

SOSTEGNO AI LAVORATORI DIPENDENTI

(settore privato)

Il decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 “*Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*” ha previsto alcune forme di sostegno ai lavoratori dipendenti del settore privato. Con riferimento alle principali di queste forme, si forniscono - di seguito - alcune indicazioni.

Congedo per genitori con figli inferiori a 12 anni

In conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, l'art. 23, comma 1, del d.l. 8/2020 ha previsto un congedo a favore dei lavoratori dipendenti con figli di età non superiore a 12 anni. Tale congedo:

- spetta per l'anno 2020 a uno solo dei genitori, anche affidatari, per un totale complessivo di quindici giorni;
- non spetta qualora nel nucleo familiare vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa ovvero altro genitore disoccupato o non lavoratore;
- garantisce al lavoratore una indennità pari al 50 per cento della retribuzione, calcolata con la regola prevista per l'indennità di maternità, ai sensi dell'art. 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ma senza tener conto delle mensilità aggiuntive (es. XIII, XIV);
- assorbe gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del citato decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, fruiti durante lo stesso periodo (conversione automatica), fermo restando il diritto all'indennità;
- non sono computati ne' indennizzati a titolo di congedo parentale;
- è alternativo al bonus di euro 600,00 (seicento) per l'acquisto di servizi di baby-sitting, di cui al comma 8 dello stesso art. 23 del d.l. 8/2020;
- può essere usufruito, alternativamente, in modo continuativo o in modo frazionato, ferma restando la durata massima di quindici giorni.

Nel caso di 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 ovvero ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, il suddetto congedo spetta a prescindere dall'età del figlio.

Ai lavoratori con figli dai 12 ai 16 anni è consentito di assentarsi dal lavoro fino a 15 (quindici) giorni, ma senza alcuna indennità e copertura figurativa (aspettativa non retribuita).

Per usufruire del congedo regolato dall'art. 23 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 il lavoratore deve presentare domanda all'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps), ad eccezione dell'aspettativa non retribuita per la quale deve presentare domanda al datore di lavoro.

Bonus baby sitting

In alternativa al congedo per genitori con figli inferiori a 12 anni, i lavoratori possono optare per la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting, del valore massimo complessivo di 600,00 (seicento/00) euro, da utilizzare nell'anno 2020 con il sistema regolato dall'art. 54-bis, legge 24 aprile 2017, n. 50 (libretto di famiglia). Per usufruire del bonus baby sitting il lavoratore deve presentare domanda all'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps).

Estensione dei permessi di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104

Ai lavoratori che usufruiscono dei permessi regolati dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 sono concessi ulteriori 12 (dodici) giornate di permesso, da usufruire nei mesi di marzo e aprile 2020 (art. 24 d.l. 8/2020). Limitatamente al personale sanitario, le ulteriori 12 (dodici) giornate di permesso sono usufruibili compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale impegnati nell'emergenza COVID-19 e del comparto sanità.

L'indennità spettante al lavoratore per le ulteriori 12 (dodici) giornate di permesso previste dall'art. 24 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 è quella prevista per i tre giorni di permesso mensile retribuito di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (retribuzione piena), inoltre, se il lavoratore è in possesso di un'autorizzazione ai permessi, valida per i mesi di marzo e aprile 2020, non deve presentare una nuova domanda.

Sorveglianza attiva e malattia

Ai sensi dell'art. 24 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 il periodo di quarantena con sorveglianza attiva o di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva (art. 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6), e' equiparato alla malattia ai fini del trattamento economico inoltre non e' computabile ai fini del periodo di comporta. Fino al 30 aprile 2020 nei confronti dei:

- lavoratori dipendenti disabili con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104,
- 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.

Premio per il lavoro svolto in sede

Al lavoratori dipendenti che nel mese di marzo 2020 abbiano svolto la loro attività nella sede abituale di lavoro, non in modalità di lavoro agile (smart working), nel caso in cui abbiano un reddito di lavoro dipendente non superiore a euro 40.000,00 (quarantamila/00) nell'anno precedente, è riconosciuto un premio di euro 100,00 (cento/00), da rapportare al numero delle giornate di lavoro, che non concorre a formare il reddito (esente Irpef). Il premio è riconosciuto dal datore di lavoro automaticamente, mediante accredito sulla busta paga, nel mese di aprile 2020 o nei successivi, purché entro l'anno in corso.