

STUDIO MENGUCCI

ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE

Consulenza Legale, Commerciale, Tributaria e del Lavoro

00193 Roma - Via Marianna Dionigi, 43
Tel. (+39) 06 3217562 - (+39) 06 3213599 - Fax (+39) 06 3203653
Codice Fiscale e Partita Iva 05858551004
00053 Civitavecchia (RM) - SS1 Via Aurelia, Km 67+580 (Porto Turistico Riva di Traiano)
Tel. e Fax (+39) 0766 730841 e-mail info@studiomengucci.it www.studiomengucci.it
Associazione di Commercialisti, Consulenti del Lavoro, Avvocati e Tributaristi ex L. 4/2013

Giancarlo Mengucci

Consulente Tributario

Revisore Legale

Filippo Mengucci

Avvocato

Dottore Ragioniere Commercialista

Consulente del Lavoro

Revisore Legale

Francesco Mengucci

Dottore Commercialista

Consulente del Lavoro

Revisore Legale

Roma, 24/09/2020

Alla Gentile Clientela
nostra assistita
Settore Lavoro
loro indirizzi

informativa per la clientela

Prot. N. 466/L/2020

1L4

OGGETTO: PERMESSI COVID E SCUOLA – TABELLE CASISTICHE

Gentile Cliente,

con la presente intendiamo informarLa che, le più recenti evoluzioni del fenomeno epidemico hanno dato impulso a una produzione normativa che non ha mancato di sollevare profili di criticità.

Il maggior numero di **tamponi rino-faringei** effettuati negli ultimi mesi ha peraltro fatto emergere casi che presentano elementi di novità. Tra questi, l'ipotesi di un lavoratore o di un suo familiare (figlio) che sia risultato positivo al tampone pur senza manifestare alcun sintomo.

Da più parti è stato sostenuto, forse con eccessiva rigidità, che una volta rilasciato il certificato medico di malattia in base all'articolo 26, commi commi 1 e 3 del DL 18/2020, il

lavoratore "asintomatico" non possa in ogni caso prestare la propria attività lavorativa durante il periodo di quarantena, neppure quando sia lo stesso lavoratore a dichiarare formalmente al datore di lavoro la propria disponibilità a rendere la prestazione in regime di lavoro agile e il medico competente non abbia ravvisato alcuna controindicazione.

A ben vedere, l'articolo 26, comma 1 del DL 18/2020 prevede nel caso di specie che il periodo trascorso in quarantena con **sorveglianza attiva** o in **permanenza domiciliare fiduciaria** - in ogni caso non computabile ai fini del comporta - sia equiparato alla **malattia** ai soli fini del trattamento economico. Una interpretazione letterale della disposizione, che limita l'equiparazione alla malattia all'esclusivo profilo retributivo o indennitario, parrebbe dare spazio a orientamenti inediti.

L'elemento di novità e di maggiore criticità sul piano interpretativo è nel rapporto fra una **certificazione di malattia** rilasciata al precipuo fine di contrastare e contenere il rischio di contagio e lo stato di salute del lavoratore che non accusa invece alcun sintomo. La certificazione di malattia, infatti, nel caso in esame, non attesta la temporanea incapacità al lavoro.

Alla luce di quanto sopra, non si comprende per quali ragioni il certificato di malattia rilasciato in base all'articolo 26 del DL 18/2020 dovrebbe impedire al lavoratore di svolgere la propria attività in **modalità "agile"**.

Non v'è, allo stato, alcuna norma che impedisca lo svolgimento dell'attività lavorativa del lavoratore asintomatico quando:

- il lavoratore abbia formalmente dichiarato la propria disponibilità al datore di lavoro;
- sul piano della sorveglianza sanitaria, il medico competente non abbia sollevato alcuna obiezione a tale soluzione organizzativa;
- il datore di lavoro intenda accogliere la richiesta del lavoratore, giudicando compatibile con il proprio programma imprenditoriale il ricorso al lavoro agile, almeno per la durata del periodo di quarantena;
- per l'intero periodo di quarantena sia stata corrisposta al lavoratore impiegato in regime di lavoro agile l'ordinaria retribuzione (eventualmente in luogo dell'indennità di malattia), provvedendo ovviamente al versamento dei contributi e alle ritenute fiscali.

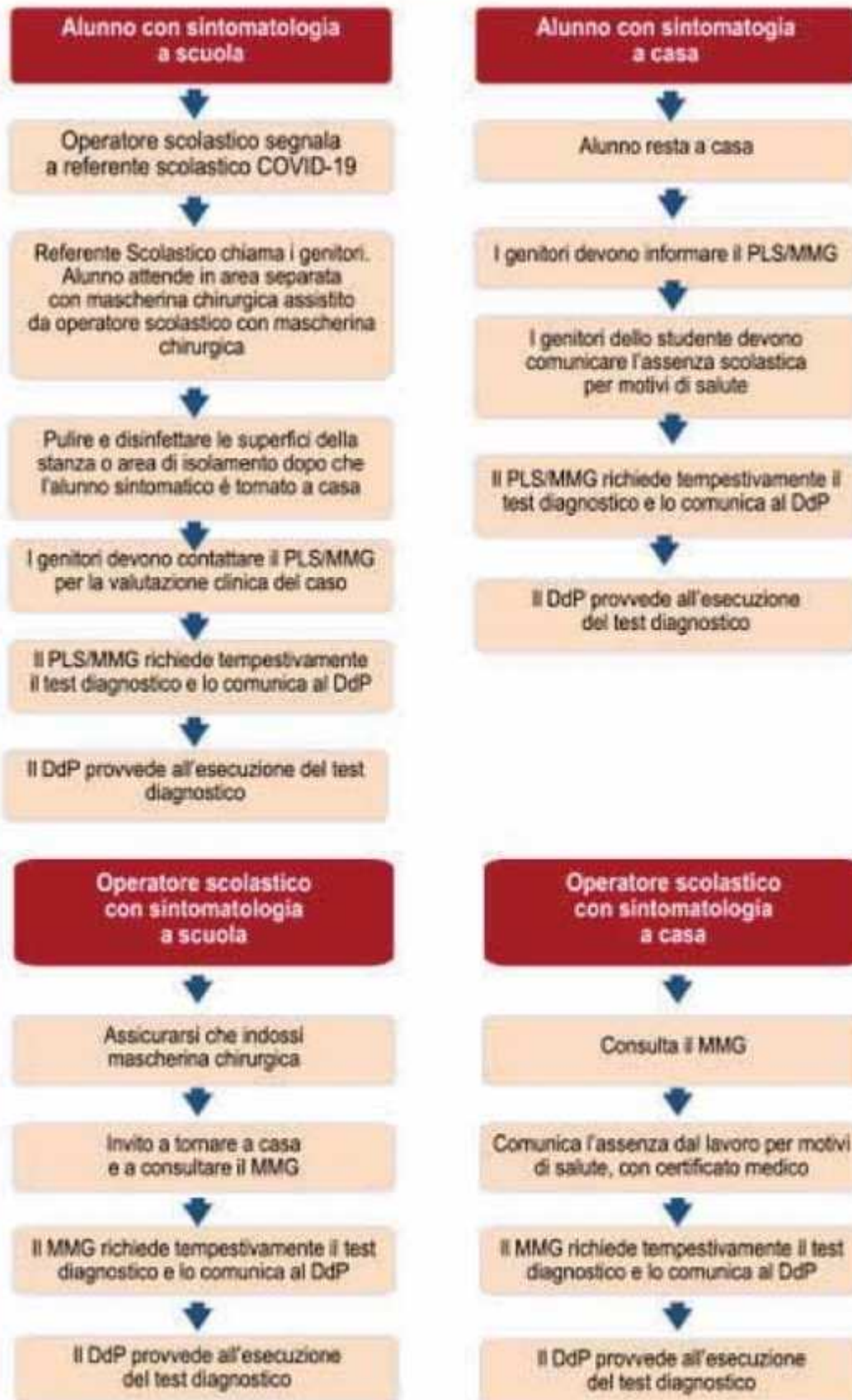
Questa soluzione potrebbe costituire un "ottimo paretiano" sia per il lavoratore, sia per il datore di lavoro, così come per l'istituto di previdenza (che non sarebbe tenuto a corrispondere alcuna indennità di malattia) e per l'erario.

Precludere tale possibilità sarebbe peraltro paradossale se solo si ricordasse un consolidato (e risalente) orientamento giurisprudenziale in base al quale «in linea di principio (...) non sussiste per il lavoratore assente per malattia un divieto assoluto di prestare, durante tale assenza, un'attività lavorativa in favore di terzi, purché questa non evidenzi una simulazione di infermità, ovvero importi violazione al divieto di concorrenza, ovvero ancora, compromettendo la guarigione del lavoratore, implichi inosservanza al dovere di fedeltà imposto al prestatore d'opera» (Cassazione, sentenza 15989 del 1° agosto 2016, e, da ultimo, 18245 del 2 settembre 2020).

Non c'è allo stato, quindi, una contraddizione nell'impedire che il lavoratore asintomatico in quarantena presti la propria attività in lavoro agile per il proprio datore di lavoro, consentendogli però di lavorare, pur sempre in *remote working*.

Nel caso di potenziali casi sospetti, in attesa degli esiti del tampone, si segnala la corretta procedura da seguire, in proprio e per i figli che frequentano la scuola:

I diversi casi



GLOSSARIO

- DdP = Dipartimento di Prevenzione
- MMG = Medico di Medicina Generale
- PLS = Pediatra di Libera Scelta

Casi pratici per i lavoratori con figli a scuola

| Ipotesi | Soluzioni operative |
|---|---|
| Figlio con sintomi e febbre sopra i 37.5 gradi - <i>Il medico esclude il Covid</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Il figlio non deve andare a scuola • I genitori non hanno diritto ad assentarsi al lavoro |
| Figlio con sintomi e febbre sopra i 37.5 gradi - <i>Il medico non esclude il Covid</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Il figlio non deve andare a scuola • I genitori non hanno diritto ad assentarsi al lavoro |
| Figlio con sintomi e febbre sopra i 37.5 gradi - <i>Tampone negativo</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Il figlio non va a scuola e ci torna una volta guarito • I genitori non hanno diritto ad assentarsi al lavoro |
| Figlio con sintomi e febbre sopra i 37.5 gradi - <i>Tampone positivo</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Figlio e famiglia sono messi in isolamento • I genitori hanno diritto ad assentarsi al lavoro (devono) • I genitori dipendenti avvertono i rispettivi datori di lavoro • In azienda non c'è obbligo di misure precauzionali, neanche per i colleghi di lavoro (non considerati «contatti stretti») • Ai genitori la quarantena è trattata come malattia |
| Figlio senza sintomi in quarantena «scolastica» | <ul style="list-style-type: none"> • Il figlio non deve andare a scuola • Un genitore ha diritto a optare tra smart working e congedo |
| Genitore positivo al Covid di un alunno che frequenta la classe/scuola del proprio figlio | <ul style="list-style-type: none"> • L'alunno convivente di persona positiva è considerato un «contatto stretto» e messo in quarantena • Eventuali suoi contatti stretti (compagni di classe) non necessitano di quarantena (salvo successive evoluzioni di positività a eventuali test diagnostici) |

Si prega voler dare massima diffusione della presente al personale aziendale.

Rimanendo a disposizione per qualsiasi chiarimento, porgiamo distinti saluti

Studio Mengucci