

Lo stop dovuto al mancato stanziamento di fondi per il 2021. Fragili, il traguardo al 30/6

La quarantena è senza tutele

Da gennaio non spettano più indennità e contributi Inps

DI DANIELE CIRIOLI

Chi fa (o ha fatto) la quarantena quest'anno non ha diritto ad alcuna tutela. Resta a casa, senza retribuzione e senza contributi. Lo precisa l'Inps nel messaggio n. 2842/2021, spiegando che il blocco scaturisce dal mancato stanziamento di risorse per l'anno 2021. L'Inps, inoltre, avverte i datori di lavoro: eventuali periodi di quarantena, che siano stati riconosciuti come «malattia» (come è stato possibile fino al 31 dicembre), sono considerati indebiti e le eventuali indennità erogate ai dipendenti, conguagliate sull'UniEmens (denuncia mensile contributiva), richieste a rimborso.

Le tutele contro il Covid.

L'Inps fa la ricognizione delle tutele vigenti riguardo ai possibili eventi infettivi legati al Covid (si veda ItaliaOggi del 5 agosto). L'art. 26 del dl n. 18/2020, cd Cura Italia, disciplina tre ipotesi di tutela e dispone che i relativi costi (di datori

di lavoro e di Inps) sono a carico dello Stato nel limite di euro 663,1 mln per l'anno 2020.

La «quarantena».

La prima ipotesi è la «quarantena», che il Cura Italia (art. 26, comma 1) equipara alla malattia ai fini del trattamento economico e dell'esclusione dal computo del periodo di «comporto». La tutela riguarda tutte le quarantene: con sorveglianza attiva, con permanenza domiciliare e precauzionale. In merito l'Inps precisa che procederà a riconoscere le tutele, per l'anno 2020, «nei limiti di spesa», pari come detto a 663,1 mln di euro;

Le tutele contro il covid

«Quarantena»	• Equiparata a malattia, fino al 31 dicembre 2020, ai fini del trattamento economico e previdenziale • NON È malattia, dal 1° gennaio 2021, ai fini del trattamento economico e previdenziale
«Quarantena disabili» o «fragili»	Equiparata a ricovero ospedaliero fino al 30 giugno 2021
«Malattia Covid»	Equiparata alla malattia ordinaria

mentre, poiché il legislatore non ha previsto per il corrente 2021, nuovi stanziamenti di fondi «non potrà procedere a riconoscere la tutela previdenziale». Secondo l'Inps, infatti, la tutela della quarantena, cioè la possibilità di riconoscere il periodo come «malattia», è vincolato alla disponibilità di risorse (in base all'art. 26, comma 5, del decreto Cura Italia). In altre parole, è solo entro i limiti di tali risorse che è possibile erogare l'indennità economica e riconoscere il relativo accredito figurativo dei contributi. Inoltre, in assenza di risorse per l'anno

2021, ne deriva ancora che l'Inps procederà a chiedere il rimborso, ai datori di lavoro, delle eventuali indennità di malattia conguagliate sugli UniEmens in relazione a quarantene dell'anno 2021 (perché sono da ritenersi indebite).

La «quarantena disabili».

La seconda ipotesi di tutela è la «quarantena disabili» o «fragili», che il decreto Cura Italia (art. 26, comma 2) ha equiparato a «ricovero ospedaliero», nei casi in cui non sia possibile il ricorso al «lavoro agile» da parte dei dipendenti con certificazioni di condizioni di rischio della

salute (disabili gravi, fragili, etc.). In tal caso, precisa l'Inps, la tutela verrà riconosciuta comunque nel limite delle risorse stanziate (come detto pari a 663,1 mln di euro per l'anno 2020). Ma poiché per l'anno 2021 c'è stato un nuovo stanziamento (282,1 milioni di euro), la prestazione verrà riconosciuta anche per gli eventi fino al 30 giugno 2021. Inoltre, l'Inps evidenzia che è stato di recente prorogato, fino al 31 ottobre 2021 (art. 9 del dl n. 105), esclusivamente la possibilità, per i lavoratori «fragili», di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile.

La «malattia Covid».

Terza e ultima ipotesi di tutela è la «malattia Covid» che il decreto Cura Italia (art. 26, comma 3) ha disposto che sia equiparato alla malattia ordinaria. L'Inps precisa che le indicazioni del ministero del lavoro ancora «autorizzano al riconoscimento della tutela della malattia secondo l'ordinaria gestione».

© Riproduzione riservata

Elezioni commercialisti, modifiche fino al 23/9

Gli ordini locali dei commercialisti avranno tempo fino al 23 settembre per modificare le modalità di voto prescelte per le elezioni in programma l'11 e il 12 ottobre. Chi avesse già optato per la modalità in presenza, dunque, avrà più tempo per modificare la propria scelta, rispetto al termine di 65 giorni prima delle elezioni. A comunicarlo il Consiglio nazionale dei commercialisti che modifica la sua precedente comunicazione con la quale dichiarava che le modifiche sarebbero potute essere operate al massimo a 65 giorni dalla data di svolgimento delle elezioni. «Esigenze organizzative e la circostanza che il regolamento elettorale non ammette sistemi misti di votazione impongono di fissare il termine per la modifica della modalità di voto al 23 settembre 2021, al fine di non procedere all'eventuale avvio del voto per corrispondenza», si legge nell'informativa del Cndcec.

© Riproduzione riservata

Dai consulenti del lavoro una guida al green pass

Una guida al green pass e alla sua applicazione per datori e lavoratori. E' l'approfondimento realizzato dalla Fondazione studi consulenti del lavoro e diffuso ieri. «Nel giorno in cui prende avvio l'obbligo della certificazione per l'accesso ad alcune attività, arrivano le risposte alle domande più frequenti, corredate da due fac simile per la nomina del lavoratore al controllo del Green pass dei clienti che accedono ai locali e per l'informativa che il datore di lavoro deve allegare all'atto di delega. Una bussola per orientarsi nella nuova normativa che specifica gli obblighi per clienti e dipendenti, rimarca le azioni che il datore di lavoro deve effettuare e sottolinea la mancata necessità di aggiornamento dei protocolli anti contagio, che restano invariati dall'introduzione dell'obbligo di Green pass», come si legge nella nota diffusa ieri dalla Fondazione.

© Riproduzione riservata

CONVERTITO IN LEGGE IL DECRETO RECLUTAMENTO

Specializzazioni scelte da elenco

Il reclutamento mediante il sistema dell'elenco-graduatoria nazionale può divenire lo strumento ordinario di assunzione delle alte specializzazioni. Il d.l. 80/2021, convertito in legge in via definitiva giovedì sera dall'aula della Camera, ha inserito nell'articolo 1 un comma 4-bis, ai sensi del quale le modalità di selezione innovative introdotte possono essere

utilizzate per le assunzioni a tempo determinato anche dalle amministrazioni 165, non interessate all'attuazione dei progetti del Pnrr. L'intento del ministro Renato Brunetta di estendere quanto più possibile il nuovo modo di individuare il personale da assumere appare evidente. Non può sfuggire la correlazione, sia pure implicita, con l'indicazione che sempre il d.l.80/2021 dà alla contrattazione nazionale integrativa di introdurre una nuova area o categoria di inquadramento, proprio da destinare alle alte specializzazioni. Fermo restando che le p.a. potranno utilizzare le procedure concorsuali tradizionali per assumere nella nuova area, la circostanza che essa riguardi alte specializzazioni e che la forma di reclutamento prevista dall'articolo 1, commi 4, 4-bis, 5, lettera a) e 10, del d.l. 80/2021 sia riferita appunto ad alte specializzazioni non può sfuggire.

Lo strumento previsto dal decreto reclutamento può consentire di effettuare le selezioni in maniera molto veloce. Esso è rivolto a persone dotate di un curriculum peculiare, dovendo essere in possesso di un dottorato di ricerca o di un master di secondo livello o, insieme, ma anche in alternativa, di un'espe-

rienza triennale di lavoro presso istituzioni europee.

Gli interessati potranno presentare domanda per svolgere prove selettive definibili in qualche modo abilitanti, il cui scopo è accertare quel livello minimo di competenze e capacità utile per essere inseriti nell'elenco nazionale, in una posizione della graduatoria con-

nessa ai punteggi (ancora da definire) derivanti dal possesso dei titoli e probabilmente dall'esame abilitante.

Le p.a. potranno chiamare i dipendenti inseriti nell'elenco-graduatoria direttamente, senza espletare nessun altro concorso, nel rispetto dell'ordine della graduatoria stessa, potendo contare sulla loro qualificazione attestata dai titoli e dall'esame abilitante. Il sistema, attualmente, è limitato alle sole assunzioni a tempo determinato. E' da notare che la legge di conversione ha, però, istituito per gli enti locali una metodologia molto simile, con la quale sarà possibile effettuare anche assunzioni

a tempo indeterminato.

Le prospettive future appaiono quindi verosimilmente orientate ad estendere questa modalità di reclutamento anche ai contratti a tempo indeterminato.

Sebbene qualche interprete abbia avanzato dubbi sulla tenuta costituzionale del nuovo metodo di reclutamento non pare debbano porsi soverchi problemi: l'esame necessario all'inserimento negli elenchi rende il sistema in linea con le previsioni dell'articolo 97 Cost.

Luigi Oliveri

© Riproduzione riservata



Renato Brunetta