

Non va, inoltre, trascurato il diverso trattamento spettante ai lavoratori del pubblico impiego. Infatti, secondo l'articolo 87, comma 1, del D.L. n. 18/2020, nel testo a oggi vigente, il periodo di quarantena è equiparato ad un periodo di ricovero ospedaliero, non è computato ai fini del periodo massimo del mantenimento del rapporto di lavoro (periodo di comportamento) e legittima la percezione dell'intera retribuzione senza alcuna decurtazione (cd. Trattenuta "Brunetta", di contrasto all'assenteismo) della retribuzione accessoria con carattere fisso e continuativo. Per loro, dunque, l'esaurimento delle risorse lamentato dall'Inps per i lavoratori del settore privato non incide in alcun modo, non essendo vincolato al limite di risorse citato e operativo per i lavoratori del settore privato, creando di fatto una discriminazione di non poca portata.

4. POSSIBILI SOLUZIONI

In un particolare snodo temporale quale quello attuale (fine del periodo feriale dell'estate 2021 e ripresa delle piene attività produttive e di servizi, con possibili limitazioni introdotte dall'evoluzione della curva epidemiologica), con una recrudescenza dei contagi e un quadro in peggioramento in alcune aree geografiche del Paese, appare necessario e non ulteriormente differibile destinare nuove e ingenti risorse al finanziamento dei fondi previsti sia dall'articolo 26, comma 1, sia del comma 2, per assenti per quarantena e per lavoratori fragili impossibilitati all'espletamento delle proprie attività lavorative, specie nel caso di lavoratori privi della tutela della vaccinazione per motivi sanitari.

Risulta inoltre irrealistico, oltre che irrazionalmente gravoso da un punto di vista operativo, ridefinire con valenza retroattiva dal gennaio 2021 a oggi tutti gli eventi di quarantena, già indennizzati dai datori di lavoro sulla base di un legittimo affidamento, in assenza di istruzioni chiare, univoche. Il tutto ribaltando sugli studi dei Consulenti del Lavoro i ritardi e le criticità della Pubblica Amministrazione, operazione diventata ormai troppo frequente e foriera esclusivamente di sovraccarichi di lavoro per svolgere sempre più spesso attività amministrativa tipica invece degli uffici pubblici.

Peraltro, la scelta di non rifinanziare lo strumento crea situazioni discriminatorie fra lavoratori pubblici e privati, nonché all'interno dei diversi comparti dello stesso settore privato.

Resta dunque fortemente sconsigliabile operare fin da subito una modifica delle denunce UniEmens già trasmesse con restituzione delle quote di malattia a carico dell'Istituto, almeno fino alla fine delle interlocuzioni fra Ministeri competenti e Inps, nell'auspicio di un finanziamento retroattivo delle tutele fin qui commentate, anche sulla base di numerosi precedenti. Dal marzo 2020 a oggi, si sono infatti susseguiti interventi *ex post* che hanno, pur se tardivamente e non sempre sufficientemente, rimediato a insufficienti tutele sul versante degli ammortizzatori sociali. Risulta necessario in tale complesso scenario non diffondere un allarmismo indifferenziato, esortando i datori di lavoro a non cedere alla tentazione di contenere i propri oneri con un utilizzo non meditato e pericolosamente forzato degli istituti dell'aspettativa non retribuita, delle ferie o di altri permessi indennizzati. A tal proposito il messaggio Inps del 6 agosto scorso,

nel più che legittimo espletamento del mandato di monitoraggio delle risorse pubbliche, ha richiamato nuovamente l'urgenza, non ulteriormente procrastinabile, da parte del Governo di riprendere con tempestività la verifica delle risorse stanziare e la destinazione di nuove, adeguate e ingenti risorse.

Potrà essere opportuno, dunque, adottare specifiche voci di paga nel Libro Unico del Lavoro e nei prospetti di paga mensili che indichino l'anticipo delle indennità di malattia erogate unicamente dal datore di lavoro nel caso della quarantena in attesa di rifinanziamento pubblico, valutando anche la sottoscrizione di appositi accordi collettivi, anche territoriali o aziendali che sopperiscano alla situazione di confusione creata dalla tardività nell'erogazione delle risorse pubbliche. Tale occasione dovrebbe essere anche colta per modernizzare le modalità di rendicontazione e monitoraggio di tali misure di sicurezza sociale (quarantena, assenza dei lavoratori fragili e assenze per malattia Covid-19) evitando – come nel caso della pioggia di e-mail Pec giunte nel luglio scorso – oneri gestionali imprevisti per aziende e studi professionali, che complichino ulteriormente l'amministrazione del personale, già messa a dura prova dai 18 mesi di pandemia.

Dipartimento Scientifico

 **Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro**
Consiglio Nazionale dell'Ordine

A cura di:
Antonello Orlando