



Rag. Luigina Andrighetti Frisoni | Consulente del Lavoro | Revisore Legale
Dott. Marco Frisoni | Consulente del Lavoro | Docente presso Università dell'Insubria, facoltà di Giurisprudenza
Rag. Silvia Frisoni | Consulente del Lavoro
Dott. Alessio Bisceglie | Consulente del Lavoro
Dott.ssa Silvia Costa | Consulente del Lavoro
Dott. Alberto Balestrini | Consulente del Lavoro

Circolare n. 040 – 12 Aprile 2021

EMERGENZA “CORONAVIRUS” ED I RIFLESSI SUL RAPPORTO DI LAVORO - AGGIORNAMENTI

In merito alla nota emergenza epidemiologica COVID-19 (c.d. “*Coronavirus*”) attualmente in corso, lo Studio riporta, come di consueto ed in ottica di un costante aggiornamento, gli ultimi provvedimenti emanati dalle autorità competenti, nonché ulteriori indicazioni riguardanti le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

➤ QUARANTENA DEL LAVORATORE DIPENDENTE: DOCUMENTI DA RICHIEDERE PER BENEFICIARE DEL TRATTAMENTO DI MALATTIA

Alla luce dell'emergenza sanitaria ancora in corso, si ripropone di seguito la regolamentazione riguardante la gestione dei documenti da richiedere al fine di poter consentire l'accesso, da parte del lavoratore dipendente, al trattamento di malattia nel caso di quarantena da COVID-19.

Si ricorda, infatti, che già l'articolo 26, comma 1, D.L. 17 Marzo 2020, n. 18 (c.d. “Decreto Cura Italia”), dispone che il periodo trascorso dal lavoratore del settore privato in quarantena è equiparabile alla malattia.

L'affermazione di tale principio comporta l'insorgere, a carico esclusivo del lavoratore, del principale obbligo di produrre idonea certificazione di malattia.

Si precisa che la presenza del solo provvedimento di quarantena rilasciato dall'azienda sanitaria locale (ASL) o agenzia territoriale della salute (ATS), senza il relativo certificato di malattia rilasciato dal medico curante, impedisce il riconoscimento del trattamento economico di malattia al lavoratore, in quanto non risulta rispettato l'obbligo previsto dall'ordinamento di produrre un'idonea certificazione in caso di incapacità lavorativa a causa del verificarsi di un evento morboso.

Per riconoscere quindi la malattia, occorre che il lavoratore ottenga entrambi i seguenti documenti:

1. il provvedimento di quarantena rilasciato dall'ASL/ATS;
2. l'ordinario certificato di malattia, da richiedere al medico di base, presentando il sopraindicato provvedimento di quarantena.

Il solo provvedimento dell'ASL/ATS non risulta più sufficiente per ottenere la malattia, a differenza di quanto accadeva nelle prime fasi dell'emergenza.

Nell'ipotesi in cui, al momento del rilascio del certificato di malattia, il medico non disponga delle informazioni relative al provvedimento di quarantena, è in capo al lavoratore l'onere di recuperare tale documento, comunicandone gli estremi all'INPS tramite PEC o, nel caso di impossibilità, posta ordinaria.

Nello specifico, il lavoratore dovrà comunicare all'Istituto le seguenti informazioni, allegando, ove possibile, il provvedimento stesso:

- il numero di protocollo del provvedimento;
- i dati della struttura di sanità pubblica che ha emesso il provvedimento;
- la data di redazione del provvedimento e il periodo di sorveglianza prescritto;
- il codice PUC del certificato al quale i dati sopra riportati si riferiscono.

➤ INDENNITA' PREVISTE DAL DECRETO SOSTEGNI PER LAVORATORI AUTONOMI/ATIPICI/STAGIONALI: ULTERIORI INDICAZIONI DALL'INPS

L'INPS, con il Messaggio n. 1452 dell'8 Aprile 2021, rende nota l'avvenuta liquidazione, in favore dei lavoratori autonomi e atipici o stagionali, dell'indennità una tantum di importo pari a 2.400 euro. La misura è stata introdotta dal D.L. n. 41/2021 (c.d. "Decreto Sostegni"), che ha previsto la liquidazione automatica, senza bisogno di ulteriori istanze, in favore dei soggetti già beneficiari delle precedenti versioni della tutela.

Le categorie di lavoratori interessate, si ricorda, risultano:

- lavoratori stagionali e i lavoratori in somministrazione dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali;
- lavoratori intermittenti e lavoratori autonomi occasionali;
- lavoratori incaricati alle vendite a domicilio;
- lavoratori a tempo determinato dei settori del turismo e degli stabilimenti termali;
- lavoratori dello spettacolo.

Per ogni ulteriore necessità di approfondimento si rimanda al testo completo del messaggio:

- [Messaggio INPS n. 1452 dell'8 Aprile 2021](#)

➤ **VOUCHER BONUS BABY-SITTING INTRODOTTO DAL DECRETO SOSTEGNI: ATTIVO IL SERVIZIO ONLINE PER PRESENTARE LA DOMANDA**

L'INPS comunica che, dall'8 Aprile 2021, è attiva la procedura online per richiedere il nuovo bonus baby-sitting, previsto dal Decreto-Legge 13 Marzo 2021, n. 30.

Rispetto alla precedente edizione del bonus, si ricorda, sono cambiati importi e categorie di aventi diritto, fattori che hanno chiesto il necessario allineamento delle procedure amministrative e la configurazione di quelle informatiche, soprattutto per disegnare i nuovi profili di autorizzazione e incompatibilità.

La domanda può essere inoltrata tramite il servizio online Bonus servizi di baby-sitting, accedendo mediante le proprie credenziali. In alternativa, è possibile rivolgersi ai patronati, utilizzando i servizi da loro offerti gratuitamente.

➤ **DITTE ARTIGIANE, FSBA: DISPONIBILI LE ISTRUZIONI PER SCARICARE LE CERTIFICAZIONI UNICHE (C.U.) 2021 PER LE INTEGRAZIONI SALARIALE CORRISPONTE DAL FONDO**

Come già comunicato in precedenza e con riferimento alle ditte artigiane, per i lavoratori che nel corso dell'anno 2020 hanno ricevuto le indennità salariali con pagamento diretto da parte del fondo FSBA, il conguaglio in busta paga non può essere considerato definitivo, ma parziale, in quanto dovrà necessariamente essere rideterminato in sede di dichiarazione dei redditi (modello 730/Uni.Co), unificando i redditi corrisposti dall'azienda con l'aggiunta delle indennità erogate dal Fondo FSBA.

Il Fondo fornisce ora le [istruzioni operative](#) con cui gli stessi lavoratori, in completa autonomia, avranno la possibilità di entrare in possesso della propria certificazione unica (C.U. 2021 per anno 2020).

➤ LAVORATORI FRAGILI: RIASSUNTO DELLE MISURE ATTUALMENTE DISPONIBILI CONFERMATE DAL DECRETO SOSTEGNI

Come già comunicato attraverso precedenti circolari di Studio, il D.L. n. 41/2021 (c.d. “Decreto Sostegni”), alla luce del perdurare della situazione emergenziale COVID-19, ha prorogato fino al 30 Giugno 2021 (con decorrenza retroattiva al 1° Marzo 2021) le tutele a favore dei lavoratori fragili.

Pertanto, per tale categoria di lavoratori, in cui rientrano i lavoratori con disabilità grave e tutti coloro che siano in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita, saranno riconosciute le forme di tutela di seguito riassunte.

1. LAVORATORI BENEFICIARI

La nozione di lavoratori fragili è contenuta nell’articolo 26, comma 2, D.L. n. 18/2020 (c.d. “Decreto Cura Italia”), convertito, con modificazioni, dalla L. n. 27/2020 e ulteriormente chiarita dal messaggio INPS n. 2584/2020. Nello specifico, rientrano nella categoria dei lavoratori fragili i seguenti soggetti:

1. i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità, ai sensi dell’articolo 3, comma 3, L. 104/1992, ossia *“minorazione, singola o plurima, che abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione”*;
2. i lavoratori in presenza di condizioni di rischio determinate da immunodepressione, esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, debitamente certificate mediante riconoscimento di disabilità, ai sensi dell’articolo 3, comma 1, L. 104/1992, ossia *“una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione”*.

2. LE MISURE DISPONIBILI

Di seguito si riportano le misure confermate dal D.L. n. 41/2021:

1. il diritto di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l’adibizione temporanea a una mansione differente da quella normalmente svolta, purché compresa nella medesima categoria o area di inquadramento. Questa previsione risulta importante e permetterà a numerosi lavoratori fragili di poter continuare a svolgere la propria attività lavorativa da remoto, senza esporsi a rischi epidemiologici;
2. la possibilità di svolgere attività di formazione professionale, sempre da remoto;

3. qualora non sia possibile svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile e non sia possibile mutare la mansione svolta dal lavoratore, i soggetti fragili potranno assentarsi dal lavoro con equiparazione dell'assenza a ricovero ospedaliero. È stato precisato che il ricovero ospedaliero darà diritto al trattamento previsto dalla normativa vigente e contrattuale per quanto riguarda l'indennità Inps e l'integrazione retributiva del datore di lavoro, tuttavia tale assenza non verrà computata ai fini del calcolo del periodo di comporto.

Si ricorda che per aver diritto all'indennità INPS di malattia il lavoratore deve recarsi dal medico curante, che dovrà provvedere alla trasmissione telematica del certificato di malattia secondo le consuete modalità, specificando la condizione di fragilità, con gli estremi della documentazione per il riconoscimento della disabilità grave.

Lo Studio, come di consueto, rimane disponibile per fornire qualsiasi eventuale chiarimento in merito.

Per tutte le ultime novità riguardanti l'emergenza COVID-19 con riferimento all'ambito lavoro, lo Studio invita a consultare il proprio [sito internet](#) così da disporre dell'archivio aggiornato delle ultime circolari, il [canale YouTube](#) del gruppo per rivedere i recenti eventi organizzati ed i video approfondimenti sulle tematiche di maggior interesse nonché a seguire lo Studio attraverso la [pagina LinkedIn](#) per ricevere gli ultimi aggiornamenti in tempo reale.

Studio Frisoni e Bisceglie