

webinar: domande e risposte a cura di Randstad e LABLAW.

Conferma che i giorni totali di congedo L.104 previsti dal Decreto cura Italia sono 18, da usufruire in marzo e aprile (3+3+12).

Sì, questo è l'effetto dell'introduzione da parte del Decreto Cura Italia dell'ulteriore periodo di 12 giorni usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

1) rinnovo di contratti di somministrazione in vista di CIGO parziale degli stabilimenti; è plausibile?

2) mio referente Randstad mi ha proposto di fare proroga e passare a P/T i contratti (sempre pensando di farli lavorare parzialmente), è plausibile anche se questo accordo non lo attivo con il resto dei somministrati (altre Apl)?

3) anche i somministrati prima di attivare la FIS devono prima smaltire le ferie residue?

È preferibile valutare tutte le misure organizzative utili, comprese le proroghe dei contratti eventualmente in scadenza, prima dell'attivazione dell'ammortizzatore sociale. Nell'ambito di tali misure, le eventuali variazioni di orario debbono sempre essere concordate fra utilizzatore e lavoratore e mai imposte unilateralmente. La normativa emergenziale raccomanda lo smaltimento ferie e congedi, che potranno dunque essere soluzioni gestionali utili, sia per i diretti che per i somministrati.

Quali opportunità può sfruttare un'azienda con 14 dipendenti per chi ha mansioni che non possono essere svolte con la formula del lavoro agile?

Prima di utilizzare qualsiasi soluzione occorre che siano esauriti i giorni di ferie e i permessi retribuiti?

L'azienda potrà valutare l'utilizzo di ferie o congedi (soluzioni raccomandate dalle stesse istituzioni) o l'attivazione di un ammortizzatore sociale.

Salve, devo dimettere una persona per giustificato motivo. Dopo un diverbio con il titolare per questioni lavorative, dal 13.03 non si è più presentata al lavoro. Ora le dimissioni sono sospese per 60 giorni. Come devo comportarmi?

Va seguito il normale iter di contestazione disciplinare per procedere eventualmente con il licenziamento per giusta causa (le dimissioni sono infatti atto volontario del lavoratore). Il decreto congela solo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo e quelli collettivi.

"Sarà possibile attivare la TIS per lavoratori in Staff Leasing e con contratti di SOMMINISTRAZIONE (la cui scadenza è ancora lontana) nel caso in cui l'azienda chiedesse la Cassa Integrazione prevista per Covid-19, senza attivarla subito per i dipendenti? Mi spiego meglio: sarà possibile far stare a casa per primi in TIS i lavoratori in Staff Leasing e SOMMINISTRAZIONE, anche se i dipendenti continueranno a lavorare?"

Bisognerà valutare attentamente la situazione con il referente Randstad per capire la situazione specifica e se percorribile quanto ipotizzato, nel rispetto della parità di trattamento e fermo restando lo smaltimento di ferie e congedi raccomandati dalla normativa di emergenza di questo periodo.

Sono previste delle deroghe per lo sfioramento dei giorni di malattia per coloro che godono della L. 104 in virtù dell'emergenza virus? Parliamo di malato oncologico tra i lavoratori e /o più a rischio come cardiopatici e ipertensivi.

Il decreto Cura Italia ha previsto che fino al 30 aprile per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, nonché per i lavoratori 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, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n.9.

E' necessario far sottoscrivere un contratto integrativo per i lavoratori in smart working? Mi è sembrato che il DCPM abbia derogato tutta una serie di adempimenti burocratici in questo periodo di emergenza.

Siamo un'azienda artigiana con 25 dipendenti. Possiamo accedere alla CIGO o CIGD o CIGS? L'eventuale accordo di CIG vale anche per i lavoratori in staff leasing, o è necessario avviare un procedimento differente con il coinvolgimento delle APL?

Non è necessario la sottoscrizione di un contratto integrativo per attivare lo smart working. Nel caso in cui l'azienda utilizzatrice attivi un proprio ammortizzatore sociale (es. cigo), l'APL a sua volta attiverà, sulla base dei documenti da voi trasmessi, la procedura di TIS semplificata prevista dagli accordi di settore.

Lavoratore assunto in staff leasing può usufruire della cig e chi la deve chiedere visto che e' l'agenzia il datore di lavoro credo che sia molto importante in questo frangente capire bene il ruolo del datore di lavoro chi e' sia nello staff leasing che nel contratto di somministrazione?

Nel caso in cui l'azienda utilizzatrice attivi un proprio ammortizzatore sociale (es. cigo), l'APL a sua volta attiverà, sulla base dei documenti da ricevuti dall'impresa utilizzatrice, la procedura di TIS semplificata prevista dagli accordi di settore

Domande durante l'emergenza Covid-19:

- in che misura possiamo attivare misure di riduzione dell'orario di lavoro e quindi di stipendio? Forzate? Negoziali? Come?

- in che misura e con che modalità i dipendenti possono essere collocati in ferie o congedi forzati?

Bisogna fare riferimento ai vari istituti previsti dai decreti oltre agli ammortizzatori sociali classici (cassa integrazione etc.). La normativa emergenziale raccomanda la fruizione di ferie e congedi come misura gestionale utile. La riduzione individuale di orario dovrà essere concordata con il dipendente.

Riuscireste a spiegare anche eventuali casse integrazioni temporanee e gli eventuali modi per sospendere momentaneamente un dipendente senza licenziarlo e senza fargli consumare giorni di ferie che non ha?

Bisogna fare riferimento ai vari istituti previsti dai decreti oltre agli ammortizzatori sociali classici (cassa integrazione etc.). La normativa emergenziale raccomanda la fruizione di ferie e congedi come misura gestionale da privilegiare

Nuovi congedi parentali; tutele per aziende che continuano a lavorare?

Per quanto riguarda i congedi, dal 5 marzo 2020, 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 ai 12 anni, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 % della retribuzione. Per gli ammortizzatori sociali quali strumenti di tutela le consigliamo di consultare il nostro sito nella sezione dedicata all'emergenza Covid-19 per i dettagli delle misure (consultare la "[guida agli ammortizzatori sociali](#)").

1. I congedi parentali per i genitori dei minori di 12 anni, devono essere richiesti all'INPS ?
2. L'articolo 104 prevede che "La validità ad ogni effetto dei documenti di riconoscimento e di identità di cui all'articolo 1, comma 1, lettere c), d) ed e), del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, rilasciati da amministrazioni pubbliche, scaduti o in scadenza successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto è prorogata al 31 agosto 2020. La validità ai fini dell'espatrio resta limitata alla data di scadenza indicata nel documento". Include anche le patenti di guida?

I congedi parentali vanno richiesti all'INPS. in caso di dipendenti pubblici a domanda di congedo è presentata alla propria Amministrazione pubblica secondo le indicazioni dalla stessa fornite. La norma sulla proroga della validità dei documenti di riconoscimento fa riferimento a queste situazioni specifiche: "c) DOCUMENTO DI RICONOSCIMENTO ogni documento munito di fotografia del titolare e rilasciato, su supporto cartaceo, magnetico o informatico, da una pubblica amministrazione italiana o di altri Stati, che consenta l'identificazione personale del titolare; d) DOCUMENTO D'IDENTITA' la carta d'identità' ed ogni altro documento munito di fotografia del titolare e rilasciato, su supporto cartaceo, magnetico o informatico, da una pubblica amministrazione competente dello Stato italiano o di altri Stati, con la finalità' prevalente di dimostrare l'identità personale del suo titolare; e) DOCUMENTO D'IDENTITA' ELETTRONICO il documento analogo alla carta d'identità elettronica rilasciato dal comune fino al compimento del quindicesimo anno di età".

Cortesemente potete dare informazioni circa FSBA prevista per ditte artigiane?

Le consigliamo di consultare il nostro sito nella sezione dedicata all'emergenza Covid-19 per i dettagli delle misure (consultare la "[guida agli ammortizzatori sociali](#)").

Permessi 104 estensione da 3 a 12 giorni come richiederli? Sono automatici? e quali le modalità di rimborso per azienda?

Le modalità di richiesta non sono variate - è soltanto aumentato il numero di giorni usufruibili, anche se in ogni caso bisogna fare riferimento alle indicazioni Inps intervenute al riguardo. Ricordiamo infatti che Il numero di giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive 12 giornate per i mesi di marzo e aprile 2020.

In merito alla l. 104 quanti sono i gg a marzo che possono essere richiesti dai lavoratori? da tutti i lavoratori, anche quelli di aziende private? con quali modalità?

Il numero di giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive 12 giornate per i mesi di marzo e aprile 2020. Tale tutela riguarda tutti i lavoratori -anche privati-e per le modalità di fruizione occorre fare riferimento alle indicazioni Inps.

Cassa integrazione e fruizione delle ferie. Chiusura programmata aziendale possibile spostarla a questo periodo?

L'azienda deve valutare la normativa di riferimento, compresa la contrattazione collettiva, ed in ogni caso ragionare sulle misure organizzative utili alla luce della normativa emergenziale che raccomanda la fruizione di ferie e congedi e l'utilizzo dello smart working.

Permessi 104: va fatta domanda tramite inps o si godono direttamente?

Per le modalità di richieste occorre fare riferimento alle indicazioni dell'Inps.

Sono previsti finanziamenti per le aziende che hanno attivato lo smart-working per lavori intellettuali? (i dipendenti, seppure disponibili insieme a noi, spesso non sono attrezzati a casa con connessioni veloci, pc e programmi adatti al lavoro da remoto) quali ammortizzatori sono previsti per dipendenti che hanno un contratto di part-time 30 ore settimanali e 8 ore settimanali?

Regione Lombardia ha pubblicato un bando con cui ha stanziato delle risorse per la promozione del lavoro agile. Sugli ammortizzatori consigliamo di consultare il nostro sito nella sezione dedicata all'emergenza Covid-19 per i dettagli delle misure.

Ad un dipendente è stata inviata una lettera di licenziamento prima del 23/2 - Con lo stesso è stato trovato un accordo transattivo che prevedeva l'uscita il 15 p.v. La firma della conciliazione deve essere rimandata a fine aprile anche se l'accordo è stato raggiunto prima del decreto?

La situazione va valutata tenendo conto che l'articolo 46 del Decreto Cura Italia dispone che, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, è precluso per 60 giorni l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo e che nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti alla data del 23 febbraio 2020. E' previsto, altresì, che durante tale periodo di 60 giorni, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo.

Come funzionano i congedi parentali nella pratica? Se l'azienda ha attivato lo smartworking i congedi parentali non possono essere richiesti dai dipendenti con figli e che lavorano da casa?

Le modalità di richiesta non sono variate - lo smart working è equiparato a tutti gli effetti al lavoro classico in postazione quindi è possibile richiedere il congedo parentale anche in smart working.

E' possibile giustificare l'assenza dal lavoro con certificato medico per quarantena per i lavoratori residenti nelle zone rosse che non possono uscire dal proprio paese per recarsi al lavoro in un paese non zona rossa?

Come previsto dal Decreto Cura Italia lo stato di quarantena, se certificato, è assimilato alla malattia.

Criteri di accesso alla cig in deroga. Ovvero per poter accedere è necessario prima azzerare il monte ferie/permessi anni precedenti e non avere lavoratori interinali in forza?

L'accesso alla CIGD non è precluso dalla presenza di somministrati- Fra le misure gestionali utili la normativa emergenziale raccomanda in effetti l'utilizzo di ferie e congedi.

Il manutentore: una figura non fondamentale per lo svolgimento delle attività ordinarie ma essenziale in emergenza. Come gestire una eventuale cassa integrazione per ridurre la presenza in azienda?

PS: Azienda operativa e che continua a produrre ma con uffici in smart working.

Le consigliamo di consultare il nostro sito nella sezione dedicata all'emergenza Covid-19 per il dettaglio delle misure-compresi gli ammortizzatori sociali, per valutazioni complessive ed utili anche sullo specifico caso.

1) Il ricorso alla Cassa Integrazione Ordinaria e al Fondo di Integrazione Salariale può essere effettuato anche in presenza di ferie/permessi pregressi da smaltire? Oppure va data la precedenza allo smaltimento delle ferie/permessi pregressi?

2) L'estensione dei permessi Legge 104 va intesa come totale di 18 giorni da usufruire tra Marzo e Aprile? Oppure va inteso come 3+12 giorni per Marzo e 3+12 giorni per Aprile?

3) In questo periodo di 60 giorni in cui vige il divieto di licenziamento per GMO è possibile concludere accordi conciliativi per licenziamenti di altro ordine?

Sii, è possibile - non c'è precedenza. In ogni caso la normativa emergenziale raccomanda fortemente la fruizione di ferie e congedi come misura gestionale utile nel nome della continuità occupazionale. Per quanto concerne i permessi di cui alla Legge n. 104, il numero di giorni di permesso mensile retribuito di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive 12 giornate per i mesi di marzo e aprile 2020. Di conseguenza il lavoratore disporrà di 3 giorni di permesso per marzo, di 3 giorni di permesso per aprile e di ulteriori 12 giorni complessivi da distribuire nel corso di questo bimestre (marzo - aprile).

1) le giornate integrative per L.104 possono essere fruite tutte e 12 nel mese di aprile? Le modalità di richiesta sono come per i 3 giorni mensili?

2) in caso i fondi bilaterali di solidarietà non abbiano capienza è possibile utilizzare la cassa integrazione in deroga?

Per gli ammortizzatori sociali le consigliamo di consultare il nostro sito nella sezione dedicata all'emergenza Covid-19 per il dettaglio delle misure e per valutazioni complessive ed utili anche sullo specifico caso. Per quanto concerne i permessi di cui alla Legge n. 104, il numero di giorni di permesso mensile retribuito di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive 12 giornate per i mesi di marzo e aprile 2020. Di conseguenza il lavoratore disporrà di 3 giorni di permesso per marzo, di 3 giorni di permesso per aprile e di ulteriori 12 giorni complessivi da distribuire nel corso di questo bimestre (marzo - aprile). Per le modalità di richiesta occorre fare riferimento alle indicazioni Inps.

E' possibile "forzare" i dipendenti a prendere giorni di ferie in questa situazione? Con quali criteri ed entro quali limiti?

La normativa emergenziale raccomanda la fruizione di ferie e congedi e l'utilizzo dello smart working come misura gestionale da privilegiare.

Per accedere agli ammortizzatori sociali è consigliato oppure obbligatorio smaltire le ore di permessi, ferie ed ex festività al 31 dicembre?

grazie

La normativa emergenziale raccomanda la fruizione di ferie e congedi e l'utilizzo dello smart working come misura gestionale da privilegiare.

Precisazioni su come riconoscere ai lavoratori presenti in azienda il bonus di euro 100 lavoratori in smart working ma anche presenti a giorni alterni in azienda.

Sul punto occorre fare riferimento alle indicazioni dell'INPS.

Avrei bisogno di chiarimenti in merito alla nuova disposizione per la cassa integrazione in deroga prevista nel decreto "salva italia".

Le consigliamo di consultare il nostro sito nella sezione dedicata all'emergenza Covid-19 per il dettaglio delle misure, compresi gli ammortizzatori sociali.

Avrei la necessità di capire come gestire in sicurezza una nuova somministrazione presso la nostra sede attraverso di voi, e le sue problematiche sia dal punto di vista della sicurezza, sia dal punto di vista economico, ovvero in caso di chiusura imposta come gestire economicamente la persona.

Consigliamo di contattare la nostra filiale di riferimento.

Ancora prima del decreto del 11.03 avevamo dotato gli operai dei dispositivi secondo noi necessari (guanti in lattice da utilizzare sotto ai DPI e mascherine). Qualora un dipendente non osservasse le disposizioni che abbiamo dato si può procedere con provvedimento disciplinare (es. ore di multa o monito scritto)?

Sì, il mancato utilizzo dei DPI può dar luogo a un procedimento disciplinare.

La cassa integrazione prevede la chiusura totale o solo parziale?

La cassa integrazione può riguardare l'intera unità produttiva o solo singoli reparti.

Congedo Parentale: si tratta di 15 giorni lavorativi o di calendario? Per lavoratori a ciclo continuo come vanno gestiti i giorni di congedo?

Le consigliamo di consultare il nostro sito nella sezione dedicata all'emergenza Covid-19 per i dettagli delle misure e di fare riferimento alle indicazioni Inps.

E' possibile attuare lo Smart working solo per una parte del tempo di lavoro del dipendente?

Sì, è possibile.

E' possibile sospendere dal lavoro e quindi dalla retribuzione quella categoria residuale di persone che in regime di sospensione totale dell'attività conseguente ai decreti non ha ne ferie, ne possibilità di rientrare nella CIG in deroga perché assunto dopo il 23/02 o perché dirigente? Come comunicarlo, nel caso, al dipendente?

Va comunque garantita la retribuzione.

Quale sarebbe l'iter per l'utilizzo di congedi, permessi e ammortizzatori sociali speciali?

Le consigliamo di consultare il nostro sito nella sezione dedicata all'emergenza Covid-19 per i dettagli delle misure e di fare riferimento alle indicazioni dell'Inps.

Smart Working a "part time" e utilizzo ferie a completamento dell'orario giornaliero, come si concilia questa soluzione per gli impiegati che possono lavorare da casa ma che hanno ridotte attività da fare per il calo delle attività data la situazione?

Lo smart working costituisce una modalità diversa di rendere la prestazione lavorativa, ma il contratto resta full time. La situazione descritta può eventualmente essere gestita utilizzando anche ferie o congedi-strumenti gestionali che sono anche raccomandati dalla normativa emergenziale.

L'azienda prima di accedere alla CIGO può imporre la fruizione delle ferie e dei PAR residui? Se sì, si parla delle ferie e dei PAR residui al 31.12.2019 oppure anche di quelli maturati e maturandi nel 2020?

La normativa emergenziale raccomanda la fruizione di ferie e congedi e l'utilizzo dello smart working come misura gestionale da privilegiare. Possono essere smaltite su indicazione dell'azienda tutte le ferie maturate e non godute del 2019; è importante far comprendere ai lavoratori l'importanza di utilizzare anche le ferie maturate e maturande nel 2020, per supportare l'azienda stessa in questo momento difficile.

Come gestire i contratti di somministrazione, nel caso di apertura della cassa integrazione da parte dell'azienda utilizzatrice?

Vi è obbligatorietà o meno di aver completato le ferie prime dell'apertura della cassa integrazione?

Quali sono le modalità applicative per accedere ai permessi parentali?

In caso di apertura da parte dell'azienda utilizzatrice di cassa Integrazione l'APL, sulla base dei documenti inviati dall'utilizzatore, può attivare per i suoi lavoratori somministrati in missione i propri ammortizzatori sociali.

La normativa emergenziale raccomanda la fruizione di ferie e congedi e l'utilizzo dello smart working come misura gestionale da privilegiare.

Per quanto riguarda i congedi, dal 5 marzo 2020, 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 ai 12 anni, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione.

Come usare gli ammortizzatori sociali a disposizione?

Come si fa la domanda? Azienda o lavoratore? Può avere effetto retroattivo? Si possono coprire, con cassa integrazione, i giorni non lavorati a marzo anche se non abbiamo ancora fatto domanda?

La richiesta di ammortizzatore sociale deve essere fatta dal datore di lavoro e può essere retroattiva. Le consigliamo di consultare il nostro sito nella sezione dedicata all'emergenza Covid-19 per il dettaglio delle misure, compresi gli ammortizzatori sociali.

Per quanto riguarda i congedi, dal 5 marzo 2020, 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 ai 12 anni, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione.

Gestione contratti di somministrazione in costanza di CIG (causale Covid-19)

Nel caso in cui l'azienda utilizzatrice attivi un proprio ammortizzatore sociale (es. cigo), l'APL a sua volta attiverà, sulla base dei documenti ricevuti dall'impresa utilizzatrice, la procedura di TIS semplificata prevista dagli accordi di settore.

Nel caso i dipendenti diretti dell'azienda non abbiano necessità di accedere alla Cassa Integrazione ma abbiano la possibilità di smaltire un numero consistente di ferie arretrate e il personale somministrato NON abbia ferie disponibili e NON abbia le medesime

competenze dei dipendenti a casa in ferie, l'azienda come si deve comportare con i somministrati?

Sulla base dei documenti inviati dall'utilizzatore, l'APL potrà valutare se vi sono le condizioni per richiedere l'attivazione degli ammortizzatori sociali di settore o individuare altre soluzioni gestionali utili per gli specifici rapporti di lavoro interessati.

Il ricorso alla CIGO - Covid-19 è esteso al personale somministrato?

Nel caso in cui l'azienda utilizzatrice attivi un proprio ammortizzatore sociale (es. cigo), l'APL a sua volta attiverà, sulla base dei documenti da ricevuti dall'impresa utilizzatrice, la procedura di TIS semplificata prevista dagli accordi di settore.

L'ampliamento dei congedi per la legge 104 è valida solo per chi presta cure a terzi o anche a chi è portatore di handicap grave?

L'estensione da parte del Decreto Cura Italia riguarda queste categorie di soggetti: "A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità". Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti" (33 comma III Legge 104 cui rimanda appunto il DL n. 18 del 17 marzo 2020).

Quali sono le principali caratteristiche dell'ammortizzatore assegno fis con causale Covid-19 e quali le differenze con istituto per altre cause?

Le consigliamo di consultare il nostro sito nella sezione dedicata all'emergenza Covid-19 per il dettaglio delle misure, compresi gli ammortizzatori sociali.

I lavoratori assunti dopo il 23 febbraio (data di retroattività del decreto) possono essere inclusi nella CIGO per il Covid-19?

Sì, le consigliamo di consultare anche il nostro sito nella sezione dedicata all'emergenza Covid-19 per il dettaglio delle misure, compresi gli ammortizzatori sociali.

Se attiviamo la cigo per covid bisogna azzerare prima le ferie? Se qualche dipendente ha mandato il certificato di malattia, bisogna considerarlo in malattia o in cigo?

Non è necessario azzerare le ferie prima dell'attivazione CIGO. Se la malattia è certificata, essa deve essere considerata come tale. Per il dettaglio delle misure, compresi gli ammortizzatori sociali, le consigliamo di consultare il nostro sito nella sezione dedicata all'emergenza Covid-19.

Il bonus pari a 100,00 Euro per il mese di marzo viene corrisposto soltanto a chi ha lavorato fisicamente in azienda o vale anche per coloro che hanno lavorato in smart working da casa?

Ai titolari di redditi di lavoro dipendente che possiedono un reddito complessivo di importo non superiore a 40.000 Euro spetta un premio, per il mese di marzo 2020, pari a 100,00 Euro e da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese. Il premio non concorre alla formazione del reddito ed è attribuito in via automatica dal sostituto d'imposta, che lo eroga a partire dalla retribuzione relativa al mese di aprile, e comunque entro i termini previsti per le operazioni di conguaglio.

Cosa intendiamo specificatamente per lavoro a distanza?

Modalità di lavoro, che deve essere stato precedentemente disciplinato in azienda, effettuato dal proprio domicilio o altro luogo esterno all'azienda con strumenti informatici propri o aziendali.

Le attività indicate all'allegato 1 possono continuare senza ulteriore autorizzazione o deve essere fatta anche una richiesta specifica al prefetto?

NON è necessaria l'autorizzazione prefettizia.

E' prevedibile un cambio mansione del dipendente?

Dispositivo dell'art. 2103 Codice civile. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In questo momento, il datore di lavoro ha la possibilità di decidere unilateralmente delle turnazioni per limitare gli ingressi in azienda?

Partendo dalla valutazione degli spazi in ottemperanza al rispetto delle distanze minime imposte (sia in relazione alle postazioni di lavoro, che agli afflussi in produzione e gli spazi comuni) è possibile, salvo preservazione delle condizioni contrattuali orarie da contratto del lavoratore.

Congedo parentale: se i genitori non vivono insieme cioè non fanno parte dello stesso nucleo familiare possono "dividersi" comunque i 15 giorni?

Per i genitori che hanno figli sotto i 12 anni costretti a casa dalla chiusura delle scuole è prevista la possibilità di fruire di congedi "speciali" validi retroattivamente dal 5 marzo per un massimo di 15 giorni da utilizzare tra madre e padre non contemporaneamente. Il congedo presuppone un'indennità al 50% della retribuzione. 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 beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore che possa occuparsi della prole.

Nel caso i figli siano più di uno? il congedo spetta comunque ad un solo genitore?

Per i genitori che hanno figli sotto i 12 anni costretti a casa dalla chiusura delle scuole è prevista la possibilità di fruire di congedi "speciali" validi retroattivamente dal 5 marzo per un massimo di 15 giorni da utilizzare tra madre e padre non contemporaneamente. Il congedo presuppone un'indennità al 50% della retribuzione. 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 beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore che possa occuparsi della prole.

Le modalità di richiesto del congedo straordinario di 15 giorni quali sono? Autocertificazione o richiesta all'Inps tramite PIN?

Richiesta all'Inps tramite PIN.

Chi paga il bonus babysitter: lo anticipa il datore di lavoro?

Si tratta un bonus di 600,00 Euro destinato ai nuclei familiari con minori fino ai 12 anni di età, da utilizzare per il servizio di baby sitting a cui sempre più genitori devono far ricorso con le scuole chiuse fino al prossimo 3 aprile. Può essere richiesto dalle famiglie con bambini di età inferiore a 12 anni solo in alternativa al congedo parentale. E' riconosciuta la corresponsione di un bonus di 600,00 Euro ai nuclei familiari con figli minori fino a 12 anni di età per l'acquisto di servizi di babysitting per fare fronte agli oneri relativi alla sospensione dei servizi educativi per l'infanzia, di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65 e delle attività didattiche nelle scuole primarie e secondarie di primo grado. Il bonus massimo è di 600,00 Euro per figli fino ai 12 anni di età.

La somma riconosciuta dovrà essere utilizzata mediante il Libretto Famiglia Inps, lo stesso strumento già usato oggi per il pagamento delle prestazioni occasionali dei collaboratori domestici.

In caso di figli con genitori separati/divorziati il congedo come funziona? Non facendo parte dello stesso nucleo familiare?

Entrambi i genitori possono richiedere il congedo parentale, ma devono regolarsi in funzione dei giorni 15 gg. totali a disposizione.

Si può attivare smart working e fis in giornate diverse?

Sì, saranno fondamentali gli accordi in sede di attivazione dell'ammortizzatore sociale specifico.

Come si devono fare le richieste di congedi parentali. Li deve fare il dipendente sul sito dell'INPS?

Sì, tramite il PIN.

L'azienda può richiedere che il dipendente usufruisca del congedo parentale o è una scelta esclusiva del dipendente?

La richiesta deve pervenire dal dipendente, l'azienda può informare della possibilità il dipendente.

I 15 giorni del congedo parentale si intendono lavorativi o di calendario?

Si intendono giorni lavorativi.

E' possibile sostituire i lavoratori che godono del congedo parentale?

Sì, è possibile.

Se uno dei genitori usufruisce dello smart working l'altro può usufruire del congedo parentale straordinario nelle stesse giornate?

Sì, è possibile.

Potete specificare meglio il concetto di ulteriori 12 gg per la 104: per marzo ed aprile. E' corretto che si tratta complessivamente di 18 giorni per questi due mesi?

Sì, si conferma che sono 18 giorni complessivi tra marzo e aprile (3+3+12).

Le persone con contratto a tempo determinato hanno diritto ai congedi parentali?

Sì, ne hanno diritto.

I 12 giorni aggiunti di 104 devono essere obbligatoriamente suddivisi tra marzo aprile o i 12 giorni aggiuntivi possono essere fatti tutti ad aprile 2020??

Il numero di giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori **complessive** 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020. Per il personale sanitario tale beneficio è riconosciuto compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale impegnati nell'emergenza Covid-19 e del comparto sanità.

Il lavoratore di un'azienda che apre il FIS può anche chiedere il congedo parentale nelle giornate non interessate dal provvedimento stesso?

Sì.

Qual è l'unità di misura dei congedi parentali? Si possono richiedere per metà giornata o eventualmente a ore?

È possibile fruire dei congedi parentali per un periodo continuativo o frazionato.

Il dipendente che ha una dichiarazione del medico di famiglia che dica che il dipendente stesso è venuto a contatto con il figlio di una persona affetta da coronavirus e quindi, per precauzione, il dipendente non è stato presente al lavoro, il datore di lavoro come considera questa assenza?

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.

Ho dei dipendenti che erano in ferie nel loro paese di origine (Perù) che dovevano rientrare il 15 marzo. Con il blocco dei voli fino al 16 aprile non hanno possibilità di rientrare (forse). Se hanno già finito i giorni di ferie il 15 marzo, i 30 giorni fino al 16 aprile come li metto?

E' possibile concordare con il lavoratore l'utilizzo delle ferie maturate e maturande nel 2020.

Se un dipendente è stato assunto a Marzo 2020, non potendo usufruire della CIG e non avendo quindi ferie residue nel 2019, deve restare a casa non retribuito o può anticipare le ferie che maturerà nel 2020?

E' possibile concordare con il lavoratore l'utilizzo delle ferie maturate e maturande nel 2020, per supportare l'azienda stessa in questo momento difficile.

I permessi Legge 104 sono in pratica fruibili 9 nel mese di marzo e 9 nel mese di aprile?

È previsto un incremento dei giorni di permesso retribuiti. In aggiunta ai 3 giorni mensili già previsti dalla legge n. 104/92 (3 per il mese di marzo e tre per il mese di aprile) è possibile fruire di ulteriori 12 giorni complessivi per i mesi di marzo e aprile.

In considerazione del limite di 1 miliardo e 300 milioni per la cassa integrazione ordinaria non si ritiene che l'inps potrebbe non accogliere le domande nel caso in cui i lavoratori abbiano delle ferie pregresse? Non potrebbe essere anche questo un criterio di valutazione dell'istituto piuttosto che l'ordine di presentazione delle domande?

I trattamenti di integrazione salariale sono riconosciuti entro i limiti massimi di spesa. Superati tali limiti, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

La Cassa integrazione in deroga può essere richiesta anche ad ore? Mi spiego meglio: se ho una riduzione di carico del 40%, posso utilizzare la cassa per il 40% ?

La cassa integrazione in deroga può comportare una riduzione o una sospensione del rapporto di lavoro.

Può un lavoratore rifiutarsi di fare le ferie in questo particolare periodo?

Possono essere smaltite su indicazione dell'azienda tutte le ferie maturate e non godute del 2019; è importante far comprendere ai lavoratori l'importanza di utilizzare anche le ferie maturate e maturande nel 2020, per supportare l'azienda stessa in questo momento difficile.

Se una persona superasse il periodo con dei giorni di malattia legati ad assenza per malattia collegata a Coronavirus come si dovrebbe procedere? Mi spiego meglio i giorni di assenza per malattia legata al Coronavirus devono essere computati nel conteggio del periodo?

L'assenza per malattia connessa al Covid-19 non è computabile ai fini del periodo di comporto.

La ns. azienda attiverà la CIG Covid-19 per un mese. Nel caso in cui dovessimo sospendere prima tale ammortizzatore, le eventuali settimane residue possono essere recuperate nel caso di ulteriore chiusura sempre per Covid-19?

È possibile ricorrere alla GIG connessa alla causale "emergenza COVID-19" per la durata massima di 9 settimane a decorrere dal 23 febbraio 2020 e comunque entro il mese di agosto 2020.

E' necessario ufficializzare per iscritto al lavoratore l'utilizzo dello smart working?

La modalità di lavoro agile può essere applicata, anche in assenza degli accordi individuali per la durata dello stato di emergenza Covid-19, assolvendo, in via telematica, agli obblighi di informativa sulla salute e sicurezza.

Effettuare la comunicazione telematica per i lavoratori in smart working è obbligatoria oppure è sufficiente condividere l'informativa INAIL sulla sicurezza con il personale?

Per l'attivazione dello smart working è sufficiente una procedura semplificata attraverso il caricamento di un file excel con la lista di tutti i dipendenti. Sul portale ministeriale è disponibile un tracciato excel che le aziende possono compilare per l'invio massivo. Non deve, invece, essere comunicato nessun accordo individuale o autocertificazione. Gli obblighi di informativa sono assolti in via telematica ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Inail.

Ho 2 dipendenti assunti in somministrazione che hanno maturato solo 3 giorni di ferie, si possono usufruire dei permessi 3+3+12 legge 104?

Per quanto concerne i permessi di cui alla Legge n. 104, il numero di giorni di permesso mensile retribuito di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive 12 giornate per i mesi di marzo e aprile 2020. Di conseguenza il lavoratore disporrà di 3 giorni di permesso per marzo, di 3 giorni di permesso per aprile e di ulteriori 12 giorni complessivi da distribuire nel corso di questo bimestre (marzo - aprile). Per le modalità di richiesta occorre fare riferimento alle indicazioni Inps.

E' possibile chiedere l'ammortizzatore sociale prevedendo una riduzione di orario per tutti i dipendenti o per una parte?

È possibile avvalersi degli ammortizzatori sociali connessi alla causale "emergenza COVID-19", per eventi che portano alla sospensione o alla riduzione dell'attività lavorativa, nei confronti dei lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato alla data del 23 febbraio 2020

Possono essere scalate tutte le ferie del 2020 per i collaboratori a tempo indeterminato?

Possono essere smaltite su indicazione dell'azienda tutte le ferie maturate e non godute del 2019; è importante far comprendere ai lavoratori l'importanza di utilizzare anche le ferie maturate e maturande nel 2020, per supportare l'azienda stessa in questo momento difficile.

La Cassa Integrazione è prevista anche per i dipendenti con anzianità lavorativa inferiore ai 12 mesi?

Sì, data l'emergenza Covid-19 non è richiesta anzianità lavorativa ma solo essere in forza alla data del 23 febbraio 2020

Nel caso in cui l'azienda avvii la procedura di cassa, è possibile per i dipendenti usufruire dei permessi L104 o dei congedi parentali?

La spettanza di permessi legge 104 come pure di congedi dovrà essere rapportata alla prestazione lavorativa residuale non soggetta a sospensione. Se la sospensione dal lavoro è totale, non spettano i permessi, mentre se è parziale con una sola riduzione dell'orario di lavoro deve essere fatta una proporzione tra i permessi/congedo spettanti e l'impegno lavorativo.

La Cassa Integrazione è prevista solo per i dipendenti assunti prima del 22 febbraio?

Per poter utilizzare gli ammortizzatori sociali è necessario che i lavoratori fossero in forza alla data del 23 febbraio 2020.

Quando parliamo di fruizione di ferie e permessi retribuiti intendiamo il maturato (dagli anni precedenti e al mese di competenza) oppure è già possibile fruire del maturando previsto nell'anno? in tal caso meglio privilegiare le 4 settimane di ferie rispetto ai permessi?

E' possibile fruire anche delle ferie spettanti nell'anno, come pure dei permessi. E' utile precisare che visto il carattere di urgenza, è possibile accedere agli ammortizzatori sociali senza aver azzerato le ferie.

Congedi parentali: come si presenta la domanda? E' vero che basta presentare domanda normale tramite sito INPS e poi sarà l'INPS stesso a convertire i permessi parentali in permessi Covid-19?

I genitori che hanno già fatto richiesta e, alla data del 5 marzo, hanno già in corso un periodo di congedo parentale "ordinario" non devono presentare una nuova domanda. I giorni di congedo parentale sono convertiti d'ufficio dall'INPS nel congedo introdotto per l'emergenza Covid-19. I genitori non fruitori, che intendono usufruire del nuovo Congedo COVID-19 e che hanno i requisiti di accesso ai congedi parentali "ordinari" possono presentare domanda al proprio datore di lavoro ed all'INPS, utilizzando la procedura di domanda di congedo parentale già in uso.

I permessi ex l. 104 possono essere goduti retroattivamente dal 1 marzo ?

Sì, la spettanza è mensile (3 giorni al mese), ai quali il decreto legge 18/2020 ha aggiunto 12 giorni da fruire tra marzo - aprile 2020.

E' vero che nel settore sanitario sono sospesi tutti i congedi in questo periodo? Se sì come si deve considerare il congedo ex L 104 classico e straordinario?

Sì, per il personale sanitario i permessi legge 104 sono riconosciuti compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale impegnati nell'emergenza COVID-19 e del comparto sanità. La valutazione dovrà essere fatta caso per caso.

Come vengono trattati i dipendenti in somministrazione con contratto a tempo indeterminato e missione senza scadenza?

Laddove l'attività dell'azienda utilizzatrice non rientrasse tra i codici ateco che possono continuare ad operare oppure ci fosse una contrazione dell'attività lavorativa, dunque la necessità di ridurre o sospendere la forza lavoro anche Randstad potrà attivare per i lavoratori somministrati (sia a tempo determinato che indeterminato) gli ammortizzatori sociali.

Nel conteggio dei giorni utili per il premio bonus di € 100 per chi si è recato presso il luogo di lavoro e non ha svolto lavoro in modalità agile, si includono anche le ferie e le malattie?

Il bonus di 100 euro spetta ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati, con reddito complessivo non superiore a 40.000 euro, che, durante il periodo di emergenza sanitaria Covid-19, hanno prestato servizio nella sede di lavoro nel mese di marzo 2020. I 100 euro sono ragguagliati alle effettive giornate lavorate presso la sede, dunque sono escluse ferie, malattia e smart working.

I soggetti immunodepressi dovranno astenersi dall'attività lavorativa in sede (no smart working) fino al 30 aprile o fino al 3 aprile?

Il decreto legge 18/2020 ha previsto fino al 30 aprile per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, nonché per i lavoratori 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, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n.9.

Per tutti gli altri lavoratori restano fermi i soli limiti di circolazione fino al 3 aprile.

I permessi L.104 (18 giorni complessivi nei due mesi) possono essere usufruiti anche a ore (es. 4 ore)?

Per quanto concerne i permessi di cui alla Legge n. 104, il numero di giorni di permesso mensile retribuito di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive 12 giornate per i mesi di marzo e aprile 2020. Di conseguenza il lavoratore disporrà di 3 giorni di permesso per marzo, di 3 giorni di permesso per aprile e di ulteriori 12 giorni complessivi da distribuire nel corso di questo bimestre (marzo - aprile). Per le modalità di richiesta occorre fare riferimento alle indicazioni Inps. E' consentita la fruizione a ore con le stesse regole già in essere.

Bisogna usare prima ferie e permessi o la cassa integrazione?

E' importante procedere allo smaltimento delle ferie, così come fortemente consigliato dai Decreti governativi, facendo comprendere ai lavoratori l'importanza di utilizzare anche le ferie maturate e maturande nel 2020, per supportare l'azienda stessa in questo momento difficile. Tuttavia, è utile precisare che visto il carattere di urgenza, è possibile accedere a cigo e cig in deroga senza aver azzerato le ferie.

Non siamo obbligati a far usufruire delle ferie per attivare gli ammortizzatori sociali?

Esatto, è solo consigliato.

Retail Fashion Company: quale ammortizzatore quindi? (50+ dipendenti)

Per gli ammortizzatori sociali le consigliamo di consultare il nostro sito nella sezione dedicata ("[guida agli ammortizzatori sociali](#)") per il dettaglio delle misure e per valutazioni complessive ed utili anche sullo specifico caso.

In riferimento alla CIGD, ci chiediamo se è necessario far smaltire le ferie o vista la situazione emergenziale, porre in "cassa" i dipendenti?

E' importante procedere allo smaltimento delle ferie, così come fortemente consigliato dai Decreti governativi. Tuttavia, visto il carattere di urgenza Covid-19, è possibile accedere a cigo e cig in deroga senza aver azzerato le ferie.

In caso di avvio di cig covid dal 16/03/2020 quanto prevalgono i congedi l. 104 (18gg)?

In caso di cassa integrazione, la spettanza dei permessi legge 104 dovrà essere rapportata alla prestazione lavorativa residuale prestata dal lavoratore. Se la cassa integrazione sarà a zero ore, non saranno previsti permessi in quanto non ci sarà prestazione lavorativa.

Per quanto riguarda la CIGO, ci sono indicazioni riguardo all'obbligo di usufruire dei giorni di ferie maturati prima di poter accedere all'istituto?

Per accedere alla CIGO, è obbligatorio che il lavoratore abbia utilizzato le ferie residue dell'anno precedente?

Ci sono indicazioni generali all'interno della normativa emergenziale in termini di raccomandazione ad utilizzare prima le ore di ferie, che diventano obbligatorie nel caso di cassa integrazione in deroga

I congedi di cui all'art 24, ulteriori 12 gg legge 104, sono conteggiati a giornate che il singolo dipendente chiede, escludendo i riposi?

No, sono frazionabili anche ad ore e i riposi non vanno conteggiati

Ho dipendente neoassunta dal 16.03.2020, ccnl industria gomma plastica: esistono ammortizzatori?

Le consigliamo di consultare il nostro sito nella sezione dedicata all'emergenza Covid-19 per il dettaglio delle misure, compresi gli ammortizzatori sociali (["guida agli ammortizzatori sociali"](#)).

Se attivo la cassa integrazione per alcune fasce di lavoratori, posso continuare a inserire lavoratori con competenze diversi da quelli in cassa e lavoratori in somministrazione?

Le unità produttive/reparti e le mansioni non interessate dall'ammortizzatore sociale non avranno problemi nella gestione dei contratti attivi (es. proroghe) o nell'effettuare nuovi inserimenti anche tramite somministrazione.

In caso il datore di lavoro dichiara non compatibile con l'organizzazione aziendale la richiesta di fruizione delle giornate aggiuntive di permesso L.104, potrebbe essere negato, o limitato, il diritto del lavoratore?

No, il diritto alla fruizione dei permessi l.104 non può essere negato e neppure per le giornate aggiuntive introdotte dal decreto legge 18/2020. Tuttavia, solo per il personale sanitario tale beneficio è riconosciuto compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale impegnati nell'emergenza COVID-19 e del comparto sanità. Inoltre, si ricorda che se il lavoratore fruisce di ammortizzatori sociali non può richiedere il permesso legge 104 in quanto non è possibile il pagamento di entrambi gli istituti.

Utilizzo ferie: quali? quante? Tutte quelle relative agli anni precedenti?

E' importante procedere allo smaltimento delle ferie, così come fortemente consigliato dai Decreti governativi, facendo comprendere ai lavoratori l'importanza di utilizzare anche le ferie maturate e maturande nel 2020, per

supportare l'azienda stessa in questo momento difficile. Tuttavia, è utile precisare che visto il carattere di urgenza, è possibile accedere a cigo e cig in deroga senza aver azzerato le ferie.

Se una persona superasse comporto con dei giorni di malattia legati ad assenza per malattia collegata a Coronavirus come si dovrebbe procedere? I giorni di assenza per malattia legata al Coronavirus devono essere computati nel conteggio del comporto?

No, non devono essere conteggiati.

Licenziamenti per gli apprendisti.

Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono comunque recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine.

Buongiorno, in riferimento ai permessi ex l. 104, il Decreto "Cura Italia" non fa un riferimento preciso ai beneficiari delle 12 giornate aggiuntive portando, per logica, a considerare tutti coloro che hanno un provvedimento di autorizzazione in corso di validità. Diversamente, l'allegato 1 al messaggio INPS 1281 indica esclusivamente i "lavoratori che assistono un familiare con handicap grave". Escludendo in tal senso coloro che sono titolari di una disabilità. Come è consigliabile procedere?"

Il Decreto Cura Italia si riferisce solo al caso del del comma 3 Art. 24 (Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104).

1. Il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

Per un lavoratore somministrato in scadenza il 31 marzo è obbligatorio prorogare il contratto?

No, non è obbligatorio

La domanda di congedo parentale può essere anche retroattiva?

Sì, è retroattivo ma solo dal 5 Marzo.

Un chiarimento: licenziamento per superamento periodo comporto (malattia) dovrà essere dimostrato l'estraneità al Covid-19 ?

Sì dovrà essere dimostrato che il periodo di comporto non include periodi di assenza dovuti al Covid.19.

L'Inps sostiene che le giornate aggiuntive di 104 spettino solo a chi fa assistenza non a chi usufruisce delle stesse giornate per se medesimo

I 12 gg si riferiscono solo alla fattispecie di cui all'art.33 comma 3 L.104/92.

Il licenziamento per mancato superamento del periodo di prova post 23/02 è possibile?

Dipende dalla durata del periodo di prova

Se usufruisco di ammortizzatori, quali CIG in deroga, posso assumere ugualmente nuovo personale dipendente?

Sì nei dipartimenti/siti che non sono interessati dalla cassa o comunque per mansioni diverse

Cassa Integrazione (FIS nel nostro caso, ccnl studi professionali): per quanto riguarda i dirigenti (con ccnl terziario), quale tipo di cassa integrazione posso avere accesso?

I dirigenti non hanno accesso alla Cassa Integrazione.

In caso di lavoratore avente diritto alle L 104, ma in PART TIME; gli ulteriori 12 gg previsti sono da riproporzionare? (es. da ridurre al 70% se PT a 28h sett.li?)

Sì, sono da riproporzionare.

I 12 giorni di permesso legge 104, possono essere richiesti solo dai lavoratori subordinati per assistenza di un familiare portatore di handicap oppure anche dai lavoratori portatori di handicap che già usufruiscono dei 3 giorni mensili di permesso per se stessi?

I 12 gg si riferiscono solo alla fattispecie dell'Art.33 comma 3 L.104/92; ossia al caso di assistenza a persone in condizione di disabilità individuate all'interno di tale specifica norma

Come ci dobbiamo comportare con i lavoratori in somministrazione con mansioni operative che hanno contratti in scadenza? E' possibile non prorogare il contratto interinale ed eventualmente assumere nuovamente tra qualche mese lo stesso lavoratore sempre a tempo determinato tenendo conto del decreto dignità ?

Sì è possibile cessare il lavoratore alla scadenza di contratto, ma se dovesse essere riassunto sarà necessario mettere la causale e si verrà assoggettati al contributo aggiuntivo di 0,5% previsto dal C.D. Decreto Dignità.

Come ci si comporta con i contratti a termine in scadenza? Terminano fisiologicamente? Molte grazie.

Al momento del raggiungimento della scadenza sì, prima no.

Il lavoratore smartworker non avrà la possibilità di avere accesso ai congedi e permessi straordinari?

E' possibile per un lavoratore in smartworking accedere ai congedi previsti dalla legge.

La norma sui licenziamenti, può essere retroattiva? Si è parlato di norma anticostituzionale. Nel nostro caso abbiamo avviato procedure prima della pubblicazione del decreto ma dopo il 23 febbraio.

L'art. 46 del decreto Cura Italia stabilisce che nel periodo che va dal 17 marzo 2020 al 16 maggio 2020, permane in vigore il divieto di avvio delle procedure di riduzione collettiva del personale e dei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo effettuati dai datori di lavoro. Per i licenziamenti collettivi di cui alla Legge n. 223-1991, a far data dal 17 marzo 2020 e fino al 16 maggio 2020 è preclusa la procedura in oggetto. A seguito della novità occorre ribadire che restano invece valide le procedure collettive avviate prima della data in vigore del decreto. Il profilo dell'eventuale incostituzionalità potrà essere sollevato solo dagli organi competenti.

Ii giorni aggiuntivi di 104, sono estesi anche a chi ne usufruisce ex art. 33, c.6?

Il riferimento del decreto Cura Italia si riferisce solo al caso del del comma 3 .Art. 24 (Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104).

1. Il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

In caso di apprendistato in scadenza ad aprile, si può procedere ad una non continuazione del rapporto di lavoro

Sì, è possibile procedere alla cessazione del rapporto alla scadenza, rispettando il preavviso previsto dalla normativa vigente

ROL, Permessi e Ferie: mi sembra di aver capito che i 12 giorni extra sono solo per i medici. Le altre aziende come possono fare? Dove non attivabile lo smart working o dove il lavoro fattibile da casa finisce, i dipendenti stanno consumando Rol e ferie. Ma non sono infinite. Quale alternativa abbiamo?"

Oltre ferie/rol è possibile utilizzare eventuali congedi retribuiti previsti già previsti dalla normativa oppure utilizzare quelli disciplinati dal decreto cura Italia (ad. esempio, l'estensione dei permessi 104; congedi per i figli < 12 anni ecc...). E' inoltre possibile utilizzare, dove previsto, l'istituto della banca ore o di regimi di flessibilità.

Sulla legge 104 a noi ci stanno arrivando richieste per complessivi 15 gg (3+12 al mese). quindi 15 gg a marzo e altri 15 gg dal 1 al 15 aprile.

I 12 giorni aggiuntivi si riferiscono al periodo Marzo Aprile complessivamente. Di conseguenza è possibile richiedere 3 giorni per Marzo e 3 giorni per Aprile + 12 giorni complessivi nel periodo Marzo-Aprile.

Azienda gomma plastica: può restare aperta e lavorare (come da ultimo Decreto) ma per coscienza personale decide di chiudere (presumibilmente fino al 03.04) può richiedere la Cassa (così da non usare permessi o ferie) o appunto, visto che può lavorare, non ne ha diritto? E se sì, può essere richiesta solo per la parte produttiva, e non per l'ufficio che lavorerebbe in modalità smart working?.

Deve valutare alla luce dei vari ammortizzatori sociali disponibili qual è la soluzione più idonea-fermo restando che la recente normativa raccomanda ai datori lo smaltimento di ferie e congedi.

Assunzione attivata in data 02 marzo a tempo determinato 12 mesi, può essere risolta per mancato superamento periodo di prova?

Dipende dalla durata del periodo di prova

Se abbiamo dei lavoratori con contratto a scadenza, possiamo chiudere il rapporto?

Al momento del raggiungimento della scadenza sì, prima no.

Fino a quando potranno essere presi i 15 gg del congedo parentale?

Si tratta di un congedo straordinario di massimo 15 giorni complessivi fruibili, in modalità alternativa, da uno solo dei genitori per nucleo familiare, per periodi che decorrono dal 5 marzo al 3 aprile.

Un'azienda con dipendenti sopra i 50 può accedere alla CIG in deroga?

Se vi sono le altre condizioni sì (consigliamo di consultare "[guida agli ammortizzatori sociali](#)").

Il congedo parentale straordinario è 15gg a bambino? in una famiglia con 2 bambini quindi 30gg?

Il congedo parentale è da intendersi 15 giorni per "nucleo familiare" quindi si considerano 15 gg complessivi

Per i congedi parentali straordinari, l'INPS ha già dato istruzioni operative per la richiesta? Non mi è chiaro se è sufficiente comunicarlo al datore di lavoro o se il dipendente deve presentare domanda sul sito dell'INPS e, se sì, tramite quale procedura.

Dipende dalla casistica in cui si trova il fruitore e varia in base alla classe di età dei figli. L'Inps ha in effetti fornito le prime indicazioni cui fare riferimento.

In caso di percezione di assegni familiari, è possibile fare richiesta per il voucher baby sitter?

Sì, è possibile.

Il Congedo può essere chiesto in modo retroattivo? Se un dipendente ha preso un giustificativo di assenza (ferie ad esempio) dal 5 marzo, può convertire le ferie in Congedo ex art. 23?

Sì, è possibile.

Per lo Smart Working ci vuole comunque un accordo con le RSU?

A fronte dei provvedimenti adottati dalle Pubbliche Autorità in occasione dell'emergenza corona virus, (periodo di 6 mesi dal 31 gennaio 2020 (cfr. delibera del Consiglio dei Ministri della stessa data) in conseguenza del rischio sanitario connesso al coronavirus) le modalità operative variano a seconda che il datore di lavoro decida o meno di avvalersi del regime "semplificato" introdotto dai provvedimenti sullo stato di emergenza legato al coronavirus. In questo caso è possibile sino al 31 luglio 2020 (termine previsto direttamente dalla legge) di far svolgere smart working senza accordo individuale in tutto il territorio nazionale;