-10-2020](#)

Vediamo dunque nel dettaglio quali sono state le precisazioni dell'INPS.

Quali sono le condizioni per poter richiedere la malattia?

In caso di nuovi lockdown per emergenza Covid che impediscano alle persone di svolgere la propria attività lavorativa, **l'isolamento domiciliare non sarà automaticamente equiparato alla malattia.**

L'Inps è stato chiaro:

in tutti i casi di ordinanze o provvedimenti di autorità amministrative che di fatto impediscano alle persone di svolgere la propria attività lavorativa non si procederà con il riconoscimento della tutela della quarantena con la malattia prevista dal Cura Italia «in quanto la stessa prevede un provvedimento dell'operatore di sanità pubblica».

Per fare un esempio, è il caso di chi viene a contatto stretto con soggetti positivi al coronavirus.

- **In questo caso, è l'Asl, il medico generale o quello dell'ospedale a decidere tramite un provvedimento la quarantena del soggetto che, dunque, si vede riconosciuta la tutela della malattia durante quarantena.**

- **Quando invece è un Comune o una Regione a decretare la quarantena, non si ha diritto al trattamento.**

La malattia è riconosciuta ai lavoratori fragili in smart working?

Per quanto riguarda i lavoratori fragili la quarantena e la sorveglianza precauzionale «non configurano un'incapacità temporanea al lavoro per una patologia in fase acuta tale da impedire in assoluto lo svolgimento dell'attività lavorativa, 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», spiega l'Inps.

Non è dunque possibile ricorrere alla tutela previdenziale della malattia nei casi in cui il lavoratore in quarantena (o in sorveglianza precauzionale) perché soggetto fragile continui a svolgere, sulla base degli accordi con il proprio datore di lavoro, l'attività lavorativa presso il proprio domicilio, nei modi alternativi alla presenza in ufficio già previsti.

Se la malattia è conclamata si ha diritto al trattamento?

In caso di malattia conclamata, con il lavoratore temporaneamente incapace al lavoro, spiega ancora l'Inps, viene **assicurato «il diritto ad accedere alla corrispondente prestazione previdenziale**, compensativa della perdita di guadagno».

Chi si trova in quarantena all'estero ha diritto alla malattia?

Trovarsi in quarantena all'estero non può essere un problema previdenziale dell'Inps. L'Istituto infatti ha precisato che una quarantena fuori dall'Italia e per richiesta del Paese di destinazione esclude «l'accesso alla tutela per malattia», perché quest'ultima «non può che provenire sempre da un procedimento eseguito dalle preposte autorità sanitarie italiane».

Chi è in cassa integrazione ha diritto alla malattia in caso di contagio?

Il lavoratore che è in cassa integrazione non può chiedere la tutela della malattia anche se dovesse essere ricoverato in ospedale.

L'Inps spiega questo ricordando che c'è una prevalenza del trattamento di integrazione salariale sull'indennità di malattia.

«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, – si legge nel messaggio dell'Inps – comporta il venir meno della possibilità di poter richiedere la specifica tutela prevista in caso di evento di malattia». Si tratta infatti, spiega l'Istituto, «del 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».

Fonti: Inps e Corriere della Sera