

## CIRCOLARE INFORMATIVA SETTORE CONSULENZA DEL LAVORO - PAGHE

### Oggetto: Coronavirus

Con la circolare di ieri abbiamo cercato di sintetizzare le disposizioni contenute nel decreto cura Italia. Oggi tentiamo di elaborare possibili ipotesi di soluzioni per l'amministrazione del personale in questo periodo difficile. Ci concentreremo sui vari tipi possibili delle assenze dei lavoratori dipendenti.

Ferie – Cassa integrazione – Banca ore – Permessi retribuiti – Congedo straordinario genitori – Permessi familiari

Con l'ultimo decreto sono state create le basi per l'applicazione delle casse integrazioni guadagno (in realtà tecnicamente siamo di fronte a 4 istituti applicabili) in questo periodo di crisi. Rimane il dubbio se i fondi previsti basteranno per coprire tutte le esigenze nel caso ogni avente diritto presentasse effettivamente una domanda di sostegno.

Tutti gli operatori coinvolti sono chiamati ad agire con prudenza e con uno spirito di solidarietà. Ognuno può dare un suo contributo.

Come già evidenziato nella circolare di ieri:

Prima di parlare di cassa integrazione o altri fondi integrativi del reddito bisogna però chiarire un concetto. Le casse integrazioni non garantiscono tutta la retribuzione persa del lavoratore e nella maggior parte dei casi neanche 80% della retribuzione come si legge spesso. L'80% si riferisce alla retribuzione fino a un certo limite (abbastanza basso). In pratica i lavoratori mandati in cassa integrazione riceveranno un'indennità di ca. € 5,00 lordi per ora.

Per molte aziende e anche lavoratori sarà più conveniente il ricorso alle ferie. Per i lavoratori perché in tal modo percepiscono la retribuzione intera, per le aziende perché in tal modo possono liberarsi di oneri futuri e avere anche un risparmio indiretto, dato che anche durante la cassa integrazione maturano i ratei differiti (ferie, mensilità aggiuntive, tfr). Ogni singolo caso deve essere accuratamente valutato.

Finora vigeva sempre un principio semplice: prima di andare in Cassa integrazione bisogna usufruire delle ferie maturate e non ancora godute. La Cassa integrazione non è compatibile con un avanzo di ferie non godute. Se questo vale anche per la crisi in oggetto non è ancora chiarito del tutto.

Come spesso accade nella vita quotidiana, le nostre decisioni sono anche frutto di un compromesso. In questo senso, qualche possibile soluzione potrebbe essere:

Prendiamo come esempio teorico una sospensione del lavoro di 2 settimane. Allora si potrebbe ipotizzare di usufruire di ferie per una settimana e di fare domanda per la Cassa integrazione (ove possibile) per la seconda settimana. Ovviamente anche ogni altra ripartizione va bene.

Oppure sarebbe possibile anche mandare qualche lavoratore in Cassa integrazione e mandare gli altri in ferie, anche alternativamente.

E' possibile anche una „ripartizione” tra datore di lavoro e lavoratore dipendente: una settimana di ferie e una settimana di permesso retribuito. In questo caso il lavoratore percepisce sempre la sua retribuzione abituale per tutte e due le settimane, una settimana viene decurtata dal suo monte ore delle ferie e una settimana va a carico del datore di lavoro (senza decurtazione dal monte ore ferie).

Una soluzione potrebbe essere anche l'instaurazione di una banca ore: durante la crisi si lavora di meno e si recupera in un secondo momento. La retribuzione rimane sempre la stessa.

Si può pensare anche a permessi non retribuiti, sempre con il consenso del lavoratore.

La Cassa integrazione per il resto non è limitata ai casi di sospensione totale del lavoro, ma è possibile anche per casi di riduzione del lavoro, p.e. non si lavora 5 giorni per 8 ore, ma 5 giorni per 6 ore. In questo caso si fa ricorso alla Cassa integrazione per le 2 ore giornaliere non lavorate.

SEITE 1/2

Nel caso desidera far ricorso alla Cassa integrazione, chiediamo gentilmente di essere informati per poter intraprendere i passi necessari (domanda ecc.). A tale scopo abbiamo bisogno di una lista dei lavoratori interessati e della durata presunta della rispettiva sospensione o riduzione del lavoro.

## Congedo straordinario genitori.

Per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo e per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a 15 giorni, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire per i figli di età non superiore a 12 anni, fatto salvo per figli portatori di handicap, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione.

Questo vale anche per lavoratori autonomi iscritti alla gestione artigiani o commercianti INPS, la retribuzione spettante è di ca. € 20,00 giornaliera.

La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di 15 giorni, ed è subordinata alla 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 altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Fermo restando quanto previsto sopra, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni, hanno diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di indennità per il periodo di sospensione delle attività didattiche nelle scuole.

In alternativa alla prestazione di cui sopra è prevista per i genitori di figli fino a 12 anni di età la possibilità di scegliere la corresponsione di un bonus di max € 600,00 per l'acquisto di voucher per il baby-sitting. (Nell'art. 25 questo importo viene aumentato a € 1.000,00 per i dipendenti del settore sanitario appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori sociosanitari).

Il bonus voucher è altresì riconosciuto ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari.

Le modalità operative per le richieste del congedo e del bonus sono in fase di elaborazione da parte dell'INPS.

## Permessi retribuiti familiari

Il numero di giorni di permesso retribuito di cui all'art 33, comma 3 della L. 104/1992 è incrementato di ulteriori 12 giorni complessivi usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020. Complessivamente abbiamo la situazione: Marzo 3 giorni + Aprile 3 giorni + 12 giorni complessivamente: massimo 18 giorni nel periodo 03-04/2020. Sotto questo aspetto il decreto non era molto chiaro, ma nel frattempo sembra chiarito.

## Quarantena

Il periodo trascorso in quarantena è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento.

Per informazioni aggiuntive siamo naturalmente sempre a Vostra disposizione.

[www.contracta.it](http://www.contracta.it) – Tel. 0473/497902 – E-Mail: [personal@contracta.it](mailto:personal@contracta.it)

Merano, marzo 2020