

Emergenza Coronavirus

NOTA DELLA STRUTTURA NAZIONALE DONNE E POLITICHE DI PARITÀ E DI GENERE
 a cura di Antonella Iachetti

AGGIORNAMENTO AL 26 MARZO 2020: CIRCOLARI INPS 44/2020 E 45/2020



MISURE DI CONCILIAZIONE E SOSTEGNO PER FAMIGLIE E LAVORATRICI/LAVORATORI DIPENDENTI SETTORE PRIVATO

Riferimenti normativi

DECRETO LEGGE 17 marzo 2020, n. 18. Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 70 del 17 marzo 2020); Circolare Inps n. 44 del 24 marzo 2020; Circolare Inps n. 45 del 25 marzo 2020; Messaggio Inps n. 1381 del 26 marzo 2020.



Indice

Articolo 23 - Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID -19	2
Articolo 24 - Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104	8
Articolo 26 - Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato	11
Articolo 36 - Disposizioni in materia di patronati	12
Articolo 39 - Disposizioni in materia di lavoro agile	13
Articolo 47 - Strutture per le persone con disabilità e misure compensative di sostegno anche domiciliare	13
Articolo 48 - Prestazioni individuali domiciliari	13
Articolo 63 - Premio ai lavoratori dipendenti	14
Articolo 66 - Incentivi fiscali per erogazioni liberali in denaro e in natura a sostegno delle misure di contrasto dell'emergenza epidemiologica da COVID-19	14

È stato emanato il Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020 cosiddetto Decreto “Cura Italia” che prevede, fra l’altro, importanti misure a favore di famiglie e lavoratrici/lavoratori per far fronte all’emergenza Covid 19. Il Decreto è entrato in vigore il 17 marzo 2020. Esaminiamo alcuni degli articoli contenuti nel provvedimento riguardanti le principali misure di supporto e di aiuto alle famiglie e alle lavoratrici e ai lavoratori, in modo da favorirne e semplificarne la fruizione e l’utilizzo da parte degli aventi diritto.

Per alcuni dei provvedimenti contenuti nel Decreto devono ancora essere emanate le relative Circolari attuative. Nell’attesa, abbiamo inserito, nel presente approfondimento – la cui versione è aggiornata alla luce delle Circolari Inps n. 44/2020 e n. 45/2020 – alcune indicazioni pratiche per procedere in tempi brevi alle richieste e all’utilizzo.

Articolo 23

Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all’art. 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID -19

✓ CONGEDO PER GENITORI CON FIGLI FINO A 12 ANNI

Per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli di età non superiore ai 12 anni, è previsto un congedo (di seguito *congedo parentale speciale*) per un periodo massimo di 15 giorni (continuativo o frazionato), indennizzato al 50% della retribuzione (esclusi i ratei delle mensilità aggiuntive ovvero esclusa gratifica natalizia, tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori ecc.). I genitori hanno diritto a usufruire del congedo, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l’infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, a decorrere dal 5 marzo 2020.

I periodi di congedo sono coperti da contribuzione figurativa.

IMPORTANTE

DAL 5 MARZO, CONVERSIONE DEL CONGEDO PARENTALE ORDINARIO IN CONGEDO SPECIALE

Nel caso in cui, nel periodo di sospensione dei servizi educativi per l’infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, i genitori avessero fruito del congedo parentale c.d. *ordinario* o del *prolungamento del congedo parentale* (di cui agli artt. 32 e 33 D.lgs. 151/2001, V. **NOTA: CONGEDO PARENTALE ORDINARIO, PROLUNGAMENTO CONGEDO PARENTALE**), i suddetti periodo di congedo sono convertiti nel *congedo parentale speciale* con diritto all’indennità del 50%, di cui sopra. Detti periodi di congedo parentale speciale non saranno né computati né indennizzati come congedo parentale ordinario.

DURATA

Il congedo parentale speciale è riconosciuto alternativamente a entrambi i genitori per un totale complessivo di 15 giorni.

ATTENZIONE!

I giorni di congedo parentale speciale sono 15 in totale, indipendentemente dal numero di figli da accudire. Condizione per accedere al beneficio è 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.

CHIARIMENTO SU INDENNITÀ

L'indennità prevista dalla legge per il congedo parentale ordinario è il 30% della retribuzione inclusi i ratei delle mensilità aggiuntive, per esempio gratifica natalizia, tredicesima mensilità, trattamenti accessori ecc. Per quanto riguarda il *congedo parentale speciale*, invece, l'indennità prevista è il 50% della retribuzione, ma sono esclusi dal calcolo tutti ratei delle mensilità aggiuntive.

✓ CONGEDO PER GENITORI CON FIGLI DISABILI

In caso di figli con disabilità grave *ex legge 104*, iscritti a scuole di ogni ordine e grado od ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, i genitori possono usufruire del *congedo parentale speciale* senza i previsti limiti d'età del figlio, sempre per un periodo massimo di 15 giorni (continuativo o frazionato), indennizzato al 50%.

I genitori potranno fruire del *congedo parentale speciale* alternativamente, per un periodo totale e complessivo di 15 giorni per nucleo familiare. Gli eventuali periodi di "prolungamento del congedo parentale" (di cui all'art. 33 D.lgs. 151/2001) fruiti dai genitori durante il predetto periodo di sospensione sono convertiti nel *congedo parentale speciale* con diritto all'indennità e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

CUMULABILITÀ BENEFICI

È possibile cumulare nell'arco dello stesso mese il congedo parentale speciale per figli disabili con l'estensione del numero delle giornate di permesso retribuito per assistenza ai familiari disabili ex art. 33 L. 104 (v. oltre, Articolo 24)

Così come, vista la natura speciale ed emergenziale della tutela in esame, sarà possibile cumulare nell'arco dello stesso mese il congedo parentale speciale per figli disabili con il prolungamento del congedo parentale (ex art. 33 del D.lgs. n. 151/2001) e con il congedo straordinario per assistenza disabili (ex art. 42, comma 5, D.lgs. n. 151/2001).

ATTENZIONE!

Resta ferma invece la **non** cumulabilità, nell'arco dello stesso mese, delle diverse tipologie di permesso per assistenza ai disabili in situazione di gravità come individuate al paragrafo 2.2 della circolare n. 155/2010 e al paragrafo 3.2 della circolare n. 32/2012. Al riguardo, nel ricordare che i genitori di un bambino disabile in situazione di gravità minore di tre anni possono usufruire, in alternativa ai 3 giorni di permesso mensile ex art. 33 L.104, del prolungamento del congedo parentale (indennizzato) o dei riposi giornalieri orari retribuiti (art. 42, comma 1, decreto legislativo n. 151/2001), rappresentiamo che l'Inps ha esplicitamente stabilito che: **“la fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese”**. (V. Nota: Circolari Inps).

NOTA: CIRCOLARI INPS

CIRCOLARE INPS 155/2010 PAR. 2.2. (OMISSIS)

*A tale proposito, è opportuno evidenziare che, mentre i benefici appena menzionati (prolungamento del periodo di congedo parentale e le due ore di riposo giornaliero retribuito), possono essere utilizzati a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente (così come indicato nel msg. n. 2578 del 17.9.2007), i tre giorni di permesso (comma 3, art. 33, legge 104/92) possono essere goduti, da parte dei genitori o da parte degli altri familiari, dal giorno del riconoscimento della situazione di disabilità grave. **Si sottolinea inoltre, che, trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità, la fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese.** Pertanto, nel mese in cui uno o entrambi i genitori, anche alternativamente, abbiano beneficiato di uno o più giorni di permesso ai sensi dell'art. 33, comma 3 citato, gli stessi non potranno usufruire per lo stesso figlio delle due ore di riposo giornaliero o del prolungamento del congedo parentale. Allo stesso modo, nel mese in cui uno o entrambi i genitori abbiano fruito, anche alternativamente, del prolungamento del congedo parentale o delle due ore di riposo giornaliero, gli altri parenti o affini aventi diritto non potranno beneficiare per lo stesso soggetto in situazione di disabilità grave dei giorni di permesso mensili.*

CIRCOLARE INPS 32/2012 PAR. 3.2. REFERENTE UNICO

Il nuovo comma 5-bis dell'art. 42 del decreto legislativo n. 151/2001 estende anche al congedo straordinario il principio del "referente unico" già introdotto dall'art. 24 della legge n. 183/2010 per i permessi ex lege 104/92. In particolare, stabilisce che il congedo straordinario di cui all'art. 42 citato ed i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/92 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità. Pertanto, qualora per l'assistenza ad una persona disabile in situazione di gravità risulti già esistente un titolare di permessi ai sensi dell'art. 33 della legge n. 104/92, un eventuale periodo di congedo straordinario potrà essere autorizzato solo in favore dello stesso soggetto già fruitore dell'altro beneficio. Il nuovo comma 5-bis, tuttavia, dando rilievo alla particolarità del rapporto genitoriale, prevede specifiche disposizioni in deroga a favore dei genitori. Infatti, ai genitori, anche adottivi, di figli disabili in situazione di gravità viene riconosciuta la possibilità di fruire di entrambe le tipologie di benefici per lo stesso figlio anche alternativamente, fermo restando che nel giorno in cui un genitore fruisce dei permessi, l'altro non può utilizzare il congedo straordinario. La fruizione di tali benefici deve intendersi alternativa, trattandosi di istituti rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità.

✓ DIRITTO DI ASTENSIONE DAL LAVORO PER GENITORI CON FIGLI DA 12 A 16 ANNI

Per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli di età compresa fra i 12 anni e i 16 anni è previsto il diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro. In questo caso, la domanda per l'astensione dal lavoro deve essere presentata solamente al datore di lavoro e non all'INPS.

ATTENZIONE!

Condizione per accedere al beneficio è 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 che non vi sia genitore non lavoratore.

IN EVIDENZA

Ferme tutte le specificità e particolarità delle misure viste finora, sottolineiamo che, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, i genitori:

- con figli fino a 12 anni, hanno la possibilità d'assentarsi dal lavoro usufruendo di un *congedo parentale speciale*, indennizzato al 50%, la cui durata massima è di 15 giorni (ferma ovviamente la possibilità d'accedere ad altre agevolazioni e/o permessi, per esempio congedo parentale ordinario, nel rispetto dei limiti e requisiti di legge);
- con figli da 12 anni a 16 hanno la possibilità d'assentarsi dal lavoro senza limiti di tempo (secondo quanto previsto nel DL CURA ITALIA) ovvero per un massimo di 15 giorni (secondo le indicazioni Inps); non è previsto il riconoscimento di alcuna indennità (ferma ovviamente la possibilità di accedere ad altre agevolazioni e/o permessi ove ne abbiamo i requisiti);
- con figli con disabilità grave *ex legge 104*, indipendentemente dall'età dei figli (purché gli stessi siano iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale), possono usufruire del *congedo parentale speciale*, indennizzato al 50%, ma sempre per un periodo massimo di 15 giorni (ferma ovviamente la possibilità di accedere ad altre agevolazioni e/o permessi, per esempio diritto allo smart working, V. oltre Articolo 39 permessi L.104 ecc.).

IMPORTANTE

DISPOSIZIONI OPERATIVE PER LA PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

Le procedure telematiche INPS non sono ancora state implementate per la presentazione delle domande di *congedo parentale speciale* (chiamato dall'Inps *CONGEDO COVID-19*). Nelle more, l'INPS ha confermato che è possibile procedere alla richiesta del congedo parentale speciale con le modalità ordinarie previste finora ovvero:

❖ PER CONGEDO PER GENITORI CON FIGLI FINO A 12 ANNI:

- comunicazione al datore di lavoro dei giorni di congedo di cui il lavoratore intende usufruire;
- domanda telematica Inps, che, al momento e fino all'implementazione indicata, è quella ordinaria. Eventualmente, ove ci sia la possibilità d'inserire delle "note", consigliamo di indicare che "il congedo è richiesto ai sensi dell'articolo 23 del D.L. n. 18/2020";
- nel caso in cui i genitori abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti per l'ordinario congedo parentale, possono astenersi dal lavoro e fruire del congedo COVID-19, presentando domanda al datore di lavoro. Questi ultimi devono consentire la fruizione del *congedo parentale speciale* e provvedere al pagamento della relativa indennità. Resta a carico dei genitori l'onere di presentare apposita domanda all'Inps, non appena sarà completato l'adeguamento delle procedure informatiche. La domanda potrà riguardare anche periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa, purché non anteriori alla data del 5 marzo 2020.
- nel caso in cui i genitori abbiano già presentato domanda di congedo parentale ordinario e stiano usufruendo del relativo beneficio potranno proseguire l'astensione per i periodi richiesti senza dover presentare una nuova domanda per usufruire del congedo parentale speciale: infatti, in questa ipotesi, i giorni di congedo ordinario fruiti durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado saranno considerati d'ufficio dall'Inps (e anche dal datore di lavoro) come congedo parentale speciale.

❖ PER CONGEDO PER GENITORI CON FIGLI DISABILI:

- nel caso in cui il lavoratore abbia già un provvedimento di autorizzazione al "prolungamento del congedo parentale" (ex art. 33 D.lgs. n. 151/2001, con validità comprensiva del periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado disposto con D.P.C.M. del 4 marzo 2020) potrà usufruire del congedo parentale speciale senza presentare una nuova domanda. I giorni di prolungamento di congedo parentale autorizzati nell'arco di tale periodo, infatti, saranno considerati d'ufficio (nel massimo di 15 giorni) come *congedo parentale speciale*.
- nel caso in cui, invece, il lavoratore non abbia già un provvedimento di autorizzazione in corso di validità, dovrà presentare domanda all'Inps, utilizzando la procedura per le domande di congedo parentale ordinario, opportunamente modificata dalla stessa Inps. Le nuove domande potranno riguardare anche periodi antecedenti alla data di presentazione della stessa, purché non si collochino prima del 5 marzo 2020. I datori di lavoro devono consentire la fruizione del congedo COVID-19 anche nelle more dell'adeguamento delle procedure informatiche per la presentazione della domanda, provvedendo al pagamento della relativa indennità, fermo restando che il genitore dovrà presentare la domanda all'Istituto, anche se riferita a periodi già fruiti, non appena sarà completato l'adeguamento delle procedure stesse.

IMPORTANTE

I giorni di congedo parentale "ordinario" o "prolungato per figli disabili in situazioni di gravità" fruiti dal 5 marzo in poi saranno convertiti d'ufficio in giorni di congedo parentale speciale (nel limite massimo di 15 giorni e sempre che si abbiano gli altri requisiti per fruire del congedo parentale speciale).

BONUS PER ACQUISTO SERVIZI BABY SITTING

In alternativa al *congedo parentale speciale* e per i medesimi lavoratori beneficiari, a decorrere dall'entrata in vigore delle presenti disposizioni, è possibile richiedere un *bonus* fino a 600 euro per l'acquisto di servizi di baby-sitting da utilizzare per prestazioni effettuate per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado.

ATTENZIONE!

Il bonus è alternativo al *congedo parentale speciale*: quindi, può essere richiesto solo se non si fruisce di tale congedo. Può essere richiesto dagli stessi lavoratori a cui spetterebbe il congedo parentale speciale ovvero:

- genitori con figli di età non superiore ai 12 anni,
- genitori di figli disabili, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, qualsiasi sia l'età dei figli.

L'erogazione del bonus avviene mediante il "Libretto Famiglia", pertanto per la richiesta del bonus si dovrà far riferimento alla suddetta procedura. (V. **NOTA: LIBRETTO FAMIGLIA**)

IN EVIDENZA

Interventi di semplificazione per l'accesso ai servizi web e per l'attribuzione dei PIN

L'Inps con il messaggio n. 1381 del 26 marzo 2020, al fine di garantire a tutti i cittadini il diritto di accesso alle prestazioni economiche e agli altri servizi individuali con modalità interamente telematiche, ha previsto degli interventi di semplificazione per l'accesso ai servizi web e per l'attribuzione dei PIN, in particolare:

- modalità semplificate per la compilazione e l'invio on line per alcune delle domande di prestazione per l'emergenza Coronavirus (ex D.L. n. 18/2020);
- una nuova procedura di rilascio diretto del PIN dispositivo tramite riconoscimento a distanza.

La modalità semplificata per la compilazione e l'invio della domanda, per quanto di nostro interesse, è prevista solo per il bonus baby-sitter (per maggiori info e dettagli, si rinvia al messaggio Inps 1381/2020).

Per quanto riguarda la nuova procedura di emissione del PIN dispositivo tramite riconoscimento a distanza, la stessa sarà gestita dal Contact Center e consentirà ai cittadini di ottenere, in un unico processo da remoto, un nuovo PIN con funzioni dispositive senza attendere gli ulteriori 8 caratteri del PIN che ordinariamente venivano spediti tramite il servizio postale. Per maggiori dettagli operativi e per la data di avvio del servizio è necessario attendere ulteriore messaggio Inps.

AGGIORNAMENTO INPS

La Circolare Inps N. 44/2020, in relazione al **Bonus per servizi di assistenza e sorveglianza dei minori (Bonus Baby Sitting)** ha fornito i seguenti chiarimenti:

- l'importo di 600 euro è un importo complessivo massimo per nucleo familiare. Ciò significa che nell'ipotesi in cui all'interno del medesimo nucleo familiare siano presenti più soggetti minori nel rispetto del limite d'età prevista dalla norma, sarà possibile percepire il bonus relativamente a tutti i minori presenti, ma nel limite del suddetto importo complessivo;
- in ipotesi di genitori che non fanno parte dello stesso nucleo familiare, si ritiene che il beneficio debba essere richiesto ed erogato in favore del soggetto che convive con il minore;
- per quanto concerne il limite d'età imposto dalla norma, lo stesso viene considerato alla data del 5 marzo 2020. Pertanto, potranno beneficiare del bonus per i servizi di baby-sitting i genitori di minori che alla data di presentazione della domanda abbiano già compiuto i 12 anni, purché tali minori alla data del 5 marzo rientrassero tra quelli agevolabili nel rispetto del limite prescritto.
- Il DL CURA ITALIA stabilisce che il bonus compete ai genitori naturali e che è destinato anche ai soggetti affidatari del minore. Al riguardo, l'ampliamento deve intendersi riferito ai casi di adozione, nazionale e internazionale, per i quali l'ingresso del minore in famiglia sia verificato alla data del 5 marzo 2020, sia ai casi di affidamento preadottivo con sentenza o provvedimento del giudice.
- La procedura per l'acquisizione delle domande deve ancora essere rilasciata dall'Inps.

AGGIORNAMENTO INPS

La Circolare Inps N. 45/2020, in relazione al **Congedo parentale speciale** ha fornito i seguenti chiarimenti:

- Il computo delle giornate ed il pagamento dell'indennità avviene con le stesse modalità previste per il pagamento del congedo parentale.
- La frazionabilità del periodo è consentita solo a giornate intere e non in modalità oraria.

IMPORTANTE

Le agevolazioni di cui al presente articolo possono essere fruite anche dai genitori adottivi e dai genitori affidatari o che hanno in collocamento temporaneo minori.

Le suddette agevolazioni saranno erogate fino al raggiungimento del limite di spesa complessivo stabilito dal D.L. ovvero 1.261,1 milioni di euro annui per l'anno 2020.

ALERT!!!!

IN MERITO AL CONGEDO PARENTALE SPECIALE, RILEVIAMO CHE IL MESSAGGIO INPS N. 1281 DEL 20 MARZO 2020 DICE CHE TALE CONGEDO È FRUIBILE FINO AL 3 APRILE 2020. TALE DATA È ATTUALMENTE QUELLA PREVISTA PER LA CHUSURA DELLE SCUOLE, SECONDO QUANTO STABILITO DAI PROVVEDIMENTI NORMATIVI ATTUALMENTE IN VIGORE. SUL PUNTO LA CIRCOLARE INPS CONFERMA CHE IL CONGEDO È USUFRUIBILE "per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado disposto dal DL CURA ITALIA", QUINDI AD OGGI IL 3 APRILE 2020 (SALVO PROROGHE).

IN MERITO AL DIRITTO DI ASTENSIONE DAL LAVORO PER GENITORI CON FIGLI DA 12 A 16 ANNI, RILEVIAMO CHE IL MESSAGGIO INPS N. 1281 DEL 20 MARZO 2020 E LA SUCCESSIVA CIRCOLARE INPS 45/2020 DICONO CHE LA DURATA DELLO STESSO È DI 15 GIORNI. SUL PUNTO, EVIDENZIAMO CHE NEL DECRETO "CURA ITALIA" NON È FISSATO ALCUN LIMITE DI DURATA.

NOTA: CONGEDO PARENTALE ORDINARIO (art 32 D.lgs. 151/2001)

Il Congedo parentale c.d. maternità/astensione facoltativa è il diritto di astenersi dal lavoro, per un certo periodo di tempo, riconosciuto a ciascun genitore nei primi dodici anni di vita del bambino al fine di prendersi cura del figlio e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali. La legge stabilisce i limiti massimi di fruibilità del congedo parentale. Essi variano a seconda che i genitori siano entrambi, uno solo dei due o nessuno dei due lavoratori dipendenti. Il periodo massimo di congedo parentale fra i due genitori è di 10 mesi (elevabili a 11 mesi in casi particolari).

Il congedo parentale è indennizzato a carico dell'Inps e anticipato dal datore di lavoro nella misura del 30% della retribuzione, inclusi i ratei delle mensilità aggiuntive, (art. 23, D.lgs. 151/2001), per:

- un periodo massimo di 6 mesi fra entrambi i genitori
- e se utilizzato entro i 6 anni di vita del bambino.

Dopo i 6 mesi di utilizzo e/o dopo i 6 anni di vita e comunque fino agli 8 anni d'età del bambino, l'indennità è riconosciuta entro un certo limite reddituale (reddito individuale del genitore richiedente deve essere inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione fissato di anno in anno dall'Inps. Per l'anno 2018: euro 16.491,15 (ovvero euro 6.596 per 2,5). Dagli 8 ai 12 anni di età del bambino non vi è indennità.

PROLUNGAMENTO CONGEDO PARENTALE (art. 33 D.lgs. 151/2001)

Il prolungamento del congedo parentale è il periodo di astensione facoltativa dal lavoro ulteriore rispetto al congedo parentale ordinario del quale possono usufruire i genitori lavoratori dipendenti che abbiano figli minori di 12 anni in situazione di handicap grave (ex art. 33 Legge 104/92).

Spetta per ogni figlio minore con handicap in situazione di gravità anche in caso di adozione/affidamento:

- ✓ indifferentemente alla madre o al padre.
- ✓ al genitore lavoratore dipendente anche se l'altro genitore non ne ha diritto (casalinga, disoccupato, pensionato ecc.)

Requisiti:

1. riconoscimento dello stato di grave handicap del figlio
2. età del bambino: entro il compimento del dodicesimo anno
3. mancanza di ricovero a tempo pieno in istituto specializzato, salvo (circ. Inps 32/2012):
 - il caso in cui la presenza del genitore sia richiesta dai sanitari;
 - interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie;
 - ricovero a tempo pieno di un disabile in coma vigile e/o in situazione terminale;

Per ricovero a tempo pieno si intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa.

La ricorrenza delle situazioni eccezionali di cui sopra dovrà naturalmente risultare da idonea documentazione medica che l'amministrazione è tenuta a valutare.

Durata e modalità di fruizione: il periodo massimo di fruizione è 3 anni, comprensivo dei congedi parentali ordinari, per ogni figlio disabile.

Frazionamento: può essere utilizzato in maniera continuativa o frazionata, a giorni, a settimane o a mesi. Non può però essere frazionamento ad ore. I genitori si possono alternare nella fruizione sia del congedo parentale sia del prolungamento del congedo parentale. Poiché il prolungamento del congedo spetta indifferentemente alla madre o al padre essi si possono alternare anche nell'utilizzo del prolungamento del congedo stesso.

Indennizzo: 30% della retribuzione (su 12 mensilità), inclusi i ratei delle mensilità aggiuntive (come per il congedo parentale ordinario).

Contribuzione: contribuzione figurativa piena al 100%. Non maturano né le ferie, né la tredicesima mensilità. È però computato nell'anzianità di servizio.

NOTA: LIBRETTO FAMIGLIA

Il Libretto Famiglia è uno strumento per gestire l'utilizzo delle **prestazioni di lavoro occasionali**, regolato dall' **articolo 54-bis, legge 24 aprile 2017, n. 50 nonché dalla Circ. Inps n. 107/2017**.

Possono fare ricorso al Libretto Famiglia soltanto le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per remunerare esclusivamente le prestazioni di lavoro occasionali rese in loro favore per:

- a) lavori domestici, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione (servizi domestici);
- b) assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità (compresi servizi di baby sitting e similari);
- c) insegnamento privato supplementare (ripetizioni private).

Il Libretto Famiglia è composto da titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in 10 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore a un'ora. Il valore nominale di 10 euro è così suddiviso:

- euro 8,00 per il compenso a favore del prestatore;
- euro 1,65 per la contribuzione ivs alla Gestione separata Inps;
- euro 0,25 per il premio assicurativo Inail;
- euro 0,10 per il finanziamento degli oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore.

Per avere accesso alle prestazioni del Libretto Famiglia sia l'utilizzatore che il prestatore (di lavoro) devono accedere e registrarsi nell'apposita piattaforma *on line* predisposta dall'Inps (servizio online dedicato): [www.inps.it/ Prestazioni Occasionali](http://www.inps.it/PrestazioniOccasionali).

Per maggiori info su operatività Libretto Famiglia, V. Circ. Inps n.107/2017.



Articolo 24

Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104

PERMESSI PER LAVORATORI DISABILI E CAREGIVER

Per i mesi di marzo e aprile 2020, i 3 giorni di permesso mensile retribuito, coperti da contribuzione figurativa, (*art. 33, comma 3, Legge 104/92*) sono incrementati di ulteriori e complessive 12 giornate.

L'agevolazione in questione riguarda:

- i lavoratori beneficiari dei permessi mensili retribuiti per assistenza ai figli con handicap grave di cui al combinato disposto dell'art. 42, commi 2 e 3, D.lgs. 151/2001 e dell'art. 33, comma 3, L. 104/92, in alternativa agli altri benefici (V. oltre **NOTA: TESTO DI LEGGE**);
- i lavoratori beneficiari dei permessi mensili retribuiti per assistenza a familiari disabili portatori di handicap grave di cui all'art. 33, comma 3, L. 104/92 (V. oltre **NOTA: TESTO DI LEGGE**);
- i lavoratori con handicap grave beneficiari dei permessi mensili di cui all'art. 33, comma 6, L. 104/92 (V. oltre **NOTA: TESTO DI LEGGE**).

CHIARIMENTO

I 12 giorni di permesso aggiuntivo (usufruibili anche a ore) si aggiungono ai 3 giorni di permesso mensile già previsti dalla Legge 104/92. Pertanto, i lavoratori che assistono una persona con disabilità grave e quelli a cui è riconosciuta una disabilità grave hanno a disposizione, complessivamente per i mesi di marzo e aprile 2020, 18 giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa. Le persone che hanno diritto a tali permessi possono scegliere come distribuire i 18 giorni nei due mesi (attenzione: solo i giorni di permesso aggiuntivo non "scadono" a fine mese).

Possibili modalità d'utilizzo dei permessi L. 104 nei mesi di marzo e aprile:

Esempio 1: marzo: 3 giorni permesso ordinario + 6 giorni permesso aggiuntivo
 aprile: 3 giorni permesso ordinario + 6 giorni permesso aggiuntivo

Esempio 2: marzo: 3 giorni permesso ordinario
 aprile: 3 giorni permesso ordinario + 12 giorni permesso aggiuntivo

Esempio 3: marzo: 3 giorni permesso ordinario + 5 giorni permesso aggiuntivo
 aprile: 3 giorni permesso ordinario + 7 giorni permesso aggiuntivo

AGGIORNAMENTO INPS

La Circolare Inps N. 45/2020, in relazione ai **Permessi aggiuntivi per lavoratori disabili e caregiver** ha fornito i seguenti chiarimenti:

- I 12 giorni possono essere fruiti anche consecutivamente nel corso di un solo mese, ferma restando la fruizione mensile dei tre giorni ordinariamente prevista.
- Le 12 giornate di permessi aggiuntivi, così come i tre giorni di permesso mensile ordinariamente previsti (ex art. 33, commi 3 e 6, L. 104/92), possono essere fruiti anche frazionandoli in ore.

IN EVIDENZA

Da prime indicazioni ricevute dalla Confederazione, in accordo con Inas, i 12 giorni di permessi aggiuntivi ex L. 104, di cui al DL Cura Italia, non sono compatibili nell'arco dello stesso mese con la fruizione dei riposi giornalieri orari (2 ore oppure 1 sola ora in caso di prestazione lavorativa inferiore alle 6 ore giornaliere) previsti per i lavoratori disabili gravi che possono godere in alternativa ai 3 giorni di permesso mensile. **PERTANTO, OVE IL LAVORATORE DISABILE VOGLIA USUFRUIRE DEI 12 GIORNI DI PERMESSO AGGIUNTIVO DEVE, PRIMA DELL'INIZIO DEL MESE, REVOCARE LA RICHIESTA DEI RIPOSI GIORNALIERI E CHIEDERE – SIA ALL'INPS CHE AL DATORE DI LAVORO – L'UTILIZZO DEI 3 GIORNI DI PERMESSO MENSILE. IN QUESTO MODO, FRUENDO DEI GIORNI DI PERMESSO MENSILE, AVRA' ACCESSO ANCHE ALLA FRUIZIONE DEI 12 GIORNI DI PERMESSI AGGIUNTIVI DI CUI AL DECRETO CURA ITALIA.**

IMPORTANTE

DISPOSIZIONI OPERATIVE

Le modalità per la richiesta e l'utilizzo dei permessi ex L.104 (ordinari e aggiuntivi) rimangono le stesse di sempre. Pertanto, chi ad oggi ha già diritto ai permessi mensili ex L.104 può chiedere di usufruire dei permessi aggiuntivi di cui al Decreto "Cura Italia". Infatti, il Decreto ha solamente esteso i giorni di permesso utilizzabili, ma senza modificare le modalità di presentazione della richiesta dei permessi. **Probabilmente le procedure telematiche dell'Inps per la presentazione delle domande relative alla richiesta di permesso verranno implementate, ma riteniamo che fino ad allora si possa procedere con le attuali modalità:**

- per i lavoratori già in precedenza autorizzati alla fruizione dei permessi, si tratterà di comunicare al datore di lavoro i giorni in cui vengono utilizzati i permessi (sia ordinari che aggiuntivi)
- per i lavoratori che non sono stati in precedenza autorizzati e richiedono i permessi, per la prima volta nei mesi di marzo e aprile, si dovrà avviare la procedura standard

AGGIORNAMENTO DEL 26 MARZO 2020

QUANTO SOPRA È STATO CONFERMATO DALL'INPS CHE HA DISPOSTO (Circolare 45/2020) CHE:

Il lavoratore nei confronti del quale sia già stato emesso un provvedimento di autorizzazione ai permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, con validità comprensiva dei mesi di marzo e aprile, non sarà tenuto a presentare una nuova domanda, per la fruizione delle

suddette ulteriori giornate. In tale caso, i datori di lavoro dovranno considerare validi i provvedimenti di autorizzazione già emessi.

I datori di lavoro comunicano all'Inps le giornate di congedo fruito dai lavoratori, attraverso il flusso UniEmens, secondo le disposizioni di cui al successivo paragrafo 8, utilizzando i codici evento e i codici conguaglio appositamente istituiti a tal fine.

Per i casi di pagamento diretto, l'indennità è erogata dall'Istituto.

La domanda sarà invece necessaria in assenza di provvedimenti di autorizzazione in corso di validità. In tale caso i lavoratori devono presentare domanda secondo le modalità già previste per i permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92. Il conseguente provvedimento di autorizzazione dovrà essere considerato valido dal datore di lavoro ai fini della concessione del numero maggiorato di giorni, fermo restando che la fruizione delle suddette giornate aggiuntive, sempreché rientrino nei mesi di marzo e aprile, potrà avvenire esclusivamente successivamente alla data della domanda.

CUMULO DEI PERMESSI

(Fonte FAQ, sito Ministero del Lavoro - versione al 23 marzo 2020 ore 12,30 – confermato da circolare Inps 45/2020).

Le nuove disposizioni hanno aumentato i giorni di permesso mensile senza modificare le modalità di richiesta e il diritto agli stessi. Pertanto, se si aveva diritto ai giorni di permesso in base alle previsioni della legge 104/1992 per più di un familiare, si continuerà ad averne diritto con possibilità di cumulo dei permessi.

Esempio: Se prima del Decreto si aveva diritto ad assistere due familiari con 6 giorni di permesso mensili totali, ora si avrà diritto a totali 36 giorni di permesso (6 + 6 di permessi ordinari e 12 +12 di permessi aggiuntivi) da utilizzare fra i mesi di marzo e aprile 2020.

Analogamente il lavoratore disabile che assiste altro soggetto disabile, potrà cumulare, per i mesi di marzo e aprile 2020, i permessi a lui complessivamente spettanti (3+3+12) con lo stesso numero di giorni di permesso fruibili per l'assistenza all'altro familiare disabile (3+3+12).

ALERT!!!!

RILEVIAMO CHE IL MESSAGGIO INPS N. 1281 DEL 20 MARZO 2020, ASSEGNAVA AI SOLI CAREGIVER I GIORNI AGGIUNTIVI DI PERMESSO EX L. 104. LA SUDETTA INTEPRETAZIONE ERA IN CONTRASTO CON QUANTO AFFERMATO NELLE FAQ PUBBLICATE SUL SITO DEL MINISTERO DEL LAVORO (versione al 23 marzo 2020 ore 12,30), NELLE QUALI VENIVA ESPLICITATO CON CHIAREZZA CHE I 12 GIORNI AGGIUNTIVI FOSSERO USUFRUIBILI ANCHE DAI LAVORATORI DISABILI.

Per maggiori info:

<http://disabilita.governo.it/it/notizie/nuovo-coronavirus-domande-frequenti-sulle-misure-per-le-persone-con-disabilita/>

AGGIORNAMENTO (26 MARZO 2020)

LA CIRCOLARE INPS 45/2020 HA CONFERMATO LA POSSIBILITA' DI USUFRUIRE DEI GIORNI DI PERMESSO AGGIUNTIVO ANCHE DA PARTE DEI LAVORATORI DISABILI GRAVI.

NOTA BENE: TESTO DI LEGGE

ARTICOLO 33, Legge 104/1992 "Agevolazioni"

1. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 26 MARZO 2001, N. 151. 2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. **3. 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 (*). 3-bis. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito. 4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della citata legge n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7 della legge n. 1204 del 1971, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903. 5. Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede. 6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso. 7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità. 7-bis. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'Inps accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

(*) La Corte Costituzionale, con sentenza 5 luglio - 23 settembre 2016, n. 213 (in G.U. 1ª s.s. 28/09/2016 n. 39) ha dichiarato l'illegittimità costituzionale "dell'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), come modificato dall'art. 24, comma 1, lettera a), della legge 4 novembre 2010, n. 183 (Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro) nella parte in cui non include il convivente - nei sensi di cui in motivazione - tra i soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito per l'assistenza alla persona con handicap in situazione di gravità, in alternativa al coniuge, parente o affine entro il secondo grado."

ARTICOLO 42, D.lgs. 151/2001 "Riposi e permessi per i figli con handicap grave"

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito. **2. Il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, è riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravità, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese. (omissis)**

Articolo 26

Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato

QUARANTENA E PERMANENZA DOMICILIARE EQUIPARATI A MALATTIA

Per i lavoratori dipendenti del settore privato, i periodi di quarantena con sorveglianza attiva o permanenza domiciliare fiduciaria disposti ai sensi di legge (art. 1, comma 2, lettere h) e i) del D.L. n. 6 del 23 febbraio 2020) sono equiparati alla malattia ai fini del trattamento economico e non sono computabili ai fini del periodo di comporta. In questa ipotesi, il certificato medico è redatto dal medico curante che dovrà riportare gli estremi del provvedimento dell'operatore di sanità pubblica che ha disposto la quarantena o la permanenza domiciliare.

I certificati di malattia trasmessi prima dell'entrata in vigore delle presenti disposizioni sono validi anche in assenza del provvedimento dell'operatore di sanità pubblica che ha disposto la quarantena o la permanenza domiciliare.

MALATTIA

Il certificato medico per malattia accertata da COVID-19 è redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche. In questo caso non è necessario alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

INFORTUNIO SUL LAVORO

Nei casi accertati di infezione da Coronavirus in occasione di lavoro sarà riconosciuto l'infortunio sul lavoro con la relativa tutela per l'infortunato. Nei suddetti casi, le prestazioni Inail sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro. (Art. 42 "Disposizioni Inail", Decreto Cura Italia)

ATTENZIONE!

POSSIBILITÀ DI RESTARE A CASA

Fino al 30 aprile, per i lavoratori **dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (ex art. 3, comma 3, L. 104/92) 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 (ex art. 3, comma 1, L. 104/92)**, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero.

AI LAVORATORI CON DISABILITÀ GRAVE EX L. 104 O CHE ABBIANO NEL PROPRIO NUCLEO FAMILIARE UNA PERSONA CON DISABILITÀ GRAVE EX L. 104 È, ALTRESI', RICONOSCIUTA LA POSSIBILITÀ DI LAVORARE IN SMART WORKING FINO AL 30 APRILE 2020, A CONDIZIONE CHE TALE MODALITÀ SIA COMPATIBILE CON LE CARATTERISTICHE DELLA PRESTAZIONE (V. oltre Articolo 39).

Articolo 36

Disposizioni in materia di patronati

Gli istituti di Patronato e di assistenza sociale, considerato lo stato di emergenza epidemiologica da Covid 19, possono, tra l'altro:

- acquisire in via telematica il mandato di patrocinio (fino alla cessazione dello stato di emergenza sanitaria). Il suddetto mandato dovrà essere regolarizzato immediatamente - ai sensi della normativa vigente - una volta cessata l'attuale situazione emergenziale prima della formalizzazione della relativa pratica all'istituto previdenziale;
- approntare misure organizzative che prevedono, in deroga alle disposizioni di legge, una riduzione degli orari di apertura al pubblico e un'apertura delle sedi solo nei casi in cui non sia possibile operare mediante l'organizzazione dell'attività con modalità a distanza, ciò anche al fine di ridurre il numero di personale presente negli uffici e di diminuire l'afflusso dell'utenza.

ATTENZIONE!

Per il conferimento telematico del mandato e l'invio di documenti per le richieste è possibile scaricare qui il modulo (riportato anche in allegato) da inviare per email al Patronato Inas Cisl di competenza territoriale.

Articolo 39

Disposizioni in materia di lavoro agile

DIRITTO AL “LAVORO AGILE” (SMART WORKING)

Fino alla data del 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti con disabilità grave (ex art. 3, comma 3, L. 104/92) o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità grave (ex art. 3, comma 3, L. 104/92) **hanno diritto** a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

PRIORITÀ D’ACCESSO AL “LAVORO AGILE” (SMART WORKING)

È riconosciuta la priorità nell’accoglimento delle richieste di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità di lavoro agile ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa.

NOTA BENE

ARTICOLO 3, LEGGE 104/1992 “Soggetti aventi diritto”

1. È persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione. 2. La persona handicappata ha diritto alle prestazioni stabilite in suo favore in relazione alla natura e alla consistenza della minorazione, alla capacità complessiva individuale residua e alla efficacia delle terapie riabilitative. 3. **Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità. Le situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.** 4. La presente legge si applica anche agli stranieri e agli apolidi, residenti, domiciliati o aventi stabile dimora nel territorio nazionale. Le relative prestazioni sono corrisposte nei limiti e alle condizioni previste dalla vigente legislazione o da accordi internazionali.

Articolo 47

Strutture per le persone con disabilità e misure compensative di sostegno anche domiciliare

SOSPENSIONE ATTIVITÀ CENTRI PER PERSONE CON DISABILITÀ

L’attività di tutti i Centri semiresidenziali - comunque siano denominati dalle normative regionali - a carattere socio-assistenziale, socio-educativo, polifunzionale, socio-occupazionale, sanitario e socio-sanitario per persone con disabilità, è sospesa dalla data di entrata in vigore del DL e fino alla durata dello stato di emergenza (art. 2, comma 1, Decreto 9 marzo 2020). La Asl, d’accordo con gli Enti gestori dei suddetti Centri, può attivare interventi non differibili in favore delle persone con disabilità ad alta necessità di sostegno sanitario purché la tipologia delle prestazioni e l’organizzazione delle strutture stesse consenta il rispetto delle previste misure di contenimento per la diffusione del virus Covid 19.

ASSENZA DAL LAVORO: GENITORI CONVIVENTI DI PERSONA CON DISABILITÀ

A condizione che sia preventivamente comunicata e motivata l’impossibilità di accudire la persona con disabilità a seguito della sospensione delle attività dei Centri di cui sopra, l’assenza dal posto di lavoro da parte di uno dei genitori conviventi di una persona con disabilità non può costituire giusta causa di recesso dal contratto di lavoro ai sensi di legge (art. 2119 del codice civile).

Articolo 48

Prestazioni individuali domiciliari

Durante la sospensione dei servizi educativi e scolastici e delle attività socio-sanitarie e socio-assistenziali nei centri diurni per anziani e per persone con disabilità, laddove disposta da ordinanze regionali o altri provvedimenti, le pubbliche amministrazioni forniscono prestazioni in forme individuali domiciliari o a distanza o rese negli stessi luoghi ove si svolgono normalmente i servizi senza ricreare aggregazione e nel rispetto delle direttive sanitarie.

Le priorità nello svolgimento di tali servizi saranno individuate dalla stessa amministrazione competente, tramite coprogettazioni con gli enti gestori, che adotterà altresì specifici protocolli che definiscano tutte le misure necessarie per assicurare la massima tutela della salute di operatori ed utenti.

Articolo 63

Premio ai lavoratori dipendenti

PREMIO PER LAVORATORI DIPENDENTI

Per il mese di marzo 2020, è previsto un premio pari ad euro 100 (da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede nel suddetto mese di marzo) per i titolari di redditi di lavoro dipendente che possiedono un reddito complessivo da lavoro dipendente (da non confondere con ISEE!) dell'anno precedente di importo non superiore a 40.000 euro.

IMPORTANTE

Il premio non concorre alla formazione del reddito e sarà riconosciuto, in via automatica, dalle Aziende (in quanto sostituti d'imposta) a partire dalla retribuzione del mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Articolo 66

Incentivi fiscali per erogazioni liberali in denaro e in natura a sostegno delle misure di contrasto dell'emergenza epidemiologica da COVID-19

Al fine di agevolare e incentivare il sostegno economico da parte dei privati cittadini e delle imprese alle misure di contrasto per l'emergenza da COVID 19, sono state previste nel Decreto "Cura Italia" specifiche detrazioni fiscali per le erogazioni liberali.

DETRAZIONI FISCALI PER EROGAZIONI LIBERALI IN DENARO E IN NATURA

Viene prevista una detrazione dall'imposta lorda ai fini dell'imposta sul reddito pari al 30%, per un importo non superiore a 30.000 euro, per le erogazioni liberali in denaro o in natura, effettuate nel corso del 2020 dalle persone fisiche e dagli enti non commerciali, in favore dello Stato, delle regioni, degli enti locali territoriali, di enti o istituzioni pubbliche, di fondazioni e associazioni legalmente riconosciute senza scopo di lucro, finalizzate a finanziare gli interventi in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Se le erogazioni liberali in natura o in denaro sono disposte da soggetti titolari di reddito di impresa si applica l'art. 27 della legge 13 maggio 1999 n. 133 (*), inoltre le medesime erogazioni liberali sono deducibili nell'esercizio in cui sono effettuate ai fini dell'imposta regionale sulle attività produttive.

(*) LEGGE N. 133/1999, ARTICOLO 27 (Disposizioni in favore delle popolazioni colpite da calamità pubbliche)

1. Sono deducibili dal reddito d'impresa ai fini delle relative imposte le erogazioni liberali in denaro effettuate in favore delle popolazioni colpite da eventi di calamità pubblica o da altri eventi straordinari anche se avvenuti in altri Stati, per il tramite di fondazioni, di associazioni, di comitati e di enti. 2. Non si considerano destinati a finalità estranee all'esercizio dell'impresa ai sensi degli articoli 53, comma 2, e 54, comma 1, lettera d), del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, i beni ceduti gratuitamente ai sensi del comma 1. 3. I trasferimenti dei beni di cui ai commi 1 e 2, effettuati per le finalità di cui al comma 1, non sono soggetti all'imposta sulle donazioni. ((4. Le fondazioni, le associazioni, i comitati e gli enti di cui al comma 1 sono identificati ai sensi del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 20 giugno 2000, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 155 del 5 luglio 2000)) ... omissis.

Roma, 28 marzo 2020

**STRUTTURA NAZIONALE
 DONNE E POLITICHE DI PARITÀ E DI GENERE**