

Se l'azienda non può beneficiare della CIGO, può azionare altri strumenti di sostegno al reddito?

Si, certamente

In caso di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa il datore di lavoro può ottenere la CIGD (cassa integrazione guadagni in deroga) qualora non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario in costanza di rapporto di lavoro, oppure le tutele previste dal FIS (fondo d'integrazione salariale) o dai Fondi di solidarietà, anche alternativi.

L'integrazione salariale ammonta all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata se fosse stato svolto il proprio orario di lavoro tenendo conto del limite massimo mensile dell'assegno stabilito di anno in anno.

Chi sono i destinatari degli ammortizzatori sociali (CIGO, CIGD, FIS e altri Fondi)?

Tutte le/i lavoratrici/ori dipendenti (comprese le/gli apprendiste/i), in forza alla data del 25 marzo 2020, esclusi i dirigenti ed i lavoratori domestici.

La scelta dei dipendenti da sospendere è rimessa all'imprenditore ma sempre nel rispetto di criteri oggettivi, razionali e coerenti con le finalità di trattamento di integrazione salariale e dei principi di **non discriminazione** e di correttezza e buona fede, ferma restando la necessità di rispetto della procedura di consultazione sindacale.

Sono previste altre indennità?

Absolutamente SI

In favore di lavoratori danneggiati dall'emergenza epidemiologica Covid 19, l'INPS può erogare direttamente, a richiesta, specifiche indennità mensili per categorie di lavoratori, tra cui:

- domestici per i mesi di aprile e maggio, che alla data del 23 febbraio abbiano in essere uno o più rapporti di lavoro, per un totale superiore alle 10 ore settimanali, a condizione che non siano conviventi con il datore di lavoro;
 - stagionali del settore del turismo e degli stabilimenti termali, già beneficiari di indennità per il mese di marzo, viene prevista un'ulteriore indennità anche per il mese di aprile. Ai lavoratori dei medesimi settori, che hanno cessato involontariamente l'attività nel periodo tra il 01 gennaio e il 17 marzo, a determinate condizioni (ad es. non essere percettori della naspi, né titolari di altro rapporto di lavoro) viene prevista un'indennità per il mese di maggio. Tali misure riguardano anche i lavoratori in somministrazione dei medesimi settori;
 - lavoratori intermittenti che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel periodo 1/1/2019 -31/1/2020, di cui agli artt. Da 13 a 18 del D.Lgs n. 81/2015;
 - nel settore agricolo, ai già beneficiari di indennità per il mese di marzo, viene prevista un'ulteriore indennità per il mese di aprile
- Se appartieni ad una delle predette categorie di lavoratori, ricordati di

verificare le incumulabilità previste dalla normativa in materia di indennità (ad es. con il reddito di emergenza, di cittadinanza o con le indennità erogate con il Fondo di cui all'art. 44 del D.L. n. 18/2020

Sei iscritta/o alla Gestione Separata INPS o sei lavoratrice/lavoratore autonomo?

Anche per te c'è una soluzione!

Indipendentemente da un minimo contributivo e/o dalla regolarità contributiva, puoi fruire del congedo speciale COVID-19 per figli fino ai 12 anni di età, per un massimo di 30 giorni, fino al 30 settembre prossimo.

Tuttavia, eventuali periodi di congedo parentale richiesti prima del 17 marzo 2020 non potranno essere convertiti nel congedo COVID-19 e resteranno disciplinati, computati ed indennizzati al 30% come congedo parentale.



**L'ISPettorato DEL LAVORO E LE CONSIGLIERE DI PARITA' SONO A TUA DISPOSIZIONE PER QUALSIASI CHIARIMENTO
CONTATTA I SEGUENTI RECAPITI:**

Ispettorato Territoriale del lavoro di Piacenza
Sede di Piacenza
Via IV Novembre, 64—PIACENZA
Itl.piacenza@ispettorato.gov.it
Telefono: 0523/339711

Consigliera di Parità Regionale
Alvisi Sonia
Via Aldo Moro, 50 —BOLOGNA
consparita@pe.regione.emilia-romagna.it
Telefono: 051/5273644



Consigliera Regionale di Parità



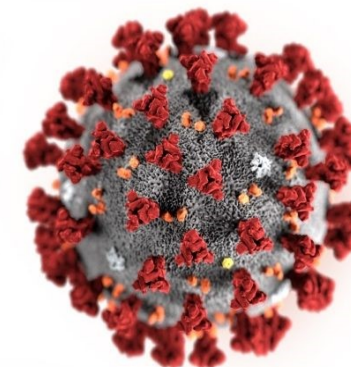
REGIONE DEL VENETO



Ispettorato Interregionale del Lavoro
sede Venezia
Emilia Romagna, Marche/Friuli Venezia
Giulia, Veneto

Decreto Rilancio

Dal 19 maggio 2020



Strumenti a favore dei genitori-lavoratori

Se conosci i tuoi diritti

puoi affrontare questa

emergenza con più serenità

Sei in gravidanza o hai un bambino nato da poco ed hai paura di contagiarti e trasmetterlo al tuo bimbo?

Non temere...

Il tuo datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure per proteggerti non solo dai rischi connessi allo svolgimento delle tue mansioni ma anche da quelli ambientali derivanti dal COVID-19, tenendo conto dei Protocolli sottoscritti tra le parti sociali. Se non sono sufficienti le misure precauzionali, il datore di lavoro può (o puoi farlo anche tu) presentare all'Ispettorato del Lavoro la richiesta di interdizione anticipata dal lavoro e/o la richiesta di proroga del congedo di maternità fino a 7 mesi dopo il parto.

Scuole chiuse e centri estivi da riorganizzare: si può restare a casa con i figli senza perdere il lavoro?

Non perderti d'animo c'è il congedo COVID 19

Fino al 31 luglio 2020 i genitori con figli di età non superiore a 12 anni- anche adottivi, affidatari o con minori in collocamento temporaneo possono fruire di ulteriori 30 giorni, coperti da contribuzione figurativa, retribuiti al 50% e fruibili in maniera continuativa o frazionata a giorni (non a ore).

Se hai già fruito di congedo parentale durante il periodo di sospensione delle scuole, questo è automaticamente convertito nel congedo speciale

E se il figlio ha più di 12 anni?

Se tuo figlio ha fino a 16 anni: puoi astenerli dal lavoro per 30 giorni senza ricevere indennità e contribuzione figurativa; in ogni caso hai diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Attenzione: la fruizione del congedo COVID-19 è riconosciuta alternativamente ad uno solo dei genitori per nucleo familiare, a condizione che l'altro non sia beneficiario di strumenti di sostegno al reddito previsti in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o sia disoccupato o non lavoratore.

Per assistere una persona con disabilità grave

Puoi utilizzare i permessi:

Per i mesi di maggio e giugno 2020 sono previsti ulteriori 12 giorni in aggiunta ai 3 giorni mensili già previsti

Oppure il congedo speciale:

di 30 giorni retribuito al 50% non soggetto al limite di età, purché iscritti a scuole di ogni ordine e grado od ospitati in centri diurni a carattere assistenziale

Ulteriore opzione lo Smart working:

diritto a svolgere il lavoro da casa, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Durante l'emergenza devi comunque recarti al lavoro?

Per te c'è il bonus baby sitter!

In alternativa al congedo COVID-19, per figli fino a 12 anni, puoi optare per un bonus fino a € 1200, per pagare la baby sitter o per l'iscrizione ai servizi per l'infanzia (es centri estivi).

Il bonus è innalzato fino a € 2000 per gli operatori sanitari

Il limite d'età non si applica per i figli con disabilità grave.

Lo sai che puoi anche chiedere il part-time ed il tuo datore di lavoro non può rifiutartelo?

Ebbene sì... se hai ancora del congedo parentale da fruire puoi optare per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time con riduzione d'orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a concedertelo entro 15 giorni dalla richiesta.

Ma non basta... il part-time può essere di tipo verticale e ti consente di rimanere a casa per alcuni periodi dell'anno (es. fino alla riapertura delle scuole).

C'è anche lo smart working!

Fino alla cessazione dello stato di emergenza, i genitori che hanno un figlio minore di anni 14, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in smart working, anche in assenza degli accordi individuali e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Occorre che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito per sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia un genitore non lavoratore.

Hai diritto alla conservazione del posto di lavoro?

Sì, non puoi essere licenziata/o fino al prossimo 17 agosto per motivi economici e/o difficoltà dell'azienda.

Se il licenziamento è avvenuto tra il 23 febbraio e il 17 marzo scorso, il datore di lavoro può revocarlo a condizione che tu possa accedere alla cassa integrazione.

E se il tuo contratto a termine sta per scadere?

Fino al 30 agosto 2020, può essere rinnovato o prorogato, senza alcuna causale.

Sei disoccupata/o?

Non disperare perché Naspi e Discol vengono prorogate ancora di due mesi, nel caso in cui il periodo di fruizione termini nel periodo compreso tra il primo marzo 2020 ed il 30 aprile 2020.

La tua azienda è in crisi e non riesce a pagarti la maternità o altre indennità?

Non le perderai!

Rivolgiti all'INPS che provvederà a pagarti direttamente, per il periodo emergenziale:

- il congedo di maternità/paternità;
- il congedo parentale;
- il congedo COVID 19;
- la malattia;
- il prolungamento del congedo parentale per i figli con disabilità;
- i permessi L. 104/92;
- il congedo straordinario retribuito per assistere i disabili gravi;
- gli assegni nucleo familiare.

E se l'azienda è in CIGO (Cassa Integrazione ordinaria)?

Ricorda che:

se stai già usufruendo del **congedo di maternità**, la relativa indennità prevale sempre rispetto alla cassa integrazione;

se la maternità è intervenuta oltre il secondo mese dalla cessazione della cassa integrazione, senza la ripresa dell'attività lavorativa, non hai diritto all' indennità di maternità;

se già fruiti del **congedo parentale** all'inizio della Cassa integrazione, puoi interromperlo per percepire la Cassa integrazione che è economicamente più favorevole.

