

LE GUIDE DI LUCIA
MARZO 2020

Sommario

Pag.

- 1 [Sommaro Guida](#)
- 2-3 [Congedi parentali Covid-19](#)
- 4 [Bonus baby sitting](#)
- 5-6 [Permessi L.104/1992](#)
- 7-8 [Astensione dal lavoro per malattia e/o contagio](#)
- 9 [Chiedi a Lucia](#)

Decreto Cura Italia: le novità per i lavoratori dipendenti



Sommario Guida

L'ultimo decreto-legge approvato dal Consiglio dei ministri (definito "Cura Italia") contiene, tra l'altro, misure straordinarie di sostegno alle famiglie connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Nelle prossime pagine cercheremo di rispondere ai principali dubbi e domande che molti di noi si pongono. Vi invitiamo comunque a verificare eventuali ed ulteriori misure migliorative aziendali.

Ricordiamo che ai sensi del **Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 marzo 2020, dal 5 marzo e fino a nuove disposizioni (al momento 3 aprile)**, è fatto divieto a tutte le persone fisiche di trasferirsi o spostarsi, con mezzi di trasporto pubblici o privati, in un comune diverso rispetto a quello in cui attualmente si trovano, salvo che per comprovate esigenze lavorative, di assoluta emergenza ovvero per motivi di salute.

SEGRETERIA REGIONALE
UILCA EMILIA ROMAGNA
E BOLOGNA

Segretario Generale
Adriano Cosentino

Via Serena 2/2
40127 Bologna

tel. 051- 521462
fax. 051-552662

uilca.emiliaromagna@uilca.it

CONGEDI PARENTALI EMERGENZA COVID-19

Sono un genitore di figlio in età scolare, il decreto prevede dei permessi straordinari per assentarmi dal lavoro?

Si. **A decorrere dal 5 marzo e fino alla riapertura** (ad oggi 3 aprile) dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, è riconosciuto un congedo parentale ai genitori (anche adottivi e affidatari), per un totale complessivo **di 15 giorni. Il congedo è concesso nel caso di figli fino ai 12 anni, è retribuito al 50%** e non è computato né indennizzato a titolo di congedo parentale. Questo beneficio è riconosciuto nel limite complessivo di spesa di 1.261,1 milioni di euro annui per l'anno 2020.

Posso usufruire del congedo Covid-19 contemporaneamente all'altro genitore?

No. Il congedo è riconosciuto ad entrambi i genitori ma alternativamente.

Mio marito è disoccupato, posso usufruire del congedo?

No. Il congedo è riconosciuto alternativamente ad entrambi i genitori ed è subordinato 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.

Posso chiedere il congedo se l'altro genitore nel nucleo familiare lavora a casa in smart-working?

Sì.

Ho già usufruito di giorni di congedo parentale durante la sospensione delle scuole, posso beneficiare di questo congedo Covid-19 anche retroattivamente?

Sì. Gli eventuali periodi di congedo parentale fruiti dai genitori sono convertiti automaticamente dall'Inps in questo nuovo congedo.

Come faccio per usufruire di questo congedo parentale Covid-19?

I genitori che hanno già in corso una domanda di congedo parentale, non devono fare nuova richiesta all'INPS. I genitori, invece, non fruitori e che intendono presentare domanda, possono farlo utilizzando la procedura di domanda già in uso, attraverso i canali telematici dell'Inps o i servizi di patronato.

Ho finito i giorni di congedo parentale ordinario, come posso fare richiesta di questo congedo Covid-19?

in attesa che l'INPS attivi una procedura informatica per questo tipo di domanda, i

[Torna alla prima pagina](#)

genitori possono astenersi dal lavoro e fruire del congedo COVID-19 comunicandolo al proprio datore di lavoro. Non appena sarà completato l'adeguamento delle procedure informatiche, occorrerà presentare domanda all'INPS. La domanda potrà riguardare anche periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa, purché non anteriori alla data del 5 marzo 2020.

Posso usufruire del congedo parentale Covid-19 anche a ore?

No. Il congedo Covid-19 si può chiedere solo a giornata intera.

Nel conteggio dei 15 giorni di congedo Covid-19 si considerano anche i sabati e le domeniche?

La fruizione dei 15 giorni di congedo Covid-19 è frazionabile a giornata intera, cioè si può prendere anche a giorni alterni. Anche per questo congedo valgono le regole del congedo parentale ordinario, quindi se si usufruisce del congedo il venerdì e il lunedì seguente, allora vengono considerati giorni di congedo anche il sabato e la domenica.

Mio figlio è affetto da disabilità grave, fino a che età posso beneficiare del congedo Covid-19?

Nel caso di figli con disabilità grave, i genitori che non abbiano in corso la fruizione del prolungamento del congedo parentale, possono beneficiare del congedo Covid-19 anche dopo i 12 anni, purché il figlio sia iscritto a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

La richiesta andrà fatta con apposita procedura dell'INPS.

Mio figlio ha 13 anni, posso assentarmi dal lavoro durante il periodo di sospensione della scuola?

SI. I genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni, hanno diritto di astenersi dal lavoro alternativamente per un periodo complessivo di 15 gg (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. In questo caso i genitori devono presentare domanda di congedo COVID-19 unicamente al proprio datore di lavoro e non all'INPS.

[Torna alla prima pagina](#)

BONUS BABY SITTING

Usufruisco di servizi di baby-sitting, il decreto “Cura Italia” prevede delle agevolazioni?

SI. In alternativa ai 15 gg di congedo indennizzati al 50% , il decreto prevede (sempre a decorrere dal 5 marzo e per i periodi di sospensione delle attività didattiche) la corresponsione di un bonus per l’acquisto di servizi di baby-sitting, nel limite massimo complessivo di **600 euro**. Se nel nucleo familiare sono presenti più bambini, l’importo complessivo spettante può arrivare ad un massimo di 1.000 euro per nucleo familiare.

Come posso fare domanda?

Il bonus viene erogato a domanda mediante il “libretto famiglia”, quindi è riservato a chi usufruisce di prestazioni occasionali. Se si è già in possesso del libretto di famiglia, è possibile fare domanda tramite i servizi telematici dell’INPS oppure attraverso i patronati. Le domande potranno essere presentate dal primo aprile 2020. I benefici previsti sono riconosciuti nel limite previsto di 1.261,1 miliardi per l'anno 2020.

Come Posso attivare il libretto famiglia per poter fruire del bonus per servizi di baby-sitting?

Per ottenere il bonus, il genitore beneficiario (utilizzatore) e il prestatore devono preliminarmente registrarsi nell’apposita sezione dedicata del sito INPS, sulla piattaforma delle prestazioni occasionali, oppure attraverso il patronato.

[Torna alla prima pagina](#)

PERMESSI LEGGE N.104/1992

Beneficio dei permessi lavorativi previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della legge 104/1992, i giorni di permesso sono aumentati?

Sì. Sia i lavoratori che assistono una persona con disabilità grave, sia quelli cui è riconosciuta disabilità grave hanno a disposizione, in aggiunta ai 3 giorni mensili già previsti dalla legge n. 104/92 (3 per il mese di marzo e 3 per il mese di aprile), ulteriori 12 giorni complessivi per i mesi di marzo e aprile (quindi in totale 18 gg per i due mesi). Le persone che hanno diritto a tali permessi possono scegliere come distribuire i 12 gg aggiuntivi nei due mesi.

Posso usufruire di questi permessi anche a ore?

Sì. Le 12 giornate aggiuntive, così come i tre giorni ordinariamente previsti, possono essere fruiti anche frazionandoli in ore, secondo la seguente formula: (orario di lavoro medio settimanale/numero medio dei giorni lavorativi settimanali) x 12 = ore fruibili.

Lavoro con contratto di part-time verticale, ho diritto anche io a 12 giorni di permesso?

No. Per chi ha rapporti di lavoro part-time di tipo verticale o misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese, il numero di giorni di permesso è riproporzionato all'orario di lavoro, secondo la seguente formula: (orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part time/orario medio settimanale teoricamente eseguibile a tempo pieno) X 12.

Il riproporzionamento non andrà effettuato in caso di part-time orizzontale.

Queste giornate ulteriori di permesso 104 sono retribuite?

Sì. I permessi 104 ulteriori sono retribuiti e coperti da contribuzione figurativa.

Come posso richiedere questi giorni aggiuntivi di permesso?

Le modalità di fruizione del permesso non cambiano, quindi vanno richieste all'azienda da cui si dipende.

Il mio responsabile può negarmi la fruizione di questi permessi ?

No. Il diritto ai permessi 104 è un diritto derivante direttamente dalla legge e non è, dunque, una scelta discrezionale dell'azienda concedere o meno tali permessi. È sempre comunque consigliabile informare in anticipo il datore di lavoro dei giorni di fruizione dei permessi, affinché lo stesso possa organizzarsi.

[Torna alla prima pagina](#)

Beneficio dei giorni di permesso per la legge 104/1992 per più di un familiare. Di quanti giorni posso usufruire adesso?

Come era possibile cumulare i due permessi in precedenza, è possibile cumulare anche le relative estensioni (esempio: se prima avevi diritto a 6 giorni di permesso totali al mese per due familiari, adesso hai diritto a 36 giorni da poter utilizzare fra marzo e aprile 2020).

È possibile cumulare il congedo Covid-19 con i giorni di permesso per L.104?

Sì. Il congedo COVID-19 e i giorni di permesso retribuito per L.104, così come estesi dal decreto "Cura Italia", possono essere cumulati nell'arco dello stesso mese. Il congedo COVID-19 può essere cumulato anche con il prolungamento del congedo parentale per figli con disabilità grave.

Sono un lavoratore dipendente cui è riconosciuta la disabilità grave (articolo 3, comma 3, legge 104/1992) posso chiedere lo smart working (o lavoro agile)?

Sì. È un tuo diritto utilizzare in questo caso lo smart working (o lavoro agile), a patto che questa modalità sia compatibile con le caratteristiche della normale prestazione lavorativa.

[*Torna alla prima pagina*](#)

ASTENSIONE DAL LAVORO MALATTIA E/O CONTAGIO

Mi è stato prescritto l'isolamento domiciliare, come sono giustificate le mie assenze?

I lavoratori che si trovino nella situazione di “sorveglianza attiva”, quella che in modo più semplice si indica come “quarantena”, non possono recarsi al lavoro. Questa condizione è equiparata al ricovero ospedaliero, uno stato assimilabile alla malattia, e quindi le assenze sono retribuite. L'assenza non è computata ai fini del comporta.

Mi è stata certificata una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, posso restare a casa dal lavoro?

SI. Fino al 30 aprile. I 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 (anche se non sono in possesso della certificazione di handicap con connotazione di gravità), nonché i lavoratori con disabilità grave, possono assentarsi dal lavoro. Anche in questo caso, il periodo di assenza prescritto è equiparato al ricovero ospedaliero (e quindi alla malattia) e non è computata al fine del comporta.

Cosa devo fare se presento sintomatologie respiratorie o influenzali anche lievi e/o temperatura corporea uguale o maggiore a 37,5 °C?

In questi casi, ti ricordiamo l'assoluta necessità di rimanere presso il tuo domicilio, contattando il tuo medico curante o le Autorità sanitarie locali.

Ti ricordiamo inoltre che non si può fare ingresso nel posto di lavoro laddove sussistano le condizioni di pericolo (temperatura, altri sintomi di influenza, contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, ecc.).

Cosa devo fare se lavoro in comune diverso da quello in cui ho il domicilio/residenza?

L'onere di dimostrare la sussistenza delle situazioni che consentono la possibilità di spostamento incombe sull'interessato, producendo un'**autodichiarazione** ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n.455. La stessa potrà essere resa anche seduta stante attraverso la compilazione dei moduli appositamente predisposti in dotazione agli operatori delle Forze di Polizia e della Forza Pubblica. Sarà cura poi delle autorità verificare la veridicità della dichiarazione resa con l'adozione delle conseguenti sanzioni in caso di false dichiarazioni.

[Torna alla prima pagina](#)

Cosa devo fare se sono stato a “contatto stretto” con un caso confermato di Covid-19?

Devi immediatamente segnalarlo alle Autorità sanitarie territorialmente competenti che predisporranno le misure necessarie.

Cosa devo fare se convivo con soggetti che si trovano in quarantena “fiduciaria” perché hanno avuto un contatto diretto con un caso confermato Covid-19?

Ti invitiamo a segnalarlo alle competenti Autorità sanitarie per adottare le eventuali misure cautelative.

Qualora cambiasse la tua condizione di salute, o quella delle persone con cui convivi, ti invitiamo a rivolgerti al tuo medico curante o all’Autorità sanitaria competente.

[Torna alla prima pagina](#)

FATECI SAPERE COSA NE PENSATE

Vi è piaciuta questa pubblicazione?

Avete trovato utili gli argomenti inseriti?

Ascolteremo tutte le vostre proposte per crescere e migliorare insieme!

Se avete delle domande....



Chiamateci



Scriveteci

Vi risponderemo !

SEGRETERIA REGIONALE
UILCA EMILIA ROMAGNA
E BOLOGNA

Segretario Generale
Adriano Cosentino

Via Serena 2/2 40127 Bologna

tel. 051- 521462
fax. 051-552662

uilca.emiliaromagna@uilca.it



[Torna alla prima pagina](#)