

EMERGENZA CORONAVIRUS La quarantena è ancora equiparata alla malattia?

Covid-19, la remunerazione e il trattamento di malattia per la quarantena nel 2022

Dario Ceccato

Founding partners

Ceccato Tormen & Partners

Elisa Boscaro

Senior partners

Ceccato Tormen & Partners

Ritenendo opportuno promuovere la somministrazione della terza dose di richiamo ("booster"), il Governo ha differenziato le misure previste per la durata ed il termine della quarantena sia in base al tempo trascorso dal completamento del ciclo vaccinale primario sia alla (eventuale) somministrazione della dose "booster".

Per quanto sempre necessario, ma così fondamentale appare l'individuazione dei riferimenti normativi, D.L. n. 229 del 30 dicembre 2021, nonché di prassi, da riferirsi alla circolare attuativa del Ministero della Salute del 30 dicembre 2021.

Fermo restando quindi le nuove durate di cui in box, **la quarantena è ancora equiparata alla malattia?**

La risposta è negativa.

L'art. 26 c. 1 del D.L. 18/2020 prevede espressamente che il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare



LE NUOVE REGOLE DI DURATA DELLA QUARANTENA

Le nuove regole possono essere riassunte come di seguito:

Contatti stretti (ad ALTO RISCHIO)

- 1) Soggetti non vaccinati o che non abbiano completato il ciclo vaccinale primario o che abbiano completato il ciclo vaccinale primario da meno di 14 giorni:** rimane inalterata l'attuale misura della quarantena disposta in 10 giorni dall'ultima esposizione al caso, al termine del quale periodo dovrà essere effettuato un test molecolare o antigenico con risultato negativo;
- 2) soggetti che abbiano completato il ciclo vaccinale primario da più di 120 giorni e che abbiano tuttora in corso di validità il green pass, se asintomatici:** la quarantena ha durata di 5 giorni, purché al termine di tale periodo risulti eseguito un test molecolare o antigenico con risultato negativo;
- 3) soggetti asintomatici che:**
 - a) abbiano ricevuto la dose booster, oppure**
 - b) abbiano completato il ciclo vaccinale primario nei 120 giorni precedenti, oppure**
 - c) siano guariti da infezione da SARS-CoV-2 nei 120 giorni precedenti:** non si applica la quarantena (sostituita da un obbligo di auto sorveglianza che termina al quinto giorno dall'esposizione al caso) ed è fatto obbligo di indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo FFP2 per almeno 10 giorni dall'ultima esposizione al caso.

LA QUARANTENA IN BUSTA PAGA

ESEMPIO 1 - QUARANTENA INDENNIZZATA DAL 13/12/2021 AL 24/12/2021

0001	RETRIBUZIONE ORDINARIA		15,00	95,30577	1.429,59	
0251	CARENZA MALATTIA		3,00		285,92	
0252	INDENNITA' MALATTIA INPS		9,00		357,16	
0253	INTEGRAZIONE MALATTIA DITTA		8,00		178,52	
	----- VOCI NEUTRE -----					
0897	Importo Add. Reg. differita			25,55		
8801	TFR residuo maturato			6.642,30		
	----- SEGNALAZIONI VARIE -----					
	* MALATTIA		13/12/2021-24/12/2021			
CONTRIB.	IMP.LE F.P.L.D.	1894,00	IMP.LE		IMP.LE	
	CTR. F.P.L.D.	174,06	CTR.		CTR.	
	CTR. E.BIL.TE	1,17	CTR.		CTR.	
FISCALE	IMPONIBILE IRPEF LORDA	2077,13	TRATTENUTA IRPEF LORDA	477,74	DETRAZIONI	319,34
	IMP.LE TASSAZ.SEPARATA		TRATT.TASSAZ.SEPARATA		TRATTENUTA IRPEF NETTA	158,40
	IMP.LE ARRETRATI A.P.		ALIQUOTA MEDIA A.P.		TRATTENUTA ARRETR.A.P.	
	ADD.REGIONALE A.P.		ADD.REGIONALE A.C.			
	ADD.COMUNALE A.P.		ADD.COMUNALE A.C.		ADD.COMUNALE ACCONTO	
RIPOSI FERIE	RESIDUO A.P.	G 57,45	RESIDUO A.P.	G 14,33	RESIDUO A.P.	
	MATURATO A.C.	G 115,60	MATURATO A.C.	G 45,36	MATURATO A.C.	
	GODUTO A.C.	G 112,00	GODUTO A.C.	G 26,50	GODUTO A.C.	
	RESIDUO TOT.	G 61,05	RESIDUO TOT.	G 33,19	RESIDUO TOT.	
						NETTO
					1918,00	

ESEMPIO 2 - QUARANTENA NON INDENNIZZATA DAL 13/01/2022 AL 24/01/2022

0001	RETRIBUZIONE ORDINARIA		15,00	95,30577	1.429,59	
	----- VOCI NEUTRE -----					
8801	TFR residuo maturato			6.644,62		
CONTRIB.	IMP.LE F.P.L.D.	1430,00	IMP.LE		IMP.LE	
	CTR. F.P.L.D.	131,42	CTR.		CTR.	
	CTR. E.BIL.TE	0,67	CTR.		CTR.	
FISCALE	IMPONIBILE IRPEF LORDA	1298,17	TRATTENUTA IRPEF LORDA	298,58	DETRAZIONI	298,58
	IMP.LE TASSAZ.SEPARATA		TRATT.TASSAZ.SEPARATA		TRATTENUTA IRPEF NETTA	
	IMP.LE ARRETRATI A.P.		ALIQUOTA MEDIA A.P.		TRATTENUTA ARRETR.A.P.	
	ADD.REGIONALE A.P.		ADD.REGIONALE A.C.			
	ADD.COMUNALE A.P.		ADD.COMUNALE A.C.		ADD.COMUNALE ACCONTO	
RIPOSI FERIE	RESIDUO A.P.	G 57,45	RESIDUO A.P.	G 14,33	RESIDUO A.P.	
	MATURATO A.C.	G 115,60	MATURATO A.C.	G 45,36	MATURATO A.C.	
	GODUTO A.C.	G 112,00	GODUTO A.C.	G 26,50	GODUTO A.C.	
	RESIDUO TOT.	G 61,05	RESIDUO TOT.	G 33,19	RESIDUO TOT.	
						NETTO
					1298,00	

fiduciaria con sorveglianza attiva, dai lavoratori dipendenti del settore privato, sia equiparato

a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non

sia computabile ai fini del periodo di comporta **fino alla data del 31 dicembre 2021.**

LA QUARANTENA IN BUSTA PAGA

ESEMPIO 3 - QUARANTENA NON INDENNIZZATA DAL 13/01/2022 AL 24/01/2022 E COPERTURA DEL PERIODO CON FERIE

0001	RETRIBUZIONE ORDINARIA	16,00	95,30577	1.524,89			
0209	FERIE GODUTE	10,00	95,30577	953,06			
	----- VOCI NEUTRE -----						
0897	Importo Add. Reg. differita		27,68				
8801	IFR residuo maturato		6.639,38				
CONTRIB.	IM.P.LE F.P.L.D.	2478,00	IM.P.LE	IM.P.LE			
	CTR. F.P.L.D.	227,73	CTR.	CTR.			
	CTR. E.BIL.TE	1,17	CTR.	CTR.			
FISCALE	IMPONIBILE IRPEF LORDA	2250,22	TRATTENUTA IRPEF LORDA	517,55	DETRAZIONI	319,34	
	IM.P.LE TASSAZ SEPARATA		TRATT.TASSAZ SEPARATA		TRATTENUTA IRPEF NETTA	198,21	
	IM.P.LE ARRETRATI A.P.		ALiquota MEDIA A.P.		TRATTENUTA ARRETR.A.P.		
	ADD REGIONALE A.P.		ADD REGIONALE A.C.				
	ADD COMUNALE A.P.		ADD COMUNALE A.C.		ADD COMUNALE ACCONTO		
RIPOSI FERIE	RESIDUO A.P.	G 57,45	RESIDUO A.P.	G 14,33	RESIDUO A.P.		
	MATURATO A.C.	G 115,60	MATURATO A.C.	G 45,36	MATURATO A.C.		
	GODUTO A.C.	G 122,00	GODUTO A.C.	G 26,50	GODUTO A.C.		
	RESIDUO TOT.	G 51,05	RESIDUO TOT.	G 33,19	RESIDUO TOT.		
EX-FESTIVITA'	RESIDUO A.P.		RESIDUO A.P.		RESIDUO A.P.		
	MATURATO A.C.		MATURATO A.C.		MATURATO A.C.		
	GODUTO A.C.		GODUTO A.C.		GODUTO A.C.		
	RESIDUO TOT.		RESIDUO TOT.		RESIDUO TOT.		
R.O.L./P.A.R.	RESIDUO A.P.		RESIDUO A.P.		RESIDUO A.P.		
	MATURATO A.C.		MATURATO A.C.		MATURATO A.C.		
	GODUTO A.C.		GODUTO A.C.		GODUTO A.C.		
	RESIDUO TOT.		RESIDUO TOT.		RESIDUO TOT.		
CONTO ORE FLESSIBILITA'	RESIDUO A.P.		RESIDUO A.P.		RESIDUO A.P.		
	MATURATO A.C.		MATURATO A.C.		MATURATO A.C.		
						NETTO	2051,00

Non è susseguita alcuna proroga alla disposizione per l'anno 2022 (tra l'altro, anche per i lavoratori fragili, pubblici e privati, l'assenza dal lavoro a causa di una patologia certificata non è più assimilata al ricovero ospedaliero, e quindi non dà diritto all'indennità economica).

Non si tratta, secondo chi scrive, della medesima situazione del 2021: in effetti l'anno passato è stato caratterizzato dalla presa di posizione dell'INPS che ha inibito l'indennizzo in ragione della mancata copertura (come peraltro disposto dall'art 26 già citato) dei relativi fondi.

Sappiamo tutti come è andata: le tutele economiche (fragili e non) con onere a carico dell'Inps, sono state rifinanziate per il periodo dal 31 gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2021 dal decreto legge 146/2021, che ha riscritto il comma 5 dell'articolo 26 del

decreto cura Italia (con conseguente messaggio INPS n.4027 del 18 novembre 2021 in relazione alle istruzioni operative).

L'anno in corso appare diverso. Non si tratta di mero ripristino delle coperture economiche ma della necessità di nuova redazione di un disposto normativo oramai scaduto e che, sempre per chi scrive, potrebbe essere differente dalla previgente disposizione, attesa la necessità del Governo di scoraggiare la mancata vaccinazione dato che la quarantena indennizzata sarebbe maggiormente a beneficio dei soggetti privi della terza dose booster.

In assenza di disposti specifici, il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere il trattamento di malattia al lavoratore nei cui confronti è stata disposta la quarantena a seguito di contatto stretto con un caso Covid-19.

L'esclusione porterà delle difficoltà non solo nella compilazione del Libro unico del lavoro, ma in primis con i lavoratori stessi. Dovrà essere loro spiegato che, l'assenza dal lavoro per quarantena (nei casi in cui non sia ammissibile organizzativamente la modalità di lavoro agile) non sarà remunerata.

Quali soluzioni alternative per l'azienda?

Fermo restando che in quarantena la prestazione, come già anticipato, potrebbe astrattamente essere svolta in modalità agile, qualora ciò non fosse possibile, le soluzioni percorribili potrebbero consistere nell'utilizzo di ferie (la cui concessione durante una quarantena minerebbe la ratio sostanziale delle stesse), o permessi, anch'essi istituiti non aderenti alla realtà della

quarantena. Chiaramente le determinazioni precedenti assumono senso qualora l'azienda conosca la situazione personale del lavoratore. Come sappiamo ciò è complesso: generalmente dal certificato medico non emerge la circostanza che si tratti di malattia per quarantena o altra motivazione. Cosa succederà dunque? Il lavoratore entrerà in contatto con un positivo e, auspicabilmente, lo comunicherà al datore di lavoro. Quest'ultimo, impossibilitato generalmente a conoscere se il dipendente sia vaccinato o meno (e con che tempistiche), lo invita a rivolgersi al suo medico curante per identificare i giorni di quarantena (eventuale).

Il medico emetterà un certificato? È tenuto a farlo?

Si ritiene di no, qualora il lavoratore sia vaccinato con dose booster da oltre 14 giorni.

Diversamente, nel caso di produzione del certificato (che dovrebbe far supporre la mancata vaccinazione o l'esclusione delle tempistiche di cui alla norma in discussione) solo l'INPS potrà aver contezza e solo dopo diversi mesi, del fatto che il certificato sia stato emesso per malattia o quarantena.

La procedura di quarantena: com'era e come sarà

La procedura della quarantena fino a tutto il 2021 disponeva, quel sommatoria di plurime norme e circolari, come l'Azienda territoriale sanitaria segnalasse il periodo di quarantena al lavoratore, oggetto di contatto stretto con un caso Covid-19, nonché al suo medico di base.

Egli, successivamente, avrebbe redatto un certificato di malattia, consegnando al lavoratore il relativo numero di protocollo.

A questo punto il datore di lavoro, con il citato numero di protocollo, solertemente avrebbe recuperato a mezzo della consueta procedura INPS il

Si evidenzia la tematica relativa ai soggetti asintomatici ma contagiati che non sono tenuti per legge alla quarantena

certificato medico, consapevole della sua impotenza nella comprensione della tipologia (malattia? quarantena?).

Infine arriva l'INPS, il quale riceve dal medico anche il certificato di diagnosi che, questa volta, riporta il codice identificativo dell'evento come quarantena: conseguentemente, tramite intervento dell'istituto, il datore di lavoro avrebbe potuto conoscere la tipologia dell'evento. Un intricato mondo, quelle delle quarantene.

Ed oggi?

1) In assenza del binomio quarantena uguale malattia (ai fini economici), non si rileva un obbligo di certificazione (ai fini retributivi).

2) Se il datore di lavoro riceve ugualmente dal lavoratore il numero di protocollo di un certificato di malattia rilasciato dal proprio medico curante e non conosce (come potrebbe?) se deriva da un provvedimento di

quarantena, indennizzerà il lavoratore con le ordinarie regole nel rispetto del periodo massimo indennizzabile (indennità a carico INPS più, ove prevista, l'integrazione contrattuale a carico ditta o retribuzione contrattuale interamente a carico del datore di lavoro per i dipendenti per i quali non si versa la contribuzione di malattia). In tale ultima ipotesi potrebbe accadere che l'INPS, qualora abbia ricevuto un certificato con il codice che identifica la quarantena e non lo stato di malattia da Covid-19, comunicherà al datore di lavoro che l'indennità economica non risulta dovuta con conseguente rettifica dell'Uniemens e recupero della somma erogata al lavoratore.

3) Se il lavoratore, diversamente, comunica al datore di essere stato disposto in quarantena si aprono due ipotesi:

a) qualora l'attività possa essere svolta in smart working e l'azienda ritenga proficuamente realizzabile la prestazione in tal modo, è evidente che vi sarà continuità retributiva;

b) in caso contrario, l'assenza non dovrà essere retribuita (né si ritiene ammissibile la concessione di un periodo di ferie alternativo).

Soggetti asintomatici - A complicare l'intricato puzzle, deve altresì evidenziarsi la tematica, non scontata, del soggetto asintomatico che:

- abbia ricevuto la dose booster, oppure
- abbia completato il ciclo vaccinale primario nei 120 giorni precedenti, oppure

- sia guarito da infezione da SARS-CoV-2 nei 120 giorni precedenti.

Per espressa previsione normativa, questi lavoratori "asintomatici" non sono tenuti ad alcuna quarantena.

Nelle realtà aziendali, non tutti i datori di lavoro potranno accettare, prudenzialmente, l'offerta della prestazione in loco del lavoratore, per quanto munito di mascherina FFP2. Ma siamo davvero sicuri che le aziende accetteranno di buon grado il rientro di contatti stretti di positivi, anche se vaccinati con dose booster?

Al verificarsi del contagio anche in soggetti con terza dose, come si è visto, come si può sentirsi estremamente sicuri a far rientrare il padre con un

figlio positivo a casa solamente perché ha ricevuto la dose booster? Come si possono assicurare i colleghi del medesimo ufficio eventualmente al corrente della situazione?

In questa casistica l'unica soluzione forse percorribile potrebbe essere quella di intervenire sul "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro" del 24 aprile 2020. In tal caso l'azienda potrebbe ritenere che, al di là del tenore normativo, il lavoratore non possa rientrare in azienda a tutela del gruppo di lavoro.

Come remunerare tale assenza, se non per il tramite di permessi retribuiti?

Osservazioni conclusive

In conclusione, molteplici restano i punti interrogativi e non è detto che il Governo, visto il diffondersi dei casi, non decida di rifinanziare la tutela.

Ciò anche in una visione prospettica da non sottovalutare. Invece di incentivare la somministrazione del vaccino e in particolare modo della terza dose di richiamo, a meno che non sia il datore di lavoro a farsi carico del pagamento delle giornate non lavorate, potrebbe verificarsi che il dipendente, al fine di non essere costretto ad utilizzare le sue ferie o permessi per assicurare i giorni di assenza, si rechi comunque sul posto di lavoro pur di non compromettere l'erogazione del proprio stipendio. ●