

Alert

Employment - Review

Quarantena e assenze dei lavoratori fragili. Quale trattamento economico?

Con due messaggi pubblicati a distanza di un mese, agli inizi di ottobre e novembre 2020, l'INPS è finalmente intervenuto in merito all'applicazione dell'art. 26 del cd. Decreto Cura Italia (Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18).

Tale articolo stabilisce, al primo comma, che ciascun periodo di quarantena o permanenza domiciliare fiduciaria dei lavoratori del settore privato sia *“equiparato a malattia ai fini del trattamento economico”*.

Ad una prima lettura la norma pare accordare la tutela previdenziale a tutti i lavoratori sottoposti a quarantena senza distinguere tra chi, per la natura delle mansioni, continui a svolgere l'attività lavorativa, seppur in modalità agile, e chi, invece, svolgendo attività non compatibili con lo *smart working*, non possa continuare a lavorare.

A distanza di mesi dall'entrata in vigore della disposizione, l'INPS, con messaggio n. 3653 del 9 ottobre 2020, ha chiarito che la quarantena non configura *“un'incapacità temporanea al lavoro per una patologia in fase acuta tale da impedire in assoluto lo svolgimento dell'attività lavorativa”*. Ne consegue che (i) qualora il lavoratore - costretto a casa in quanto sottoposto a quarantena, ma non malato - continui a svolgere attività lavorativa in modalità agile, avrà diritto alla retribuzione da parte del datore di lavoro, ma non al trattamento di malattia a carico dell'ente previdenziale; (ii) qualora, invece, il lavoratore in quarantena non continui a prestare l'attività lavorativa, avrà diritto al trattamento previdenziale. Quest'ultimo ha, infatti, una funzione *“compensativa della perdita di guadagno”* e spetta unicamente nel caso in cui il lavoratore non svolga la prestazione lavorativa e, dunque, perda il guadagno.

L'art. 26 del Decreto Cura Italia, al secondo comma, prevede altresì per i lavoratori, che versino in *“una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita”* certificata dal competente organo medico-legale (cd. *lavoratori fragili*), e che si assentino fino al 15 ottobre 2020, l'equiparazione delle assenze al ricovero ospedaliero. Quanto al periodo dal 16 ottobre al 31 dicembre 2020, il comma 2 *bis* dispone che i *lavoratori fragili* abbiano diritto a svolgere la prestazione in modalità agile *“anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento”*.

Alert

Employment - Review

Con messaggio n. 4157 del 9 novembre 2020, l'Istituto previdenziale è intervenuto con riferimento al trattamento economico spettante ai *lavoratori fragili*. Il messaggio, analogamente al precedente, ha chiarito che l'equiparazione delle assenze dei *lavoratori fragili* alla tutela previdenziale della malattia “*comporta il riconoscimento della prestazione economica e della correlata contribuzione figurativa*” nel periodo intercorrente tra il 17 marzo e il 15 ottobre 2020.

Ciò implica che i *lavoratori fragili* che, per la natura delle mansioni a loro affidate, non possano svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, ma che, a causa delle loro condizioni di salute correrebbero dei rischi recandosi sul luogo di lavoro, dal 15 ottobre 2020 non sono coperti dal trattamento previdenziale.

Il *lavoratore fragile* che non possa lavorare in modalità agile ha comunque diritto alla retribuzione? Tra i principi fondamentali della disciplina dei contratti, occorre richiamare il principio, che trova espressione negli articoli 1256 e 1258 c.c., secondo cui, in caso di impossibilità della prestazione non imputabile alle parti, il debitore non è tenuto ad adempiere l'obbligazione. In quattro occasioni la Suprema Corte ha ritenuto applicabile questa previsione ad ipotesi di impossibilità della prestazione di lavoro non imputabili al lavoratore né al datore di lavoro, arrivando a concludere che quest'ultimo non fosse tenuto a retribuire il lavoratore. Parrebbe, dunque, che in queste situazioni non si sia tenuti al versamento della retribuzione. Tuttavia, queste indicazioni vanno prese con la necessaria prudenza, verificando sempre le previsioni applicabili dalla contrattazione collettiva.

09.12.2020

La presente Newsletter ha il solo scopo di fornire aggiornamenti e informazioni di carattere generale. Non costituisce pertanto un parere legale né può in alcun modo considerarsi come sostitutivo di una consulenza legale specifica.

Giuseppe Cucurachi, Partner

E: g.cucurachi@nmllex.it

T.: +39 02 657 5181

Per chiarimenti o informazioni potete contattare l'autore oppure il Vostro Professionista di riferimento all'interno dello Studio

www.nunziantemagrone.it