



Decreto-legge “Cura Italia” 17 marzo 2020, n. 18 e norme attuative

Emergenza COVID-19

Congedi, permessi, bonus, lavoro agile e agevolazioni per genitorialità e disabilità nel lavoro

a cura di Silvia Stefanovichj

Aggiornato al 26/03/2020

Sommario

• CONGEDO PARENTALE STRAORDINARIO COVID-19 – ARTT.23 E 25	2
1. Per lavoratori dipendenti, settore privato, figli 0-12 anni o con handicap grave	2
2. Per lavoratori dipendenti, settore privato, figli 12-16 anni	4
3. Per lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata e lavoratori autonomi, settore privato, figli 0-12 anni o con handicap grave.....	5
4. Per lavoratori dipendenti, settore pubblico	7
• BONUS (VOUCHER) PER SERVIZI DI BABY SITTING TRAMITE LIBRETTO FAMIGLIA, ALTERNATIVI AL CONGEDO PARENTALE STRAORDINARIO COVID-19 – ARTT.23 E 25	8
• ESTENSIONE DEI PERMESSI EX ART.33 L.104/92 (HANDICAP GRAVE) – ART.24	10
• LAVORATORI DISABILI O CON GRAVI PATOLOGIE: ASSENZA COME RICOVERO OSPEDALIERO, LAVORO AGILE, ASSENZA GIUSTIFICATA, SOSPENSIONE CONDIZIONALITA’ DEL COLLOCAMENTO MIRATO	12
1. Lavoratori disabili gravi, immunodepressi, con esiti da patologie oncologiche o in terapie salvavita: assenza parificata al ricovero ospedaliero (art.26).....	12
2. Lavoro agile (art.39).....	13
3. Assenza giustificata (art.47)	14
4. Sospensione degli obblighi relativi al collocamento mirato (art.40)	14



• CONGEDO PARENTALE STRAORDINARIO COVID-19 – ARTT.23 E 25

1. Per lavoratori dipendenti, settore privato, figli 0-12 anni o con handicap grave

A decorrere dal 5 marzo e sino al 3 aprile 2020, in conseguenza della chiusura delle attività didattiche e educative prevista dal DPCM 4 marzo 2020, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire, per i figli di età non superiore ai 12 anni, di un congedo straordinario specifico COVID-19 utilizzabile in maniera continuativa o frazionata di massimo 15 giorni, con una indennità pari al 50 per cento della retribuzione (con eccezione del rateo di tredicesima, gratifica natalizia e trattamenti accessori), con la copertura della contribuzione figurativa. I genitori possono fruire in modalità alternata del congedo, entro il massimo complessivo dei 15 giorni previsti.

In caso di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, della legge n. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, il limite di età dei 12 anni non si applica.

Possono accedere al congedo straordinario COVID-19 anche i genitori che hanno esaurito la fruizione massima individuale e di coppia prevista dalla normativa che disciplina i congedi parentali ordinari (Messaggio INPS 1281/2020).

La frazionabilità del periodo è consentita solo a giornate intere e non in modalità oraria (Circolare INPS n.45 del 25/03/2020).

I periodi già fruiti come congedo parentale ordinario, verranno convertiti d'ufficio dall'INPS in congedo straordinario COVID-19 e di conseguenza godranno dell'indennità prevista per il congedo straordinario e non saranno computati ai fini del congedo ordinario. (Messaggio INPS 1281/2020)

Gli eventuali periodi di prolungamento del congedo parentale ex art.33 del D.lgs.151/2001, fruiti dai genitori successivamente al 5 marzo, nel massimo di 15 giorni, sono convertiti d'ufficio nel Congedo Covid-19 con diritto all'indennità e non computati né indennizzati come congedo parentale (Circolare INPS n.45 del 25/03/2020).

La fruizione del congedo COVID-19 è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non sia presente un genitore che fruisca di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o sia disoccupato o non lavoratore.

I genitori affidatari sono equiparati a tutti gli effetti.

In alternativa al congedo parentale straordinario COVID-19 è possibile fruire di un bonus/voucher (vedi sotto).

L'INPS procede al monitoraggio della spesa, e provvederà a rigettare le domande pervenute oltre i limiti previsti.

Il congedo parentale straordinario COVID-19 può esser fruito cumulativamente nell'arco dello stesso mese con i giorni di permesso retribuito per legge 104, anche come estesi dal decreto Cura Italia, con il prolungamento del congedo parentale per figli con disabilità grave (Messaggio INPS



1281/2020) e con il congedo straordinario di cui all'articolo 42 comma 5 del D.lg.151/2001 (Circolare INPS n.45 del 25/03/2020).

Domanda:

E' già possibile avvalersi del congedo, ma non appena l'INPS avrà completato l'adeguamento delle procedure informatiche, sarà necessario presentare apposita istanza tramite patronato o PIN personale INPS (circolare INPS n.45 del 25/03/2020). Da segnalare che con il Messaggio 1281/2020 l'INPS aveva consentito l'utilizzo delle modalità di richiesta già in uso per il congedo parentale ordinario.

I genitori che hanno già fatto richiesta e, alla data del 25 marzo (data della Circolare INPS n.45), hanno già in corso un periodo di congedo parentale "ordinario" non devono presentare una nuova domanda, in quanto il congedo verrà convertito d'ufficio in congedo Covid-19.

I genitori di figli con handicap grave che hanno già fatto richiesta e, alla data del 5 marzo, hanno 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 perché saranno convertiti d'ufficio nel congedo COVID-19 con diritto alla relativa indennità. I genitori di figli maggiori di 12 anni portatori di handicap grave, che non abbiano in corso di fruizione un prolungamento del congedo parentale, possono già usufruire del congedo COVID-19, ma 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. (Messaggio INPS 1281/2020)

L'istanza va poi comunicata al datore di lavoro, in omogeneità alla procedura in essere per il congedo parentale ordinario.

Questioni aperte:

- In attesa di ulteriori indicazioni, al termine del congedo straordinario COVID-19 è possibile fruire del congedo parentale ordinario, in presenza dei requisiti. Ma non si ha specifica tra i congedi fruibili cumulativamente nello stesso mese.
- Non è chiaro se, in presenza delle condizioni previste, il congedo Covid-19 sia richiedibile per ogni figlio, come avviene per il congedo parentale ordinario, o una sola volta per il nucleo familiare.
- In attesa di ulteriori indicazioni, il computo dei giorni del congedo straordinario COVID-19 dovrebbe avvenire in omogeneità con il congedo parentale ordinario; in assenza dunque di rientro in servizio, anche in modalità di lavoro agile, saranno computati sabati, domeniche e giorni festivi.
- L'esclusione del beneficio si ha se l'altro genitore è disoccupato, non lavoratore o fruisce di strumenti di sostegno al reddito e se appartiene al medesimo nucleo familiare. Vi potrebbe dunque essere una disparità di trattamento tra coppie genitoriali del medesimo nucleo e di nuclei differenti.
- Non è chiaro se, nel settore sanitario privato accreditato, il datore possa rifiutare la fruizione dei permessi. Il DL non lo prevede espressamente per i congedi parentali, ma solo per l'estensione dei permessi ex legge 104.



2. Per lavoratori dipendenti, settore privato, figli 12-16 anni

I genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli di 12-16 anni hanno diritto ad assentarsi dal lavoro con conservazione del posto e divieto di licenziamento, senza indennità né contribuzione, per tutto il periodo di sospensione di servizi educativi e attività didattiche disposto con il DPCM del 4 marzo 2020, purché nel nucleo familiare l'altro genitore non sia non lavoratore o non fruisca di strumenti di sostegno del reddito in caso di sospensione o cessazione.

Attenzione: L'INPS nel Messaggio n.1281 del 20/03/2020 e nella Circolare n. 45 del 25/03/2020 definisce una limitazione al diritto di assentarsi dal lavoro, pari a 15 giorni. Tale limitazione non può avere effetto, non essendo contenuta nel testo del DL.

Domanda:

I genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni, devono presentare domanda di congedo straordinario COVID-19 unicamente al proprio datore di lavoro e non all'INPS.



3. Per lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata e lavoratori autonomi, settore privato, figli 0-12 anni o con handicap grave

A decorrere dal 5 marzo e sino al 3 aprile 2020, in conseguenza della chiusura delle attività didattiche e educative prevista dal DPCM 4 marzo 2020, per i genitori iscritti alla gestione separata INPS in via esclusiva è previsto un congedo straordinario COVID-19 per figli di età anche superiore ai 3 anni ma non superiore ai 12 anni e un numero massimo di 15 giorni, con una indennità pari al 50 per cento di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità per ogni giornata. Non è prevista la sussistenza del requisito di un minimo contributivo.

Per i genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS, il congedo è previsto per figli anche maggiori di 1 anno e fino a 12 anni di età e l'indennità è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 30 per cento della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto. Non è prevista la sussistenza della regolarità contributiva.

In caso di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, della legge n. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, il limite di età dei 12 anni non si applica.

I genitori in possesso dei requisiti previsti possono già fruire del congedo straordinario COVID-19, anche nei casi in cui la procedura INPS per la presentazione della domanda non sia ancora operativa.

I periodi del congedo sono coperti da contribuzione figurativa, nei limiti previsti per le ipotesi dei congedi parentali.

I periodi di congedo parentale ordinario eventualmente già richiesti alla data del 17 marzo (giorno di entrata in vigore del DL n.18/2020), anche se fruiti durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole, non potranno essere convertiti nel congedo straordinario COVID-19. (Messaggio INPS 1281/2020)

La fruizione del congedo COVID-19 è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non sia presente un genitore che fruisca di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o sia disoccupato o non lavoratore.

In alternativa al congedo parentale straordinario COVID-19 è possibile fruire di un bonus/voucher (vedi sotto).

I genitori affidatari sono equiparati a tutti gli effetti.

L'INPS procede al monitoraggio della spesa, e provvederà a rigettare le domande pervenute oltre i limiti previsti.

Domanda:

E' già possibile presentare domanda all'INPS tramite patronato o PIN personale INPS, con le normali procedure per il congedo parentale ordinario, per:



- i genitori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata con figli minori di 3 anni di età;
- le lavoratrici autonome con figli minori di 1 anno.

Dovranno invece attendere gli adeguamenti informatici per presentare domanda, pur potendo sin d'ora fruire del beneficio (con decorrenza non antecedente al 5 marzo):

- I genitori lavoratori iscritti alla gestione separata, che abbiano raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti;
- Le lavoratrici autonome iscritte all'INPS che abbiano raggiunto il limite individuale previsto;
- I lavoratori autonomi iscritti all'INPS.

Questioni aperte:

- L'esclusione del beneficio si ha se l'altro genitore è disoccupato, non lavoratore o fruisce di strumenti di sostegno al reddito e se appartiene al medesimo nucleo familiare. Vi potrebbe dunque essere una disparità di trattamento tra coppie genitoriali del medesimo nucleo e di nuclei differenti.



4. Per lavoratori dipendenti, settore pubblico

E' esteso ai genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico il medesimo congedo straordinario specifico previsto per il settore privato, anche in relazione all'estensione normata per i figli con handicap grave, salvo nel caso in cui uno o entrambi i genitori lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici.

L'erogazione e le modalità di fruizione sono definite dall'amministrazione pubblica di riferimento.

In alternativa al congedo parentale straordinario COVID-19 è possibile fruire di un bonus/voucher (vedi sotto).

Domanda:

La domanda di congedo è presentata alla propria Amministrazione pubblica secondo le indicazioni dalla stessa fornite.



- **BONUS (VOUCHER) PER SERVIZI DI BABY SITTING TRAMITE LIBRETTO FAMIGLIA, ALTERNATIVI AL CONGEDO PARENTALE STRAORDINARIO COVID-19 – ARTT.23 E 25**

In alternativa al congedo parentale straordinario COVID-19 previsto per i figli, per i medesimi lavoratori beneficiari è possibile avere un bonus (o voucher), per prestazioni di baby sitting utilizzate dopo il 5 marzo durante i periodi di sospensione delle attività didattiche.

Il bonus spetta dunque:

- ai genitori di figli di età inferiore a 12 anni alla data del 5 marzo 2020;
- oltre il limite d'età di 12 anni, in presenza di figli con handicap in situazione di gravità, purché iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

Il bonus è riconosciuto anche in caso di affidamento preadottivo con sentenza o provvedimento del giudice e in caso di adozione.

Il bonus è riconosciuto a dipendenti del settore privato, iscritti alla gestione separata, autonomi iscritti all'INPS; è riconosciuto anche a lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari (art.23).

Il bonus è inoltre riconosciuto ai lavoratori pubblici, con riferimento ai lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alle categorie di medici, infermieri, tecnici di laboratorio biomedico, tecnici di radiologia medica, operatori sociosanitari. E' inoltre riconosciuto al personale del comparto sicurezza, difesa, soccorso pubblico impiegato alle esigenze connesse all'emergenza epidemiologica (art.25).

Il bonus è riconosciuto per ogni nucleo familiare, perciò verrà computato in modo parziale per ogni minore del nucleo aventi diritto sino al raggiungimento del limite massimo previsto. In caso di genitori che non fanno parte dello stesso nucleo familiare, INPS ritiene che vada richiesto ed erogato dal soggetto che convive con il minore. In ogni caso il genitore richiedente dovrà autodichiarare la presenza/assenza dell'altro genitore o di essere genitore unico e la convivenza con il minore (Circolare INPS n.44 del 24/03/2020).

Il bonus erogato dall'INPS mediante libretto famiglia di cui di all'articolo 54-bis della legge 24 aprile 2017, n. 50.

Il bonus è di importo complessivo massimo di 600€ per ogni nucleo familiare.

Il bonus è incrementato a massimo 1.000€ per il nucleo familiare dei lavoratori dipendenti di:

- settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alle seguenti categorie: Medici; Infermieri; Tecnici di laboratorio biomedico; Tecnici di radiologia medica; Operatori sociosanitari
- comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.



L'accesso al bonus è disciplinato dall'INPS, che riceve le domande e provvede a rigettarle in caso di superamento del limite di spesa previsto (definito in 1.261,1 milioni per i destinatari art. 23 e 30 milioni per i destinatari art.25 per l'anno 2020), anche in via prospettica.

E' possibile cumulare il bonus con i giorni di permesso retribuito per legge 104, anche come estesi dal decreto Cura, e con il prolungamento del congedo parentale per figli con disabilità grave.

La prestazione spetta a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cassazione dell'attività lavorativa (ad esempio NASPI CIGO, indennità di mobilità,...) o altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Domanda:

La modulistica ufficiale INPS è disponibile e può essere presentata attraverso i patronati o con PIN dispositivo INPS.

Al fine di consentire l'erogazione del beneficio, i beneficiari del bonus avranno l'onere di registrarsi tempestivamente come utilizzatori di libretto Famiglia. Potranno farlo avvalendosi, anche in questo caso, del supporto del patronato o con PIN dispositivo INPS, nell'apposita sezione dedicata alle prestazioni occasionali > "Libretto Famiglia link". Parimenti, devono registrarsi come prestatori sulla piattaforma dell'INPS dedicata alle Prestazioni occasionali i soggetti che prestano i servizi di baby-sitting, ed esercitando "l'appropriazione" delle somme nell'ambito di tale procedura.

I lavoratori autonomi non iscritti all'INPS possono utilizzare il modulo di domanda INPS, prenotando il budget della prestazione, in attesa che la rispettiva cassa previdenziale comunichi all'INPS il numero dei beneficiari (Circolare INPS n.44 del 24/03/2020).

Il genitore beneficiario del bonus dovrà procedere poi alla cd. appropriazione telematica del bonus entro 15 giorni dalla comunicazione di accoglimento della domanda e disporre per la remunerazione delle prestazioni lavorative, che devono essere comunicate in procedura dopo il loro svolgimento e comunque entro il 31/12/2020. Il prestatore di lavoro riceverà il compenso il giorno 15 del mese, per le prestazioni inserite entro il giorno 3.

Tenuto conto della ratio dell'istituto, limitatamente al presente bonus, il prestatore di lavoro (baby sitter) potrà essere lo stesso con cui il genitore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato, facendo riferimento a ore aggiuntive di lavoro domestico e assistenza e sorveglianza dei minori.



• ESTENSIONE DEI PERMESSI EX ART.33 L.104/92 (HANDICAP GRAVE) – ART.24

Il numero di giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, come disciplinato dall'articolo 33 comma 3 (e 6) della L.104 del 1992, è incrementato di ulteriori 12 giornate complessive per il bimestre marzo-aprile.

In aggiunta ai 3 giorni mensili già previsti dalla legge n. 104/92 (3 per il mese di marzo e 3 per il mese di aprile) è dunque possibile fruire di ulteriori 12 giorni complessivi per i mesi di marzo e aprile.

Hanno diritto all'estensione:

- Genitori di figli con disabilità grave non ricoverati a tempo pieno;
- Coniuge, parenti e affini entro il secondo grado di persone con disabilità grave (ovvero entro il terzo grado nei casi previsti), non ricoverati a tempo pieno;
- Lavoratori con disabilità grave.

Nonostante il DL n.18 del 17 marzo 2020 infatti faccia letteralmente riferimento ai soli soggetti annoverati nel comma 3 dell'art.33 della legge 104, le norme interpretative e attuative e gli orientamenti della presidenza del Consiglio consentono di avere certezza dell'estensione anche ai soggetti del comma 6.

Infatti, la relazione tecnica che accompagnava il Decreto Legge annovera nel conteggio i costi relativi anche ai lavoratori con handicap grave; il 18 marzo l' "Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità" (disabilita.governo.it) istituito presso la Presidenza del Consiglio ha pubblicato nella propria pagina istituzionale l'informativa esplicativa sui permessi in questione, definendoli come riconosciuti a "i lavoratori che assistono una persona con disabilità e quelli cui è riconosciuta disabilità grave"; il Ministero del lavoro e delle politiche sociali nella Circolare del 24/03/2020 della DG Personale, indirizzata al personale del Ministero ma orientativa per l'applicazione in senso generale, riconosce il diritto in capo anche ai "lavoratori con disabilità grave"; ed infine l'INPS, pur dopo aver definito con proprio Messaggio n.1281/2020 come beneficiari esclusivi dell'istituto i lavoratori che assistono un familiare con handicap grave (ex art.33 comma 3), torna a normare la materia riconoscendo l'applicazione estesa ai lavoratori ex comma 6 con Circolare INPS n.45 del 25/03/2020.

La Cisl ha presentato proposta di emendamenti al Senato, con l'intento di modificare il DL in sede di conversione per accogliere tale indirizzo anche nella legge originalmente istitutiva, in modo che possa essere definito anche nel caso di eventuali proroghe dell'istituto.

Il personale sanitario può accedere al beneficio, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Non sarà possibile fruire dei permessi nella forma dei riposi orari giornalieri, ma sarà sempre possibile frazionare i giorni in ore, almeno nel settore privato. Ai fini della frazionabilità in ore, restano fermi gli algoritmi già in uso (ex Messaggi INPS n.16866/2007 e n.3114/2018) per la quantificazione del massimale orario dei 3 giorni mensili ordinariamente previsti, sia nel caso di tempo pieno che di part-time; per i 12 giorni di permessi aggiuntivi Covid-19, invece, in caso di rapporti di lavoro part-time verticale o misto, si applica il seguente algoritmo: (orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part-time/orario medio settimanale teoricamente eseguibile a tempo pieno) x 12. I permessi possono essere fruiti anche consecutivamente nello stesso mese. (Messaggio INPS n.1281/2020 e Circolare INPS n.45 del 25/03/2020).



Restano ferme le modalità precedenti di fruizione e di cumulo di tali permessi (Circolare Ministero del lavoro – DG Personale del 24/03/2020).

Si confermano le disposizioni in essere in materia di fruizione di permessi ex art.33 L.104/92 e pertanto è possibile cumulare più permessi in capo allo stesso lavoratore, in caso assista più soggetti disabili gravi; o in caso assista un soggetto disabile grave e sia lavoratore disabile grave egli stesso. (Circolare INPS n.45 del 25/03/2020).

Domanda:

I lavoratori del settore privato già in possesso di provvedimento di autorizzazione dell'INPS in vigore nei mesi di marzo e aprile, in relazione ai permessi ordinari ex art.33 L.104/92, possono presentare domanda esclusivamente al datore di lavoro secondo le modalità già in uso.

I lavoratori del settore privato privi di provvedimento di autorizzazione in corso di validità devono presentare domanda all'INPS tramite patronato o PIN personale e, una volta ottenuto il provvedimento, potranno presentare domanda al datore di lavoro. Considerato che l'INPS ha sospeso le visite di accertamento, si è in attesa di delucidazioni dall'Istituto in merito alla possibilità di utilizzare l'autorizzazione provvisoria.

I lavoratori agricoli e lavoratori dello spettacolo a tempo determinato devono presentare una nuova domanda secondo le consuete modalità solo nel caso in cui non sia già stata presentata una istanza relativa ai mesi per cui è previsto l'incremento delle giornate fruibili.

I lavoratori del settore pubblico presentano la domanda alla propria Amministrazione pubblica di riferimento, secondo le indicazioni dalla stessa fornite.



- **LAVORATORI DISABILI O CON GRAVI PATOLOGIE: ASSENZA COME RICOVERO OSPEDALIERO, LAVORO AGILE, ASSENZA GIUSTIFICATA, SOSPENSIONE CONDIZIONALITA' DEL COLLOCAMENTO MIRATO**

1. Lavoratori disabili gravi, immunodepressi, con esiti da patologie oncologiche o in terapie salvavita: assenza parificata al ricovero ospedaliero (art.26)

Per i lavoratori dei settori pubblico e privato con disabilità con connotazione di gravità, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L.104/92 o 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, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della citata L. n. 104, fino al 30 aprile 2020, i periodi di assenza dal servizio sono equiparati al ricovero ospedaliero (ex art. 19 comma 2, del DL 2 marzo 2020 n.9).

Tali periodi sono equiparati alla malattia ai fini del trattamento economico previsto e, essendo parificati al ricovero ospedaliero, per molti CCNL non sono computabili ai fini del periodo di comporta.

Questioni aperte:

- Non è chiaro quale sia la certificazione che dà accesso all'istituto, nella seconda fattispecie. Non è chiaro nello specifico se sia necessario essere in possesso della certificazione di handicap non in condizione di gravità (comma 1) (la Circolare Ministero Lavoro – DG Personale del 24/03/2020 non fa riferimento alla Certificazione di handicap ex comma 1, ma a “idonea certificazione” delle condizioni di immunodepressione, patologia oncologica o sottomissione a terapie salvavita) e se essa sia sufficiente, laddove nel verbale di accertamento si riconosca una delle condizioni descritte (immunodepressione, esiti da patologie oncologiche, svolgimento di terapie salvavita), o altrimenti quale altra certificazione sanitaria sia necessaria. Si rileva inoltre come ottenere la certificazione di handicap al momento risulti impossibile a causa delle sospensioni degli accertamenti in atto, e sarebbe preferibile optare per certificazioni sanitarie già in possesso dei lavoratori o, in alternativa, l'attestazione del medico di medicina generale.
- Non è chiara la procedura per i lavoratori con handicap in condizione di gravità.
- Andrà specificato che l'equiparazione dell'assenza con il ricovero ospedaliero ha effetto per la retribuzione e il calcolo delle assenze ai fini del comporta, ove previsto, ma non rileva ai fini della possibilità di un parente o affine di accedere ai permessi ex L.104/92 per la cura del lavoratore disabile in condizione di gravità.



2. Lavoro agile (art.39)

Fino al 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti con handicap in condizione di gravità o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona handicap in condizione di gravità, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile (ai sensi della L. 81/2017) a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

La suddetta disciplina si applica, in quanto compatibile e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente previste, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, secondo le direttive emanate anche per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, adottate in base a quanto previsto dall'art. 14 della L. 124/2015. In ogni caso, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 ovvero fino a una data antecedente stabilita con DPCM, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni (ex art.87 del DL n.18/2020).

Durante l'emergenza epidemiologica da COVID-19, il lavoro agile può essere applicato anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa vigente e che gli obblighi di informativa possono essere assolti in via telematica.

Viene, inoltre, previsto un diritto di precedenza in favore dei lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa, ai quali è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.

Questioni aperte:

- Non è di facile delimitazione la nozione di prestazione con caratteristiche "non compatibili" con la prestazione di lavoro in modalità agile.



3. Assenza giustificata (art.47)

Fatti salvi i congedi e permessi (artt.23 e 24) e i diritti e tutele per l'accesso al lavoro agile (art.39) definiti nel presente decreto, fino al 30 aprile l'assenza dal lavoro di uno dei genitori conviventi di figlio con disabilità non può costituire giusta causa di recesso dal contratto di lavoro ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile, se preventivamente comunicata e motivata l'impossibilità di accudimento a seguito della sospensione delle attività dei Centri diurni.

4. Sospensione degli obblighi relativi al collocamento mirato (art.40)

Considerata la situazione di emergenza, al fine di limitare gli spostamenti delle persone fisiche ai casi strettamente necessari, sono sospesi per due mesi dall'entrata in vigore del presente decreto, tra gli altri, gli adempimenti relativi agli obblighi di cui all'articolo 7 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Questioni aperte:

- Essendo inserito nel contesto delle sospensioni della condizionalità, andrà chiarito se sospende le chiamate sui presenti e gli avviamenti numerici obbligatori.