

# Covid-19: nuove misure in materia di quarantena e lavoratori fragili

Il periodo trascorso dai lavoratori dipendenti in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva (di cui all'art 26 del Decreto Legge n.18/2020 convertito dalla Legge 27/2020), viene equiparato **fino al 31 dicembre 2021** a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporta.

L'estensione della tutela a tutto l'anno 2021 e il connesso finanziamento degli oneri a carico dell'Inps sono stati previsti dal [Decreto Legge 21 ottobre 2021, n. 146 \(art. 8\)](#), con uno stanziamento prioritariamente dedicato agli eventi cronologicamente anteriori.

Con riferimento agli oneri sostenuti dal datore di lavoro, invece, viene introdotto un **rimborso forfettario** per gli eventi disciplinati dall' art. 26 del Decreto Legge n.18/2020 per il periodo dal 31 gennaio 2020 al 31 dicembre 2021.

Il rimborso riguarda i datori di lavoro del settore privato con obbligo previdenziale presso le Gestioni dell'Inps, per i propri dipendenti non aventi diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'Inps.

Per ciascun anno solare 2020 e 2021 il rimborso è riconosciuto al datore di lavoro una tantum per ogni singolo lavoratore ed è previsto solo nei casi in cui la prestazione lavorativa, durante l'evento, non possa essere svolta in modalità agile.

Il rimborso è erogato dall'Inps per un importo pari a **euro 600,00 per lavoratore**, previa presentazione da parte del datore di lavoro di apposita domanda telematica corredata da dichiarazione attestante i periodi riferiti alle tutele di cui trattasi da trasmettere nelle modalità ed entro i termini che saranno indicati dall'Inps.