

Cassazione: lecito pedinare un dipendente solo se si sospetta che commetta reati

La Corte di Cassazione, con Ordinanza n. 25287 del 24 agosto 2022, ha annullato il licenziamento di un dipendente di un'Istituto di Credito, accusato di essersi in più occasioni allontanato dal proprio ufficio durante orario di lavoro per svolgere attività (fare la spesa e andare in palestra) estranee alla prestazione lavorativa.

Il comportamento contestato era stato rilevato a seguito del pedinamento disposto a carico di un'altra dipendente del medesimo istituto, sospettata di abusare dei permessi dei quali beneficiava per l'assistenza di un familiare disabile ai sensi della **L.104/92**. Il pedinamento, effettuato da un'agenzia investigativa privata, non era originariamente finalizzato a controllare il comportamento del ricorrente, ma solo quello della sua collega. Tuttavia, a seguito dell'attività investigativa erano emerse le assenze che poi hanno portato al licenziamento.

La Corte ha deciso di cassare il licenziamento, smentendo l'operato dei giudici di merito, e ribadendo che l'attività di controllo sui lavoratori per mezzo di **soggetti esterni** è consentita solo se volta ad accertare la **commissione di atti illeciti**, ma non può sconfinare nella vigilanza sull'attività lavorativa vera e propria, che l'art. 3 dello Statuto dei Lavoratori riserva al datore di lavoro e ai suoi collaboratori.

Tradotto in termini pratici: il pedinamento di un lavoratore sospettato di utilizzo improprio della Legge 104 è legittimo, perché tale comportamento può avere **rilevanza penale**. Il medesimo pedinamento, se finalizzato a controllare la

correttezza dell'operato di un dipendente **in assenza di ipotesi di reato**, non è ammissibile.

Nel caso in esame il pedinamento da parte di un'agenzia investigativa, pur se giustificato da un controllo legittimo su un'altra dipendente, ha avuto per oggetto comportamenti che il ricorrente ha tenuto durante l'espletamento dell'attività lavorativa. Quindi, pur in presenza di comportamenti censurabili, il fatto che siano stati accertati in modo ritenuto non ammissibile rende illegittimo il licenziamento.

Ordinanza n. 25287 del 24 agosto 2022

Leggi anche

Cassazione: giusto licenziare chi usa legge 104 per fare la spesa e andare al mare

Quanti familiari possono usufruire della legge 104?

Finora l'agevolazione per assistere un parente con handicap grave era riservata ad un solo lavoratore. Ma c'è una novità: il caregiver sostituto.

Hai sicuramente sentito parlare della legge 104, cioè della normativa che consente di prendere dei permessi al lavoro per assistere una persona affetta da handicap grave. Quello che forse non avrai ben chiaro è **quanti familiari possono usufruire della legge 104** nel caso capitasse un caso di handicap grave in famiglia. Cioè: i permessi li può chiedere solo un parente? Oppure se un familiare li ottiene dal datore di lavoro gli altri membri del nucleo sono esclusi da questo beneficio?

Dipende dal modo in cui i permessi vengono chiesti, o meglio: in qualità di che cosa vengono chiesti. Non di referente unico, che finora era il solo a poter beneficiare della 104, ma di caregiver sostituto, cioè di colui che si affianca al referente unico.

In pratica, è possibile optare per la cosiddetta «assistenza saltuaria per la legge 104». Si tratta di una soluzione che consente ad un dipendente di non essere l'unico ad occuparsi di un parente portatore di handicap grave ma di condividere questo compito con un'altra persona. A determinate condizioni. Questo già ci dà una risposta alla domanda **quanti familiari possono usufruire della legge 104.**

Vediamo come funziona.

Indice

1. **Legge 104: chi può usufruire dei permessi?**
2. **Legge 104: quanti familiari per lo stesso disabile?**
3. **Legge 104: l'assistenza saltuaria**
4. **Legge 104: i permessi sono cumulativi?**
5. **Legge 104: che succede se l'avente diritto si ammala?**

Legge 104: chi può usufruire dei permessi?

La **legge 104/92** consente di usufruire di **permessi** per assistere un familiare con handicap grave. Possono farne richiesta:

- il coniuge/partner dell'unione civile/convivente di fatto della persona disabile;
- i parenti ed i congiunti dei parenti entro il secondo grado;
- il convivente di fatto;
- i parenti di terzo grado se il genitore o il coniuge della persona con handicap hanno più di 65 anni oppure siano invalidi, deceduti o mancanti.

Legge 104: quanti familiari per lo stesso disabile?

In passato, il diritto di assistere un parente con grave disabilità non poteva essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente: solo un familiare, scelto come

referente unico, poteva usufruire della legge 104. L'unica **eccezione** riguardava i **genitori** che potevano beneficiare in modo alternativo dei permessi della legge 104 se aventi un figlio con handicap grave.

A partire dal 13 agosto 2022, per effetto di alcune modifiche normative, **più lavoratori** possono fruire, su richiesta, dei permessi Legge 104 per lo stesso disabile, alternativamente tra loro e fermo restando il limite complessivo di **tre giorni**. E' stata eliminata, infatti, la figura del **referente unico dell'assistenza**: non esiste più un solo soggetto lavoratore avente diritto ai permessi, ma possono coesistere più referenti. Prima, invece, ad esclusione dei genitori, non era possibile riconoscere i permessi a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona disabile grave[1].

Legge 104: l'assistenza saltuaria

Esiste la possibilità dell'**assistenza saltuaria per la legge 104**. Consiste nella condivisione dell'assistenza al disabile da parte del lavoratore dipendente e di un'altra persona, ad esempio del figlio o del genitore. È il cosiddetto «**caregiver sostituto**». Tutti e due possono usufruire della legge 104 ma in forma ridotta, cioè **1 giorno di permesso al mese** (anziché 3 giorni) ogni 10 giorni di assistenza in maniera continuativa.

Al fine di godere di questo beneficio, il caregiver sostituto deve presentare all'Inps e al datore di lavoro una richiesta scritta che contiene una dichiarazione di responsabilità e queste precisazioni:

- i motivi per cui deve sostituire il referente unico della persona disabile;
- il periodo o i periodi in cui deve prestare assistenza al posto del referente unico;
- il rapporto di parentela con la persona affetta da

- handicap grave;
- il tipo di assistenza che deve prestare al familiare disabile.

Legge 104: i permessi sono cumulativi?

Poniamo il caso di un lavoratore con disabilità grave che beneficia dei **permessi della legge 104 per sé stesso**. Vorrebbe fare richiesta per assistere un parente, anche lui affetto da grave disabilità. Penserai: com'è possibile che una persona che ha bisogno di assistenza possa, a sua volta, occuparsi di un altro soggetto? Ebbene, una circolare dell'Inps stabilisce che quel lavoratore «può **accumulare** il godimento dei **3 giorni di permesso** mensile per assistere un proprio familiare con handicap grave senza che debba essere acquisito un parere medico legale sulla sua capacità di soddisfare le necessità assistenziali del familiare disabile».

In pratica, la circolare dell'Inps ci dice che **i permessi della legge 104 sono cumulativi** quando presi per sé e per assistere un'altra persona. E questo, addirittura, senza bisogno di un parere medico. Una condizione, però, c'è: all'interno del nucleo familiare non ci deve essere un altro parente non lavoratore in condizioni di prestare assistenza. Pensiamo, ad esempio, alla coppia di anziani senza figli.

Legge 104: che succede se l'avente diritto si ammala?

Nessuno è fatto di ferro. Così può succedere che chi beneficia dei **permessi della legge 104** per assistere un parente con handicap grave si ammali. Un inverno particolarmente rigido insieme alla stanchezza accumulata e alla debolezza dovuta alle ore di assistenza, ad esempio, possono provocare una brutta influenza. Oppure, senza pensare ad un fatto negativo, la donna che assiste la madre disabile può rimanere incinta e, prima o poi, dover pensare alla sua maternità. Che succede in questi casi?

Succede che il dipendente **non perde il diritto ai 3 giorni** mensili di permesso della legge 104. Oltretutto, tra l'assenza per malattia e quella per i permessi della legge 104 non è obbligatorio il rientro al lavoro.

note:

[1] [D.lgs. n. 105/2022](#)

Fonte: [La legge per tutti](#)

Il congedo biennale retribuito

Il Decreto Legge 151/2001 prevede 2 anni di assenza dal lavoro in favore di chi assiste familiari con handicap grave, indennizzata nella misura della retribuzione percepita

nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo straordinario.

Per poter usufruire del beneficio in oggetto sono richiesti i seguenti requisiti:

- lavoratori dipendenti
- la persona per la quale si chiede il congedo straordinario deve essere in situazione di disabilità grave ai sensi della **Legge 104**.

Alleghiamo una breve guida di 4 pagine redatta dalla Fisac di Bologna, ricordandovi che per ogni richiesta di approfondimento siamo a vostra disposizione.

Scarica la guida **Legge 104 – Congedo 24 mesi**

Fonte: Fisac/Cgil Bper Banca

ISP: provvidenze economiche per familiari portatori di handicap grave

Solo fino al 30 aprile si può richiedere la provvidenza economica per familiari portatori di handicap grave

Ultimi giorni per inserire la richiesta in #People

Fino al 30 aprile i colleghi con familiare convivente (coniuge/unito civilmente o convivente di fatto, figli o

equiparati, ovvero genitori, fratelli o sorelle), portatore di handicap grave e a carico, possono presentare la domanda per il riconoscimento delle provvidenze in argomento, tramite #People > Servizi Amministrativi > Richieste Amministrative > **Provvidenze per Handicap Grave.**

Come previsto dalle “Regole in materia di provvidenze economiche per familiari portatori di handicap grave” è possibile richiedere una sola provvidenza annuale per ciascun familiare destinatario in un’unica modalità:

1) se si è in possesso di certificazione medica di non autosufficienza, si potrà richiedere il rimborso delle spese sostenute per i servizi di assistenza per il familiare convivente portatore di handicap grave, per un importo massimo di euro 5.000.

La somma, che potrà essere utilizzata esclusivamente per ottenere il rimborso delle spese indicate nelle “Regole in materia di provvidenze economiche per familiari portatori di handicap grave” sarà accreditata sullo specifico “Conto Sociale familiari non autosufficienti”.

Questa modalità non prevede alcuna successiva monetizzazione, anche parziale, dell’eventuale importo residuo.

2) se non si è in possesso della dichiarazione di non autosufficienza, si potrà richiedere la corresponsione di una somma annua una tantum di euro 5.000 lordi, che verrà erogata con la prima mensilità utile a partire dallo stipendio del mese di **giugno.**

Accedendo alla funzionalità in #People, il dipendente dovrà selezionare il familiare convivente per cui richiedere la provvidenza e allegare:

1. certificati e verbali medici, attestanti lo stato di gravità senza alcuna indicazione della diagnosi, e l’eventuale certificazione medica di non autosufficienza;
2. certificazione attestante l’indennità di accompagnamento per figli minori beneficiari e, a supporto, anche la

certificazione di non autosufficienza;

3. autocertificazione di convivenza;

4. idonea documentazione comprovante la sussistenza del requisito reddituale per i familiari maggiorenni (ad esempio dichiarazione dei redditi del familiare riferita all'anno precedente).

Solo in caso di impossibilità all'utilizzo della funzionalità on line, si potrà inoltrare entro il 30 aprile la richiesta tramite modulo allegato, via mail alla casella provvhandicapgravefamiliari@intesasanpaolo.com, allegando tutta la documentazione necessaria.

Vi ricordiamo che per approfondire l'intera tematica dell'Handicap e Legge 104 potete consultare la nostra **Guida alla Legge 104**

dal sito [Fisac Intesa Sanpaolo](#)

Cassazione: giusto licenziare chi usa legge 104 per fare la spesa e andare al mare

Dipendente licenziato da Poste italiane: usava permessi legge 104 per andare a fare la spesa o recarsi al mare in vacanza con la famiglia

La **Cassazione** ha deciso: è giusto licenziare un lavoratore che utilizza i giorni di permesso con la **legge 104** per fare la spesa e recarsi al mare insieme alla propria famiglia. La

pronuncia risale a due giorni fa, sabato 26 giugno 2021, e respinge, di fatto, il ricorso presentato da L., dipendente licenziato dalle Poste Italiane.

L'uomo aveva ricevuto il 20 settembre 2007 il provvedimento nel quale si diceva che “

il lavoratore, il quale per le giornate del 24 e 25 agosto 2017 aveva usufruito di giorni di permesso ai sensi della legge 104 del 1992 per assistere la madre, si era intrattenuto in attività incompatibili con l'assistenza, essendosi recato presso il mercato, poi al supermercato e infine al mare con la famiglia, piuttosto che presso l'abitazione della madre, convivente col marito”.

Inoltre, il cambio della residenza della madre presso l'abitazione di L. **non era mai stato comunicato a Poste Italiane** spa, se non dopo le contestazioni disciplinari.

Nel ricorso, il dipendente delle **Poste italiane**, L., ha invocato una presunta lesione della privacy in violazione dello Statuto dei lavoratori che vieta “*controlli lesivi dei diritti inviolabili*” e prevede che i lavoratori debbano essere “*informati adeguatamente circa le modalità di esercizio del controllo*”.

Tuttavia, tale sottolineatura è stata prontamente rispedita al mittente, in quanto nel caso in disamina “*il controllo del lavoratore al di fuori del luogo di lavoro era consentito perché finalizzato ad accertare l'utilizzo illecito del permesso*”.

Infatti, l'assenza dal **lavoro** in base alla 104 “*deve porsi in relazione diretta con lo scopo di assistenza al disabile, con la conseguenza che il comportamento del dipendente che si avvalga di tale beneficio per attendere a esigenze diverse integra l'abuso del diritto e viola i principi di correttezza e di buona fede, sia nei confronti del datore che dell'ente assicurativo, con rilevanza anche ai fini disciplinari*”.

Insomma, a quanto pare la legge parla chiaro.

Fonte: ilsussidiario.net

Permessi orari Legge 104: fruibili anche in regime di Smart Working

Anche chi è in Smart Working ha diritto ad ottenere i Permessi Orari retribuiti Legge 104 per sé stesso o per assistere un parente o il coniuge disabile. I chiarimenti dell'Ispettorato del Lavoro.

Lo precisa l'ispettorato nazionale del lavoro con **nota n. 7152/2021**, rispondendo alle perplessità della **Cgil funzione pubblica** in merito alla presunta incompatibilità sostenuta dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro

I dubbi della FP CGIL erano sorti poiché l'accordo del 17 settembre per la regolamentazione del lavoro agile, all'articolo 6, comma 7, escludeva espressamente la fruizione di permessi orari:

- sia di natura contrattuale (permessi personali, quelli per visite specialistiche e quelli ex art. 18 fruiti a ore),
- sia quelli di natura "normativa" quali, ad esempio, i

permessi studio, quelli derivanti da Legge 104/1992, i congedi parentali.

Il chiarimento dell'INL, adesso, toglie ogni dubbio.

Permessi Orari Legge 104: fruibili anche in regime di Smart Working

Secondo l'Ispettorato, non c'è dunque incompatibilità nella fruizione dei permessi orari previsti dalla legge n. 104/1992 con lo smart working.

Pertanto l'ispettorato ha precisato che:

- da un lato, risulta difficile la compatibilità della fruizione oraria con il lavoro agile (poiché svincolato da vincoli di orario di lavoro)
- tuttavia, dall'altro lato, non si può escludere il principio della fruibilità frazionata nel caso in cui il lavoratore ritenga, secondo proprie valutazioni, che **le esigenze personali per le quali si fruisce del permesso non siano compatibili con la propria organizzazione in modalità agile.**

Invece, se si ritiene che l'esigenza personale possa essere soddisfatta durante la propria modulazione organizzativa dell'attività lavorativa, non sarà necessario ricorrere allo strumento del permesso orario

Questa interpretazione, conclude l'Inl, è posta a tutela della flessibilità di cui gode il lavoratore durante il lavoro agile. Al lavoratore infatti risulta dovuta l'autorganizzazione e dunque la conciliazione vita-lavoro.

Ove detta conciliazione non risulti possibile potrà perciò esercitarsi il diritto alla fruizione frazionata del permesso.

Legge 104: trasferimenti e scelta sede di lavoro

Coniugare le esigenze familiari con quelle lavorative è un'impresa difficile per tutti, ma lo è ancora di più per i lavoratori che assistono familiari disabili e per gli stessi lavoratori disabili. In queste difficoltà gioca un ruolo fondamentale la **sede di lavoro**: la scelta della sede di lavoro, la richiesta di trasferimento, il rifiuto al trasferimento. Di tali aspetti si occupano gli articoli 21 e 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104. Purtroppo l'esigibilità di tali diritti non è sempre così semplice.

La scelta della sede

I commi 5 e 6 dell'articolo 33 della Legge 104/1992 prevedono che **il genitore o il familiare lavoratore e il lavoratore disabile hanno diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio.**

Questa disposizione, proprio a causa di quel "ove possibile", si configura come un interesse legittimo, ma **non come un diritto soggettivo insindacabile.**

Di fatto, quindi, **l'azienda può produrre rifiuto motivandolo con ragioni di organizzazione del lavoro.** Questa al momento è la tendenza interpretativa prevalente anche in sede giurisprudenziale.

Le condizioni per accedere a questo beneficio sono comunque legate, per i familiari, all'assistenza continuativa ed esclusiva del congiunto con disabilità. Anche per questo beneficio, come per i permessi, non è richiesta la convivenza.

Va precisato inoltre che l'interpretazione ormai prevalente e consolidata è che l'agevolazione riguardi le persone con handicap con connotazione di gravità, **beneficiarie di tutte le agevolazioni previste dall'articolo 33 della Legge 104/1992**. Questa annotazione è necessaria in quanto il comma 5 non indica esplicitamente la gravità dell'handicap.

Il rifiuto del trasferimento

I commi 5 e 6 dell'articolo 33 della Legge 104/1992 prevedono che **il genitore o il familiare lavoratore e il lavoratore disabile non possono essere trasferiti senza il loro consenso ad altra sede**.

Diversamente da quanto previsto per la scelta della sede, **il rifiuto al trasferimento si configura come un vero e proprio diritto soggettivo**.

Si tratta infatti di una disposizione che rafforza ed estende quanto già previsto dal Codice Civile. All'articolo 2103 prevede, fra l'altro, che il lavoratore non possa essere trasferito da un'unità produttiva all'altra senza comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il comma 5 dell'articolo 33 aggiunge a questa condizione, oltre alle ragioni appena illustrate, anche il consenso da parte dell'interessato.

In caso di violazione si può ricorrere al Giudice con fortissime probabilità che l'azienda soccomba in giudizio.

Fonte: handylex.org

Permessi L.104, è consentito andare in giro per commissioni senza disabile?

La Corte di Cassazione ha di recente fornito una risposta più che esaustiva alla domanda riguardante il caso di permessi 104 e commissioni in giro senza il disabile.

Il parere dei giudici della **Cassazione** è arrivato tramite la **sentenza n. 12032/20 del 19.06.2020**.

La Corte di Cassazione, nello specifico, si è pronunciata sui casi di fruizione abusiva dei permessi previsti dall'art. 33, co. 3, della legge n. 104/92.

Ricordiamo che i Permessi della Legge 104 sono retribuiti. In particolare, il lavoratore, ciascun mese, ha diritto ad uno dei due tipi di permessi retribuiti pari a:

- 2 ore giornaliere (se l'orario è almeno pari a 6 ore al giorno);
- 3 giorni, continuativi o frazionati.

Tuttavia la legge ha imposto dei vincoli per evitare gli abusi di questi permessi: e di questo tratta la Sentenza.

Permessi 104, le commissioni in giro senza disabile sono consentite?

La Suprema Corte è quindi intervenuta in tema di permessi ex legge 104 del dipendente per assistere il parente bisognoso di cure.

Nel caso in esame a una lavoratrice era stato comminato un addebito disciplinare dalla Società datrice di lavoro. Tuttavia, per i giudici, la relazione dell'agenzia investigativa da cui la datrice di lavoro aveva evinto che la lavoratrice non aveva prestato effettiva assistenza alla madre disabile durante il periodo di fruizione dei permessi, forniva un quadro lacunoso delle attività svolte dalla donna.

Infatti la Corte sostiene che soltanto **quando viene a mancare del tutto il nesso causale tra assenza dal lavoro ed assistenza al disabile**, si è in presenza di un **uso improprio o di un abuso del diritto**.

Solo in questi casi si compie una grave violazione dei doveri di correttezza e buona fede sia nei confronti del datore di lavoro che dell'ente assicurativo che genera la responsabilità del dipendente.

In sintesi la fruizione del permesso è compatibile con **momenti di assenza**, durante i quali l'assistente può compiere altre attività, a beneficio proprio o del familiare con l'handicap.

Fonte: www.lentepubblica.it

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/lavoro-e-societa/permessi-l-104-legittimo-il-licenziamento-per-chi-li-usa-per-riposarsi.html>

<https://www.fisaccgilaq.it/normativa/permessi-legge-104-92-alcuni-chiarimenti-importanti.html>

Permessi L.104: legittimo il licenziamento per chi li usa per riposarsi

Se da un lato non è possibile sfruttare i **permessi della legge 104** (quelli riconosciuti a chi assiste un familiare disabile) per andare al mare, fare vacanza o il ponte dalle ferie, non si può neanche restare a casa in panciolle. Viene licenziato il dipendente che **usa i permessi 104 per riposarsi**. A dirlo è stata la Cassazione (sentenza n. 18411/19).

La pronuncia sdogana un altro importante principio: fa bene il datore di lavoro a usare gli investigatori privati per smascherare il lavoratore infedele. Gli 007 possono infatti pedinarlo, appostarsi sotto casa e controllarne le mosse purché non invadano la privacy del suo domicilio.

L'interpretazione non è nuova. Originale è però la vicenda. Se, infatti, negli altri episodi di **licenziamento per abusi della legge 104**, il dipendente si è sempre fatto sorprendere dagli investigatori fuori di casa, intento a svolgere commissioni personali, shopping, attività sportive o, in alcuni casi, in un night club, in questa vicenda il soggetto era rimasto sul divano a riposarsi piuttosto che andare a casa della zia disabile, della quale doveva prendersi cura. Stanco dopo una settimana di lavoro e, probabilmente, anche per l'assistenza prestata alla familiare con l'handicap, il dipendente aveva deciso di dedicare qualche ora in più al sonno e alla tv. Comportamento però ritenuto illegittimo dalla Cassazione secondo cui si può licenziare in tronco, per giusta causa, il dipendente che sfrutta i permessi 104 per riposarsi.

Decisiva è stata la testimonianza degli investigatori appostatisi sotto le abitazioni dell'incolpato e della parente. E tale condotta, non c'è che dire, mina ai fondamenti del rapporto di lavoro basato sulla **fiducia**. Pesa il disvalore etico e sociale della condotta che compromette in modo irrimediabile il rapporto di fiducia con il datore.

Il dipendente non può quindi usare i permessi per finalità diverse rispetto a quelle previste dalla legge. E se anche per i permessi retribuiti previsti dalla legge 104 non è necessario passare tutte le 24 ore con il familiare bisognoso, buona parte della giornata deve essere comune rivolta a tale scopo.

Ultimo aspetto da non sottovalutare: per la Cassazione bastano anche due soli episodi per giustificare il licenziamento immediato. L'uomo aveva abusato dei permessi per ben due giorni, non muovendosi da casa **fra le 6,30 e le 21**, senza invece andare ad aiutare la zia anziana.

Insomma, nei **giorni di permesso 104** bisogna uscire di casa, ma non per divertirsi con gli amici. Chi non presta assistenza al disabile perde il posto.

Fonte: www.laleggepertutti.it

Decreto rilancio: ecco le

misure per i lavoratori

A conti fatti, secondo il presidente del Consiglio, i soldi stanziati per i **lavoratori** ammontano a **25,6 miliardi di euro**, circa il **40%** dei 55 smossi per il **decreto Rilancio**. “Milioni di lavoratori hanno beneficiato e stanno beneficiando della cassa integrazione” ma sappiamo che “ce ne sono tanti che non l’hanno ottenuta perché i **meccanismi** di quella regionale, quella in **deroga**, sono molto farraginosi e siamo intervenuti per riformarlo” e “adesso con il nuovo meccanismo già al momento della prenotazione direttamente all’Inps” sarà possibile “erogare una parte della Cig”, ha assicurato il ministro dell’Economia, **Roberto Gualteri**. Per quanto riguarda il bonus di 600 euro per gli autonomi, la **nuova tranche**, ha aggiunto, “arriverà **immediatamente** appena il decreto sarà in **Gazzetta Ufficiale**, senza bisogno di fare domanda. Tutti coloro che l’hanno già avuta avranno un **secondo bonifico**”. Queste le principali misure approvate in **Consiglio dei ministri**. In alcuni casi si tratta di misure introdotte e in altri di nuove indennità.

I 600 euro

Ai **liberi professionisti** e ai **collaboratori coordinati continuativi**(co.co.co), già beneficiari per il mese di marzo dell’indennità pari a 600 euro, viene **automaticamente erogata** un’indennità di pari importo anche per il mese di aprile 2020. Stessa misura anche per i lavoratori autonomi iscritti alle **gestioni specialidell’Assicurazione generale obbligatoria**, per i **lavoratori stagionali del turismo** e degli stabilimenti termali, per i **lavoratori in somministrazione**, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nei medesimi settori a determinate condizioni. La misura vale anche per i lavoratori nel **mondo dello sport**, del **settore agricolo** (500 euro), ai lavoratori iscritti al **Fondo lavoratori dello spettacolo**.

I 1000 euro per chi ha perdite ingenti

Ai liberi professionisti iscritti alla gestione separata **Inps**,

non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che abbiano subito comprovate perdite (riduzione di almeno il **33% del reddito** del secondo bimestre 2020 rispetto a quello del secondo bimestre 2019), è riconosciuta una indennità per il mese di **maggio 2020** pari a 1000 euro. Stessa misura per i lavoratori titolari di rapporti di co.co.co. iscritti alla gestione separata Inps non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, aventi specifici requisiti.

Le norme per le fasce deboli

Si prevedono specifiche norme per lo svolgimento in sicurezza delle **attività produttive** e commerciali, prevedendo la **sorveglianza sanitaria** eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a **rischio di contagio**, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da **immunodepressione**, anche da patologia Covid-19, o da esiti di **patologie oncologiche** o dallo svolgimento di **terapie salvavita** o comunque da **comorbilità** che possono caratterizzare una maggiore rischiosità.

Il reddito di emergenza

Per il mese di maggio si introduce il "**reddito di emergenza**", destinato al sostegno dei nuclei familiari in condizioni di necessità economica in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, individuati secondo specifici requisiti di compatibilità e incompatibilità. Il Rem sarà erogato dall'Inps in **due quote** ciascuna pari all'ammontare di **400 euro**. Le domande per il Rem devono essere presentate entro il termine del mese di **giugno 2020**.

500 euro ai lavoratori domestici

Si riconosce un'indennità, pari a **500 euro mensili**, per i mesi di aprile e maggio 2020, in favore dei **lavoratori domestici** che al 23 febbraio 2020 avevano in essere uno o più **contratti di lavoro** per una durata complessiva superiore a **10 ore settimanali**, a condizione che non siano conviventi col datore di lavoro. L'indennità **non è cumulabile** con altre riconosciute

per Covid-19 e non spetta ai percettori del **reddito di emergenza** o ai percettori del **reddito di cittadinanza** a determinate condizioni, ai titolari di pensione, ad eccezione dell'**assegno ordinario di invalidità** e ai titolari di rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato diverso dal lavoro domestico.

I congedi

C'è l'innalzamento a **30 giorni** dei **congedi** di cui possono fruire i **genitori lavoratori** dipendenti del settore privato per i figli di età non superiore ai **12 anni** (per il quale è riconosciuta una **indennità pari al 50 per cento** della retribuzione) e l'estensione del relativo arco temporale di fruizione sino al **31 luglio 2020**. Tali periodi sono coperti da **contribuzione figurativa**.

Chi ha il reddito e cassintegrati nei campi

Al fine di promuovere il **lavoro agricolo**, si stabilisce la possibilità per i percettori di **ammortizzatori sociali**, limitatamente al periodo di **sospensione a zero ore** della prestazione lavorativa, di **Naspi** e **Dis-Coll** nonché di **reddito di cittadinanza**, di stipulare con datori di lavoro del settore agricolo **contratti a termine** non superiori a 30 giorni, rinnovabili per ulteriori 30 giorni, senza subire la perdita o la riduzione dei benefici previsti, nel limite di **2000 euro** per l'anno 2020.

L'emersione del lavoro nero

Al fine di garantire livelli adeguati di tutela della **salute** individuale e collettiva in conseguenza della contingente ed eccezionale emergenza sanitaria e favorire l'emersione di **rapporti di lavoro irregolari**, i datori di lavoro possono presentare istanza, per concludere un contratto di lavoro subordinato con **cittadini stranieri** presenti sul territorio nazionale ovvero per dichiarare la sussistenza di un rapporto di **lavoro irregolare**, tuttora in corso, con cittadini italiani o cittadini stranieri. Per le medesime finalità, i cittadini stranieri, con **permesso di soggiorno scaduto dal 31 ottobre**

2019, non rinnovato o convertito in altro titolo di soggiorno, possono richiedere un **permesso di soggiorno temporaneo**, valido solo nel territorio nazionale, della durata di **6 mesi** dalla presentazione dell'istanza. Se, nel termine della durata del permesso di soggiorno temporaneo, il cittadino straniero esibisce un **contratto di lavoro subordinato** o la documentazione retributiva e previdenziale comprovante lo svolgimento dell'attività lavorativa nei settori dell'**agricoltura**, allevamento e **zootecnia**, pesca e **acquacoltura** e attività connesse, assistenza alla persona per se stessi o per componenti della propria famiglia, affetti da patologie o handicap che ne limitino l'autosufficienza, **lavoro domestico di sostegno** al bisogno familiare, il permesso viene convertito in permesso di soggiorno per **motivi di lavoro**. Sono previste specifiche disposizioni sulla permanenza dei **procedimenti penali** nei confronti dei datori di lavoro per **favoreggiamento dell'immigrazione clandestina** e per reati diretti al reclutamento di persone da destinare alla **prostituzione** o allo sfruttamento della prostituzione o di minori da impiegare in attività illecite, per il reato di **riduzione in schiavitù** o per **caporalato**.

La cassa integrazione

Il dl Rilancio ha previsto anche l'innalzamento a **18 settimane** della durata massima del trattamento ordinario di **integrazione salariale** per le aziende che si trovano già in cassa integrazione straordinaria, nonché del trattamento di integrazione salariale in deroga. Lo stanziamento di risorse a copertura della eventuale necessità di un **ulteriore finanziamento** delle misure di integrazione salariale, prevedendo anche la possibilità di estendere il periodo massimo di durata dei trattamenti per un massimo di **quattro settimane** fruibili dal **1° settembre** al **31**

ottobre 2020.

La semplificazione della cassa

Vengono previste anche misure di **semplificazione** in materia di ammortizzatori sociali, consentendo ai datori di lavoro che non anticipano i relativi trattamenti, di richiedere il **pagamento diretto** della prestazione da parte dell'**Inps**.

Niente licenziamenti per altri 5 mesi

Si estende a **cinque mesi** il termine previsto dal **decreto-legge "cura Italia"** entro il quale sono vietati i **licenziamenti individuali** per giustificato motivo oggettivo e quelli collettivi e sono sospese le procedure in corso.

Bonus baby-sitter

Deciso anche l'aumento del limite massimo complessivo per l'acquisto di servizi di **baby sitting** (da 600 euro a 1.200 euro) e la possibilità, in alternativa, di utilizzare il bonus per l'iscrizione ai **servizi socio-educativi territoriali**, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia. Per i comparti sicurezza, difesa e soccorso pubblico e per il settore sanitario pubblico e privato il limite massimo è aumentato a **2.000 euro**.

Lo smartworking

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, i **genitori lavoratori dipendenti** del settore privato che hanno almeno un **figlio minore di 14 anni**, a 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 che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di **lavoro in modalità agile** anche in assenza degli accordi individuali. Per i datori di lavoro pubblici, la modalità di lavoro agile può essere applicata a ogni rapporto di lavoro subordinato.

La legge 104, più permessi

Nei mesi di **maggio** e **giugno 2020** sono aumentati di **12 giornate** i permessi retribuiti usufruibili per chi dispone della **legge 104** per l'assistenza di un familiare.

Fonte: www.ilfattoquotidiano