



Care colleghe e cari colleghi, **siamo entrati nella fase di ripresa delle attività** lavorative e di riattivazione della libera circolazione tra le diverse regioni nell'ambito del territorio nazionale.

Lo stato di emergenza è, in ogni caso, tuttora esistente, fino al 31 luglio 2020, così come la circolazione del virus Covid-19 è ancora attiva pur con un numero di contagi sensibilmente diminuito che, al momento, pare sotto controllo secondo il monitoraggio quotidiano delle autorità sanitarie pubbliche competenti.

Occorre, quindi, continuare a porre **grande attenzione alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa**, senza allentare l'attenzione sull'applicazione delle diverse misure di prevenzione e protezione da adottare nei luoghi di lavoro, previste dalle normative vigenti; ciò a partire dalle previsioni di distanziamento sociale e dal rispetto delle norme dall'utilizzo dei dispositivi di protezione individuali (dpi), con particolare riferimento ai comportamenti da tenere negli uffici aperti al pubblico, come quelli delle agenzie assicurative, anche relativamente all'igiene e alla pulizia degli ambienti di lavoro.

E' necessaria l'applicazione puntuale e rigorosa delle normative previste dagli Accordi Nazionali sottoscritti tra le Parti sociali per garantire la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori e dei clienti, evitando il rischio di contagio ed il sorgere di nuovi focolai che possano determinare una pericolosa ondata di ritorno del virus.

Il cosiddetto Decreto "Rilancio", recentemente emanato, ha ulteriormente regolamentato le previsioni contenute nelle normative governative già in vigore, estendendo coperture e periodo di utilizzo per ammortizzatori sociali, congedi parentali, permessi straordinari e per le diverse necessità di cura delle persone più fragili, anche relativamente all'utilizzo di strumenti organizzativi riguardanti l'attività di lavoro, tra i quali il lavoro agile.

Così come anticipato nell'ultimo comunicato sindacale, **Vi inviamo di seguito uno schema riepilogativo delle misure contenute in quest'ultimo Decreto che più potrebbero interessare il nostro settore.**

Vi invitiamo a segnalarci qualsiasi problematica relativa alla vostra situazione lavorativa e a continuare a fornirci le vostre segnalazioni, in merito ad eventuali difformità applicative rispetto alle normative vigenti o a richieste anomale dei datori di lavoro, per permetterci di garantire la miglior tutela e salvaguardia dei diritti.

Roma, 11 giugno 2020

La Delegazione Nazionale Appalto Assicurativo FISAC CGIL

DECRETO-LEGGE 19 maggio 2020 n. 34 - Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Titolo III° misure in favore dei lavoratori - Modifiche al decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27

Destinatari	Articolo	Ente erogatore	Tema	Modifiche Introdotte
Lavoratori dipendenti	68- 70- 71	INPS	CIGS in deroga e FIS	<p>E' stato prolungato il periodo di godimento del trattamento ordinario di integrazione salariale di accesso all'assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19" con la seguente articolazione.</p> <ul style="list-style-type: none"> • durata massima di 9 settimane periodo dal 23/02/2020 al 31/08/2020 + 5 settimane utilizzabili nello stesso periodo per i datori di lavoro che hanno già utilizzato interamente il periodo precedente • ulteriori 4 settimane per il periodo 01/09/2020 - 31/10/2020 <p>A differenza del precedente decreto ai titolari di assegno ordinario FIS con casuale "emergenza COVID-19" è riconosciuto limitatamente al periodo usufruito l'assegno al nucleo familiare.</p> <p>A differenza della precedente procedura e al fine di accelerare le procedure per il sostegno al reddito dei lavoratori la CIGD sarà autorizzata dall'INPS e non più dalle Regioni. L'istituto, sempre nel rispetto dei limiti di spesa valutati anche prospetticamente, anticiperà subito il 40% della somma spettante entro 15 giorni dalla domanda, mentre il resto sarà pagato a saldo dopo aver ricevuto i dati completi dalle aziende.</p>
Genitori (anche affidatari) lavoratori dipendenti settore privato;	72	INPS	Congedi/ permessi	<p>Incremento del periodo continuativo o frazionato di giorni di congedo per figli di età inferiore a 12 anni (per i figli disabili senza limiti di età), fino ad un massimo complessivo di 30 giorni, per il periodo di chiusura delle scuole e servizi per l'infanzia dal 5/3/2020 al 31/7/2020, da utilizzare alternativamente tra i due genitori a condizione che nessun altro genitore sia beneficiario di strumenti sostegno al reddito o disoccupato o non lavoratore.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trattamento economico commisurato al 50% della retribuzione percepita/reddito prodotto determinato secondo le specifiche modalità, a seconda della condizione lavorativa dipendente/autonoma. <p>Per tutti i figli di età inferiore ai 16 anni è previsto il diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro se nessun altro genitore è beneficiario di strumenti sostegno al reddito o disoccupato o non lavoratore.</p>
Lavoratori dipendenti settore privato	73	INPS	Congedi/ Permessi 104	Incremento di ulteriori dodici giornate usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020.

Lavoratori dipendenti settore privato e pubblico	74	INPS	Malattia	<p>Le misure previste dall'art. 26 del D.L. "Cura Italia" sotto elencate sono prorogate fino al 31 luglio 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equiparazione periodo trascorso in quarantena o permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva per COVID-19 alla malattia retribuita. Il periodo non è computabile ai fini del periodo di comporto. • Fino al 31 Luglio ai lavoratori dipendenti pubblici e privati portatori di handicap aisensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, nonché in possesso certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o patologie oncologiche o terapie salvavita, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero.
Lavoratori dipendenti settore privato	80		Licenziamento	<p>L'articolo 46 del Decreto Legge del 17 marzo 2020, n. 18 (Decreto Cura Italia), come integrato e modificato dall'articolo 80 del Decreto Legge del 19 maggio 2020, n. 34 (Decreto Rilancio), dispone il divieto da parte del datore di lavoro di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo per cinque mesi, a decorrere dalla data di entrata in vigore del citato Decreto Cura Italia (17 marzo 2020), oltre che la sospensione delle procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso</p>
Lavoratori dipendenti	90		Lavoro Agile	<p>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 anni 14, 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, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.</p> <p>La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.</p>