

# Quarantena da notificare all'azienda per giustificare l'assenza dal lavoro

## Covid-19

**Il dipendente deve inoltrare il provvedimento emesso dall'autorità sanitaria**

**Aldo Bottini**

Le nuove disposizioni in materia di quarantena da Covid-19 hanno un'evidente ricaduta sulla gestione del rapporto di lavoro delle persone coinvolte. Proviamo a ricapitolare la situazione, anzitutto distinguendo tra quarantena e isolamento.

L'isolamento riguarda le persone contagiate, che hanno quindi contratto l'infezione, anche se asintomatiche. Per costoro si applicano le normali regole della malattia, sotto il profilo tanto della giustificazione dell'assenza a mezzo di certificazione medica quanto della retribuzione del relativo periodo. Per il rientro al lavoro deve essere trasmesso al datore di lavoro, per il tramite del medico competente (ove nominato) il certificato medico di avvenuta negativizzazione.

La questione è più complessa per quel che riguarda la quarantena, cioè il periodo in cui una persona sana, venuta a contatto con una positiva al Covid-19, è sottoposta a limitazioni di contatti e circolazione, e quindi non può recarsi al lavoro. Oggi, dopo l'entrata in vigore del Dl 229/2021 e l'emanazione della circolare 60136 del ministero della Salute, le misure previste per la durata e il termine della quarantena sono differenziate. In pratica, si applica la misura della quarantena solo in caso di "contatto stretto" e solo ai seguenti soggetti:

① persone che non abbiano completato il ciclo vaccinale primario (due dosi) ovvero che l'abbiano

completato da meno di 14 giorni; ② persone che abbiano completato il ciclo vaccinale primario da più di 120 giorni e non abbiano ricevuto la dose booster.

Nel primo caso la quarantena dura 10 giorni, nel secondo cinque.

Invece solo "autosorveglianza" e obbligo di indossare la mascherina Ffp2 per dieci giorni, per chi ha ricevuto la terza dose oppure ha completato il ciclo vaccinale primario nei 120 giorni precedenti, oppure ancora è guarito dal Covid da meno di 120 giorni. Questi soggetti possono quindi recarsi al lavoro, sia pure indossando la mascherina Ffp2 ed effettuando un test, rapido o molecolare, alla prima comparsa di sintomi. Potrebbe essere opportuno prevedere che venga informato il medico competente, che potrà all'occorrenza disporre opportune cautele.

Chi invece è sottoposto a quarantena non può accedere al luogo di lavoro per il periodo indicato nel provvedimento che lo riguarda. Deve comunicare al datore di lavoro le ragioni dell'assenza, fornendo come giustificazione il provvedimento dell'autorità sanitaria (che viene solitamente comunicato via sms o email). Se le mansioni e l'organizzazione del lavoro lo consentono, può essere collocato in smart working. Altrimenti, il periodo di quarantena non è retribuito (trattandosi di impossibilità di rendere la prestazione per fatto che non dipende dal datore di lavoro), né (al momento) indennizzato dall'Inps, a seguito del venir meno del relativo finanziamento. Il che, naturalmente, non incentiva il rispetto dell'obbligo.

Per rientrare al lavoro, il dipendente deve certificare di essere negativo, ottenere dall'autorità sanitaria il provvedimento di fine quarantena e trasmettere il tutto al datore di lavoro.