Contrattazione Welfare Rappresentanza Normative

17 NOVEMBRE 2020

SINDACALE

Informazione Sindacale dei Metalmeccanici

FIM CISL

COVID-19

TUTELE PREVIDENZIALI DEL LAVORATORE IN QUARANTENA/SORVEGLIANZA PRECAUZIONALE

Congedo Covid-19 genitori di alunni di seconda e terza media

Il Decreto legge 9 novembre 2020, n. 149 (Ristori bis), art. 13, prevede che nelle regioni classificate come **zona rossa**, se non è possibile il lavoro agile, è riconosciuto il Congedo Covid-19 alternativamente ad entrambi i lavoratori dipendenti, genitori di alunni delle **scuole secondarie di primo grado**, con sospensione delle attività in presenza, per l'intera durata della sospensione. L'indennità retributiva è al 50%, con riconoscimento della contribuzione figurativa.

Congedo Covid-19 per genitori di figli con disabilità grave

L'art. 13 del decreto "Ristori bis", dispone il congedo Covid anche per i genitori di figli con disabilità (ex legge 104 in situazione di gravità) iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, per i quali sia stata disposta la chiusura a seguito dei Dpcm 24 ottobre e 3 novembre.

Quarantena per Covid-19 e tutela previdenziale della malattia

Articolo 26 del decreto-legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020).
L'Inps, con Messaggio n. 3653 del 09-10-2020 ha fornito indicazioni e chiarimenti per la tutela previdenziale della malattia dei lavoratori coinvolti da quarantena o sorveglianza precauzionale.

Quarantena/sorveglianza precauzionale e lavoro agile

Nella fase di emergenza le modalità alternative di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato (lavoro agile o *smart working*, telelavoro, etc.) consentono in diversi casi la **continuità nell'attività lavorativa.**
L'Inps pertanto chiarisce che **non vi è** il riconoscimento della tutela previdenziale della **malattia** in tutti i casi di quarantena o di sorveglianza precauzionale dei lavoratori (art. 26, comma 1, D.L. n. 18 del 2020 e legge di conversione n. 27 del 2020) o dei lavoratori soggetti fragili (art. 26, comma 2), **ove il lavoratore continui a svolgere l'attività lavorativa** presso il proprio domicilio, **sulla base degli accordi** con il datore di lavoro e **mediante le forme di lavoro agile**. In questi casi infatti non vi è sospensione della prestazione lavorativa e della relativa retribuzione.

Malattia del lavoratore per COVID-19

Diversamente, in caso di **malattia conclamata da COVID-19** (art. 26, comma 6) **il lavoratore** è temporaneamente incapace al lavoro, e **ha accesso** quindi alla corrispondente **prestazione previdenziale e al trattamento economico di malattia** previsto dalla legge e dal Ccnl. Il lavoratore deve farsi rilasciare il certificato di malattia dal proprio medico curante senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.
La casistica rientra nella consueta gestione della malattia comune e viene riconosciuta, ovviamente, anche ai lavoratori iscritti alla Gestione separata, sulla base della specifica normativa di riferimento.

CIGO, CIGS, CIGD e assegno ordinario e Malattia

Nel caso in cui di concomitanza tra malattia e intervento di cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO), straordinaria (CIGS), in deroga (CIGD) o di assegno ordinario garantito dai fondi di solidarietà, il lavoratore non può accedere alla tutela di malattia, in quanto **il trattamento di integrazione salariale prevale sull'indennità di malattia** (dall'articolo 3, comma 7, del D.lgs 14 settembre 2015, n. 148.

Contrattazione Welfare Rappresentanza Normative

17 NOVEMBRE 2020

SINDACALE

Informazione Sindacale dei Metalmeccanici

FIM CISL

Quarantena/sorveglianza precauzionale e equiparazione al trattamento di malattia

I lavoratori posti in **quarantena/sorveglianza precauzionale e il cui rapporto di lavoro è sospeso** (in quanto non svolgono la prestazione lavorativa in forma di lavoro agile), **hanno diritto all'indennità economica previdenziale** e correlata contribuzione figurativa (l'art. 26 comma 1, **dispone infatti l'equiparazione della quarantena alla malattia per quanto riguarda il trattamento economico)**, con l'eventuale integrazione retributiva e conseguente copertura contributiva prevista dal Ccnl a carico del datore di lavoro.

Malattia e comporto

La legge dispone che tali **periodi di malattia non sono da computare per il raggiungimento del limite massimo previsto per il comporto** nell'ambito del rapporto di lavoro (periodo durante il quale il lavoratore assente dal lavoro ha diritto alla conservazione del posto).

Quarantena e Certificato sanitario di malattia

Il lavoratore **deve produrre il certificato di malattia** attestante il periodo di quarantena. Il certificato deve essere redatto sin dal primo giorno di malattia in modalità telematica (nei casi di certificato emesso in modalità cartacea, lo stesso dovrà essere trasmesso all'Inps nel termine dei due giorni previsto dalla normativa). Il medico curante dovrà indicare gli estremi del provvedimento emesso dall'operatore di sanità pubblica (art. 26, comma 3).

Tutela per i lavoratori con patologie di particolare gravità

La legge (Art. 26, comma 2) dispone che per i lavoratori in possesso del riconoscimento di **disabilità grave** (art. 3, comma 3, legge n. 104/1992) o in possesso del riconoscimento di disabilità solo per **patologie di particolare gravità,** ovvero di **lavoratori immunodepressi**, **esiti** da **patologie oncologiche** o dallo svolgimento di **relative terapie salvavita** (art. 3, comma 1, della legge n. 104/1992), l'intero periodo di assenza dal servizio debitamente certificato, fino al termine del 31 luglio 2020, è equiparato a degenza ospedaliera.

ATTENZIONE: tale termine è stato prorogato al 15 ottobre 2020 (art. 26, comma 1-bis del Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104 (decreto agosto) convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020).

In assenza del verbale di riconoscimento della disabilità, **la condizione di rischio, può essere attestata dagli organi medico legali presso le Autorità sanitarie locali** territorialmente competenti.

ATTENZIONE PERÒ - Certificazione sanitaria

In entrambe le ipotesi, il lavoratore deve farsi rilasciare la **certificazione di malattia** dal proprio medico curante nelle consuete modalità, avviando, in tal modo, il procedimento per il riconoscimento della prestazione equiparata alla degenza ospedaliera.
Il medico è tenuto a precisare, nelle note di diagnosi, l'indicazione dettagliata della situazione clinica del paziente, riportando i riferimenti del verbale di **riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità,** nonchè la **certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali delle Autorità sanitarie locali, attestante una condizione di rischio** derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita (art. 26, comma 2).
Il medico curante redige inoltre il certificato di malattia con gli **estremi del provvedimento dell'autorità sanitaria** che ha dato origine alla quarantena/sorveglianza attiva.

PER TUTTE LE INFORMAZIONI RIVOLGERSI AL SINDACATO FIM-CISL E AL PATRONATO INAS-CISL DELLA PROPRIA CITTÀ