



UIL CREDITO ESATTORIE E ASSICURAZIONI
EMILIA ROMAGNA E BOLOGNA



COORDINAMENTO PARI OPPORTUNITÀ
UILCA EMILIA-ROMAGNA E BOLOGNA

LE GUIDE DI LUCIA GIUGNO 2020

Sommario

Pag.	
1	Sommario Guida
2-6	<u>Congedi parentali Covid-19</u>
7	<u>Bonus mobilità 2020</u>
8-10	<u>Bonus baby sitting</u>
11	<u>Schema riepilogativo</u>
12-13	<u>Permessi L.104/1992</u>
14	<u>Astensione dal lavoro per malattia e/o contagio</u>
15	<u>Chiedi a Lucia</u>

Redazione

Coordinatore
Simona Ortolani

Componenti
Angela Scalese
Elisa Innocenzi
Francesca Corghi
Marzia Pedrini
Michela Forcellini
Renato Cestaro

Responsabile Editoriale
Adriano Cosentino



Segretario Generale
Adriano Cosentino

Via Serena 2/2
40127 Bologna

tel. 051- 521462 -fax. 051-552662

uilca.emiliaromagna@uilca.it

Facebook: [UILCA ER-BO Network](#)

Decreto Rilancio: le misure per i lavoratori dipendenti (aggiornamento FAQ giugno 2020)



Sommario Guida

L'ultimo decreto-legge approvato dal Consiglio dei Ministri definito "Decreto Rilancio" riprende, in parte, il precedente decreto "Cura Italia" (convertito nella legge 24 aprile 2020, n.27) e ne estende le misure a sostegno dei nuclei familiari connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Le prossime pagine aggiornano le FAQ già da noi pubblicate relative al Decreto Cura Italia (aggiornamento alla circolare 73 INPS del 17 giugno 2020 **NEW !!**).

Vi invitiamo comunque a verificare eventuali ed ulteriori misure migliorative aziendali.

Riguardo al "Bonus Mobilità" vi segnaliamo che la procedura per la richiesta del bonus non è ancora operativa e dovrebbe essere disponibile nei prossimi giorni. Vi invitiamo quindi a seguire il sito del Ministero dell'Ambiente.

CONGEDI PARENTALI EMERGENZA COVID-19

Sono un genitore di figlio in età scolare, il decreto prevede dei permessi straordinari per assentarmi dal lavoro?

Sì. **A decorrere dal 5 marzo e fino al 31 luglio** è riconosciuto un congedo parentale ai genitori (anche adottivi e affidatari) per un totale complessivo **di 30 giorni per nucleo familiare** (e non per figlio). **Il congedo è concesso nel caso di figli fino ai 12 anni, è retribuito al 50%** e non è computato né indennizzato a titolo di congedo parentale. Questo beneficio è riconosciuto nel limite complessivo di spesa di 1.569 milioni di euro annui per l'anno 2020.

Posso usufruire del congedo Covid-19 contemporaneamente all'altro genitore?

No. Il congedo è riconosciuto ad entrambi i genitori ma alternativamente.

L'altro genitore è disoccupato, posso usufruire del congedo?

No. Il congedo è riconosciuto alternativamente ad entrambi i genitori ed è subordinato alla 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 (esempio: Naspi, Cigo, indennità di mobilità) o altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Cosa si intende per non lavoratore?

Per non lavoratore si intende chi non svolge attività lavorativa sia di tipo subordinato che autonomo.

Cosa si intende per nucleo familiare?

Il nucleo familiare del genitore richiedente il congedo COVID-19 è costituito dai soggetti iscritti nello stesso stato di famiglia. I coniugi separati o divorziati fanno parte dello stesso nucleo familiare qualora continuino a risiedere nella stessa abitazione, anche se risultano in due stati di famiglia distinti. Pertanto, affinché i coniugi separati o divorziati costituiscano due nuclei diversi, è necessario che abbiano due diverse residenze oppure che sia stato disposto l'affido esclusivo dei minori ad uno solo dei genitori. Il congedo, in tale ultimo caso, potrà essere fruito dal solo genitore con l'affido esclusivo a prescindere dalla causale di assenza dell'altro genitore.

Posso usufruire del congedo Covid-19 anche se l'altro genitore usufruisce nello stesso giorno di congedo parentale per un altro figlio?

Sì. Il congedo COVID-19 è incompatibile con la contemporanea (negli stessi giorni)

[Torna alla prima pagina](#)

fruizione del congedo parentale per lo stesso figlio da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare. È invece possibile usufruire contemporaneamente di questi due congedi riferiti a figli diversi.

Sto usufruendo dei riposi per allattamento, può l'altro genitore fruire del congedo Covid - 19 per lo stesso figlio?

No. La fruizione del congedo COVID-19 non è compatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo di riposi giornalieri per allattamento per lo stesso figlio. È invece possibile per i due genitori usufruirne contemporaneamente del congedo covid-19 e dei riposi per allattamento per due figli diversi.

L'altro genitore è a casa in malattia, posso usufruire del congedo Covid-19?

Si. In caso di malattia di uno dei genitori appartenente allo stesso nucleo familiare, l'altro genitore può fruire del congedo COVID-19.

L'altro genitore del nucleo familiare ha un contratto di lavoro intermittente, posso usufruire del congedo delle giornate di pausa contrattuale ?

Si. La fruizione del congedo COVID-19 è compatibile ed è fruibile anche durante le giornate di pausa contrattuale dell'altro genitore. Lo stesso principio vale anche se l'altro genitore ha un contratto di part-time verticale.

La madre di mio figlio è in congedo obbligatorio di maternità, posso usufruire del congedo Covid - 19?

No. In caso di congedo di maternità/paternità dei lavoratori dipendenti, l'altro genitore non può fruire del congedo COVID-19 per lo stesso figlio. Qualora ci siano più figli nel nucleo familiare, la fruizione del congedo COVID-19 da parte dell'altro genitore è compatibile per la cura degli altri figli.

L'altro genitore è in ferie, posso usufruire del congedo Covid-19?

La fruizione del congedo COVID-19 è compatibile con la contemporanea fruizione di ferie dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare.

E se godesse di un periodo di aspettativa dal lavoro?

Uguale alle ferie, il congedo COVID-19 è compatibile con la contemporanea fruizione di aspettativa non retribuita da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare.

[Torna alla prima pagina](#)

Posso chiedere il congedo se l'altro genitore nel nucleo familiare lavora a casa in smart-working?

Sì.

Ho già usufruito di giorni di congedo parentale durante la sospensione delle scuole, posso beneficiare di questo congedo Covid-19 anche retroattivamente?

Sì. Gli eventuali periodi di congedo parentale fruiti dai genitori a partire dal 5 marzo (richiesti quando la procedura INPS per i congedi covid-19 non era attiva,) sono convertiti automaticamente dall'Inps in questo nuovo congedo.

Ho usufruito di giorni di ferie durante la sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche delle scuole, posso trasformare queste ferie in congedo Covid-19?

Sì. È possibile presentare domanda di congedo Covid-19 per periodi pregressi non anteriori al 5 marzo. Occorre però ricordare che, se si è usufruito di giorni di congedo parentale ordinario in detto periodo (richiesti quando la procedura INPS per i congedi covid-19 non era attiva), questo verrà trasformato automaticamente in congedo Covid-19, per un periodo massimo di 30 gg.

Come faccio per usufruire di questo congedo parentale Covid-19?

I genitori che hanno già in corso una domanda di congedo parentale, non devono fare nuova richiesta all'INPS. I genitori, invece, non fruitori che intendono presentare domanda, possono farlo utilizzando la procedura di domanda già in uso, attraverso i canali telematici dell'Inps o i servizi di patronato.

Ho finito i giorni di congedo parentale ordinario, posso fare richiesta di questo congedo Covid-19?

Sì. La procedura per la richiesta del congedo parentale permette ad oggi di inserire la richiesta congedo Covid-19 anche per genitori che hanno terminato il congedo parentale "ordinario". Se si è usufruito dei giorni prima che la procedura fosse attiva, occorre fare domanda per i periodi retroattivi, sempre dal 5 marzo.

Posso usufruire del congedo parentale Covid-19 anche a ore?

No. Il congedo Covid-19 si può chiedere solo a giornata intera.

[*Torna alla prima pagina*](#)

Nel conteggio dei 30 giorni di congedo Covid-19 si considerano anche i sabati e le domeniche?

La fruizione dei 30 giorni di congedo Covid-19 è frazionabile a giornata intera, cioè si può prendere anche a giorni alterni. Anche per questo congedo valgono le regole del congedo parentale ordinario, quindi se si usufruisce del congedo il venerdì e il lunedì seguente, allora vengono considerati giorni di congedo anche il sabato e la domenica.

Mio figlio è affetto da disabilità grave, fino a che età posso beneficiare del congedo Covid-19?

Nel caso di figli con disabilità grave, i genitori che non abbiano in corso la fruizione del prolungamento del congedo parentale, possono beneficiare del congedo Covid-19 anche dopo i 12 anni, purché il figlio sia iscritto a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

La procedura per la richiesta è la stessa attiva per il congedo parentale.

Mio figlio ha 13 anni, posso assentarmi dal lavoro durante il periodo di sospensione della scuola?

SI. I genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori fino ai 16 anni, hanno diritto di astenersi dal lavoro alternativamente (per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado), 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 altro genitore disoccupato o non lavoratore.

In queste giornate di astensione dal lavoro non è corrisposta alcuna indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa. È previsto il divieto di licenziamento e il diritto alla conservazione del posto di lavoro. In questo caso i genitori devono presentare domanda di congedo COVID-19 unicamente al proprio datore di lavoro e non all'INPS.

Posso chiedere il congedo Covid-19 se l'altro genitore fruisce contemporaneamente dei permessi 104?

SI. È possibile fruire del congedo COVID-19 nelle stesse giornate in cui l'altro genitore presente nel nucleo familiare sta già fruendo, anche per lo stesso figlio, dei permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992. Analogamente è possibile usufruire del congedo anche se l'altro genitore usufruisce contemporaneamente del prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del D.lgs. n. 151/2001, legge 104/1992 o del congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del medesimo decreto legislativo.

[Torna alla prima pagina](#)

Ho un figlio di 10 anni, posso lavorare da casa in smart working?

Si. Fino al termine dello stato di emergenza da COVID-19, attualmente fissato al 31 luglio 2020, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli fino ai 14 anni hanno diritto a svolgere la loro attività in modalità agile, a patto che altro genitore non sia beneficiario di strumenti di sostegno al reddito ovvero sia non lavoratore. Il Decreto concede all'azienda di negare la richiesta di *smart working* qualora lo stesso non sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.



DA LUGLIO MENO TASSE PER I LAVORATORI E LE LAVORATRICI

**E' il risultato della lotta
e della mobilitazione del sindacato**



A partire da luglio 16 milioni di lavoratori avranno un taglio dell'Irpef.

- Tutti coloro che già percepiscono il 'bonus 80 euro' avranno diritto ad un ulteriore taglio delle tasse di 240 euro l'anno.
- Chi percepisce tra i 24.600 e i 28.000 euro, avrà diritto ad un beneficio fino a 100 euro al mese.
- Chi guadagna tra i 28.000 e i 35.000 euro avrà una detrazione di almeno 80 euro mensili.
- Chi ha una retribuzione annua tra i 35.000 e i 40.000 euro potrà usufruire di una detrazione mensile che si abbassa gradualmente.
- I lavoratori che guadagnano fino a 12.500 euro non pagheranno l'Irpef.



E' un primo importante passo.

Bisogna continuare a tagliare le tasse ai lavoratori e cominciare a tagliarle anche ai pensionati.

Il Governo ci convochi per discutere di una riforma fiscale equa e progressiva

[Torna alla prima pagina](#)

Novità

BUONO MOBILITÀ 2020 Previsto dal Decreto Rilancio

Si tratta di un contributo pari al 60% della spesa sostenuta (non superiore a euro 500) per l'acquisto di biciclette, anche a pedalata assistita, nonché veicoli per la mobilità personale a propulsione prevalentemente elettrica (ad es. monopattini, *hoverboard* e *segway*) ovvero per l'utilizzo di servizi di mobilità condivisa a uso individuale esclusi quelli mediante autovetture.

Ci saranno due fasi:

1. FASE 1: il cittadino verrà rimborsato del 60% della spesa;
2. FASE 2: il cittadino pagherà al negoziante aderente direttamente il 40% e sarà poi quest'ultimo a ricevere il rimborso del 60%.

Il buono mobilità può essere fruito utilizzando una specifica applicazione web che è in via di predisposizione e sarà accessibile, anche dal sito istituzionale del Ministero dell'Ambiente (con credenziali SPID), entro 60 giorni dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto interministeriale attuativo del Programma buono mobilità.

Possono fruire del bonus tutti i maggiorenni che hanno la residenza (e non il domicilio) nei capoluoghi di Regione (anche sotto i 50.000 abitanti), nei capoluoghi di Provincia (anche sotto i 50.000 abitanti), nei Comuni con popolazione superiore a 50.000 abitanti e nei comuni delle Città metropolitane (anche al di sotto dei 50.000 abitanti).

Si pensi che in totale, la sola regione Emilia Romagna, ha stanziato 3,3 milioni di euro per incentivare, con interventi strutturali, la mobilità sostenibile.

Regione Emilia-Romagna

BIKE TO WORK

L'EMILIA-ROMAGNA RIPARTE SULLE DUE RUOTE

3,3 milioni € per sostenere l'uso della bici nelle città

- Rimborsi acquisto (fino al 60%) nei Comuni Pair esclusi dal 'bonus statale'
- Incentivi chilometrici casa-lavoro (fino a 50 euro al mese)
- Bonus 300 euro ad abbonati ferroviari per acquisto pieghevoli
- Piste ciclabili e rastrelliere

Nei 30 Comuni del Piano aria integrato regionale

I buoni di spesa devono essere utilizzati entro 30 giorni dalla relativa generazione, pena l'annullamento.

Inoltre, se nel 2020 è stato usato il bonus mobilità (senza rottamazione) il prossimo anno si potrà usare anche il Buono mobilità 2021 (con la rottamazione prevista per legge).

Infine giova ricordare nuovamente che, finché non sarà disponibile l'app del Ministero, bisognerà conservare la fattura (non scontrino fiscale) per richiedere il successivo rimborso tramite l'applicazione web.

[Torna alla prima pagina](#)

BONUS BABY SITTING

In alternativa ai 30 gg di congedo

Usufruisco di servizi di baby sitting, il “Decreto Rilancio” prevede delle agevolazioni?

Si. In alternativa ai 30 gg di congedo indennizzati al 50%, il decreto prevede (sempre a decorrere dal 5 marzo e fino al 31 luglio) la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby sitting.

Tale bonus, in alternativa, può essere utilizzato per l'iscrizione ai centri estivi, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia.

Fino a che età di mio figlio posso chiedere questi bonus?

Fino a 12 anni. Questo limite di età non si applica ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata (ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104).

(NEW!!) Ho più di un figlio minore di 12 anni, posso chiedere più bonus?

Si. In questo caso sarà possibile percepire il bonus relativamente a più figli presenti nel nucleo familiare, formulando più domande. La somma degli importi delle varie domande non potrà però eccedere l'importo complessivo spettante per il nucleo familiare e cioè i 1200 euro.

Come viene erogato il bonus baby sitting?

Il bonus viene erogato a domanda mediante il “libretto famiglia”, quindi è riservato a chi usufruisce di prestazioni occasionali. È possibile fare domanda del bonus tramite i servizi telematici dell'INPS, oppure attraverso i patronati.

Una volta concesso il bonus da parte dell'INPS il genitore beneficiario deve effettuare la c.d. “appropriazione” del bonus tramite Libretto Famiglia entro **il termine di 15 giorni solari** dalla ricezione della comunicazione di accoglimento della domanda, mediante i canali telematici indicati nella domanda stessa.

(NEW!!) E se utilizzo il bonus per l'iscrizione ai centri estivi?

Se il bonus viene utilizzato 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, è erogato direttamente al richiedente mediante accredito su conto corrente bancario o postale, su libretto postale, carta prepagata con iban o bonifico domiciliato presso poste italiane, secondo la scelta indicata all'atto della domanda. Il titolare di questi rapporti deve corrispondere al soggetto beneficiario.

[*Torna alla prima pagina*](#)

(NEW!!) Lavoro in modalità smart working, posso richiedere questi bonus?

Sì. I bonus possono spettare anche in caso di lavoro agile da parte del richiedente dell'altro genitore lavoratore, nonché in caso di congedo di maternità, ferie e congedo parentale.

Come posso attivare il libretto famiglia per poter fruire del bonus per servizi di baby sitting?

Per ottenere il bonus, il genitore beneficiario (utilizzatore) e il prestatore devono preliminarmente registrarsi nell'apposita sezione dedicata del sito INPS, sulla piattaforma delle prestazioni occasionali.

Ho già una baby-sitter con contratto di lavoro subordinato, posso richiedere il bonus?

Sì. il prestatore di lavoro occasionale remunerato con il Libretto Famiglia potrà anche essere lo stesso soggetto con il quale l'utilizzatore abbia già in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato. In tal caso, l'utilizzatore potrà avvalersi del bonus per la remunerazione delle ore aggiuntive svolte dal medesimo lavoratore.

(NEW!!) Un mio familiare è ammesso a svolgere prestazioni di lavoro come baby sitting remunerata attraverso il bonus?

Sì, purché non sia convivente con il richiedente e non sia l'altro genitore.

Ho fatto domanda del bonus asilo nido, posso richiedere anche il bonus baby sitting?

Sì. Il bonus asilo nido 2020 è cumulabile con il bonus baby sitting COVID-19.

(NEW!!) E se invece utilizzo il bonus per pagare i servizi integrativi per l'infanzia?

No. L'utilizzo del bonus per la fruizione dei servizi integrativi per l'infanzia è incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido per gli stessi mesi (giugno e luglio). Se queste mensilità del bonus asilo fossero già prenotate nell'apposita procedura non saranno rimborsate, dando priorità al bonus legato all'emergenza, perché più favorevole.

[*Torna alla prima pagina*](#)

Ho già usufruito del bonus baby sitting di 600 euro previsto dal Decreto Cura Italia, posso richiedere un nuovo bonus?

Si. Si può richiedere un nuovo bonus di altri 600 euro. Il decreto Rilancio ha aumentato il bonus baby sitting a 1.200 euro; se si era già chiesto l'importo previsto in precedenza, si ha diritto a chiederne solo la differenza.

(NEW!!) Ho già usufruito dei primi 15 gg di congedo COVID previsti dal Decreto Cura Italia, posso ora beneficiare del bonus baby sitting o di quello per i centri estivi?

Si. Nel caso in cui un nucleo familiare avesse già fatto richiesta di periodi di congedo autorizzati, senza aver superato i 15 gg, si potrà beneficiare dell'importo residuo pari a 600 euro, ferma restando la possibilità di presentare domanda per i giorni residui di congedo non precedentemente fruiti (nel limite di 15 gg). In caso invece di congedo COVID autorizzato per oltre 15 giorni, il bonus non spetta.



[*Torna alla prima pagina*](#)

SCHEMA RIEPILOGATIVO

situazioni di incompatibilità (Fonte Il Sole 24ore)

Le situazioni in cui si sommano gli istituti

Situazioni di incompatibilità con il congedo Covid-19

ISTITUTO	COMPATIBILE
Bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting	No
Congedo parentale*	No
Riposi giornalieri della madre o del padre*	No
Strumenti a sostegno del reddito: Cigo, Cigs, Cig in deroga, assegno ordinario, Cisoa, Naspi e Dis-Coll**	No***
Malattia dell'altro genitore	Sì
Congedo di maternità/paternità dell'altro genitore	No (per lo stesso figlio)
Lavoro agile	Sì
Ferie**	Sì
Aspettativa non retribuita**	Sì
Part-time e lavoro intermittente**	Sì (anche nei giorni di pausa dell'altro genitore)

(*) dell'altro genitore per stessi giorni e stesso figlio; (**) dell'altro genitore per stessi giorni; (***) in caso di genitori beneficiari di trattamenti di integrazione salariale, l'incompatibilità opera solo nei giorni di sospensione dell'attività lavorativa per l'intera giornata

[Torna alla prima pagina](#)

PERMESSI LEGGE N.104/1992

Beneficio dei permessi lavorativi previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della legge 104/1992, i giorni di permesso sono aumentati?

Sì. Sia i lavoratori che assistono una persona con disabilità grave, sia quelli cui è riconosciuta disabilità grave hanno a disposizione, in aggiunta ai 3 giorni mensili già previsti dalla legge n. 104/92, ulteriori 12 giorni complessivi per i mesi di marzo e aprile e altri 12 complessivi per i mesi di maggio e giugno.

Le persone che hanno diritto a tali permessi possono scegliere come distribuire i 12 gg aggiuntivi nei due mesi.

Posso usufruire di questi permessi anche a ore?

Sì. I lavoratori che assistono una persona con disabilità possono usufruire delle 12 giornate aggiuntive, così come i tre giorni ordinariamente previsti, anche frazionandoli in ore, secondo la seguente formula: (orario di lavoro medio settimanale : numero medio dei giorni lavorativi settimanali) x 12 = ore fruibili.

Lavoro con contratto di part time verticale, ho diritto anche io a 12 giorni di permesso?

No. Per chi ha rapporti di lavoro part time di tipo verticale o misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese, il numero di giorni di permesso è riproporzionato all'orario di lavoro, secondo la seguente formula: (orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part time : orario medio settimanale teoricamente eseguibile a tempo pieno) X 12.

Il riproporzionamento non andrà effettuato in caso di part time orizzontale.

Queste giornate ulteriori di permesso 104 sono retribuite?

Sì. I permessi 104 ulteriori sono retribuiti e coperti da contribuzione figurativa.

Come posso richiedere questi giorni aggiuntivi di permesso?

Le modalità di fruizione del permesso non cambiano, quindi vanno richieste all'azienda da cui si dipende.

Il mio responsabile può negarmi la fruizione di questi permessi ?

No. Il diritto ai permessi 104 è un diritto derivante direttamente dalla legge e non è, dunque, una scelta discrezionale dell'azienda concedere o meno tali permessi. È sempre comunque consigliabile informare in anticipo il datore di lavoro dei giorni di fruizione dei permessi, affinché lo stesso possa organizzarsi.

[Torna alla prima pagina](#)

Beneficio dei giorni di permesso per la legge 104/1992 per più di un familiare. Di quanti giorni posso usufruire adesso?

Come era possibile cumulare i due permessi in precedenza, è possibile cumulare anche le relative estensioni (esempio: se prima avevi diritto a 6 giorni di permesso totali al mese per due familiari, adesso hai diritto a 36 giorni da poter utilizzare fra marzo e aprile 2020 e altri 36 per maggio e giugno 2020).

Sono un lavoratore disabile che assiste un familiare disabile, di quanti giorni di permesso 104 posso fruire?

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

È possibile cumulare il congedo Covid-19 con i giorni di permesso per L.104?

Sì. il congedo COVID-19 e i giorni di permesso retribuito per L.104, così come estesi dal decreto "Cura Italia" e dal "Decreto Rilancio", possono essere cumulati nell'arco dello stesso mese. Il congedo COVID-19 può essere cumulato anche con il prolungamento del congedo parentale per figli con disabilità grave e con il congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5 della legge 104/1992, anche fruito per lo stesso figlio.



[Torna alla prima pagina](#)

ASTENSIONE DAL LAVORO MALATTIA E/O CONTAGIO

Mi è stato prescritto l'isolamento domiciliare, come sono giustificate le mie assenze?

I lavoratori che si trovino nella situazione di “sorveglianza attiva”, quella che in modo più semplice si indica come “quarantena”, non possono recarsi al lavoro. Questa condizione è equiparata al ricovero ospedaliero, uno stato assimilabile alla malattia, e quindi le assenze sono retribuite. 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?

SI. Fino al 31 luglio. 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 (anche se non sono in possesso della certificazione di handicap con connotazione di gravità), nonché i lavoratori con disabilità grave, possono assentarsi dal lavoro. Anche in questo caso, il periodo di assenza prescritto è equiparato al ricovero ospedaliero (e quindi alla malattia) e non è computata al fine del comporto.

Cosa devo fare se presento sintomatologie respiratorie o influenzali anche lievi e/o temperatura corporea uguale o maggiore a 37,5 °C?

In questi casi, ti ricordiamo l'assoluta necessità di rimanere presso il tuo domicilio, contattando il tuo medico curante o le Autorità sanitarie locali.

Ti ricordiamo inoltre che non si può fare ingresso nel posto di lavoro laddove sussistano le condizioni di pericolo (temperatura, altri sintomi di influenza, contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, ecc.).

Cosa devo fare se sono stato a “contatto stretto” con un caso confermato di Covid-19?

Devi immediatamente segnalarlo alle Autorità sanitarie territorialmente competenti che predisporranno le misure necessarie.

Cosa devo fare se convivo con soggetti che si trovano in quarantena “fiduciaria” perché hanno avuto un contatto diretto con un caso confermato Covid-19?

Ti invitiamo a segnalarlo alle competenti Autorità sanitarie per adottare le eventuali misure cautelative.

Qualora cambiasse la tua condizione di salute, o quella delle persone con cui convivi, ti invitiamo a rivolgerti al tuo medico curante o all'Autorità sanitaria competente.

[Torna alla prima pagina](#)

FATECI SAPERE COSA NE PENSATE

Vi è piaciuta questa pubblicazione?

Avete trovato utili gli argomenti inseriti?

Ascolteremo tutte le vostre proposte per crescere e migliorare insieme!

Se avete delle domande.....



Scriveteci

lucia.uilcapoer@outlook.it

Vi risponderemo !

Seguiteci inoltre sulla nostra pagina Facebook



UILCA ER-BO Network

UILCA - Sindacato Regionale Emilia-Romagna e Bologna



UILCA NAZIONALE
www.uilca.it
Facebook UILCA NETWORK

[Torna alla prima pagina](#)