**Min.Lavoro: Covid-19 – FAQ sulle disposizioni emanate dal Governo**

Pubblicato il 15 Apr 2020



Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato alcune FAQ interpretative delle disposizioni emanate dal Governo per agevolare aziende e lavoratori.

**Il riferimento al 17 marzo 2020, indicato nella circolare quale data ultima di assunzione dei lavoratori per i quali può essere riconosciuto il trattamento di integrazione salariale di cui all’articolo 19 del Decreto-legge n. 18/2020, trova applicazione anche per la cassa integrazione in deroga di cui all’articolo 22 del medesimo Decreto-legge n. 18/2020?**Sì. Ai sensi dell’articolo 41, comma 2, del Decreto-legge n. 23/2020, la cassa integrazione in deroga di cui all’articolo 22 del Decreto-legge n. 18/2020 si applica anche ai lavoratori assunti tra il 24 febbraio 2020 e il 17 marzo 2020.

**In caso di istanze di cassa integrazione in deroga presentate da datori di lavoro che facciano riferimento a unità produttive site in cinque o più Regioni o Province Autonome sul territorio nazionale è possibile produrre un unico accordo sindacale che faccia complessivamente riferimento a tutte le unità produttive interessate?**Sì. In questo caso per semplificarne la presentazione, l’istanza al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dovrà essere accompagnata da un unico accordo sindacale, che si riferisca a tutte le unità produttive considerate nell’istanza. L’accordo sindacale viene trasmesso alla Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali e, unitamente all’istanza di autorizzazione al trattamento, alla Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e della formazione secondo le modalità già descritte nella Circolare ministeriale n. 8 dell’8 aprile 2020.

**Un datore di lavoro con una struttura produttiva distribuita in cinque o più Regioni o Province Autonome che, tuttavia, faccia richiesta di cassa integrazione in deroga per COVID-19 per unità produttive e/o operative presenti fino ad un massimo di quattro Regioni o Province Autonome, dovrà presentare domanda alle singole Regioni o Province Autonome in cui hanno sede le unità produttive interessate dalle sospensioni?**Sì. In questo caso – seppure si tratti di un datore di lavoro con una organizzazione produttiva o distributiva plurilocalizzata – tuttavia se l’esigenza di attivare la cassa in deroga per COVID-19 si riferisce a unità produttive site in non più di quattro Regioni o Province Autonome, le relative istanze andranno presentate singolarmente alle rispettive Regioni o Province Autonome e non al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

**In caso di tirocinio sospeso in conseguenza della sospensione dell’attività produttiva a seguito dell’emanazione dei provvedimenti contenenti le misure di contenimento del contagio, la durata del tirocinio è prorogata? Entro quando devono essere effettuate le comunicazioni?**

Se la scadenza del tirocinio cade nel periodo di sospensione dell’attività produttiva, lo stesso si intende prorogato e la durata originariamente prevista si intende prolungata per il periodo residuo non effettuato a causa della sospensione. La comunicazione di proroga, prevista dall’articolo 4-bis del Decreto legislativo n. 181/2000, va effettuata entro 5 giorni dalla data di ripresa dell’attività produttiva dell’azienda presso la quale il tirocinio era svolto.

**L’assenza dei lavoratori dovuta al rispetto dei provvedimenti di contenimento e di divieto di allontanamento dal proprio territorio, anche se adottati dai Presidenti delle Regioni interessate, può essere equiparata alla malattia?**

Sì. In caso di lavoratori che non abbiano potuto assicurare la regolare presenza per il rispetto di provvedimenti di contenimento e di divieto di allontanamento dal proprio territorio, anche quando siano stati adottati dai Presidenti delle Regioni interessate dal contagio, l’assenza dei medesimi è equiparata a malattia, ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto, in applicazione del principio contenuto all’articolo 26, comma 1, del Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 e senza necessità di produrre certificazione medica.

**LAVORATORI DISABILI E ASSISTENZA A SOGGETTI DISABILI**

**Di quanti giorni di permesso della legge n. 104/1992 dispongo nei mesi di marzo e aprile?**

I giorni di permesso sono estesi a 18 totali per marzo e aprile 2020: ai 3 giorni normalmente fruibili ogni mese, si aggiungono ulteriori 12 giorni complessivi che potranno essere utilizzati liberamente nell’arco dei due mesi di marzo e aprile, senza vincoli e scadenze rigide.

Le modalità per la richiesta e l’utilizzo di questi permessi rimangono quelle di sempre: quindi è possibile anche la fruizione frazionata ad ore, purchè entro il 30 aprile.

Per il personale sanitario (sia del comparto pubblico che privato) l’estensione dei permessi è possibile solo compatibilmente con le esigenze organizzative dettate dall’emergenza.

**L’estensione dei permessi è concessa anche ai lavoratori disabili (art. 33, comma 6, legge n. 104/1992)?**

Si. L’estensione dei permessi è prevista per:

– i lavoratori pubblici e privati che assistono una persona con disabilità (art. 33, comma 3, legge 104/1992);

– i lavoratori pubblici e privati a cui è riconosciuta una disabilità grave (art. 33, comma 6, legge 104/1992).

**Sono un lavoratore dipendente con disabilità grave (articolo 3, comma 3, legge n. 104/1992), posso restare a casa dal lavoro?**

Sì. Fino al 30 aprile, i lavoratori dipendenti pubblici e privati con disabilità grave ai sensi dell’art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992 possono assentarsi dal servizio.

Tale assenza dal lavoro è equiparata, dal punto di vista del trattamento giuridico ed economico, ai periodi di assenza per ricovero ospedaliero o per quarantena obbligatoria. L’assenza non è computata ai fini del comporto.

**Mi è stata certificata una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, posso restare a casa dal lavoro?**

Sì. Fino al 30 aprile, i lavoratori dipendenti pubblici e privati, 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, ai sensi dell’articolo 3, comma 1, della legge n. 104 del 1992, possono assentarsi dal servizio. Non è necessaria la certificazione di disabilità con connotazione di gravità. Questa assenza dal lavoro è equiparata, dal punto di vista giuridico ed economico, al ricovero ospedaliero o alla quarantena obbligatoria. L’assenza non è computata ai fini del comporto.

**Sono un lavoratore dipendente cui è riconosciuta la disabilità grave (articolo 3, comma 3, legge 104/1992) posso chiedere di lavorare con modalità agile (smart working)?**

Sì. Fino al 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, disabili gravi o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità grave, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a patto che questa modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa normale. Nello stesso periodo, ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell’accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.

*Fonte: Ministero del Lavoro*