

Emergenza COVID-19



Misure a sostegno delle Imprese Il Decreto Rilancio 26 maggio 2020

Gruppo di studio
Covid-19*

Misure per Imprese e lavoratori nella gestione del rapporto di lavoro: organizzazione dell'attività lavorativa - Aggiornamento D.L. Rilancio

D.: Ho dipendenti con figli minori che non vanno a scuola e che hanno problemi a presentarsi quotidianamente al lavoro. Sono previsti congedi parentali o altre forme di tutela dei lavoratori che consentano di organizzare contemporaneamente l'attività aziendale?

■ In conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole, i provvedimenti emergenziali prevedono in via alternativa il congedo parentale e il c.d. bonus baby sitting. I genitori dipendenti del settore privato possono fruire, per i figli di età non superiore ai 12 anni o, senza limiti di età per i figli con disabilità in situazione di gravità accertata, del congedo parentale per un periodo complessivo di 30 giorni (periodo così esteso dal D.L. "Rilancio" rispetto al precedente periodo di 15 giorni previsto dal Decreto "Cura Italia"), anche frazionati, decorrenti dal 5 marzo e fino al 31 luglio 2020. Per tale congedo, è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione e il periodo è coperto da contribuzione figurativa. In alternativa, può scegliersi l'erogazione di un bonus di 1200 euro per l'acquisto di servizi di baby-sitting. Importo così aumentato dal D.L. "Rilancio" che prevede anche l'utilizzo del bonus per iscrivere i figli a centri estivi per l'infanzia. Il Bonus è concesso anche ai lavoratori iscritti alla gestione separata Inps, ai lavoratori autonomi e ai lavoratori pubblici.

Inoltre, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa

tra i 12 e i 16 anni, hanno il diritto di astensione 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.

D.: Mi occupo della gestione del personale di una P.A. I dipendenti del settore pubblico possono fruire in questo periodo di un congedo parentale?

■ Sì. A decorrere dal 5 marzo 2020, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, e per tutto il periodo della sospensione ivi prevista, i genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico, hanno diritto di fruire dello specifico congedo e relativa indennità. Il congedo e l'indennità non spettano in tutti i casi in cui uno o entrambi i lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici. Per i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori sociosanitari, nonché per quelli dipendenti del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, il bonus alternativo per l'acquisto di servizi di baby sitting per l'assistenza e la sorveglianza dei figli

* S. Cianciullo – D. Dodaro – C. Dello Siesto – C. Fonti - M. Juan – M. Longavita – F. Masuri – A. Pace – F. Panunzi – M. Porretti – M. Sardo – G.D. Tirrito – S. M. Zappalà – M. Zottola

DISCLAIMER: Juridicum è un network di professionisti (avvocati, commercialisti e consulenti del lavoro). Il presente documento non costituisce consulenza legale, non è un parere legale sugli argomenti trattati e non contiene una analisi integrale di tutta la normativa applicabile. Se avete bisogno di consulenza legale specifica su qualsiasi argomento vi possa interessare, contattate info@juridicum.net - www.juridicum.net.



Emergenza COVID-19

Misure a sostegno delle Imprese Il Decreto Rilancio 26 maggio 2020

Gruppo di studio
Covid-19*

Misure per imprese e lavoratori nella gestione del rapporto di lavoro: organizzazione dell'attività lavorativa – Aggiornamento D.L. Rilancio

minori fino a 12 anni di età, è riconosciuto nel limite massimo complessivo di 2.000 euro.

D.: Un dipendente mi chiede informazioni su come effettuare la domanda per la concessione del bonus baby sitting. C'è una particolare procedura?

Per richiedere il contributo occorre presentare la domanda bonus baby sitting all'Inps scegliendo una delle seguenti modalità:

- online, attraverso l'applicazione web disponibile sul portale web dell'Inps;
- rivolgendosi al Contact Center Inps;
- rivolgendosi ai servizi gratuiti offerti dai patronati.

D.: Alcuni dipendenti mi chiedono in questo periodo ulteriori permessi retribuiti. Posso concederli?

Sì. Il numero di giorni di permesso ex art. 33 L.104/1992 è stato incrementato dal D.L. "Cura Italia" di ulteriori complessivi 12 giorni fruibili nei mesi di marzo e aprile 2020. L'art. 73 del D.L. "Rilancio" prevede che detta estensione sia fruibile per altri due mesi. Le giornate aggiuntive di permesso si sommano ai tre giorni mensili previsti dalla L. 104/1992.

D.: Un dipendente ha contratto il Covid-19 sul posto di lavoro. Ci sono prestazioni INAIL al riguardo?

I casi accertati di Covid-19 sul lavoro sono trattati come infortuni di lavoro. Nei casi accertati di infezione in occasione di lavoro, il medico certificatore redige il certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'INAIL che assicura la relativa tutela dell'infortunato. Le prestazioni INAIL nei casi accertati di infezioni da Covid-19 in occasione di lavoro sono erogate

anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro. In deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri a carico del datore di lavoro, che presenta domanda all'ente previdenziale sono posti a carico dello Stato nel limite massimo di spesa di 380 milioni di euro per l'anno 2020 (art. 74 D.L. 34/2020).

D.: Un dipendente si è assentato per più giorni per assistere il genitore disabile in considerazione della chiusura della struttura che lo ospitava. È legittima questa assenza? Potrei procedere con una risoluzione per giusta causa del rapporto di lavoro?

L'assenza è legittima e non può costituire giusta causa di recesso dal contratto di lavoro, a causa della sospensione dell'attività delle strutture accoglienti persone con disabilità.

D.: Come devo considerare le assenze per quarantena o per la permanenza domiciliare fiduciaria disposte dai provvedimenti di emergenza sanitaria?

Il periodo di assenza dal lavoro per quarantena o permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico, mentre non lo è ai fini del periodo di comporto (art. 26 D.L. 18/2020, convertito in L.27/2020). La disposizione si applica altresì alle assenze per le quali sono stati trasmessi certificati prima dell'entrata in vigore del D.L. 18/2020. L'art. 74 del D.L. "Rilancio" ha esteso sino al 31 luglio 2020 l'equiparazione al ricovero ospedaliero del periodo di assenza di lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento



Emergenza COVID-19


Misure a sostegno delle Imprese Il Decreto Rilancio 26 maggio 2020

Gruppo di studio
Covid-19*

Misure per imprese e lavoratori nella gestione del rapporto di lavoro: organizzazione dell'attività lavorativa – Aggiornamento D.L. Rilancio

di disabilità con connotazione di gravità e per 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.

D.: Sono il direttore delle risorse umane di un'impresa. Alcuni dipendenti si sono assentati per il timore del contagio. L'assenza è giustificata?

 No, in assenza di specifici ordini dell'autorità il fenomeno dell'epidemia non è sufficiente a giustificare l'assenza che, se reiterata, può comportare il licenziamento del dipendente.