GESTIRE I LAVORATORI IN EMERGENZA COVID-19

Tabella di riepilogo per autonomi, subordinati e parasubordinati

TeleConsul

in collaborazione con

Fondazione Studi Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine

LA GESTIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO AUTONOMO, SUBORDINATO E PARASUBORDINATO DURANTE L'EMERGENZA COVID-19

(Decreto Legge, 17 marzo 2020, n. 18 – Pubblicato G.U. del 17 marzo 2020, n. 70)

Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19

L'aggravarsi della crisi epidemiologica che sta caratterizzando il nostro Paese e non solo, ha reso necessaria, tra l'altro, l'emanazione di diversi atti normativi per la disciplina e gestione dei rapporti di lavoro, che tuttavia sono apparsi alquanto complessi e farraginosi. In tale contesto, pertanto, si fornisce in appresso un quadro sinottico per la gestione delle varie tipologie di rapporti, con particolare riferimento agli strumenti a tutela del reddito e della famiglia

Tabella Sinottica

Lavoratore	Stato	Territorio	Disposizione
Autonomo	Iscritto in via esclusiva alle gestioni speciali Ago presso l'INPS	Nazione	**Indennità una tantum** Per i lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali Ago (Artigiani, Commercianti, Coltivatori diretti, mezzadri e coloni, imprenditori agricoli) non iscritti ad altre forme di previdenza obbligatorie, è riconosciuta un'indennità per il mese di marzo pari a 600,00 euro. L'indennità non concorre alla formazione del reddito. *(Art. 28, comma 1, decreto legge 17/3/2020, n. 18)* **Incumulabilità con altre indennità** L'indennità pari a 600,00 euro prevista per il mese di marzo per i lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali di cui all'art. 28, comma 1, del decreto legge 17/3/2020, n. 18, non è cumulabile con le indennità previste articoli 27, 29, 30 e 38 del decreto legge 17/3/2020, n. 18 e non è riconosciuta ai percettori di reddito di cittadinanza. *(Art. 31, comma 1, decreto legge 17/3/2020, n. 18)*

	Iscritto in via esclusiva alle gestioni speciali Ago presso l'INPS e genitore o affidatario di figli di età non superiore ai 12 anni	Nazione	**Congedo parentale** I genitori o affidatari hanno diritto a fruire, per i figli di età non superiore ai 12 anni, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50 per cento della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto. *(Art. 23, comma 3, decreto legge 17/3/2020, n. 18)* **Bonus baby-sitting** In alternativa alla prestazione di cui ai commi 1, 3 e 5 dell'art. 23, c. 8, vi è la possibilità di scegliere la corresponsione di bonus per l'acquisto di baby-sitting fino al limite di 600,00 euro complessivi durante l'emergenza, se genitori o affidatari di figli fino a 12 anni. Il bonus viene erogato mediante il c.d. libretto famiglia. *(Art. 23, comma 8, decreto legge 17/3/2020, n. 18)*
	Iscritto in via esclusiva alle gestioni speciali Ago presso l'INPS e genitore o affidatario di figli con disabilità grave ai sensi dell'art. 4, comma 1, legge 104/92		**Congedo parentale** I genitori o affidatari hanno diritto a fruire, per i figli con disabilità grave ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 104/92, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50 per cento della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto. Ai predetti figli non si applica il limite di età di 12 anni purché essi siano iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale. *(Art. 23, comma 5, decreto legge 17/3/2020, n. 18)* **Bonus baby-sitting** In alternativa alla prestazione di cui ai commi 1, 3 e 5 dell'art. 23, c. 8, vi è la possibilità di scegliere la corresponsione di un bonus per l'acquisto di baby-sitting fino al limite di 600,00 euro complessivi durante l'emergenza, se genitori o affidatari di figli con disabilità grave accertata ai sensi dell'art. 4, c. 1, L. n. 104/92. Il bonus viene erogato mediante il c.d. libretto famiglia. *(Art. 23, comma 8, decreto legge 17/3/2020, n. 18)*

Professionista o collaboratore coordinato e continuativo	Iscritto in via esclusiva alla Gestione separata INPS	Nazione	**Indennità una tantum Professionisti e Co.co.co.** I liberi professionisti titolari di partita IVA al 23 febbraio 2020 e ai lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa attivi alla medesima data, iscritti alla gestione separata INPS, non titolari di pensione e non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria, è riconosciuta una indennità una tantum di 600,00 euro per il mese di marzo non soggetta alla formazione del reddito ai sensi del TUIR. *(Art. 27, comma 1, decreto legge 17/3/2020, n. 18)* **Incumulabilità con altre indennità** L'indennità una tantum pari a 600,00 euro prevista per i professionisti con partita IVA e i lavoratori iscritti alla gestione separata prevista dall'art. 27, comma 1, del decreto legge 17/3/2020, n. 18, non è cumulabile con le indennità previste articoli 28, 29, 30 e 38 del medesimo decreto e non è riconosciuta ai percettori di reddito di cittadinanza. *(Art. 31, comma 1, decreto legge 17/3/2020, n. 18)*
	Iscritto in via esclusiva alla Gestione separata Inps o ad altre Casse Previdenziali e genitore o affidatario di figli di età non superiore ai 12 anni	Nazione	**Congedo parentale** I genitori o affidatari, iscritti in via esclusiva alla gestione separata INPS, hanno diritto a fruire, per i figli di età non superiore ai 12 anni, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50 per cento di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità. *(Art. 23, comma 3, decreto legge 17/3/2020, n. 18)* **Bonus baby-sitting** Possibilità di bonus per l'acquisto di baby-sitting fino al limite di 600,00 euro complessivi durante l'emergenza, se genitori o affidatari di figli fino a 12 anni. Il bonus di cui all'art. 23, comma 8, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 8 è riconosciuto ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive Casse previdenziali del numero dei beneficiari. *(Art. 23, commi 3, 8 e 9, decreto legge 17/3/2020, n. 18)*

	Iscritto in via esclusiva alla Gestione separata Inps o ad altre Casse Previdenziali e genitore o affidatario di figli con disabilità grave ai sensi dell'art. 4, comma 1, legge 104/92	Nazione	**Congedo parentale** I genitori o affidatari hanno diritto a fruire, per i figli con disabilità grave ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 104/92, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50 per cento di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità. Ai predetti figli non si applica il limite di età di 12 anni purché essi siano iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale. *(Art. 23, comma 5, decreto legge 17/3/2020, n. 18)* **Bonus baby-sitting** In alternativa alla prestazione di cui ai commi 1, 3 e 5 dell'art. 23, c. 8, vi è la possibilità di scegliere la corresponsione di un bonus per l'acquisto di baby-sitting fino al limite di 600,00 euro complessivi durante l'emergenza, se genitori o affidatari di figli con disabilità grave accertata ai sensi dell'art. 4, c. 1, L. n. 104/92. Il bonus viene erogato mediante il c.d. libretto famiglia. Il bonus di cui all'art. 23, comma 8, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 8 è riconosciuto ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive Casse previdenziali del numero dei beneficiari. *(Art. 23, commi 3, 5, 8 e 9, decreto legge 17/3/2020, n. 18)*
Subordinato	Operativo in luogo diverso dalla sede abituale di lavoro	Nazione	**Smart Working** I lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, salvo che questo sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. 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 ai sensi degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81. *(Art. 39, comma 1 e 2, decreto legge 17/3/2020, n. 18).*

	Operativo sul luogo di lavoro	Nazione	**Informazione ai lavoratori** I lavoratori sono informati dal datore di lavoro circa le disposizioni delle Autorità. Lo stesso datore consegna e/o affigge all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, appositi depliants informativi. *(Accordo Interconfederale 14/3/2020, recante il Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro)* **Ingresso in azienda** Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea. Laddove questa dovesse risultare superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro. Il datore, inoltre, informa preventivamente il personale, e chi intende fare ingresso in azienda, della preclusione dell'accesso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS. *(Accordo Interconfederale 14/3/2020, recante il Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro)* **Dispositivi di protezione individuale** Per i lavoratori impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di un metro, sono considerati dispositivi di protezione individuale le mascherine chirurgiche reperibili in commercio. Possibilità utilizzo, a propria responsabilità, di mascherine filtranti prove del marchio CE e prodotte in deroga alla normativa sull'immissione in commercio. *(Art, 16, comma 1, decreto legge 17/3/2020, n. 18).* E' possibile utilizzare, sotto la propria responsabilità, mascherine filtranti prive del marchio CE e prodotte in deroga alla normativa sull'immissione in commercio. *(Art. 16, comma 2, decreto legge 17/3/2020, n. 18).* **Spostamenti** Gli spostamenti all'interno del sito aziendale devono essere limitati al minimo indispensabile e nel rispetto delle indicazioni aziendali.

			(Accordo Interconfederale 14/3/2020, recante il Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro) **Entrata e uscita dei lavoratori** Si favoriscono orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa). Laddove sia possibile, occorre dedicare una porta di entrata e una porta di uscita da questi locali e garantire la presenza di detergenti segnalati da apposite indicazioni. *(Accordo Interconfederale 14/3/2020, recante il Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro)*
	Quarantena, Malattia e Infortunio di soggetti affetti da Covid-19	Nazione	**Quarantena/Malattia** Il periodo in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria (con sorveglianza attiva per individui che hanno avuto contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusiva e individui che hanno fatto ingresso in Italia da zone a rischio epidemiologico) per i lavoratori del settore privato è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico e non è computabile nel periodo di comporto. *(Art. 26, comma 1, decreto legge 17/3/2020, n. 18).* **Personale imprese produzione e dispensazione di farmaci e dispositivi medici e diagnostici** Per i dipendenti delle imprese che operano nell'ambito della produzione e dispensazione dei farmaci e dei dispositivi medici e diagnostici nonché delle relative attività di ricerca e della filiera integrata per i subfornitori non si applica la quarantena per chi abbia avuto contatti stretti con affetti da Covid-19. Tali lavoratori sospendono l'attività nel caso di sintomatologia respiratoria o esito positivo per Covid-19. *(Art. 14, comma 1, decreto legge 17/3/2020, n. 18).* **Lavoratori disabili** Fino al 30 aprile ai lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio

			1992, n. 104, nonché ai 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, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima legge 104 del 1992, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n.9. *(Art. 26, comma 2, decreto legge 17/3/2020, n. 18)* **Infortunio** Nei casi accertati di infezione da Covid-19 (SARS – CoV-2) in occasione di lavoro, il lavoratore interessato è considerato in stato di infortunio. Le prestazioni INAIL nei casi accertati di infezioni da coronavirus in occasione di lavoro sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro. *(art. 42, comma 2, decreto legge 17/3/2020, n. 18)*
	Sospensione o riduzione attività in aziende soggette alla CIGO	Nazione	**CIGO** Per i datori di lavoro che hanno dovuto sospendere o ridurre l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica possono presentare domanda di concessione per trattamento ordinario di integrazione salariale con causale COVID-19, per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 per una durata massima di 9 settimane e comunque fino al mese di agosto 2020. *(Art. 19, comma 1, decreto legge 17/3/2020, n. 18)*
	Sospensione o riduzione orario in aziende iscritte al FIS che occupano più di 5 dipendenti	Nazione	**Assegno Ordinario** L'assegno ordinario è concesso, per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 per una durata massima di 9 settimane e comunque fino al mese di agosto 2020, anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 dipendenti. Il predetto trattamento su istanza del datore di lavoro può essere concesso con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS. *(Art. 19, comma 1 e 5, decreto legge 17/3/2020, n. 18)*

	Sospensione con CIGS in corso	Nazione	**CIGO** Le aziende che hanno in corso, all'entrata in vigore del decreto legge n.6/2020, un trattamento di integrazione salariale straordinario, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale per un periodo non superiore a nove settimane. La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce il trattamento di integrazione straordinario già in corso. La concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie a totale copertura dell'orario di lavoro. *(Art. 20, comma 1, decreto legge 17/3/2020, n. 18)*
	Sospensione o riduzione orario in aziende iscritte al FIS con assegno di solidarietà in corso	Nazione	**Assegno Ordinario** I datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale che hanno in corso, all'entrata in vigore del decreto legge n.6/2020, un assegno di solidarietà possono presentare domanda di concessione dell'assegno ordinario. La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà già in corso. La concessione dell'assegno ordinario può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari dell'assegno di solidarietà a totale copertura dell'orario di lavoro. *(Art. 21, comma 1, decreto legge 17/3/2020, n. 18)*
	Sospensione o riduzione orario in aziende non soggette alla CIGO/CIGS/FIS	Nazione	**CIGD** Le Regioni e le Province autonome, con riferimento ai datori di lavoro del settore privato, ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti, per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro, possono riconoscere, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, previo accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro, trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro per una durata massima di 9 settimane. L'accordo sindacale non è richiesto per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti. *(Art. 22, comma 1, decreto legge 17/3/2020, n. 18)*

	Sospeso da datore di lavoro domestico	Nazione	**Nessuna prestazione e nessuna indennità** Per i datori di lavoro domestico non è prevista alcuna misura di sostegno, neanche la cassa integrazione in deroga. *(Art. 22, comma 2, decreto legge 17/3/2020, n. 18)*
	Assenza volontaria	Nazione	**Ferie** La concessione delle ferie è rimessa a quanto previsto dalla legislazione ordinaria e dalla contrattazione collettiva di lavoro. Il decreto legge n.18/2020 interviene per la pubblica amministrazione all'art.87 al comma 3.
	Assenza volontaria genitori o affidatari con figli fino a 12 anni	Nazione	**Congedo parentale** Per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a quindici giorni, i genitori o affidatari lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire, per i figli di età non superiore ai 12 anni è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa. Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 e 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 fruiti durante il periodo di sospensione sono convertiti nel suddetto congedo. *(Art. 23, comma 1 e 2, decreto legge 17/3/2020, n. 18).* **Bonus baby-sitting** In alternativa possibilità di bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting fino al limite di 600,00 euro complessivi per tutta la durata dell'emergenza Covid-19. *(Art. 23, comma 8, decreto legge 17/3/2020, n. 18).*
	Assenza Volontaria genitori o affidatari di figli disabili gravi accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, L. 104/1992	Nazionale	**Congedo parentale** Per i lavoratori subordinati di settore privato genitori o affidatari di figli con disabilità gravi ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 104/1992 è previsto un congedo parentale con una indennità pari al 50% della retribuzione, con accredito della contribuzione previdenziale figurativa. Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 e 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 fruiti durante il periodo di sospensione sono convertiti nel suddetto congedo. *(Art. 23, comma 1, 2 e 5, decreto legge 17/3/2020, n. 18)* **Bonus baby-sitting** In alternativa possibilità di bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting fino al

			limite di 600,00 euro complessivi per tutta la durata dell'emergenza Covid-19. *(Art. 23, comma 8, decreto legge 17/3/2020, n. 18).* L'Importo del bonus di cui all'art. 23, comma 8, del decreto legge 17/3/2020, n. 18, è incrementato a 1.000,00 euro per i lavoratori del settore sanitario privato accreditato. *(Art. 25, comma 3, decreto legge 17/3/2020, n. 18).*
	Assenza Volontaria per genitori o affidatari con figli tra 12 e 16 anni	Nazionale	**Aspettativa non retribuita** Diritto all'astensione dal lavoro per genitori dipendenti del settore privato con figli tra 12 e 16 anni, a condizione che non ci siano altri genitori che fruiscono di sostegno al reddito o con diritto ad astensione dal lavoro. In questo caso, nessuna indennità o contribuzione figurativa, ma diritto alla conservazione del posto di lavoro. *(Art. 23, comma 6, decreto legge 17/3/2020, n. 18)*
	Assenza Volontaria per assistenza familiari con disabilità gravi (art. 33, comma 3, Legge 104/1992)	Nazione	**Incremento permessi L. 104/92** I permessi giornalieri mensili retribuiti, previsti per l'assistenza a familiari con disabilità gravi ai sensi dell'art. 33, comma 3, legge 104/1992 sono incrementati di 12 giornate, con contribuzione figurativa, fruibili nel mese di marzo e aprile 2020. *(Art. 24, comma 1, decreto legge 17/3/2020, n. 18)* Il beneficio di cui sopra è riconosciuto al personale sanitario compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende impegnate con l'emergenza Covid-12 *(Art. 24, comma 2, decreto legge 17/3/2020, n. 18)*
	Stagionali disoccupati del settore turismo e degli stabilimenti balneari	Nazione	**Indennità una tantum** Ai lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore della presente disposizione, non titolari di pensione e non titolari di rapporto di lavoro dipendente alla data di entrata in vigore della presente disposizione, è riconosciuta un'indennità per il mese di marzo pari a 600,00 euro. L'indennità non concorre alla formazione del reddito ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917. *(Art. 29, comma 1, decreto legge 17/3/2020, n. 18)*

			Incumulabilità con altre indennità L'indennità pari a 600,00 euro prevista per il mese di marzo 2020 per i lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti balneari di cui all'art. 29, comma 1, del decreto legge 17/3/2020, n. 18, non è cumulabile con le indennità previste articoli 27, 28, 30 e 38 del decreto legge 17/3/2020, n. 18 e non è riconosciuta ai percettori di reddito di cittadinanza. *(Art. 31, comma 1, decreto legge 17/3/2020, n. 18)*
	Operai a tempo determinato settore agricolo	Nazione	**Indennità una tantum** Agli operai agricoli a tempo determinato, non titolari di pensione, che nel 2019 abbiano effettuato almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo, è riconosciuta un'indennità per il mese di marzo pari a 600,00 euro. L'indennità di cui al presente articolo non concorre alla formazione del reddito ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917. *(Art. 30, comma 1, decreto legge 17/3/2020, n. 18)* **Incumulabilità con altre indennità** L'indennità pari a 600,00 euro prevista per il mese di marzo 2020 per gli operai agricoli a tempo determinato di cui all'art. 30, comma 1, del decreto legge 17/3/2020, n. 18, non è cumulabile con le indennità previste articoli 27, 28, 29 e 38 del decreto legge 17/3/2020, n. 18 e non è riconosciuta ai percettori di reddito di cittadinanza. *(Art. 31, comma 1, decreto legge 17/3/2020, n. 18)*
	Lavoratori dello spettacolo	Nazione	**Indennità una tantum** Ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni Lavoratori dello spettacolo, con almeno 30 contributi giornalieri versati nell'anno 2019 al medesimo Fondo, cui deriva un reddito non superiore a 50.000 euro, e non titolari di pensione, è riconosciuta un'indennità per il mese di marzo pari a 600,00 euro. L'indennità non concorre alla formazione del reddito ai sensi del TUIR. Non hanno diritto all'indennità i lavoratori titolari di rapporto di lavoro dipendente alla data di entrata in vigore della presente disposizione. *(Art. 38, comma 1, decreto legge 17/3/2020, n. 18)*

			Incumulabilità con altre indennità L'indennità pari a 600,00 euro prevista per il mese di marzo 2020 per i lavoratori dello spettacolo di cui all'art. 38, comma 1, del decreto legge 17/3/2020, n. 18, non è cumulabile con le indennità previste articoli 27, 28, 29 e 30 del decreto legge 17/3/2020, n. 18 e non è riconosciuta ai percettori di reddito di cittadinanza. *(Art. 31, comma 1, decreto legge 17/3/2020, n. 18)*

CIGO

I datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di **concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale**, per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 per una durata massima di nove settimane e comunque entro il mese di agosto 2020 *(Art. 19, comma 1, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18)*.

Le aziende che al 23/2/2020 avevano **in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario**, possono presentare domanda di **concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale** ai sensi dell'articolo 19, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 per un periodo non superiore a nove settimane. La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce il trattamento di integrazione straordinario in corso. La concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale può riguardare anche i medesimi **lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie a totale copertura dell'orario di lavoro**.

La concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale è subordinata alla sospensione degli effetti della concessione della cassa integrazione straordinaria precedentemente autorizzata e il relativo periodo di trattamento ordinario di integrazione salariale concesso ai sensi dell'art. 19, comma 1, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 non è conteggiato ai fini dei limiti previsti dall'articolo 4, commi 1 e 2, e dall'articolo 12 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

Limitatamente ai periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale concessi ai sensi dell'art. 19, comma 1, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 e in considerazione della relativa fattispecie non si applica il contributo addizionale di cui all'art 5 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 *(art. 19, comma 4, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18)*. In considerazione della limitata operatività conseguente alle misure di contenimento per l'emergenza sanitaria, in via transitoria all'espletamento dell'esame congiunto e alla presentazione delle relative istanze **per l'accesso ai trattamenti straordinari di integrazione salariale è sospesa la consultazione sindacale e/o l'accordo di ricollocazione di cui a gli articoli 24 e 25 del decreto legislativo 14 settembre 2015**, **n. 148**, **limitatamente ai termini procedimentali** *(art. 20, commi 1 - 4, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18)*.

I datori di lavoro che presentano domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale cui all'art. 19, comma 1, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 **sono dispensati dall'osservanza della procedura di informazione e consultazione sindacale di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 e dei termini procedurali previsti dall'art. 15, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148**, fermo restando l'informazione, la consultazione e

l'esame congiunto che devono essere svolti anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della richiesta. La domanda, in ogni caso, deve essere presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa e non è soggetta alla verifica dei requisiti di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 *(art. 19, comma 2, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18).*

I periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale concessi ai sensi dell'art. 19, comma 1, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, **non sono conteggiati** ai fini dei limiti previsti dall'articolo 4, commi 1 e 2, e dagli articoli 12, 29, comma 3, 30, comma 1, e 39 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, **e sono neutralizzati ai fini delle successive richieste** *(art. 19, comma 3, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18)*.

I lavoratori destinatari del **trattamento ordinario di integrazione salariale,** di cui all'art. 19, comma 1, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 23 febbraio 2020 e ai lavoratori stessi non si applica la disposizione di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

Le prestazioni di sostegno al reddito sono riconosciute nel limite delle risorse disponibili *(art. 19, commi 8 e 9, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18)*.

Con il messaggio INPS n. 1287 del 20/03/2020 l'Istituto ha comunicato che è stato previsto, oltre all'ordinaria modalità di erogazione delle prestazioni tramite conguaglio su UNIEMENS, la possibilità di autorizzare il pagamento diretto al lavoratore, senza che il datore di lavoro debba comprovare le difficoltà finanziarie dell'impresa.

Assegno Ordinario

I datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare **domanda di accesso all'assegno ordinario** con causale "*emergenza COVID-19*", per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 per una durata massima di nove settimane e comunque entro il mese di agosto 2020 *(art, 19, comma 1, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18).*

I datori di lavoro che presentano **domanda di assegno ordinario** sono dispensati dall'osservanza dei termini di cui all'art. 30, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 14, fermo restando l'obbligo di informazione, consultazione ed esame congiunto sindacale da svolgere anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva. **La domanda deve essere presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione** dell'attività lavorativa e non è soggetta alla verifica dei requisiti di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 *(art, 19, comma 2, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18).*

I periodi di trattamento non sono conteggiati ai fini dei limiti previsti dall'art. 30, comma 1, e art. 39 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, e sono neutralizzati ai fini delle successive richieste. Limitatamente all'anno 2020, all'assegno ordinario garantito dal Fondo di integrazione salariale, non si applica il **tetto aziendale pari a dieci volte l'ammontare dei contributi dovuti** di cui all'articolo 29, comma 4, secondo periodo, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 *(art, 19, comma 3, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18).*

Limitatamente **ai periodi di assegno ordinario concessi** e in considerazione della relativa fattispecie, non si applica il contributo addizionale, l'aliquota di finanziamento e il contributo di finanziamento di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 *(art, 19, comma 4, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18).*
L'assegno ordinario è concesso, limitatamente per il periodo indicato e nell'anno 2020, anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 dipendenti. Il predetto trattamento su istanza del datore di lavoro può essere concesso con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS *(art, 19, comma 5, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18).*
I Fondi di solidarietà, di cui all'art. 27 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario con le medesime modalità *(art, 19, comma 6, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18)*.
L'assegno ordinario, garantito dai fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e dell'Alto Adige, costituiti ai sensi dell'art. 40 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n.148, è erogato con le medesime modalità dell'art. 19, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 *(art, 19, comma 7, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18).*
I lavoratori destinatari dell'assegno ordinario devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 23 febbraio 2020 e ai lavoratori stessi non si applica la disposizione di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 *(art, 19, comma 8, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18).*
L' assegno ordinario è riconosciuto nel limite massimo delle risorse disponibili di cui al decreto legge 17 marzo 2020, n. 18.
Il messaggio INPS n. 1287 del 20/03/2020 ha previsto che alla domanda non dovrà essere allegata la scheda causale, né ogni altra documentazione probatoria. Nei casi in cui l'accesso alla prestazione di assegno ordinario sia subordinato al preventivo espletamento delle procedure sindacali con obbligo di accordo aziendale, ai fini dell'accoglimento dell'istanza, sarà ritenuto valido anche un accordo stipulato in data successiva alla domanda. Le aziende potranno chiedere l'integrazione salariale per "Emergenza COVID-19 nazionale" anche se hanno già presentato una domanda o hanno in corso un'autorizzazione con altra causale. Il periodo concesso con causale "Emergenza COVID-19 nazionale", infatti, prevarrà sulla precedente autorizzazione o sulla precedente domanda non ancora definita (queste ultime saranno annullate d'ufficio per i periodi corrispondenti). Per i fondi di solidarietà alternativi (artigianato e somministrazione), la domanda dovrà essere presentata direttamente al fondo di appartenenza e non all'INPS.

CIGD

Le Regioni e Province autonome, con riferimento ai datori di lavoro del settore privato, ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti, per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro, possono riconoscere, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, **previo accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro**, trattamenti di **cassa integrazione salariale in deroga**, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a nove settimane.

Per i lavoratori è riconosciuta la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori. Il trattamento di cui al presente comma, limitatamente ai lavoratori del settore agricolo, per le ore di riduzione o sospensione delle attività, nei limiti ivi previsti, è equiparato a lavoro ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola. **L'accordo di cui al presente comma non è richiesto per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti**.
Il trattamento è riconosciuto nel limite massimo delle risorse disponibili, a decorrere dal 23 febbraio 2020 e limitatamente ai dipendenti già in forza alla medesima data.
I trattamenti di cui al presente articolo sono concessi con decreto delle regioni e delle province autonome interessate, da trasmettere all'INPS in modalità telematica entro quarantotto ore dall'adozione. Le regioni e le province autonome, unitamente al decreto di concessione, inviano la lista dei beneficiari all'INPS, che provvede all'erogazione delle predette prestazioni. Le domande sono presentate alla regione e alle province autonome, che le istruiscono secondo l'ordine cronologico di presentazione delle stesse.
Per il trattamento di cassa integrazione salariale in deroga non si applicano le disposizioni per l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto di cui all'articolo 19, comma 2, primo periodo del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18.
Il trattamento può essere concesso esclusivamente con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS *(art. 22, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18*). Il datore di lavoro dovrà inoltrare il modello "SR 41" così come previsto dal messaggio INPS n. 1287 del 20/03/2020.
Non possono accedere alla CIGD i datori di lavoro domestici ed i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della CIGO, del FIS o dei Fondi di solidarietà *(commi 1 e 2 art. 22, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18* ribadito dal messaggio INPS n. 1287 del 20/03/2020). Ai fini del riconoscimento del trattamento non si applicano il contributo addizionale o la riduzione in percentuale della relativa misura in caso di proroghe dei trattamenti di cassa integrazione in deroga.

Quarantena/Malattia
Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto legge 23 febbraio 2020, n. 6, dai lavoratori del settore privato, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto.
Fino al 30 aprile 2020 ai lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, nonché ai 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, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima legge n.104 del 1992, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n.9.
Per i periodi di quarantena 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 di cui all'articolo 1, comma 2,

lettere h) e i) del decreto legge 23 febbraio 2020, n. 6. Restano validi i certificati di malattia trasmessi, prima dell'entrata del 17/3/2020, anche in assenza del provvedimento di quarantena da parte dell'operatore di sanità pubblica.
Qualora il lavoratore si trovi in malattia accertata da COVID-19, il certificato è redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.
In deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri a carico del datore di lavoro, che presentano domanda all'ente previdenziale, e degli Istituti previdenziali connessi con le tutele di cui al presente articolo sono posti a carico dello Stato nel limite di spesa consentiti (art. 26, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18).

Smart Working

Fino al 30 aprile 2020 **i lavoratori dipendenti disabili o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità** nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, salvo che questo sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Inoltre, per i lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa, è stata riconosciuta **la priorità** nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile ai sensi degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio2017, n. 81 (art. 39, commi 1 e 2, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18).
In merito a tale fattispecie, si precisa che l'articolo 2, co. 1, lettera r), DPCM 8 marzo 2020, replicando quanto già disposto dal DPCM 4 marzo 2020, ha disposto che la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81 può essere applicata sull'intero territorio nazionale, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020 (dichiarato per 6 mesi, quindi sino al 31 luglio 2020), dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti.
L' articolo 1, co. 7 lett. a) del successivo DPCM 11 marzo 2020 raccomanda, altresì, che "sia attuato il massimo utilizzo da parte delle imprese di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza".
A tal proposito è bene rammentare che nella procedura telematica "semplificata" è previsto, attraverso il portale del ministero del lavoro, il caricamento massivo delle comunicazioni di smart working per più periodi e più lavoratori tramite l'upload di un File Excel (formato .xls) contenente i dati obbligatori richiesti dalla procedura (codice fiscale del datore e del lavoratore; nome, cognome, data di nascita e codice catastale del Comune di nascita del lavoratore; PAT e voce di tariffa; data inizio e fine del periodo di lavoro agile), scaricabile dall'applicativo. Si precisa, peraltro, che il suddetto caricamento deve avvenire entro 5 giorni dall'inizio di prestazione di lavoro agile, intesa quale trasformazione del rapporto di lavoro. Non è invece necessario il deposito di alcun accordo o autocertificazione.
Gli obblighi di informativa in materia di sicurezza sul lavoro, di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, infine, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro.

Bonus baby-sitting

I genitori (o affidatari) dei lavoratori che possono usufruire dei congedi parentali, di cui all'art. 23, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, hanno la possibilità di **scegliere, in alternativa,** la corresponsione di un **bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting** nel limite massimo complessivo di 600,00 euro, da utilizzare per le prestazioni effettuate a decorrere dal 5/3/2020 per la durata dell'emergenza sanitaria Covid-19 (art. 23, comma 8, decreto legge 17/3/2020).

L'Importo del bonus, pari a 600,00 euro, di cui all'art. 23, comma 8, del decreto legge 17/3/2020, n. 18, è **incrementato a 1.000,00 euro per i lavoratori del settore sanitario privato accreditato**.

(art. 25, comma 3, decreto legge 17/3/2020, n. 18).

Il bonus di cui all'art. 23, comma 8, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 8 è altresì riconosciuto ai **lavoratori autonomi non iscritti all'INPS**, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari.

(Art. 23, commi 9, decreto legge 17/3/2020, n. 18).

Le modalità operative per accedere al bonus baby-sitting sono stabilite dall'INPS e la concessione del beneficio è subordinata al limite delle risorse disponibili.

Indennità una tantum

Il decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, ha previsto un'indennità per il mese di marzo 2020, pari a 600,00 euro per:

- i **liberi professionisti titolari di partita iva** attiva alla data del 23 febbraio 2020 e ai **lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa attivi** alla medesima data, iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie (art. 27, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18);
- i **lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'Ago**, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, ad esclusione della Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, è riconosciuta un'indennità per il **mese di marzo 2020** pari a 600 euro (art. 28, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18);
- i **lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali** che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1 gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, non titolari di pensione e non titolari di rapporto di lavoro dipendente al 17 marzo 2020 (art. 29, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18);
- gli **operai agricoli a tempo determinato**, non titolari di pensione, che nel 2019 abbiano effettuato almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo (art. 30, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18);
- i **lavoratori iscritti al Fondo pensioni Lavoratori dello spettacolo**, con almeno 30 contributi giornalieri versati nell'anno 2019 al medesimo Fondo, cui deriva un reddito non superiore a 50.000 euro, e non titolari di pensione e che non siano titolari di rapporto di lavoro dipendente al 17 marzo 2020 (art. 38, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18).

L'indennità prevista non concorre alla formazione del reddito ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 e sono erogate dall'INPS, previa domanda e nel limite delle risorse rese disponibili dal decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 e non

sono tra loro cumulabili e non possono essere riconosciute ai percettori di reddito di cittadinanza ai sensi decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4 convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26 (art. 31, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18).

Congedo parentale e bonus baby-sitting

L'Art. 23, del decreto legislativo 17 marzo 2020, n. 18, dispone, per l'anno 2020 e a decorrere dal 5 marzo 2020, la possibilità di poter usufruire di congedi parentali per un periodo continuativo o frazionato pari a 15 giorni, a:

- **genitori (o affidatari) 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, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione dei congedi già usufruiti ai sensi dell'art. 27, comma 2 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 (art. 23, comma 1, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18);
- **genitori (o affidatari) lavoratori dipendenti del settore privato**, per i **figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104**, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo (art. 23, comma 1 e 5, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18);
- **genitori (o affidatari) lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata** di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, per i **figli di età non superiore ai 12 anni**, per il quale è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50 per cento di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità (art. 23, comma 3, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18);
- **genitori (o affidatari) lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata** di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, **figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104**, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, per il quale è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50 per cento di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità (art. 23, comma 3 e 5, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18);
- **genitori (o affidatari) lavoratori autonomi all'INPS**, per i **figli di età non superiore ai 12 anni**, per il quale è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata, pari al 50 per cento della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto (art. 23, comma 3, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18);
- **genitori (o affidatari) lavoratori autonomi all'INPS**, per i **figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104**, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, per il quale è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata, pari al 50 per cento della

retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto (art. 23, comma 3 e 5, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18).

La fruizione del congedo di cui al presente articolo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di quindici giorni, ed 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 dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore (art. 23, comma 4, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18). I periodi di congedo parentale in parola sono coperti da contribuzione figurativa.

Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione per l'emergenza sanitaria Covid-19, sono convertiti nel congedo di cui al comma 1, dell'art, 23, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 con diritto all'indennità e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

Per i lavoratori dipendenti privati, non occorre presentare una nuova domanda; giorni di congedo parentale "ordinario" saranno convertiti dall'INPS nel congedo art. 24 D.L. n. 18/2020. Per lavoratori dipendenti del settore pubblico, la domanda di congedo è presentato alla propria amministrazione pubblica (Messaggio INPS n. 1281 del 20 marzo 2020).

Per gli iscritti alla gestione separata ed i lavoratori autonomi iscritti alle gestioni INPS lavoratori autonomi occorre utilizzare la procedura di domanda di congedo parentale già in uso (Messaggio INPS n. 1281 del 20 marzo 2020).

A decorrere dal 17/3/2020, in alternativa alla prestazione di congedo parentale di cui ai commi 1, 3 e 5, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 e per i medesimi lavoratori beneficiari, è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di un **bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting** nel limite massimo complessivo di 600,00 euro, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo di cui al comma 1. Il bonus viene erogato mediante il libretto famiglia di cui all'articolo 54-bis, legge 24 aprile 2017, n. 50.

Il bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting è riconosciuto anche ai **lavoratori autonomi non iscritti all'INPS**, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari (art. 23, comma 9, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18).

Le modalità operative per accedere al congedo parentale ovvero al bonus baby-sitting sono stabilite dall'INPS. I benefici di cui all'articolo in parola saranno autorizzate ed erogate dall'INPS nel limite delle risorse disponibili di cui al decreto legge 17 marzo 2020, n. 18.

Permessi retribuiti a familiari di portatori di disabilità gravi ai sensi dell'art. 33, comma 3, Legge 104/1992

Il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020 e spetta ai lavoratori che assistono un familiare con handicap grave (Messaggio INPS n. 1281 del 20 aprile 2020).

Il beneficio di cui sopra è riconosciuto al personale sanitario compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale impegnati nell'emergenza COVID-19 e del comparto sanità sia del comparto pubblico che privato, come indicano le Faq http://disabilita.governo.it/it/notizie/nuovo-coronavirus-domande-frequenti-sulle-misure-per-le-persone-con-disabilita/ (art. 24, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18).