



# Cura Italia

I principali contenuti del **Titolo II** del decreto legge 18/2020, contenente misure di sostegno per i lavoratori

# Premessa



Il decreto legge 18/2020 è entrato in vigore il 17 marzo 2020; si ricorda che deve essere convertito in legge dal Parlamento, per cui alcuni contenuti potrebbero variare.

Cura Italia è composto dai seguenti Titoli:

- I. Potenziamento del Servizio sanitario nazionale;
- II. Misure a sostegno del lavoro
  - I. Ammortizzatori sociali
  - II. Riduzione orario di lavoro e sostegno ai lavoratori
- III. Sostegno della liquidità attraverso il sistema bancario;
- IV. Misure fiscali a sostegno della liquidità di famiglie e imprese;
- V. Ulteriori disposizioni

## Ammortizzatori sociali (artt. 19–22)



A sostegno del reddito dei lavoratori dipendenti del settore privato, è previsto, per una durata complessiva di nove settimane entro il mese di agosto 2020, il ricorso alla:

### 1. Cassa integrazione ordinaria

- ❑ Datori di lavoro coperti dalla normativa (dlgs 148/2015); non è previsto obbligo di comunicazione e informazione, ma comunque l'esame congiunto è da fare entro tre giorni in via telematica. I periodi di cassa ordinaria non sono conteggiati e sono neutralizzati ai fini del ricorso agli ammortizzatori sociali nel quinquennio mobile

### 2. Assegno ordinario

- ❑ a carico del Fondo di integrazione salariale presso l'Inps, cui versano le aziende con almeno cinque dipendenti, o da parte dei fondi di solidarietà bilaterali (sono una decina quelli attivi) con uno specifico stanziamento. Valgono le stesse modalità della cassa integrazione ordinaria con in più la possibilità di chiedere il pagamento diretto da parte dell'Inps

## Ammortizzatori sociali (artt. 19–22 e 44)



A sostegno del reddito dei lavoratori dipendenti del settore privato, è previsto, per una durata complessiva di nove settimane entro il mese di agosto 2020, il ricorso alla:

### 3. Cassa integrazione in deroga

- ❑ Concesso da regioni e province autonome ai datori di lavoro del settore privato, inclusi agricoli, pesca, terzo settore e enti religiosi, ai quali non si applica la normativa vigente. Serve un accordo in via telematica, tranne che per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti. È escluso il lavoro domestico. La procedura è telematica e il pagamento è diretto dell'Inps

#### Da ricordare

- ✓ Chi ha in corso una **procedura straordinaria**, può chiedere l'accesso alla cassa o all'assegno ordinario;
- ✓ La procedura è sempre **telematica**; per la cassa in deroga occorre fare riferimento alla regione o alla provincia autonoma, per gli altri all'Inps;
- ✓ Al lavoratore è riconosciuta una **contribuzione figurativa**;
- ✓ È istituito un fondo per il **reddito da ultima istanza** da 300 milioni

## Indennità una tantum (artt. 27–31, 38 e 63)



Una indennità una tantum di **600 euro** per il mese di marzo è riconosciuta a:

- a) Liberi professionisti titolari di **partita Iva**;
- b) Ai lavoratori titolari di rapporti di **collaborazione coordinata e continuativa**, iscritti alla Gestione separata;
- c) Lavoratori **autonomi** iscritti alle gestioni speciali dell'Ago (coltivatori diretti, mezzadri, artigiani e commercianti);
- d) Lavoratori dipendenti **stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali** che hanno cessato il rapporto di lavoro fra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020 e attualmente non titolari di rapporto di lavoro;
- e) Operai **agricoli** a tempo determinato con almeno 50 giornate effettive di lavoro nel 2019;
- f) Lavoratori iscritti al fondo pensioni **lavoratori dello spettacolo** con almeno 30 contributi giornalieri nel 2019 e un reddito non superiore a 50mila euro

## Indennità una tantum (artt. 27–31, 38 e 63)



Le regole valide per il riconoscimento dell'indennità una tantum di **600 euro** per il mese di marzo:

- ✓ Le indennità non sono cumulabili fra loro;
- ✓ Il beneficiario non deve essere pensionato o iscritto ad altra forma previdenziale obbligatoria;
- ✓ La domanda va presentata all'Inps che effettua il pagamento diretto e il monitoraggio della spesa, con stop alle domande in caso di superamento della stessa

Ai lavoratori dipendenti con reddito complessivo nel 2019 non superiore a 40mila euro, spetta un **premio** per il mese di marzo **di 100 euro**, parametrato al numero di giorni di lavoro svolti nella sede di lavoro

- Il premio è riconosciuto dal datore di lavoro nella busta paga di aprile o al più tardi con il conguaglio, con successiva compensazione da parte del datore di lavoro

## Congedi e permessi (artt. 23–26)



I lavoratori dipendenti, privati e pubblici, hanno diritto ad un **congedo**, continuativo o frazionato, **non superiore a 15 giorni** per i figli di età non superiore a **12 anni**, con una **indennità** pari al 50% della retribuzione.

- ❑ Il congedo spetta a partire dal 5 marzo (ha quindi valore retroattivo) e per il 2020;
- ❑ Possono fruirne anche i collaboratori coordinati e continuativi e i lavoratori autonomi, con un diverso calcolo dell'indennità;
- ❑ È riconosciuta la contribuzione figurativa;
- ❑ È riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, fermo restando il tetto di 15 giorni;
- ❑ Nessuno dei genitori deve fruire di misure di sostegno al reddito né essere disoccupato o non lavoratore;
- ❑ Il limite di età non si applica in caso di figli con disabilità grave, iscritti a scuola o che frequentano centri diurni;
- ❑ Il congedo è non retribuito, se il figlio ha da 12 a 16 anni

## Congedi e permessi (artt. 23–26)



I lavoratori dipendenti, privati e pubblici, in alternativa al congedo di 15 giorni, possono chiedere un **bonus di 600 euro** per i servizi di baby-sitting

- ❑ Il bonus è di 1000 euro per i dipendenti del settore sanitario pubblico e privato, della sicurezza e della difesa;
- ❑ Le modalità operative sono definite dall'Inps; l'accesso è comunque telematico; per il pubblico impiego, occorre fare riferimento all'amministrazione di competenza
- ❑ È previsto un tetto di spesa; se superato, l'Inps rigetta le domande

Con riferimento ai permessi della legge 104/1992 per **disabilità grave accertata**, il numero di giorni di permesso retribuito è incrementato di ulteriori dodici giornate complessive fruibili nei mesi di marzo e aprile 2020

- ❑ Nel caso del personale sanitario, il beneficio è riconosciuto compatibilmente con le esigenze connesse all'emergenza Covid-19;
- ❑ La procedura di fruizione è quella normalmente prevista in azienda o nella amministrazione pubblica



## Proroghe e sospensioni (artt. 32–35, 38, 45)

Sono prorogati i termini per:

- ❑ La presentazione delle domande di **disoccupazione agricola** 2019 (scadenza al 1° giugno 2020);
- ❑ La domanda di accesso alla **Naspi** e alla **Dis-Coll** per eventi 2019 (termini massimi fissati a 128 giorni);
- ❑ La domanda di incentivo all'**autoimprenditorialità** (60 giorni di tempo in più)
- ❑ Fino al 30 aprile 2020, è valida l'abilitazione del personale del servizio elettrico;
- ❑ Gli adempimenti sui bilanci degli enti del **Terzo settore**

Sono sospesi i termini per:

- ❑ fino al 1° giugno 2020, il decorso della decadenza relativa alle **prestazioni** previdenziali, assistenziali e assicurative di Inps e Inail (ad esempio, Ape Sociale, Lavori usuranti);
- ❑ fino al 31 maggio, il pagamento dei contributi previdenziali, assistenziali e assicurativi per i **lavoratori domestici** (i versamenti sono effettuati il 10 giugno)

## Proroghe e sospensioni (artt. 40–42 e 46)

Sono sospesi:

- ❑ per due mesi dal 17 marzo, gli **obblighi di condizionalità** su reddito di cittadinanza, Naspi, Dis-Coll, integrazione salariale, collocamento obbligatorio, avviamento al lavoro di personale senza titolo di studio nella pubblica amministrazione, iniziative di orientamento dei centri per l'impiego;
- ❑ fino al 1° giugno, le attività dei **comitati** centrali e periferici dell'Inps;
- ❑ fino al 1° giugno, il decorso dei termini di decadenza per le richieste di **prestazioni** erogate dall'Inail;
- ❑ dal 17 marzo e per 60 giorni, le procedure pendenti per **licenziamento collettivo** (legge 223/1991) ed è preclusa l'avvio di nuove procedure. Nello stesso periodo, non è ammesso licenziamento per **giustificato motivo oggettivo** (legge 604/1966)

## Salute e sicurezza (art. 26)

È equiparato a **malattia**:

- ❑ Il periodo trascorso in **quarantena** con sorveglianza attiva;
- ❑ Il periodo di **permanenza domiciliare** fiduciaria con sorveglianza attiva;
- ❑ Fino al 30 aprile, le assenze di lavoratori pubblici e privati **disabili gravi** o **immunodepressi** o con **patologie oncologiche** o con **terapie salvavita**

### Da ricordare

- ✓ L'articolo 26 fa riferimento ai lavoratori del **settore privato**, dopo che le stesse disposizioni erano già state prese con il dl 9/2020 per il **pubblico impiego**;
- ✓ Il **medico curante** redige il certificato di malattia con gli estremi del provvedimento che ha dato luogo a quarantena o permanenza domiciliare;
- ✓ Sono validi anche i certificati emessi prima del **17 marzo 2020**

## Salute e sicurezza (artt. 42 e 43)

Nei casi accertati di infezione da coronavirus **in occasione da lavoro:**

1. il medico certificatore redige il **certificato di infortunio** e lo invia telematicamente all'Inail;
2. le **prestazioni** sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria;
3. la disciplina si applica sia al **privato** che nel **pubblico**

L'Inail, entro il 30 aprile, provvede a trasferire ad Invitalia 50 milioni di euro da erogare alle imprese per l'acquisto di dispositivi ed altri strumenti e altri **dispositivi di protezione individuale**

## Disabilità ed assistenza (artt. 47 e 48)

- ❑ Sono sospese le attività di tutte le tipologie di **strutture semi residenziali** che ospitano e accolgono persone con disabilità dal 17 marzo al 3 aprile;
- ❑ Le Asl, in raccordo con gli enti gestori, possono attivare **interventi domiciliari** non differibili in favore delle persone con disabilità, anche impiegando personale dipendente da altri soggetti che operano in convenzione, concessione o appalto;
- ❑ A partire dal 31 gennaio e per tutta la durata dello stato di emergenza, le **assenze** dalle attività delle strutture non sono causa di dismissione o di esclusione delle medesime;
- ❑ Fino al 30 aprile 2020, l'**assenza dal lavoro** del genitore convivente con persona disabile **non può costituire giusta causa per il licenziamento**, purché l'assenza sia stata comunicata preventivamente e motivata

## Lavoro agile (artt. 39, 74, 75, 87 e 121)

- ❑ Fino al 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili o con persona disabile nel nucleo familiare hanno **diritto** a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile;
- ❑ Ai dipendenti del settore privato con patologie gravi e ridotta capacità lavorativa è riconosciuta una **priorità** nell'accoglimento delle istanze;
- ❑ Fino al termine dell'emergenza, il lavoro agile è la **modalità ordinaria** di svolgimento della prestazione lavorativa nel pubblico impiego;
  - ❑ Non serve accordo individuale né vi è un obbligo informativo; la prestazione può essere svolta anche con la strumentazione personale, condizione richiesta per le supplenze brevi a garanzia della didattica a distanza
- ❑ Le amministrazioni pubbliche, compreso il corpo nazionale dei vigili del fuoco, sono **autorizzate ad acquistare** dispositivi per il lavoro agile

## Patronati (art. 36)

I patronati possono:

- ❑ acquisire, fino alla cessazione dello stato di emergenza, il **mandato di patrocinio** in via telematica, fermo restando la successiva e immediata regolarizzazione;
- ❑ approntare una riduzione degli **orari di apertura** al pubblico, limitando l'accesso degli utenti e assicurando l'apertura soltanto ai casi in cui non sia possibile operare mediante **attività a distanza**;
- ❑ inviare entro il 30 giugno 2020 il rendiconto e i nominativi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e i dati riassuntivi e statistici delle attività svolte e della struttura organizzativa