

Emergenza Coronavirus

MISURE PREVISTE DAL DECRETO LEGGE SU SOSPENSIONE DEI LICENZIAMENTI, AMMORTIZZATORI SOCIALI, CONGEDI, SOSTEGNI AL REDDITO.



SOSPENSIONE DEI LICENZIAMENTI - ART. 46

Dal 17 marzo 2020, data di entrata in vigore del Decreto sono precluse per 60 giorni, e nello stesso periodo sono sospese, le procedure (articoli 4, 5 e 24 della legge 223) di licenziamento collettive pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020. Dal 17 marzo 2020, data di entrata in vigore del Decreto e per 60 giorni il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può licenziare un lavoratore o una lavoratrice per giustificato motivo (articolo 3 legge n.604 del 15 luglio 1966).

CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA - ART. 19

Dal 23 febbraio 2020 e per una durata massima di 9 settimane, comunque entro agosto 2020, le aziende possono chiedere il trattamento di cassa integrazione ordinaria in caso di riduzione di attività riconducibile all'emergenza coronavirus con la causale prevista di Covid-19.

L'informazione, la consultazione e l'esame congiunto con le Rsu/Oo.Ss. devono essere svolti anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della richiesta e la domanda di cassa integrazione dovrà in ogni caso essere presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività.

I periodi di cassa concessi con causale Covid-19 non sono conteggiati ai fini dei limiti previsti dalle norme di legge e sono neutralizzati ai fini delle successive richieste.

I lavoratori coinvolti dal ricorso alla cassa integrazione devono risultare alle dipendenze dell'impresa che richiede la cassa integrazione alla data del 23 febbraio 2020 senza alcun requisito di anzianità e, per i lavoratori coinvolti, non è prevista nessuna contribuzione addizionale a carico delle imprese.

I fondi di solidarietà del Trentino e dell'Alto Adige garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario con le stesse modalità della cassa integrazione ordinaria.



TRATTAMENTO DI CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA PER LE AZIENDE CHE SI TROVANO GIÀ IN CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA - ART. 20

Le aziende che alla data di entrata in vigore del decreto hanno in corso un trattamento di cassa integrazione straordinaria, possono presentare domanda di cassa integrazione ordinaria per un periodo massimo di 9 settimane sempre con causale Covid-19. La concessione della cassa ordinaria sospende e sostituisce il trattamento straordinario in corso di cui deve essere chiesta la sospensione e, per i lavoratori coinvolti, non è prevista nessuna contribuzione aggiuntiva a carico delle imprese.

In via transitoria ai fini dell'espletamento dell'esame congiunto e alla presentazione dell'istanza di intervento di cassa straordinaria non si applicano i termini previsti dalla procedura di consultazione o dalla data dell'accordo sindacale per l'inizio della sospensione.



TRATTAMENTO DI CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA PER LE AZIENDE CHE HANNO TRATTAMENTI DI ASSEGNI DI SOLIDARIETÀ IN CORSO (PER IL SETTORE ARTIGIANO CON UTILIZZO DEL FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE) - ART. 21

Idatori di lavoro iscritti ai fondi di integrazione salariale, che alla data di entrata in vigore del decreto hanno in corso un assegno di solidarietà, possono presentare domanda di cassa integrazione ordinaria per un periodo massimo di 9 settimane sempre con causale Covid-19.

La concessione della cassa ordinaria sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà e riguarda anche i lavoratori beneficiari dell'assegno di solidarietà a totale copertura dell'orario di lavoro. I periodi nei quali vi è coesistenza dei due trattamenti non sono conteggiati ai fini dei limiti previsti dalle norme di legge.

CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA - ART. 22

Le regioni e le provincie autonome possono riconoscere trattamenti di cassa integrazione in deroga alle imprese per le quali non è prevista la cassa integrazione ordinaria per un periodo non superiore a nove settimane. La concessione della cassa integrazione in deroga è subordinata alla conclusione, anche in via telematica, dell'accordo. L'accordo non è previsto per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti. Il trattamento è concesso esclusivamente con la modalità del pagamento diretto da parte dell'Inps e ai lavoratori è riconosciuta la contribuzione figurativa.

CONGEDI E INDENNITÀ PER EMERGENZA CORONAVIRUS - ART. 23

A decorrere dal 5 marzo 2020, in conseguenza della chiusura dei servizi educativi per l'infanzia e delle scuole di ogni ordine e grado, **ai genitori lavoratrici e lavoratori dipendenti e autonomi** è riconosciuto il diritto a uno specifico **congedo** per un periodo continuativo o frazionato fino a **15 giorni**.

Il congedo è **retribuito con una indennità pari al 50% della retribuzione** ed è coperto da **contribuzione figurativa**. Spetta a **genitori con figli di età non superiore a 12 anni**. Il limite dei 12 anni di età non si applica **ai figli con handicap**, la cui gravità è accertata ai sensi dell'art.4, comma 1, legge 5 febbraio 1992, iscritti a ogni scuola di ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

Gli eventuali periodi di congedi parentali previsti dall'art. 23 del D.L. n 151 del 26 marzo 2001, già fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione previsto in conseguenza della chiusura dei servizi educativi per l'infanzia e delle scuole di ogni ordine e grado, sono convertiti in congedi e indennità per emergenza coronavirus, con diritto alla corrispondente indennità e non sono computati o indennizzati a titolo di congedo parentale.

Il congedo è riconosciuto alternativamente a un solo genitore per nucleo familiare per un totale complessivo di 15 giorni. **Il congedo non è riconosciuto se, nel nucleo familiare, l'altro genitore fruisce di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa** (cassa integrazione ordinaria, straordinaria o in deroga, indennità di disoccupazione o mobilità, assegno sospensione artigiani).

In aggiunta ai congedi sopra richiamati, i genitori lavoratori **dipendenti con figli minori di età compresa tra i 12 anni e i 16 anni hanno diritto ad astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione** dei servizi educativi per l'infanzia e **delle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità ne riconoscimento della contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto.** Il congedo non è riconosciuto se, nel nucleo familiare, l'altro genitore fruisce di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa (cassa integrazione ordinaria, straordinaria o in deroga, indennità di disoccupazione o mobilità, assegno sospensione artigiani). Il diritto ai congedi e il diritto ad astenersi dal lavoro spetta anche ai genitori affidatari.

Dal 17 marzo 2020 data di entrata in vigore del Decreto, **in alternativa ai congedi riconosciuti** per l'emergenza Covid-19 ai genitori con **figli di età non superiore a 12 anni o con disabilità** accertata è prevista, alle medesime condizioni, la possibilità di scegliere la corresponsione di un **bonus per l'acquisto di servizi baby-sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro** da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo dal 5 marzo ed entro agosto 2020.



CONGEDI E INDENNITÀ PER EMERGENZA CORONAVIRUS IN LEGGE 104 - ART. 24

Il numero di giorni di permesso mensile retribuito previsti dalla legge 104 è incrementato di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile (pari a 18 giornate complessive per i mesi di marzo e aprile 2020).

TUTELA DEL PERIODO TRASCORSO IN QUARANTENA (CON SORVEGLIANZA ATTIVA O IN PERMANENZA DOMICILIARE FIDUCIARIA CON SORVEGLIANZA ATTIVA) - ART. 26

Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dovuto a Covid-19 è equiparato a malattia, e alla normativa di riferimento prevista dal Ccnl ai fini del trattamento economico, e non è computabile ai fini del comportamento. Il periodo di assenza prescritto dalle autorità sanitarie ai lavoratori pubblici e privati a cui è riconosciuta la disabilità grave e ai lavoratori in condizione certificata di rischio derivante da immunodepressione, patologie oncologiche o terapie salvavita, fino al 30 aprile è equiparato al ricovero ospedaliero.

Per il periodo trascorso in quarantena il medico curante redige il certificato di malattia in modalità telematica con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva.

Sono validi i certificati trasmessi anche prima del 17 marzo 2020 data di entrata in vigore del Decreto e anche in assenza del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva. Per il lavoratore in malattia accertata da Covid-19, il certificato deve essere redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

PROROGA DEI TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE DI DISOCCUPAZIONE: NASPI E DIS-COLL - ART. 33

Sono ampliate da 68 a 128 giorni i termini per domande di disoccupazione NASpI e DIS-COLL, per gli eventi di cessazione dell'attività lavorativa a decorrere dal 1° gennaio 2020 e per tutto l'anno 2020. È fatta salva la decorrenza della indennità dal 68 giorno successivo alla cessazione involontaria del rapporto di lavoro. I termini previsti per la presentazione della domanda di incentivo alla autoimprenditorialità sono ampliati di 60 giorni.



DIRITTO DI PRECEDENZA LAVORO AGILE - ART. 39

Fino alla data del 30 aprile 2020 i lavoratori dipendenti disabili o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità accertata hanno diritto, se compatibile con le caratteristiche della prestazione, a svolgere le prestazioni di lavoro in modalità agile. I lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa hanno priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.

PREMIO AI LAVORATORI DIPENDENTI - ART. 63

Per il mese di marzo 2020 ai dipendenti pubblici e privati con un reddito complessivo non superiore a 40.000 euro spetta un premio, per il mese di marzo 2020 pari a 100 euro in proporzione al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel mese di marzo. Tale importo non concorre alla formazione del reddito. L'erogazione del premio è garantito dal sostituto di imposta (azienda). I sostituti di imposta (le aziende) riconoscono in via automatica l'incentivo a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile o entro il conguaglio di fine anno.

ULTERIORI MISURE DI PROTEZIONE A FAVORE DEI LAVORATORI E DELLA COLLETTIVITÀ - ART. 16

Per contenere il diffondersi del virus Covid-19, fino al termine dello stato di emergenza sull'intero territorio nazionale, per i lavoratori che nello svolgimento della loro attività sono oggettivamente impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di un metro, sono considerati dispositivi di protezione individuale (DPI), di cui all'articolo 74, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81, le mascherine chirurgiche reperibili in commercio.

Fino al termine dello stato di emergenza gli individui presenti sull'intero territorio nazionale sono autorizzati all'utilizzo di mascherine filtranti prive del marchio CE e prodotte in deroga alle vigenti norme sull'immissione in commercio.