

Decreto Legge 17/03/2020, n. 18

Circolare applicativa

Congedi (artt. 23-24)

Congedo parentale "extra" (art. 23)

A decorrere dal 5 marzo e per l'anno 2020, i lavoratori dipendenti del settore privato possono chiedere per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a 15 giorni per i figli di età non superiore ai 12 anni uno specifico congedo (che potremmo chiamare "congedo parentale extra") per il quale è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione (coperto da contribuzione figurativa). Gli eventuali periodi di congedo parentale già fruiti dai genitori sono convertiti in questo specifico congedo con diritto all'indennità prevista (50% della retribuzione) e non sono computati, né indennizzati a titolo di congedo parentale.

In tutti i casi, il limite di età dei 12 anni non trova applicazione in caso di figli disabili. Tali disposizioni trovano applicazione anche nei confronti dei genitori affidatari. La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di 15 giorni.

Per poter beneficiare di questo specifico congedo nel nucleo familiare non vi deve essere 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.

Diritto all'astensione dal lavoro (art. 23)

I genitori lavoratori dipendenti del settore privato 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**, hanno diritto di astenersi 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. Tali disposizioni trovano applicazione anche nei confronti dei genitori affidatari.

Bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting (art. 23)

In alternativa alla fruizione del congedo parentale extra i lavoratori dipendenti del settore privato possono scegliere di optare per la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro. Il bonus viene erogato mediante il libretto famiglia. Il bonus è riconosciuto ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari.

Modalità operative (art. 23)

L'INPS dovrà stabilire le modalità operative per accedere al congedo. L'INPS è anche chiamato ad effettuare il monitoraggio, comunicando al Ministero del Lavoro e al MEF le risultanze di tale monitoraggio. Qualora l'Istituto dovesse registrare – a seguito del monitoraggio – il superamento del limite di spesa potrà rigettare le istanze di fruizione presentate. Il limite di spesa è fissato in 1.261,1 milioni di euro annui per l'anno 2020.

Permessi per familiari disabili (art. 24)

Il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa per l'assistenza dei familiari disabili è incrementato di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020 a cui vanno aggiunti i 3 giorni già previsti dalla L. 104/1992.

Pertanto, i lavoratori che assistono una persona con disabilità e quelli a cui è riconosciuta una disabilità grave, hanno a disposizione, complessivamente per i mesi di marzo e aprile, n. 18 giorni di permesso retribuito, coperto da contribuzione figurativa.

A norma del comma 2 del citato articolo 24, il beneficio di cui al co. 1 **è riconosciuto al personale compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ASL Taranto impegnata nell'emergenza COVID-19.**

Si precisa, che per la fruizione dei predetti ulteriori giorni di permessi ex L. 104/92 è necessaria l'autorizzazione del Direttore/Dirigente responsabile della Struttura a cui è assegnato il nostro dipendente che, tenuto conto dell'esigenza di potenziamento di organico per fronteggiare la gravissima situazione emergenziale, dovrà valutare attentamente la concessione degli stessi, limitando possibilmente la contemporanea fruizione a dipendenti dello stesso servizio e per periodi continuativi, al fine di non compromettere la funzionalità del servizio.

Si allega alla presente il modello di richiesta di permessi ex L. 104/92 (all.1) esclusivamente valido per i mesi di marzo ed aprile 2020. Quest'ultimo deve essere compilato in ogni sua parte, corredato della necessaria autorizzazione del Direttore/Dirigente responsabile della struttura ed inviato per posta elettronica all'indirizzo mail dei referenti dell'Ufficio Personale di Sanitaservice ASL TA Srl.

Si allega inoltre il modello di richiesta di congedo al 50% (all. 2).

Disposizioni previdenziali (art. 26)

La qualificazione giuridica della quarantena

L'art. 26 stabilisce che il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dai lavoratori del settore privato, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto.

Ricordiamo che le due ipotesi di quarantena sopra richiamate (art. 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6) sono le seguenti:

- a) individui che hanno avuto contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusiva;
- b) individui che hanno fatto ingresso in Italia da zone a rischio epidemiologico, come identificate dall'Organizzazione Mondiale della Sanità.

Per questo periodo di assenza, il medico curante redige il certificato di malattia con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva (art. 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6).

Di rilevante interesse – in considerazione del fatto che la retribuzione del lavoratore con qualifica impiegatizia in malattia ricade sull'impresa – la previsione secondo la quale gli oneri per malattia a carico del datore di lavoro che presentano domanda all'ente previdenziale e degli Istituti previdenziali connessi con le tutele per le assenze per quarantena, sono posti a carico dello Stato nel limite massimo di spesa di 130 milioni di euro per l'anno 2020.

Gli enti previdenziali provvedono al monitoraggio del limite di spesa di cui al primo periodo del presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, gli stessi enti previdenziali non prendono in considerazione ulteriori domande.

Se il lavoratore si trova in malattia accertata da COVID-19, il certificato è redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

Per i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità -art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104 – e quelli 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 - art. 3, comma 1, della medesima legge n. 104 del 1992), fino al 30 aprile, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero (art. 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n.9).

In attesa di eventuali interventi chiarificatori da parte dell'INPS o di altri organi competenti, si invitano i Sigg. Dipendenti ad attenersi alle disposizioni della presente circolare ed a valutare responsabilmente le preminenti esigenze di servizio, attesa la gravissima situazione emergenziale.

Taranto 19 marzo 2020

L'Amministratore Unico
(dott. Vito Santoro)

ALL. 1

Al Dirigente Amministrativo
Responsabile di Struttura

MODELLO Richiesta permessi L. 104/92 ai sensi del D.L. 18/2020.

Il/la sottoscritto/a _____ nato/a a _____ il
_____, in servizio presso _____ della ASL TA in qualità di
_____ a tempo _____,

CHIEDE

- di poter usufruire dell'estensione dei **permessi retribuiti ex legge 104/92** di ulteriori 12 giorni (per i mesi di marzo e aprile 2020)

dal _____ al _____,

nei giorni _____,

per accudire il/la disabile _____ nato/a a _____
il _____.

ovvero

per se stesso

Taranto, _____

FIRMA _____

Il dirigente responsabile della Struttura esprime **PARERE** _____.

FIRMA _____

ALL. 2

*Al Dirigente Amministrativo
Responsabile di struttura*

Mail

MODELLO Richiesta congedi parentali straordinari ai sensi del D.L. 18/2020.

Il/la sottoscritto/a _____ nato/a a _____ il
_____, in servizio presso _____ della ASL TA in qualità di
_____ a tempo _____,

CHIEDE

A) di poter usufruire del periodo di congedo parentale di 15 giorni

- con trattamento economico ridotto al 50% (per figli fino a 12 anni)
- senza retribuzione (per i figli tra 12 e 16 anni)

dal _____ al _____,

nei giorni _____,

per accudire il/la proprio/a figlio/a _____ nato/a a _____
il _____.

Consapevole della responsabilità in caso di dichiarazione mendace, il sottoscritto certifica ai sensi del DPR 445/00 di essere genitore di un minore di età

Firma