

A cura di Avv. Vittoria Mezzina

## MISURE DI SOSTEGNO DELLE LAVORATRICI NEL PERIODO EMERGENZIALE

A seguito della pubblicazione del Decreto Cura Italia sono state introdotte una serie di misure a sostegno delle lavoratrici con figli e con figli e/o parenti disabili da assistere e degli strumenti di integrazione del reddito per contrastare la riduzione dell'attività lavorativa di molti settori.

### *Congedi e indennità per le mamme*

#### Congedo parentale straordinario c.d. "Congedo COVID indennizzato"

15 giorni di congedo aggiuntivo a partire dal 5.3.2020 da utilizzare in modo continuativo o frazionato:

A chi spetta	Cosa prevede
<ul style="list-style-type: none"><li>• genitori di figli di età non superiore ai 12 anni;</li><li>• lavoratrici dipendenti del settore privato</li><li>• lavoratrici iscritte alla gestione separata INPS</li><li>• lavoratrici autonome iscritte all'INPS</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Indennità spettante: 50% della retribuzione percepita</li><li>• Contribuzione figurativa prevista</li></ul>

Nessun limite di età per le famiglie con **figli che presentano disabilità grave e 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.

## Congedo parentale straordinario c.d. Congedo COVID non indennizzato

15 giorni di congedo aggiuntivo a partire dal 5.3.2020 da utilizzare in modo continuativo o frazionato

A chi spetta	Cosa prevede
<ul style="list-style-type: none"><li>Dipendenti privati genitori di figli tra 12 e 16 anni (purché non vi sia altro genitore beneficiario ammortizzatori o non lavoratore)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>nessuna indennità economiche</li><li>nessuna contribuzione figurativa</li></ul>
Art. 20 (Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria)	Datori rientranti nel campo di applicazione della CIGS con CIGS in corso al 23/2

## Voucher baby sitting

In alternativa al congedo parentale si può chiedere il voucher

A chi spetta	Cosa prevede
<ul style="list-style-type: none"><li>Lavoratrici che possono chiedere il congedo covid indennizzato</li><li>Autonome iscritte alle casse</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>600 € accreditati sul libretto di famiglia.</li><li>1000 € per la lavoratrice-operatrice sanitaria</li></ul>

La fruizione dei congedi specifici e del bonus, è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare l'altro genitore non benefici di strumenti di sostegno al reddito a seguito di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, o che l'altro genitore sia disoccupato o non lavoratore.

## Permessi per assistenza ai disabili

**Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992 n. 104 fino a 12 anni**

**I tre giorni di permesso mensile**, retribuiti coperti da contribuzione figurativa, previsti dalla legge 104 sono incrementati di ulteriori dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

Nel caso in cui, dal 5 marzo 2020, i genitori abbiano fruito del congedo parentale o del prolungamento del congedo parentale (art. 32 e 33 del d.lgs. 151 2001), questi sono convertiti nel congedo specifico (art. 23 comma 1 del decreto legge 17 marzo 2020 n. 18) con diritto all'indennità, e non computati né indennizzati come congedo parentale.

La trasmissione delle domande deve avvenire secondo le consuete modalità messe a disposizione dall'INPS (per i congedi COVID 19 non è, infatti, prevista la procedura semplificata prevista per il bonus bay-sitter: mess. INPS 26 marzo 2020 n. 1381):

- tramite il portale web dell'INPS, se si è in possesso del codice PIN rilasciato dall'INPS oppure di SPID, CIE, CNS;
- tramite il Contact center integrato, sempre attraverso il PIN INPS, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- tramite i Patronati, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

## Ammortizzatori e sostegno del reddito

Norma	A chi si applica
Art. 19 (Norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario)	Datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della CIGO Datori iscritti al FIS con più di 5 dipendenti Datori iscritti ai Fondi solidarietà bilaterali art. 26 Datori iscritti a Fondi alternativi art. 27 Fondi solidarietà bilaterali del Trentino Alto Adige
Art. 20 (Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria)	Datori rientranti nel campo di applicazione della CIGS con CIGS in corso al 23/2
Art. 21 (Trattamento di assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso)	Datori iscritti al FIS con assegno straordinario in corso al 23/2
Art. 22 (Nuove disposizioni per la Cassa integrazione in deroga)	Datori di lavoro del settore privato – indipendentemente dal numero dipendenti - non rientranti nel campo di applicazione di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto (inclusi agricoli e terzo settore), no domestici
Art. 27 (Indennità professionisti e lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa)	Professionisti titolari di P.IVA e co.co.co. iscritti in via esclusiva alla gestione separata INPS
Art. 28 (Indennità lavoratrici autonome iscritte alle Gestioni speciali dell'Ago)	Autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'AGO artigiani e commercianti
Art. 29 (Indennità lavoratrici stagionali del turismo e degli stabilimenti termali)	Lavoratrici dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del DL
Art. 30 (Indennità lavoratrici del settore agricolo)	Operaie agricole a tempo determinato che nel 2019 abbiano effettuato almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo

Art. 38 (Indennità lavoratrici dello spettacolo)

Lavoratrici iscritte al Fondo pensioni Lavoratori dello spettacolo, con almeno 30 contributi giornalieri versati nell'anno 2019, cui deriva un reddito non superiore a 50.000 euro

Art. 39 (Diritto di precedenza lavoro agile)

Lavoratrici disabili o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità; lavoratrici del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa

Art. 44 (Istituzione del Fondo per il reddito di ultima istanza a favore dei lavoratori danneggiati dal virus COVID-19)

Lavoratori dipendenti e autonomi che hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro in conseguenza di COVID

Art. 63 (Premio alle lavoratrici dipendenti)

Titolari di redditi di lavoro dipendente che possiedono un reddito complessivo di importo non superiore a 40.000 euro

## Divieto di licenziamento e protezione della salute

Per 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto cura Italia è stato posto il divieto di licenziare i lavoratori per motivi oggettivi.

Si possono licenziare i dipendenti per giusta causa a seguito di procedimento disciplinare.

### **I periodi di quarantena sono equiparati:**

a malattia per i dipendenti del settore privato in quarantena.

a ricovero ospedaliero per:

- dipendenti disabili gravi;
- soggetti a rischio per immunodepressione o patologie oncologiche/terapie salvavita

I malati di COVID devono inviare un normale certificato medico.

## Diritto al lavoro agile o smart working

### **A chi spetta:**

- Dipendenti disabili gravi o con familiari disabili gravi.
- Lavoratori con gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa.

## Partite IVA

Una partita IVA avrà un'unica tantum di 600 euro, ma avrà come "ristoro" oltre alla sospensione del mutuo e delle bollette, anche la sospensione del versamento dell'IVA (circa 310 euro mensili), e dei contributi previdenziali (474 euro medi mensili).

## Sospensione del rapporto di lavoro

Cause legittime con integrazione del reddito: cassa integrazione ordinaria, straordinaria e/o in deroga; FIS, assegno ordinario.

Sospensione volontaria del rapporto per volontà unilaterale dettata da emergenza epidemiologica: è legittima, ma il datore di lavoro ha obbligo di pagare la retribuzione ed i contributi.

Strumenti alternativi: ferie maturate, permessi, smart working.