

STUDIO ASSOCIATO CONSULENTI DEL LAVORO
SALVATORE LAPOLLA E CARLO CAVALLERI

16128 - GENOVA - VIA CORSICA, 9/2 SC. B - TEL. 010 5455511 - FAX 010 5704028

E-MAIL: lapolla@tpservice.it cavalleri@tpservice.it

CIRCOLARE 19/2020

Genova, 18/03/2020

Oggetto: Norme speciali in materia di riduzione dell'orario di lavoro e di sostegno ai lavoratori

A mezzo del D.L. Cura Italia, in vigore dal 17 marzo 2020, il Governo italiano è intervenuto con urgenza in svariati ambiti riguardanti il diritto del lavoro.

Stante l'obbligo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, previsto dal D.P.C.M. 4 marzo 2020, si è posto anche il problema di dover fronteggiare le necessità dei genitori lavoratori dipendenti.

Congedo per i genitori lavoratori (articolo 23)

Al fine di concedere ai genitori lavoratori delle riduzioni di orario al fine di poter assistere i propri figli, è stato previsto per tutto l'anno 2020, a decorrere dal 5 marzo 2020, un periodo di congedo continuativo o frazionato, comunque non superiore a 15 giorni, per i figli di età non superiore ai 12 anni. Tale congedo è soggetto ad alcune regole, di seguito esposte:

- ai genitori lavoratori dipendenti è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione, intendendosi per retribuzione quella media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto e immediatamente precedente (senza aggiungervi il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice). I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa;
- l'eventuale congedo parentale per maternità facoltativa, ovvero per ogni minore con *handicap* in situazione di gravità, fruito dai genitori durante detto periodo di sospensione, viene convertito nel congedo straordinario qui previsto con diritto all'indennità anzidetta e non sarà computato né indennizzato a titolo di congedo parentale;
- ai genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata è riconosciuta un'indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50% di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità;

- ai genitori lavoratori autonomi iscritti all’Inps è riconosciuta un’indennità commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla Legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto;
- il congedo è fruibile, alternativamente, da entrambi i genitori, per il totale complessivo di 15 giorni, ma viene subordinato alla condizione che nel nucleo familiare non risulti che uno dei genitori sia beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell’attività lavorativa o che l’altro genitore sia disoccupato o non lavoratore;
- il limite di età di 12 anni del bambino non si applica in riferimento ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata, ai sensi dell’articolo 4, comma 1, L. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale;
- ai genitori lavoratori dipendenti 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, che hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione delle scuole o servizi educativi per l’infanzia, è riconosciuto un congedo per la durata della sospensione dei servizi scolastici senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- le disposizioni trovano applicazione anche nei confronti dei genitori affidatari.
Le modalità operative per accedere al congedo saranno stabilite dall’Inps, che provvederà anche al monitoraggio delle domande. Ove emerga il superamento del limite di spesa previsto, l’Inps procederà al rigetto delle domande presentate.

Bonus baby-sitter (articolo 23)

In alternativa al congedo innanzi esposto, per i medesimi lavoratori beneficiari sopra meglio indicati, è normativamente prevista la possibilità di optare per 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 sospensione dei servizi educativi per l’infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado. Detto *bonus* viene erogato mediante il Libretto famiglia di cui all’articolo 54-*bis*, L. 50/2017.

Il *bonus* è riconosciuto anche ai lavoratori autonomi non iscritti all’Inps, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive Casse previdenziali del numero dei beneficiari.

Anche in questo caso le modalità operative per accedere al congedo saranno stabilite dall’Inps, che provvederà anche al monitoraggio delle domande. Ove emerga il superamento del limite di spesa previsto, l’Inps procederà al rigetto delle domande presentate.

Aumento permessi per assistenza persone diversamente abili (articolo 24)

Viene previsto un incremento dei permessi previsti per assistenza a familiari disabili *ex* articolo 33, comma 3, L. 104/1992.

I già previsti 3 giorni di permesso mensile retribuito, coperto da contribuzione figurativa, previsti *ex lege* per i casi in esame, vengono incrementati di ulteriori complessive 12 giornate, usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

Lavoro agile e disabilità (articolo 39)

Viene disposto che, fino alla data del 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili, come definiti *ex* articolo 3, comma 3, L. 104/1992, o lavoratori che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità, come sopra individuata, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile (c.d. *smart working*) *ex* articoli 18-23, L. 81/2017, sempre che ciò sia compatibile con le caratteristiche della loro prestazione lavorativa.

Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie, con ridotta capacità lavorativa, deve essere riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.

Auspicando di aver fatto cosa gradita andando ad esaminare gli argomenti, rimaniamo a Vs. completa disposizione per ogni eventuale ed ulteriore chiarimento che si rendesse necessario.

Con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**Studio Associato
Consulenti del Lavoro
Salvatore Lapolla e Carlo Cavalleri**