



UILCA

SEGRETERIA NAZIONALE

DECRETO «CURA ITALIA»
17 MARZO 2020

Principali misure per i lavoratori del settore privato



Introduzione



Nella grave emergenza determinata dalla diffusione del virus Covid-19 e dalle sue implicazioni il sindacato sta svolgendo un ruolo centrale per trovare soluzioni con le parti datoriali a tutela della lavoratrici e dei lavoratori.

In tale ambito lo scorso 14 marzo è stato sottoscritto dalla Uil, con Cgil e Cisl, un «Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro», cui ha fatto seguito, il 16 marzo, il Protocollo firmato con l'Abi sulle «misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 nel settore bancario».

L'accordo conferma l'impegno con cui la Uilca sta operando, a ogni livello, in continua interlocuzione con le controparti, per trovare soluzioni a favore dei dipendenti bancari, delle assicurazioni, della riscossione e delle Autorità, di cui molti sono chiamati a fornire servizi essenziali per la collettività.

Quindi la #Uilcanonsiferma e come Segreteria Nazionale continuiamo anche a svolgere l'annunciata costante comunicazione sui molteplici aspetti che riguardano questa emergenza nazionale.

Queste slide riepilogano le principali misure che riguardano le lavoratrici e i lavoratori del settore privato rivenienti dal Decreto del Governo «Cura Italia», emanato lo scorso 17 marzo.

ARTICOLO 23



Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato con figli fino a 12 anni

- In conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche di ogni ordine e grado, le lavoratrici e i lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a usufruire di un **periodo di congedo** continuativo o frazionato di **massimo 15 giorni**.
- Il limite di età **non** si applica nel caso di figli con **disabilità**.
- La fruizione è subordinata alla **condizione** che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione di attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore.
- L'indennità riconosciuta è pari al **50%** della retribuzione e coperta da **contribuzione figurativa**.
- In alternativa a congedo e indennità si può optare per la corresponsione di un **bonus** per l'acquisto di servizi di baby-sitting dell'importo di **600 euro**.



ARTICOLO 23

Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato con figli da 12 a 16 anni

- Le lavoratrici e i lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra 12 e 16 anni, a condizione che nel nucleo familiare non ci sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito o non vi sia genitore non lavoratore, hanno **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.
- C'è **divieto di licenziamento** e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

ARTICOLO 24

Estensione dei permessi ex art. 33 Legge 5 febbraio 1992, n. 104



- Il numero dei giorni di permesso retribuito ex articolo 33 della Legge 5 febbraio 1992, nr. 104 è **incrementato** di ulteriori complessive **dodici giornate** (18 totali), usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.
- Il periodo è **coperto** da contribuzione figurativa.

ARTICOLO 26



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

- Il periodo trascorso in **quarantena**, con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, **è equiparato a malattia** ai fini del trattamento economico previsto e non è computabile ai fini del periodo di comporto.
- Per detti periodi il medico curante redige il certificato di malattia con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva.
- Fino al 30 aprile per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, nr. 104, nonché alle lavoratrici e ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali che attestino una condizione di rischio derivante da **immunodepressione** o da **esiti da patologie oncologiche** o dallo svolgimento di relative terapie salvavita ai sensi dell'art. 3 comma 1 della medesima legge, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie è **equiparato al ricovero ospedaliero**.



ARTICOLO 39

Disposizioni in materia di lavoro agile

- Fino alla data del 30 aprile 2020 le lavoratrici e i lavoratori **dipendenti disabili**, nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, nr. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nella condizioni di cui all'art.3, comma 3, della medesima Legge, hanno **diritto** a svolgere le prestazioni di lavoro in **modalità agile**, a condizione che tale modalità sia **compatibile** con le caratteristiche della prestazione.
- Alle lavoratrici e 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.



ARTICOLO 63

Premio ai lavoratori dipendenti

- Ai titolari di reddito da lavoro dipendente, che possiedono un reddito complessivo da lavoro dipendente dell'anno precedente di importo non superiore a 40.000 euro, spetta un **premio**, per il mese di marzo 2020, che non concorre alla formazione del reddito, pari a **100 euro** da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese.