

Decreto "CURA ITALIA": misure a sostegno dei lavoratori – parte terza

Prosegue l'analisi delle misure di sostegno economico per le famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID – 19 introdotte con il Decreto-legge del 17/03/2020 dopo Arsea Comunica n. 46 del 18/03/2020, dedicata al sostegno al reddito dei dipendenti, e Arsea Comunica n. 48 del 19/03/2020, dedicata al sostegno al reddito dei non dipendenti, per soffermarci ora sulle altre misure a sostegno dei lavoratori.

Congedo parentale o voucher baby-sitter per dipendenti, cococo e autonomi (art. 23[i]).

I genitori lavoratori (anche affidatari) in conseguenza dell'interruzione dei servizi scolastici possono fruire per 15 giorni - per un periodo continuativo o frazionato – di un supporto economico che può essere:

1. con riferimento a figli di età non superiore ai 12 anni o, a prescindere dall'età, figli con disabilità in situazione di gravità accertata

a) per i dipendenti ricorso ad un congedo che garantisce il 50% del trattamento retributivo (e non del 30% come previsto normalmente per il congedo parentale);

b) per gli autonomi ed i collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla gestione separata INPS, indennizzo calcolato nella misura del 50% di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità.

La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di quindici giorni, ed è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore;

2. in alternativa al congedo è possibile fruire del **bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting** nel limite di 600 euro, aumentato a 1.000 euro per il personale del Servizio sanitario nazionale e le Forze dell'ordine. Tale ammortizzatore è fruibile anche da parte dei lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari.

L'INPS spiegherà le modalità per accedere al congedo e al bonus baby-sitter, strumenti che in ogni caso sono previsti nei limiti di spesa complessivi di 1.261,1 milioni di euro per l'anno 2020.

Sospensione dal lavoro per assistere i figli sopra i 12 anni (art. 23[ii]).

I genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori di età compresa tra i 12 e i 16 anni, ivi inclusi i genitori affidatari, non accedono all'indennizzo o al bonus baby-sitter ma possono fruire di un periodo di sospensione dal lavoro per il periodo di chiusura della scuola con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro. In questo caso quindi non c'è corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa.

Si può ricorrere a questo istituto a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore.

Estensione dei permessi L. 104 (art. 24[iii])

È prevista l'estensione di ulteriori dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020. Tale beneficio potrà essere garantito al personale sanitario compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale impegnati nell'emergenza COVID-19 nel comparto sanità.

Equiparazione della quarantena alla malattia (art. 23[v])

).

Per il settore privato, si prevede l'equiparazione alla malattia del periodo trascorso in quarantena o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva per Coronavirus. Particolari tutele sono previste per i dipendenti in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi della Legge 104 nonché 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.

Stop ai licenziamenti economici (art. 46[v]).

Sospensione di 60 giorni per tutti i licenziamenti economici (per giustificato motivo oggettivo), tanto di natura individuale (motivati da giustificato motivo oggettivo) quanto di natura collettiva (disciplinati dalla L. n. 223/1991), qualora questi ultimi siano collegati a procedure avviate dopo il 23 febbraio 2020.

“Premio” per i lavoratori dipendenti (art. 63[vi]).

È riconosciuto un “premio”, che non concorre alla formazione del reddito, per i lavoratori dipendenti che non percepiscono un reddito annuo da lavoro dipendente superiore 40.000 euro, di 100 euro da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel mese di marzo. I sostituti d'imposta riconoscono, in via automatica, l'incentivo a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno, importo che poi porteranno in compensazione.

Domande di disoccupazione (artt. 32[vii] e 33[viii]).

Proroga per la presentazione delle domande di disoccupazione agricola di competenza del 2019 al 1° giugno 2020.

Ampliamento dei termini anche per la presentazione delle domande di disoccupazione NASpl e DIS-COLL, legata alla cessazione involontaria dall'attività lavorativa verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2020 e fino al 31 dicembre 2020, da sessantotto a centoventotto giorni, così come sono ampliati a 60 giorni i termini per la presentazione della domanda di incentivo all'autoimprenditorialità.

Arsea Comunica n. 49 del 19/03/2020

[i]Art. 23(Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'art.2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID -19)

1. Per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020, e per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a quindici giorni, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire, ai sensi dei commi 9 e 10, per i figli di età non superiore ai 12 anni, fatto salvo quanto previsto al comma 5, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

2. Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del citato decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione di cui al presente articolo, sono convertiti nel congedo di cui al comma 1 con diritto all'indennità e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

3. I genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, hanno diritto a fruire, ai sensi dei commi 9 e 10, per il periodo di cui al comma 1, per i figli di età non superiore ai 12 anni, fatto salvo quanto previsto al comma 5, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50 per cento di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità. La medesima indennità è estesa ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS ed è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50 per cento della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

4. La fruizione del congedo di cui al presente articolo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di quindici giorni, ed è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore.

5. Ferma restando l'estensione della durata dei permessi retribuiti di cui all'articolo 24, il limite di età di cui ai commi 1 e 3 non si applica in riferimento ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

6. Fermo restando quanto previsto nei commi da 1 a 5, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

7. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori affidatari.

8. A decorrere dall'entrata in vigore della presente disposizione, in alternativa alla prestazione di cui ai commi 1, 3 e 5 e per i medesimi lavoratori beneficiari, è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo di cui al comma 1. Il bonus viene erogato mediante il libretto famiglia di cui all'articolo 54-bis, legge 24 aprile 2017, n. 50.

9. Il bonus di cui al comma 8 è altresì riconosciuto ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari.

10. Le modalità operative per accedere al congedo di cui ai commi 1 e 2 ovvero al bonus di cui al comma 8 sono stabilite dall'INPS. Sulla base delle domande pervenute, l'INPS provvede al monitoraggio comunicandone le risultanze al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal monitoraggio emerga il superamento del limite di spesa di cui al comma 10, l'INPS procede al rigetto delle domande presentate.

11. I benefici di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite complessivo di 1.261,1 milioni di euro annui per l'anno 2020.

12. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126

[ii] Vedi art. 23

[iii] Art. 24 (Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104) numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

2. Il beneficio di cui al comma 1 è riconosciuto al personale sanitario compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale impegnati nell'emergenza COVID-19 e al comparto sanità. 3. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.

[iv] Art. 26 (Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato)

1. Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, 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 comporta.

2. Fino al 30 aprile ai lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, nonché ai lavoratori 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, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima legge n. 104 del 1992, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n.9.

3. Per i periodi di cui al comma 1, 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 di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6.

4. Sono considerati validi i certificati di malattia trasmessi, prima dell'entrata in vigore della presente disposizione, anche in assenza del provvedimento di cui al comma 3 da parte dell'operatore di sanità pubblica.

5. In deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri a carico del datore di lavoro, che presentano domanda all'ente previdenziale, e degli Istituti previdenziali connessi con le tutele di cui al presente articolo 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.

6. Qualora il lavoratore si trovi 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.

7. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.

[v]Art. 46 (Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti)

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per 60 giorni e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604.

[vi]Art. 63 (Premio ai lavoratori dipendenti)

1. Ai titolari di redditi di lavoro dipendente di cui all'articolo 49, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, che possiedono un reddito complessivo da lavoro dipendente dell'anno precedente di importo non superiore a 40.000 euro spetta un premio, per il mese di marzo 2020, che non concorre alla formazione del reddito, pari a 100 euro da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese.

2. I sostituti d'imposta di cui agli articoli 23 e 29 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600 riconoscono, in via automatica, l'incentivo di cui al comma 1 a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno.

3. I sostituti d'imposta di cui al comma 2 compensano l'incentivo erogato mediante l'istituto di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.

4. All'onere derivante dall'attuazione del presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.

[vii]Art. 32 (Proroga del termine di presentazione delle domande di disoccupazione agricola nell'anno 2020)

1. In considerazione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, per gli operai agricoli a tempo determinato e indeterminato e per le figure equiparate di cui all'articolo 8 della legge 12 marzo 1968, n. 334, ovunque residenti o domiciliati sul territorio nazionale, il termine per la presentazione delle domande di disoccupazione agricola di cui all'articolo 7, comma 4, del decreto legge 9 ottobre 1989 n. 338, convertito con modificazioni dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, è prorogato, solo per le domande non già presentate in competenza 2019, al giorno 1° giugno 2020.

[viii]Art. 33 (Proroga dei termini in materia di domande di disoccupazione NASpl e DIS-COLL)

1. Al fine di agevolare la presentazione delle domande di disoccupazione NASpl e DIS-COLL, in considerazione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, per gli eventi di cessazione involontaria dall'attività lavorativa verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2020 e fino al 31 dicembre 2020, i termini di decadenza previsti dall'articolo 6, comma 1, e dall'articolo 15, comma 8, del decreto legislativo 22 aprile 2015, n. 22, sono ampliati da

sessantotto a centoventotto giorni.

2. Per le domande di NASpl e DIS-COLL presentate oltre il termine ordinario di cui agli articoli 6, comma 2, e 15, comma 9, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, è fatta salva la decorrenza della prestazione dal sessantottesimo giorno successivo alla data di cessazione involontaria del rapporto di lavoro.

3. Sono altresì ampliati di 60 giorni i termini previsti per la presentazione della domanda di incentivo all'autoimprenditorialità di cui all'articolo 8, comma 3, del decreto legislativo n. 22 del 2015, nonché i termini per l'assolvimento degli obblighi di cui all'articolo 9, commi 2 e 3, di cui all'articolo 10, comma 1, e di cui all'articolo 15, comma 12, del medesimo decreto legislativo.

Lo staff di Arsea