

Cosa prevede il Decreto “Cura Italia” per lavoratori e lavoratrici?

Colleghi e colleghe,

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge n. 18/2020, «Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19». Riguardo i titoli che ci interessano, i provvedimenti principali sono i seguenti:

Articolo 19 – Cassa integrazione (Fis)

Viene estesa a tutti i settori economici la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) per un massimo di 9 settimane, con domanda da fare entro agosto 2020. **Ricordiamo che l'importo erogato dall'Inps equivale all'80% della retribuzione ma con un tetto massimo di € 939,89 per stipendi lordi fino a € 2159,48. Inoltre, prima di accedere alla CIG devono essere utilizzate le ferie e i permessi degli anni precedenti (dal 2019 all'indietro).** Per tale misura, vengono stanziati come tetto massimo, 1,347 miliardi. L'assegno ordinario di integrazione è concesso, sempre per 9 settimane e sempre nell'anno 2020, anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 dipendenti. È previsto che l'erogazione possa avvenire anche direttamente da parte dell'Inps al singolo dipendente.

Articolo 22, commi 1-9 – Congedo parentale e “bonus baby-sitter”

Per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo, a seguito della chiusura delle scuole, **i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli di età non superiore ai 12 anni e/o con disabilità accertata hanno diritto di fruire di un periodo di congedo (continuativo o frazionato) pari a 15 giorni. Per questo periodo viene riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione.** Gli eventuali periodi di congedo parentale fruiti dai genitori dall'inizio del periodo di sospensione scolastica sono convertiti nel congedo in oggetto con diritto all'indennità e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, ed è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore che sta usufruendo della Cassa integrazione o della Naspi o del Reddito di cittadinanza.

I genitori lavoratori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni, hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di chiusura delle scuole, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, **con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro**, ma sempre che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore che sta usufruendo della Cassa integrazione o della Naspi o del Reddito di cittadinanza.

In alternativa al congedo, è possibile scegliere la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting fino a un importo massimo di 600 euro, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo dal 05/03/2020 al 31/12/2020.

Le modalità operative per accedere al congedo o al bonus sono stabilite dall'INPS.

Articolo 24 – Permessi 104

Nel Bimestre marzo e aprile 2020, viene incrementato di 12 (dodici) il numero di giorni mensili di permesso retribuito per i lavoratori e le lavoratrici che usufruiscono della L. 104/1992.

Articolo 39 – Lavoratori disabili (categorie protette)

Fino al 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili ai sensi della L. 104/1992 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni previste dalla stessa L. 104/1992, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, salvo ovviamente che questo sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

Articolo 46 – Sospensione dei licenziamenti

Vengono sospesi i licenziamenti nelle situazioni oggi in vertenza e/o ristrutturazioni e il tempo per presentare domanda di Naspi e Dis-Coll (Indennità mensile di disoccupazione) si allunga di 60gg, passando da 68 a 128 gg f.

Articolo 63 – Premio “fedeltà”

È previsto poi un premio di 100 euro per il mese di marzo 2020 ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati, che abbiano continuato a lavorare nella sede di lavoro. **Il premio spetta a chi guadagni non più di 40mila euro l'anno ed è esentasse.**

Precisiamo che, trattandosi di legge dello Stato, le norme in essa contenute non possono essere oggetto di contrattazione sindacale, che sarà necessaria per garantire l'applicazione equa per tutti i/le dipendenti.

Ad ogni modo, riteniamo che tali provvedimenti, pur andando nella direzione auspicabile, mostrano tuttavia delle lacune e delle zone d'ombra.

In particolare riteniamo che non sia chiaro cosa succede a coloro a cui non viene rinnovato un contratto a termine (ad esempio i colleghi somministrati). Giuridicamente non sono dei licenziati e l'unica possibilità per loro, se rientrano nei requisiti, sembra essere la domanda di disoccupazione (Naspi). È forse perché c'è solo questa possibilità, che sono stati prorogati di 60 giorni (da 68 a 128) i termini per fare domanda?

Riteniamo poi il “premio fedeltà” indicativo di come oggi vengono considerati i lavoratori: il governo con 100 euro, un piatto di lenticchie, si lava la coscienza nei confronti di milioni di persone che sono state costrette (oggettivamente o soggettivamente) a recarsi al lavoro.

In ogni caso le risorse sono limitate (ogni misura infatti prevede un massimo tetto di spesa) e, di conseguenza, nulla garantisce che tutti/e gli aventi diritto ne potranno usufruire.

Non si poteva, invece, cogliere l'occasione per sperimentare un'unica misura di sostegno al reddito (un reddito di base incondizionato), ovvero un'erogazione minima di 750 euro mensili pro-capite (la soglia di reddito che l'Istat definisce come necessaria per la sopravvivenza), a prescindere dalla condizione professionale (occupato, inoccupato, stabile o precario, subordinato o autonomo) piuttosto che misure tampone temporanee. Temiamo purtroppo che dietro la retorica dello “stiamo uniti” e degli inni nazionali, si nasconda un futuro in cui le perdite verranno socializzate fra i lavoratori e i profitti rimarranno appannaggio delle aziende.

In ogni caso bisognerà attendere la pubblicazione delle CIRCOLARI INPS per la fruizione

Roma 18/03/2020

COBAS LAVORO PRIVATO – SETTORE TELECOMUNICAZIONI