

Quarantena per il virus esclusa dal computo

NODI DELLA RIPRESA LICENZIAMENTI

Pagina a cura di
Pasquale Dui

La legislazione emergenziale seguita al Covid-19 e la prassi amministrativa sono intervenute anche per regolare i delicati rapporti tra assenze dal lavoro legate all'infezione ed effetti sulla qualificazione delle assenze come malattia e sull'incidenza per il calcolo del periodo di computo, ovvero il periodo massimo indennizzabile dall'Inps e di conservazione del posto, stabilito dai contratti collettivi, per il divieto di licenziamento in base all'articolo 2110 del Codice civile.

Il periodo di quarantena e di isolamento fiduciario del lavoratore sono esclusi dal calcolo del periodo di computo, mentre la malattia vera e propria e le eventuali ricadute non sono esclusi.

Va segnalato poi l'intervento dell'Istituto previdenziale, con il messaggio 2584/2020 del 24 giugno: l'Inps precisa che, nell'ambito della categoria dei lavoratori privati che hanno diritto alla tutela previdenziale della malattia, l'articolo 26 del Dl 18/2020 è rivolto ai soli lavoratori dipendenti, con esclusione quindi dei lavoratori iscritti alla gestione separata Inps.

Il licenziamento

La fattispecie del licenziamento per superamento del periodo di computo in caso di malattia è un'ipotesi tipizzata di giustificato

motivo di licenziamento, e le regole dettate dall'articolo 2110 del Codice civile prevalgono, in quanto speciali, sia sulla disciplina dei licenziamenti individuali che su quella degli articoli 1256, 1463 e 1464 del Codice civile. Si sostanziano nell'impedire al datore di lavoro di porre fine unilateralmente al rapporto sino al superamento del limite di tollerabilità dell'assenza (cosiddetto computo) predeterminato dalla legge, dalle parti o, in via equitativa, dal giudice, e nel considerare quel superamento unica condizione di legittimità del recesso.

Le stesse regole hanno quindi la funzione di contemperare gli interessi in conflitto del datore di lavoro (a mantenere alle proprie dipendenze solo chi lavora e produce) e del lavoratore (a disporre di un congruo periodo di tempo per curarsi senza perdere i mezzi di sostentamento e l'occupazione), riversando sull'imprenditore, in parte ed entro un determinato tempo, il rischio della malattia del dipendente.

Al licenziamento per superamento del computo non si applica il regime straordinario di sospensione dei licenziamenti economici introdotto dal 17 marzo, in base alla normativa emergenziale per il coronavirus.

La quarantena per i dipendenti

L'articolo 26, comma 1, del Dl 18/2020 (il cura-Italia) dispone che i periodi trascorsi in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva disposti, in base all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i), del Dl 6/2020, convertito dalla legge 13/2020, e in base all'articolo 1, comma 2, lettere d) ed e), del Dl 19/2020, convertito dalla legge 35/2020, rispettivamente per «gli individui che hanno avuto contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusiva», e

per coloro «che hanno fatto ingresso in Italia da zone a rischio epidemiologico, come identificate dall'Organizzazione mondiale della sanità»:

- sono equiparati alla malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla «normativa di riferimento»; il richiamo è da intendersi alla disciplina sia delle prestazioni previdenziali, sia delle diverse prestazioni economiche, anche integrative, previste dalla contrattazione collettiva e da ogni altra norma operante sul piano del rapporto di;
- sono esclusi dal computo del periodo di computo.

Pertanto, la tutela è riconosciuta a fronte di un procedimento di natura sanitaria dal quale non è possibile prescindere, stante sia l'equiparazione della stessa alla malattia, sia l'obbligo per il lavoratore di presentare un' idonea certificazione sanitaria, come attestato dal comma 3 dello stesso articolo 26.

Gli oneri a carico dei datori di lavoro, che presentino domanda all'ente previdenziale, nonché degli istituti previdenziali che prestano le relative tutele, nei casi sopra citati, sono posti a carico dello Stato, ma sempre nei limiti di una dotazione finanziaria massima (articolo 26, comma 3 del Dl 18/2020).

L'isolamento fiduciario non rientra nel calcolo, mentre la malattia e le conseguenze sì

L'Inps ha precisato che l'esclusione vale per i soli lavoratori dipendenti



LE SITUAZIONI CONCRETE

IL CASO**L'ISOLAMENTO FIDUCIARIO**

Un lavoratore rientra da un periodo di ferie in una zona poi accertata a rischio epidemiologico e comunica ai dipartimenti di prevenzione della Asl competente e al proprio medico curante questa circostanza. Gli operatori sanitari decidono di avviare la sorveglianza sanitaria e l'isolamento fiduciario. L'interessato deve mantenere lo stato di isolamento fiduciario per 14 giorni dall'ultima esposizione, sotto controllo sanitario.

LA SOLUZIONE

L'assenza dal lavoro è considerata come malattia, a tutti gli effetti di legge e di contratto, e le giornate indennizzabili sono quelle di calendario, incluse festività, domeniche e giorni non lavorativi del periodo, dal primo giorno dell'obbligo di isolamento e fino al termine del periodo, accertato e certificato. Il trattamento economico è pari all'indennità di malattia Inps, oltre all'integrazione a carico dell'azienda, in base alle modalità del Ccnl applicato. I giorni di assenza al lavoro non si computano ai fini del comperto.

LA MALATTIA ACCERTATA DA COVID-19

Un lavoratore è colpito, al di fuori dell'ambiente di lavoro, da un'infezione accertata come Covid-19 e viene ricoverato in ospedale, fino alla terapia intensiva. Si riprende dopo un periodo di 40 giorni (di cui 10 di riposo domiciliare), quando viene emessa la certificazione sanitaria che contiene la diagnosi clinica di guarigione completa e dichiarazione di idoneità alla ripresa dell'attività lavorativa.

L'assenza al lavoro è considerata come malattia, a tutti gli effetti di legge e di contratto, per le giornate indennizzabili, accertate e certificate. Il trattamento economico è pari all'indennità Inps, in misura intera per le giornate di malattia in permanenza domiciliare e in misura ridotta per il periodo di ricovero ospedaliero (ricorrendone i presupposti), oltre all'integrazione a carico dell'azienda. I giorni di assenza dal lavoro sono computabili ai fini del comperto.

LA MALATTIA SUCCESSIVA ALL'INFEZIONE COVID-19

Un lavoratore che ha contratto il coronavirus a distanza di un mese dalla accertata guarigione accusa problematiche respiratorie e segni di astenia riconducibili, a seguito di riscontri sanitari, al pregresso periodo di infezione. Viene certificato uno stato di malattia per accertamenti clinici e riposo di 20 giorni.

L'assenza al lavoro è considerata come malattia, a tutti gli effetti di legge e di contratto, per le giornate indennizzabili, accertate e certificate. Il trattamento economico è pari all'indennità di malattia Inps, nella misura spettante, oltre all'integrazione a carico dell'azienda, secondo le modalità del Ccnl applicato al rapporto, eventualmente in regime di "continuazione". I giorni di assenza dal lavoro sono computabili ai fini del comperto.



Peso: 28%