

News – 19/03/2020

Lavoro/Previdenza – Primi approfondimenti su Disposizioni previdenziali (art. 26) del Decreto Legge #CuraItalia

Il Decreto contiene le annunciate disposizioni in tema di ammortizzatori sociali, tutele previdenziali e altre previsioni sulla sicurezza rilevanti ai fini della applicazione del Protocollo condiviso

Il decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, contiene le annunciate disposizioni in tema di ammortizzatori sociali, tutele previdenziali e altre previsioni sulla sicurezza rilevanti ai fini della applicazione del Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro.

In particolare, in materia di **Disposizioni previdenziali (art. 26)**, si riportano di seguito prime indicazioni.

La qualificazione giuridica della quarantena

L'**art. 26** stabilisce che il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dai lavoratori del settore privato, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto.

Ricordiamo che le due ipotesi di quarantena sopra richiamate (art. 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6) sono le seguenti:

- a. individui che hanno avuto contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusa;
- b. individui che hanno fatto ingresso in Italia da zone a rischio epidemiologico, come identificate dall'Organizzazione Mondiale della Sanità.

Per questo periodo di assenza, il medico curante redige il certificato di malattia con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva (art. 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6).

Di rilevante interesse – in considerazione del fatto che la retribuzione del lavoratore con qualifica impiegatizia in malattia ricade sull'impresa – la previsione secondo la quale gli **oneri** per malattia a carico del datore di lavoro che presentano domanda all'ente previdenziale e degli Istituti previdenziali connessi con le tutele per le assenze per quarantena, **sono posti a carico dello Stato nel limite massimo di spesa di 130 milioni di euro per l'anno 2020.**

Gli enti previdenziali provvedono al monitoraggio del limite di spesa di cui al primo periodo del presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, gli stessi enti previdenziali non prendono in considerazione ulteriori domande.

Se il lavoratore si trova in malattia accertata da COVID-19, il certificato è redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

Per i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità -art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104 – e quelli in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita - art. 3, comma 1, della medesima legge n. 104 del 1992), fino al 30 aprile, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero (art. 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n.9).

Presto altri aggiornamenti