



RIETI ROMA EVA

RELAZIONE TRA INTEGRAZIONI SALARIALI E ALTRI ISTITUTI CONTRATTUALI

**FRUIZIONE DI CONGEDI E PERMESSI AGGIUNTIVI
DL 18 del 17 marzo 2020 (Covid-19)**

Malattia e CIGO, CIGS, DEROGA	Malattia insorta durante la sospensione: Il trattamento di integrazione salariale sostituisce l'indennità di malattia e non è dovuta l'eventuale integrazione contrattualmente prevista. Non è necessaria la certificazione medica, né il rispetto delle fasce di reperibilità
	Malattia precedente all'inizio della sospensione (Circ. Inps 197/2015). Occorre fare riferimento alle regole previste da INPS: Se lo stato di malattia è precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa e non è sospeso tutto il personale nel suo ufficio o reparto o squadra o simili, il lavoratore resta in malattia.
	Se, in caso contrario, è sospeso tutto il personale del suo reparto, ufficio, ecc. allora il lavoratore entra in cig dalla data di inizio della stessa. Quindi va inviato il certificato di malattia e bisogna attenersi alle fasce di reperibilità
Malattia e FONDI DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS) Circolare Inps 130/2017	Regole analoghe
Assegni familiari:	I lavoratori hanno diritto all'assegno per il nucleo familiare in misura intera (art. 6 L. 1115 del 5 novembre 1968). L'assegno spetta per intero per i periodi di paga con sospensione a zero ore; per i periodi di paga con riduzione d'orario, spetta per ciascuna settimana nella misura intera settimanale, con esclusione dei giorni di assenza ingiustificati (Circ. INPS n. 110/92).
Ferie/permessi individuali	Durante la sospensione a 0 ore non maturano ferie e permessi In caso di riduzione dell'orario di lavoro settimanale le ferie maturano normalmente (sulla base delle sentenze della Cassazione) Occorre comunque fare riferimento ai CCNL
Infortunio sul lavoro	L'infortunio prevale sempre sulle integrazioni salariali. Se l'infortunio si è verificato prima dell'inizio della sospensione, il lavoratore ha diritto all'indennità relativa prevista dalla legge e dal contratto nazionale di riferimento, anche se si protrae nel periodo di sospensione dal lavoro Anche se l'infortunio avviene nel corso della sospensione il dipendente avrà diritto alla normale indennità erogata dall'INAIL e non all'integrazione salariale.

Maternità obbligatoria	L'indennità di maternità prevale sempre e comunque sull'ammortizzatore, di conseguenza se la lavoratrice entra in maternità durante la sospensione del lavoro avrà diritto all'indennità di maternità e alle eventuali integrazioni previste dalla contrattazione collettiva Se la gravidanza è precedente la sospensione, ricordiamo che in base all'art. 54 del D.Lgs. 151/2001 "Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale".
Congedo parentale (ex facoltativa)	L'intervento della integrazione salariale non impedirebbe alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, che si siano avvalsi o vogliano avvalersi della facoltà di astenersi dal lavoro di usufruire o continuare ad usufruire del congedo parentale. Ma ricordiamo che se si sta già usufruendo del congedo parentale è possibile interromperlo ed entrare in CIG. (potrebbe essere utile non solo per conservare un diritto ma anche perché il congedo parentale è retribuito al 30%). Altro elemento da valutare è il valore dell'indennità del congedo aggiuntivo di 15 giorni al 50%.
Riposi giornalieri	(Ore di allattamento): I riposi giornalieri sono considerati come ore lavorative e pertanto sono integrabili da parte dell'INPS. Quindi se la lavoratrice o il lavoratore è sospeso a zero ore i riposi non spettano perché subentra integrazione salariale In caso di riduzione orario spetta l'indennità per i riposi giornalieri qualora gli stessi coincidano con le ore di prestazione lavorativa previste.
Permessi per handicap LEGGE 104	In caso di integrazione salariale i giorni di permesso per handicap grave (art.33, L. 104/92) vanno riproporzionati in caso di part-time verticale sulla base della ridotta prestazione (circ. Inps 133/2000, messaggio Inps 26411/2009) Il riproporzionamento dei permessi sarà calcolato: adottando la formula: $n \times A \text{ (giorni di lavoro effettivo)} = B \text{ (3 giorni di permesso)} : C \text{ (gg. lavorativi del mese)}$ Per esempio: nel caso di 20 gg lavorativi di cui 8 gg. effettivamente lavorati $n \times 8 = 3 : 20 \text{ ne deriva che: } x = 8 \times 3 = 24 : 20 = 1,2. \text{ Il lavoratore avrà diritto ad 1 giorno di permesso retribuito poiché l'arrotondamento è inferiore a 0,50}$
Congedo per handicap grave due anni retribuiti	Domanda di congedo precedente alla integrazione salariale non a 0 ore: consentito continuare a fruire del congedo che non viene interessato dalla sospensione (art. 42 c 5 D.lgs 151/01) Domanda in corso di integrazione salariale a 0 ore: non è consentito fruire del congedo, il lavoratore resta nel programma di sospensione e continua a percepire la CIGS. Con riduzione di orario: è consentito fruire del congedo, spetta l'integrazione salariale per le ore di sospensione, e si usufruisce del congedo straordinario per le ore non interessate dalla sospensione
13ma e 14ma	Quando la sospensione è a 0 ore non maturano (anche se nel calcolo dell'integrazione salariale vanno ricompresi i ratei, l'effetto può annullarsi a causa del massimale). I ratei maturano solo per i periodi lavorati E' possibile indicare nell'accordo sindacale la maturazione anche per i periodi di sospensione. In caso contrario occorre guardare con attenzione a quanto prevedono i diversi ccnl per la maturazione dei ratei.

TFR	Matura per intero
Congedo matrimoniale	Durante il periodo di assenza per matrimonio, al lavoratore spetta la normale retribuzione anche se è in corso l'integrazione salariale per tutto il periodo di congedo.
Donazioni di sangue	Non si applica la normativa sulla cassa integrazione salariale, di conseguenza i lavoratori hanno diritto ad un riposo giornaliero retribuito in forza della legge (art. 8 L. 219/2005). Il lavoratore dovrà presentare la documentazione idonea e l'azienda dovrà riconoscere l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto il prelievo.
Contribuzione figurativa	Per le ore di sospensione o riduzione dell'orario viene riconosciuta la contribuzione figurativa utile ai fini del diritto e della misura sia per la pensione anticipata che per quella di vecchiaia. La contribuzione figurativa viene calcolata sulla retribuzione lorda

PERMESSI E CONGEDI AGGIUNTIVI PREVISTI DAL D.L. 18/2020

A decorrere dal 5 marzo 2020 sono stati sospesi i servizi educativi per l'infanzia e l'attività didattica nelle scuole a causa dell'emergenza Coronavirus. Il Decreto legge 18/2020 ha introdotto la possibilità per i genitori di richiedere congedi e permessi aggiuntivi, indennizzati e no. E' prevista una estensione sia dei congedi parentali (ex facoltativa) sia dei permessi per coloro che si occupano di figli o familiari con handicap e per gli stessi portatori di handicap, con risorse economiche statali destinate a questo scopo.

Sono previsti congedi specifici, con le stesse motivazioni, anche per i lavoratori parasubordinati ed autonomi.

CONGEDI PARENTALI AGGIUNTIVI (EX FACOLTATIVA)

Destinatari: Dipendenti di aziende settore privato con figli di età non superiore a 12 anni	Hanno diritto ad un congedo aggiuntivo per la durata di 15 giorni, per il quale verrà erogata una indennità pari al 50% della retribuzione (ricordiamo che l'indennità Inps, è ordinariamente prevista al 30%)
Con figli di età superiore a 12 anni e fino a 16	Per i figli di età superiore a 12 anni e fino a 16 anni è prevista la possibilità di richiedere 15 giorni di congedo non retribuito, con domanda da presentare al proprio datore di lavoro
	L'indennità per i congedi retribuiti viene anticipata dal datore di lavoro che la porrà poi a conguaglio con l'Istituto

	I 15 giorni sono complessivi tra i genitori lavoratori che li potranno utilizzare alternativamente, anche in modo frazionato. Condizione per la fruizione: l'altro genitore non deve: - Ø Essere beneficiario di ammortizzatori a sostegno del reddito dovuti a sospensione o cessazione dell'attività lavorativa - Ø Essere disoccupato o inoccupato
	Il congedo è aggiuntivo rispetto a quello ordinariamente previsto dalla normativa per la maternità (dlgs 151/2001)
Genitori che alla data del 5 marzo avevano in corso un periodo di congedo parentale (ex facoltativa) ai sensi del dlgs 151/2001	L'Inps sta predisponendo una modulistica apposita che dovrebbe essere rilasciata entro fine mese. Al momento con messaggio 1281/2020 L'Inps ha precisato che non è necessario presentare una nuova domanda e che i giorni di congedo parentale in corso, saranno sostituiti d'ufficio (e per la durata di 15 giorni si presume) dal congedo aggiuntivo previsto dal DL 18/20202. Riteniamo sia il caso di segnalare/comunicare al proprio datore di lavoro la volontà di avvalersi del congedo aggiuntivo, considerato che l'anticipo a carico del datore in questo caso, e per i 15 giorni previsti, dovrà essere pari al 50% della retribuzione e non al 30% come da regola generale.
Genitori che avendone i requisiti, intendono chiedere ora il congedo aggiuntivo indennizzato	Possono già presentare domanda all'INPS ed al proprio datore di lavoro, utilizzando la procedura di domanda di congedo parentale già in uso, tramite il Patronato, che invierà domanda all'Inps e consegnerà copia della stessa e ricevuta al lavoratore. La copia e la ricevuta dovranno essere inoltrate dal lavoratore al datore.
Genitori con figli di età superiore a 12 e fino a 16 anni	Devono presentare la domanda di congedo, in questo caso non retribuito, unicamente al proprio datore di lavoro. NON ALL'INPS
	CONGEDI PARENTALI AGGIUNTIVI PER I GENITORI DI FIGLI CON HANDICAP GRAVE
Genitori di figli con handicap in situazione di gravità	Se hanno già fatto richiesta e, alla data del 5 marzo, avevano già in corso di fruizione periodi di prolungamento del congedo parentale di cui all'art 33 del D.Lgs. n. 151/2001, non devono presentare domanda all'INPS. I predetti periodi sono convertiti nel congedo COVID-19 con diritto alla relativa indennità. Riteniamo sia il caso di segnalare/comunicare al proprio datore di lavoro la volontà di avvalersi del congedo aggiuntivo, considerato che l'anticipo a carico del datore in questo caso, e per i 15 giorni previsti, dovrà essere pari al 50% della retribuzione e non al 30% come da regola generale.

Genitori di figli maggiori di 12 anni portatori di handicap grave. Il D.L. 18/2020 dispone che: Il limite massimo dell'età non si applica in presenza 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 o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.	Per il periodo di congedo aggiuntivo è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione, coperta da contribuzione figurativa Dovranno presentare apposita domanda e nel caso in cui la fruizione fosse precedente alla data della domanda medesima, potranno farlo anche con data retroattiva, decorrente al massimo dal 5 marzo 2020, utilizzando la procedura telematica di congedo parentale, che sarà disponibile entro la fine del corrente mese di marzo, al termine degli adeguamenti in corso di ultimazione. Riteniamo sia il caso di segnalare/comunicare al proprio datore di lavoro la volontà di avvalersi del congedo aggiuntivo, considerato che l'anticipo a carico del datore in questo caso, e per i 15 giorni previsti, dovrà essere pari al 50% della retribuzione e non al 30% come da regola generale.
Lavoratori dipendenti Pubblici	Non devono presentare domanda all'INPS La domanda di congedo è presentata alla propria Amministrazione pubblica secondo le indicazioni fornite dalla stessa
FAQ E INDICAZIONI MINISTERO DEL LAVORO del 25 marzo	PERMESSI AGGIUNTIVI LEGGE 104/92 n.b.
Cosa spetta	In aggiunta ai 3 giorni mensili già previsti dalla legge n.104/1992 (3 per il mese di marzo 2020 e 3 per il mese di aprile 2020) è possibile fruire di ulteriori 12 giorni complessivi per i mesi di marzo e aprile 2020. Quindi in totale 18 giorni (3+3+12) Questi giorni, possono essere anche frazionabili in ore e possono essere utilizzati consecutivamente nello stesso mese. I giorni di permesso di marzo 2020 non scadono il 31 marzo 2020, ma possono essere utilizzati anche ad aprile 2020
Chi ne ha diritto Dipendenti di aziende private	Ø I lavoratori dipendenti privati che assistono una persona con disabilità grave (art. 33, comma 3, legge 104/1992) Ø I lavoratori dipendenti privati a cui è riconosciuta disabilità grave che hanno già diritto alternativamente al permesso orario o giornaliero (art. 33, comma 6, legge 104/1992) Queste due categorie possono presentare richiesta all'INPS utilizzando le modalità già esistenti. La domanda può essere inviata anche per periodi precedenti, fino al 5 marzo 2020
Dipendenti pubblici	Ø I lavoratori dipendenti Pubblici che assistono una persona con disabilità grave (art. 33, comma 3, legge 104/1992); Ø I lavoratori dipendenti Pubblici a cui è riconosciuta disabilità grave che hanno già diritto alternativamente al permesso orario o giornaliero (art. 33, comma 6, legge 104/1992). Le modalità di fruizione dei permessi aggiuntivi per queste due categorie di lavoratori sono a cura dell'amministrazione pubblica per cui lavorano. La domanda, in questi due casi, non va presentata all'INPS ma alla propria amministrazione pubblica secondo le indicazioni fornite da questa

Ricordiamo in ogni caso di fare riferimento al Patronato, deputato all'inoltro delle domande, che potrà dare ogni altra utile e ulteriore informazione.

Vi terremo aggiornati se dovessero essere emanate ulteriori disposizioni anche di miglior favore rispetto alle regole generali.

Note aggiuntive:

1) Calcolo del requisito dimensionale dell'azienda -

Il diritto dell'azienda di beneficiare degli ammortizzatori previsti per affrontare la crisi CORONAVIRUS dipende, in alcuni casi dalla media occupazionale del semestre precedente la data di presentazione della domanda.

Il requisito deve essere verificato come media della complessiva forza aziendale. In caso di attività plurime il calcolo dei dipendenti deve essere eseguito separatamente per ciascuna attività (circolare INPS n. 44/1995).

Si rammenta che le attività plurime sono attività anche svolte dalla medesima impresa ma completamente autonome sotto tutti i profili (organizzazione, personale, strumentazioni di lavoro, contratti collettivi applicati, finalità e rischi produttivi, redditi o utili d'impresa prodotti) e privi di connessioni, interferenze o collegamenti funzionali tra loro; tali attività avranno distinti inquadramenti previdenziali (Circ. INPS 143/1989; Circ. Ministero del Lavoro n. 47/1995).

Si computano nella forza lavoro tutti i lavoratori a tempo indeterminato e determinato a prescindere dalla durata del contratto:

1- I dirigenti (Inps, circ. n. 211/1991);

2- Gli apprendisti (artt. 1 e 4, legge n. 223/1991);

3- I lavoratori a domicilio (Inps, circ. n. 211/1991);

4- I lavoratori con contratto intermittente in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco del semestre precedente (cfr. art. 18 D. Lgs. 81/2015));

5- I lavoratori in regime di telelavoro;

6- I lavoratori distaccati o comandati presso altra azienda anche operante all'estero, stante il perdurante vincolo obbligatorio con il datore di lavoro distaccante, rientrano nel computo della forza aziendale dell'azienda distaccante

7- I lavoratori part-time si computano in proporzione alla prestazione lavorativa (art. 9 D. Lgs. n.81/2015).

I lavoratori a tempo determinato si computano in base alla media dei sei mesi precedenti rispetto a quello di riferimento e non in base a quanto disposto dall'art. 27 del D.Lgs 81/2015 (circolare Ministero del Lavoro n. 24/2015).

Non devono invece essere computati nella forza aziendale:

- 1- Lavoratore assente non retribuito a condizione che il lavoratore sia sostituito (nel qual caso, ovviamente, sarà computato il lavoratore assunto in sua vece);
- 2- I lavoratori somministrati a termine o a tempo indeterminato da parte delle aziende utilizzatrici (art. 34, comma 3, Dlgs n. 81/2015);
- 3- Collaborazioni coordinate e continuative;
- 4- Soci lavoratori con rapporto diverso da quello subordinato;
- 5- Associati in partecipazione;
- 6- Lavoratori dell'impresa familiare;
- 7- Tirocinanti e gli stagisti (disciplina regionale a seguito delle linee guida Conferenza Stato, Regioni, Province autonome, in attuazione dell'art. 1, comma 31, legge 92/2012).

2) Calcolo delle settimane di fruizione dell'ammortizzatore ai fini del raggiungimento dei limiti massimi previsti per la causale COVID 19

In premessa ricordiamo che, a questo fine, gli ammortizzatori vengono concessi alle aziende, non ai singoli lavoratori.

Al momento restano valide le indicazioni fornite da INPS con la circolare 58/2009, in base alla quale si computano le **singole giornate di sospensione dal lavoro** (a prescindere dal numero dei lavoratori sospesi) e si considera usufruita una settimana di CIGO soltanto nel caso in cui la contrazione dell'orario abbia interessato 6 giorni (5, in caso di settimana corta): da ciò consegue che il numero delle settimane effettivamente fruite nasce dalla somma dei singoli giorni.

LE MISURE PER COLLABORATORI E AUTONOMI

Indennità per professionisti e collaboratori coordinati e continuativi | art. 27

Che cos'è: indennità di 600 euro netti per il mese di marzo 2020

Spetta a collaboratori e lavoratori autonomi iscritti alla Gestione Separata Inps, le modalità di fruizione e di

erogazione non sono ancora state chiarite.

Indennità collaboratori sportivi | art. 96

Che cos'è: indennità di 600 euro netti per il mese di marzo 2020

Spetta ai collaboratori istruttori, sportivi, amministrativi presso Società e Associazioni sportive dilettantistiche (art 67, comma 1, lettera m, DPR 22 dicembre 1986 n 917),

Le domande dovranno essere presentate alla società Sport e Salute con autocertificazione di presistenza collaborazione e di mancanza di altro reddito. Le pratiche verranno istruite secondo un ordine cronologico di presentazione, le modalità di presentazione domande verranno stabilite entro 15 giorni con apposito decreto.

Congedo parentale e indennità per emergenza Coronavirus | art. 23

Che cos'è: congedo parentale di max 15 giorni, con validità retroattiva a partire dal 05/03/2020

Spetta ai genitori con lavoro autonomo o contratto di collaborazione, iscritti alla Gestione Separata Inps, per i figli di età non superiore ai 12 anni (il limite di età non si applica per figli con disabilità).

Come funziona: Il congedo può essere fruito per un periodo continuativo o frazionato e alternativamente da entrambi i genitori, ma sempre per un periodo massimo di 15 giorni, a condizione che non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito,

Che cosa spetta:

- per i collaboratori: il 50% di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata per l'indennità di maternità.
- per gli autonomi (P.IVA): il 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita per legge.

In alternativa al congedo, è possibile optare per un bonus per l'acquisto di servizi Baby-Sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro. 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.

Attuazione del fondo solidarietà mutui "Prima Casa" | art. 54

Anche per i lavoratori autonomi e i professionisti è previsto l'accesso al Fondo di solidarietà per sospensione pagamenti mutuo prima casa.

Istituzioni del fondo per il reddito di ultima istanza | art. 44

Costituzione di un fondo finanziato con 300 milioni le cui modalità di accesso e "distribuzione" andranno stabilite con successivi decreti.

Tutela della sorveglianza attiva dei lavoratori | art. 26

I periodi di quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria, ai fini del trattamento economico, sono equiparati a periodi di malattia. Tale previsione è a nostro avviso da considerarsi estesa anche

ai collaboratori e ai lavoratori autonomi iscritti alla Gestione Separata Inps.

Proroga dei termini domande di disoccupazione dis-coll | Art. 33

Ampliamento pari a 60 giorni dei termini per presentazione domande Naspi; per le domande presentate oltre termini ordinari (68 giorni) la prestazione decorre dal 68° giorno.

Ulteriori misure di protezione per i lavoratori e la collettività | Art. 16

Per i lavoratori, le cui modalità di lavoro non consentono il rispetto della distanza di sicurezza prevista di un metro, le mascherine chirurgiche reperibili in commercio sono considerati DPI (dispositivi di protezione individuale). Questa previsione vale per tutti i lavoratori a cui si applica il D.lgs 81/ 2008. Sono compresi quindi i collaboratori e i rider con qualsiasi forma contrattuale.

LE MISURE PER I SOMMINISTRATI

TIS e Cassa integrazione in deroga | artt. 19, 20, 21 e 22

Ai lavoratori somministrati per mezzo dell'utilizzo del TIS ordinario e in deroga erogato dal Fondo di solidarietà si garantiscono gli stessi trattamenti previsti per gli altri lavoratori dipendenti in cassa Integrazione (compreso maturazione ratei e TFR).

Nel caso dovesse finire la capienza del Fondo, comunque limitata, esso potrà essere rifinanziato o, in ultima istanza, i lavoratori entreranno nella Cassa integrazione in deroga come previsto dall'art 22 e dagli accordi stipulati a livello regionale.

Congedo e indennità per emergenza "Coronavirus" | art. 23

Che cos'è: congedo retribuito al 50% della retribuzione giornaliera lorda per genitori con figli fino a 12 anni (no limite età in caso figli con disabilità).

Spetta a lavoratrici e lavoratori del settore privato per complessivi 15 giorni con effetto retroattivo dal 5 marzo. In alternativa al congedo, è possibile avere un bonus per l'acquisto di servizi Baby-Sitting per max 600.

Estensione durata permessi retribuiti legge 104 | art. 24

Che cos'è: estensione numero giorni mensili di permesso retribuito previsti dalla legge 104.

Spetta ai lavoratori dipendenti, anche somministrati, con diritto a permessi legge 104.

Che cosa spetta: ulteriori 12 giorni per i mesi di marzo e aprile (totale 18 giorni complessivi nei due mesi) Per i lavoratori somministrati nel settore sanitario il beneficio è riconosciuto compatibilmente con esigenze organizzative aziende e enti SSN.

Tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori | art. 26

I periodi di quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria, ai fini del trattamento economico, sono equiparati a periodi di malattia.

Indennità lavoratori stagionali turismo e stabilimenti termali | art. 29

Che cos'è: indennità di 600 euro netti per il mese di marzo 2020.

A chi spetta: ai lavoratori stagionali (anche somministrati) del turismo e stabilimenti termali.

Requisito: cessazione involontaria (non per dimissioni) rapporto di lavoro tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020.

Indennità lavoratori settore agricolo | art. 30

Che cos'è: indennità di 600 euro netti per il mese di marzo 2020

A chi spetta: agli agi.i operai agricoli a tempo determinato (anche somministrati) che abbiano lavorato almeno per 50 giornate nel-2019.

Proroga termini per domande di disoccupazione Naspi | art. 33

Ampliamento pari a 60 giorni dei termini per presentazione domande Naspi; per le domande presentate oltre termini ordinari (68 giorni) la prestazione decorre dal 68° giorno.

Disposizione in materia di lavoro agile | art. 39

I lavoratori somministrati disabili o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità (ex legge 104/92) hanno diritto, fino al 30 aprile 2020 a lavorare, se attività è compatibile, in modalità "agile":

Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti | art. 46

A far data dal 17 marzo 2020 e per i successivi 60 gg. le Agenzie per il Lavoro non potranno recedere dai contratti individuali per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art 3 legge 604/96.

Prestazioni individuali domiciliari | art. 48

Viene definito il pagamento da parte delle pubbliche amministrazioni di servizi svolti in concessione, convenzione o appalto per servizi infanzia (nidi e materne), socio-assistenziali e sociosanitari in centri diurni per anziani e per persone con disabilità I lavoratori somministrati in questi settori dovranno essere regolarmente retribuiti.

Premio lavoratori dipendenti | art. 63

Che cos'è premio per chi ha lavorato nel mese di marzo 2020.

A chi spetta: ai lavoratori dipendenti (anche somministrati) con reddito 2019 da lavoro sotto i 40mila euro.



L'Agenzia erogherà il premio a partire dalla retribuzione di aprile 2020 e comunque entro l'anno.