

PICCOLA GUIDA AL DECRETO “RILANCIO”

Cos'è il DL “Rilancio”?

Il Decreto Legge “Rilancio” è un insieme di misure normative ed economiche a tutela di cittadini, lavoratori e imprese, varato per affrontare la seconda fase dell'emergenza Coronavirus.

Quali misure prevede per la tutela dei posti di lavoro?

Il decreto varato prevede il potenziamento del Fondo d'Integrazione Salariale (esteso anche a aziende tra i 5 e i 15 dipendenti) e della Micro Cassa Integrazione in Deroga, per le aziende che occupano anche un solo dipendente, per un totale di 5 settimane da aggiungersi alle 9 precedenti (previste dal Cura Italia) da utilizzarsi entro il 31 agosto, più ulteriori 4 settimane da utilizzarsi dal 1 settembre al 31 ottobre 2020. La richiesta di accesso agli ammortizzatori sociali è in capo al datore di lavoro, che deve contattare le organizzazioni sindacali.

E rispetto ai Dispositivi di Protezione Individuale?

Il DL Rilancio, all'art.66 conferma ed estende quanto previsto dal decreto Cura Italia all'art.16: Per contenere il diffondersi del virus COVID-19, fino al termine dello stato di emergenza di cui alla delibera del Consiglio dei ministri in data 31 gennaio 2020, sull'intero territorio nazionale, per tutti i lavoratori e i volontari, sanitari e non, che nello svolgimento della loro attività sono oggettivamente impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di un metro, sono considerati dispositivi di protezione individuale (DPI) le mascherine chirurgiche reperibili in commercio (esteso anche ai lavoratori dei servizi domestici e familiari).

E il congedo parentale “speciale”?

Per i dipendenti del settore privato (art.72) è previsto un **ulteriore** periodo di 15 giorni (**fino ad un massimo di 30 a cui vanno tolti quelli già goduti**), continuativi o frazionati, di congedo parentale speciale retribuito al 50%, da fruire in alternativa ad altro genitore e subordinata alla condizione che entrambi i genitori siano lavoratori attivi (non utilizzabile quindi per nuclei in cui, ad esempio, 1 genitore percepisce indennità di disoccupazione), per figli fino a 12 anni. Per i figli compresi tra i 12 e i 16 anni si prevede un congedo con le medesime regole ma non retribuito.

Il limite di età non si applica per genitori di figli con disabilità grave.

La domanda sarà da presentare tramite portale INPS o tramite Patronato

In alternativa al congedo (per figli fino ai 12 anni) è prevista la possibilità di godere di un voucher “baby sitter” del valore massimo di **1200 euro (a cui detrarre quelli già utilizzati), spendibile anche per i centri estivi.**

Per i dipendenti del settore pubblico (art.72) è previsto il medesimo congedo, la cui erogazione e le cui modalità di fruizione sono a cura dell'amministrazione pubblica con cui intercorre il rapporto di lavoro

Per i soli dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alle categorie di medici, infermieri, tecnici di laboratorio e radiologia, operatori sociosanitari, e per i dipendenti del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19., il voucher “baby sitter” è elevato **fino a 2000 euro, con le medesime modalità previste sopra.**

E se usufruisco di permessi legge 104?

Il numero di giorni di permesso mensile retribuito è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate, per **maggio e giugno 2020** (art.73) per un totale di 18 giorni (3+3 da utilizzarsi a maggio e giugno +12 da spalmarsi nei due mesi).

Al personale sanitario è riconosciuto compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale impegnati nell'emergenza e del comparto sanità.

Sono in quarantena, cosa mi succede?

Il periodo trascorso in quarantena (domiciliare o con sorveglianza attiva) dal lavoratore del settore privato è equiparato a malattia ma non computabile nel periodo di comporto fino al 31 luglio 2020.

Sono valide fino alla medesima data anche le misure tutelative dedicate alle persone con immunodepressione o patologie gravi tali da identificarli come soggetti fragili, a rischio. (art. 74 prima art.26)

Restate sintonizzati per ulteriori aggiornamenti