

EMERGENZA CORONAVIRUS

FILLEA informa: i provvedimenti del Governo



ATTENZIONE!!

L'emergenza sanitaria che stiamo vivendo in Italia colpisce direttamente i luoghi di lavoro.

Tutti siamo chiamati a comportarci secondo le regole stabilite dalle Istituzioni competenti.

In ogni caso, l'emergenza sanitaria **non può giustificare** comportamenti da parte dei datori di lavoro in contrasto con quanto stabilito dalle leggi dello Stato, dalla Contrattazione collettiva nazionale, territoriale e/o aziendale e dall'accordo sottoscritto il 14 marzo.

NON DIMENTICHIAMO LE REGOLE GENERALI

Seguiamo rigorosamente le raccomandazioni igieniche dettate dall'Istituto Superiore della Sanità. In caso di presenza dei sintomi del virus, **NON DOBBIAMO RECARCI AL PRONTO SOCCORSO** ma chiamare il numero unico nazionale 1500, e dobbiamo avvisare tempestivamente il datore di lavoro. In questo caso subentra la malattia.



**LE REGOLE
NON VANNO
IN
QUARANTENA**

**L'EMERGENZA NON SIA
UN CAVALLO DI TROIA
PER CANCELLARE
REGOLE E DIRITTI.**

CGIL



FILLEA

VIGILIAMO SUI LUOGHI DI LAVORO

- **Vigiliamo** affinché il datore di lavoro faccia rispettare le raccomandazioni dell'ISS, soprattutto in riferimento all'igienizzazione dei luoghi di lavoro, la distanza tra persona e persona, la consegna dei DPI e quanto stabilito dal Protocollo sindacale per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19, siglato tra le Parti sociali lo scorso 14 marzo. Gli RLS e gli RLST sono a tua disposizione per aiutarti.
- **Verifichiamo** la possibilità di poter svolgere il proprio lavoro da casa (smart working) dando priorità ai lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie.
- In caso di **sospensione dell'attività**, verifichiamo, insieme con le Rappresentanze sindacali laddove esistenti o con le organizzazioni sindacali territoriali, la possibilità di accedere agli Ammortizzatori sociali appositamente previsti a tutela del reddito.
- Vigiliamo affinché il datore di lavoro non allontani dal luogo di lavoro i dipendenti **senza una reale emergenza sanitaria**.
- In costanza di lavoro ordinario, la **retribuzione** resta quella prevista dal CCNL e dagli eventuali integrativi territoriali e aziendali.
- In costanza di lavoro ordinario, negli **spostamenti** dobbiamo avere con noi la nuova Autodichiarazione prevista (sito www.interno.gov.it)

LE MISURE URGENTI VARATE DAL GOVERNO

1

CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA E ASSEGNO ORDINARIO (FIS)

Periodo: massimo 9 settimane (fruibili entro e non oltre il 31 agosto 2020)

Decorrenza: 23 febbraio 2020

Presentazione domanda: Entro il quarto mese dall'inizio dell'interruzione

Note: Non si computa nelle durate massime complessive di utilizzo della CIGO e del FIS; consultazione sindacale anche telematica entro 3 giorni dalla richiesta; in caso di sussistenza di una CIGS o di Contratto di Solidarietà, questi si interrompono e si accede alla CIGO; non è prevista la contribuzione straordinaria da parte del datore di lavoro; si applica a tutti i lavoratori in forza al 23 febbraio, senza tener conto dell'anzianità di effettivo lavoro.

COME COMPORTRARSI

- **Per l'Edilizia ed il settore Lapideo** va applicata la CIGO a tutte le aziende di qualsiasi dimensione (da 1 dipendente in poi).
- Non occorre far fruire le ferie ai dipendenti.
- In caso di malattia valgono le regole previste per la CIGO:
 - Lavoratore già in malattia: 1. CIGO dal suo inizio se tutto il personale entra in Cassa; 2. Se solo parte del personale in CIGO, resta in malattia.
 - Malattia durante la CIGO: il lavoratore resta in CIGO

2

CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

Periodo: massimo 9 settimane (fruibili entro e non oltre il 31 agosto 2020)

Decorrenza: 23 febbraio 2020

Presentazione domanda: Entro il quarto mese dall'inizio dell'interruzione

Note: Per le Aziende del settore privato che non hanno ammortizzatori sociali; consultazione sindacale anche telematica, obbligatoria per tutte le aziende con più di 5 dipendenti; pagamento diretto al lavoratore da parte dell'Inps.

3

CONGEDI PARENTALI, PERMESSI E BONUS

SPECIFICO CONGEDO PARENTALE (IN MANIERA ALTERNATA ANCHE AD ENTRAMBI I GENITORI)

Periodo: 15 giorni continuativi o frazionati nel 2020

Decorrenza: 5 marzo 2020

Misura: 50% della retribuzione

Note: Per i congedi eventualmente fruiti dal 5 marzo 2020: vengono retribuiti secondo i criteri sopra esposti

PERMESSI PER GENITORI CON FIGLI DAI 12 ANNI AI 16 ANNI

Periodo: Fino alla fine della sospensione dell'attività didattica

Decorrenza: 5 marzo 2020

Misura: Permessi non retribuiti con l'obbligo della conservazione del posto di lavoro

BONUS BABY SITTER

Periodo: Fino alla fine della sospensione dell'attività didattica

Decorrenza: 5 marzo 2020

Misura: 600 euro una tantum per servizi di baby-sitting

Note: In alternativa ai Congedi parentali

ESTENSIONE PERMESSI LEGGE 104/92

Periodo: marzo e aprile 2020

Decorrenza: marzo 2020

Misura: ulteriori 12 giorni usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020

4

LAVORATORI AUTONOMI, COLLABORATORI, PARTITE IVA

INDENNITÀ UNA TANTUM

È riconosciuta una indennità una tantum di 600 euro per il mese di marzo 2020, da richiedere con specifica domanda all'INPS.

CONGEDO PARENTALE PER GENITORI CON FIGLI FINO A 12 ANNI

Periodo: 15 giorni continuativi o frazionati

Decorrenza: 5 marzo 2020

Misura: 50% di 1/365 del reddito determinato secondo il calcolo dell'indennità di maternità.

BONUS BABY SITTER

Periodo: fino alla fine della sospensione dell'attività didattica

Decorrenza: 5 marzo 2020

Misura: 600 euro una tantum per servizi di baby-sitting

Note: in alternativa ai congedi parentali

5

ALTRE MISURE

LAVORATORI IN QUARANTENA

Il periodo di Quarantena è retribuito come malattia e non influisce sul calcolo del periodo di comporto. Ha valore retroattivo. Deve essere certificata dall'autorità sanitaria competente.

FONDO PER IL REDDITO DI ULTIMA ISTANZA

Per i lavoratori dipendenti e autonomi, inclusi i professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro è istituito, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un Fondo denominato "Fondo per il reddito di ultima istanza" volto a garantire il riconoscimento ai medesimi soggetti una indennità, nei limiti di spesa 300 milioni di euro per l'anno 2020. Il Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, entro 30 giorni definirà i criteri di priorità e le modalità di attribuzione di tale indennità.

SOSPENSIONE LICENZIAMENTI

Sono sospesi i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo intimati dopo il 23 febbraio 2020 per 60 giorni dalla data di entrata in vigore del Decreto Legge.

PREMIO LAVORATORI DIPENDENTI

Ai lavoratori in forza nel mese di marzo 2020 con reddito complessivo inferiore ai 40 mila euro, spetta un premio di 100 euro da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese.

6

PER LE AZIENDE

Sono riconosciuti specifici crediti di imposta ed incentivi per sanificare i luoghi e gli strumenti di lavoro e per acquisire i DPI (dispositivi di protezione individuale).

SE SEI UN EDILE

Nei prossimi giorni il sindacato proverà a sottoscrivere un accordo nazionale per permettere alle Casse Edili di anticipare il pagamento delle ferie maturate e versate e dell'APE - Anzianità Professionale Edile.

**Per informazioni rivolgiti al tuo sindacalista di riferimento o alla Fillea.
Trova la sede Fillea più vicina >> www.filleacgil.net/chi-siamo/dove-siamo.html**

SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO - ACCORDO 14 MARZO 2020

Accordo tra Cgil Cisl Uil, Governo, Associazioni di impresa (Confindustria, Confapi, Rete Imprese Italia, Alleanza delle Cooperative, Confservizi) per la regolamentazione delle misure di contrasto e contenimento della diffusione del virus Codiv-19 negli ambienti di lavoro.

I PUNTI PRINCIPALI DELL'ACCORDO:

- **in tutti i luoghi di lavoro** devono sussistere le condizioni di sicurezza per lavoratrici e lavoratori. Per questo deve essere costituito in ogni azienda un **comitato per applicare le regole di sicurezza** con la partecipazione degli Rsu, Rsa, Rls o, per l'edilizia, l'Rlst competente.
- Ogni azienda deve provvedere a **sanificare gli ambienti** e gli strumenti di lavoro. Il lavoro deve svolgersi rispettando la distanza di sicurezza di almeno un metro tra persona e persona.
- Se ciò non è possibile, le lavoratrici ed i lavoratori devono essere dotati degli strumenti di **protezione individuali** (*mascherine, guanti, occhiali, cuffie, camici, tute conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie*).
- Per creare le condizioni di sicurezza si deve utilizzare il tempo necessario, rallentando o sospendendo il lavoro attraverso il ricorso agli **ammortizzatori sociali**.
- Se un'azienda non rispetta questo dovere di messa in sicurezza di lavoratrici e lavoratori, la Rsu o le organizzazioni sindacali territoriali di categoria ricorreranno a **tutti gli strumenti di azione sindacale**.
- **La salute viene prima di tutto.** Questo significa che, una volta realizzate le condizioni di sicurezza, queste vanno mantenute nel tempo attraverso:
 - la **pulizia giornaliera e sanificazione periodica** dei locali, degli ambienti, delle aree comuni, delle postazioni e degli strumenti di lavoro, con adeguati detergenti;
 - la messa a disposizione di idonei **mezzi detergenti** per le mani;
 - **l'accesso agli spazi comuni**, comprese le mense, le aree fumatori, i locali dormitorio (anche presso privati), le passerelle e gli spogliatoi, deve essere contingentato in modo da rispettare la distanza minima di un metro tra persona e persona;
 - l'utilizzo del **mezzo proprio o di mezzi di trasporto collettivi**, purchè sia garantita la distanza di un metro tra i passeggeri (le maniglie delle portiere e dei finestrini, il volante ed il cambio vanno sempre puliti con specifico detergente).

Inoltre, è possibile:

- **sospendere** le attività dei reparti aziendali, o di aree specifiche del cantiere, non indispensabili alla produzione;
- procedere ad una **rimodulazione** dei livelli produttivi;
- disporre la **chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione** o comunque, di quelli per cui è possibile il funzionamento mediante il ricorso allo smart work, o comunque a distanza. La **prosecuzione delle attività produttive** può infatti avvenire solo in presenza di **condizioni** che assicurino ai lavoratori e alle lavoratrici adeguati **livelli di protezione**.

#lasaluteprimaditutto



ORA PIÙ CHE MAI, LA FILLEA C'È!
#TENIAMODURO