

**Approfondimento FIRST CISL**  
Struttura nazionale Donne e Politiche di parità e di genere  
e Ufficio Studi e Ricerche

---

**Strumenti per affrontare al meglio  
la conciliazione  
dei tempi vita-lavoro  
nella fase dell'emergenza**

***Riferimenti normativi***

*Legge 13 ottobre 2020, n. 126 che ha convertito in legge, con modificazioni, il Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104, recante misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia (pubblicata in GU n.253 del 13-10-2020 - Suppl. Ordinario n. 37); Messaggio Inps n. 3653 del 9 ottobre 2020*

**23 ottobre 2020**

# Strumenti per affrontare al meglio la conciliazione dei tempi vita-lavoro nella fase dell'emergenza

**Riferimenti normativi:** Legge 13 ottobre 2020, n. 126 che ha convertito in legge, con modificazioni, il Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104, recante misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia (pubblicata in GU n.253 del 13-10-2020 - Suppl. Ordinario n. 37); Messaggio Inps n. 3653 del 9 ottobre 2020

La produzione normativa in questi tempi di emergenza sanitaria è molto frenetica: si susseguono norme su norme, cambiano le regole, gli istituti, le prescrizioni. La nostra Federazione segue in tempo reale l'evoluzione in atto e cerca di tenere aggiornate/i il più possibile le/i proprie/i iscritte/i affinché possano utilizzare al meglio tutti gli strumenti per il work life balance che tempo per tempo sono in essere. A tal proposito, riteniamo utile illustrare le ultime novità in materia di conciliazione vita lavoro introdotte dalla legge di conversione del Decreto Legge Agosto, in vigore dal 14 ottobre 2020 (per completezza delle fonti e facilità di verifica, riportiamo accanto ai vari strumenti il numero dell'articolo così come previsto a seguito della legge di conversione) nonché i recenti chiarimenti dell'Inps in materia di quarantena, malattia e smart working.

## IL PUNTO SULLE ULTIME NOVITÀ

### **Diritto allo smart working o al congedo indennizzato al 50% in caso di quarantena di figli under 14 (art. 21 bis)**

#### **BENEFICIARI: lavoratori dipendenti con figli under 14**

Il genitore lavoratore dipendente ha diritto allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile nel caso in cui il figlio under 14 convivente sia messo in quarantena dal dipartimento di prevenzione dell'Azienda sanitaria locale (Asl) territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi:

- all'interno del plesso scolastico;
- nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati;
- all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.

Le ultime due casistiche di contatto sono state introdotte in sede di conversione del DL Agosto. È stata, pertanto, ampliata la possibilità per i genitori di ricorrere a questo strumento che inizialmente era limitato ai soli casi di quarantena per contatto avuto nel plesso scolastico.

Il diritto è riconosciuto a entrambi i genitori, ma non può essere utilizzato in contemporanea fra loro.

#### **DURATA: tutto o parte del periodo di quarantena del figlio**

La prestazione in modalità agile potrà essere attivata per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio nonché in caso di nuovi provvedimenti di quarantena, per tutto o parte di questi nuovi periodi. Attualmente, il termine di scadenza del beneficio è il **31 dicembre 2020**.

### **CONGEDO COVID-19 IN ALTERNATIVA ALLO SMART WORKING**

Nella sola ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e, comunque, in alternativa a questa, uno dei genitori potrà astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio under 14, disposta dal dipartimento di prevenzione della Asl territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, usufruendo di apposito congedo detto "Covid-19". Su questo punto rileviamo che lo smart working può essere attivato in caso di quarantena a seguito di contatto verificatosi:

- all'interno del plesso scolastico;

## Approfondimenti FIRST CISL

- nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati;
- all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.

Per il congedo Covid-19 la norma prevede la possibilità di utilizzo solo in caso di quarantena per contatto avvenuto nel plesso scolastico.

Sembrerebbe quindi che, da una lettura puntuale della norma, il legislatore abbia voluto tutelare maggiormente i genitori per le quarantene dei figli strettamente correlate alla frequenza scolastica rispetto a quelle collegate ai contatti avuti in conseguenza dell'attività sportiva/ricreativa.

Il congedo Covid-19, attualmente, può essere riconosciuto entro il 31 dicembre 2020, ma la legge stabilisce anche un limite di spesa per l'anno 2020 pari a 50 milioni di euro: pertanto, superato detto limite (anche in via prospettica), l'Inps non prenderà più in considerazione ulteriori domande, salvo rifinanziamento.

### INDENNITÀ: 50% della retribuzione

I periodi di congedo Covid-19 sono indennizzati al 50% della retribuzione (esclusi i ratei delle mensilità aggiuntive ovvero gratifica natalizia, tredicesima mensilità e gli altri premi o mensilità o trattamenti accessori ecc.) e coperti da contribuzione figurativa.

### INCOMPATIBILITÀ ED ECCEZIONI

Le misure di cui sopra, ovvero lo smart working e il congedo Covid-19, non possono essere richieste nel caso in cui l'altro genitore svolga, anche ad altro titolo, l'attività lavorativa in modalità agile o comunque non svolga alcuna attività lavorativa, salvo il caso in cui il richiedente sia genitore anche di altri figli, minori di anni quattordici, avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una delle misure in questione.

### QUARANTENA

Le misure di cui sopra, lavoro agile e congedo Covid-19, sono richiedibili solo in caso di "quarantena" del figlio under 14 convivente, disposta dall'Autorità sanitaria territorialmente competente. La quarantena è una misura di salute pubblica che prevede l'isolamento, per il periodo di possibile incubazione, dei **soggetti sani che siano stati a contatto stretto con un caso accertato di Covid-19**, al fine di monitorarne i sintomi e assicurare l'identificazione precoce dei casi.

**RESTA INVARIATO IL FATTO CHE, NEI CASI DI MALATTIA DEL FIGLIO/FIGLIA, RIMANGONO UTILIZZABILI GLI STRUMENTI ORDINARI PREVISTI DALLA LEGGE QUALI, PER ESEMPIO, I PERMESSI PER MALATTIA DEL BAMBINO, I CONGEDI PARENTALI ECC., NONCHÉ GLI ALTRI PERMESSI E CONGEDI EVENTUALMENTE PREVISTI DALLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO, RIFERIBILI ALLA SINGOLA AZIENDA.**

**CONSIDERATA LA COMPLESSITÀ DELLA MATERIA E LA CONTINUA EVOLUZIONE DELLA STESSA, CONSIGLIAMO SEMPRE DI FARE RIFERIMENTO AL RAPPRESENTANTE SINDACALE DI FIDUCIA PER QUALSIASI NECESSITÀ E/O ULTERIORE INFORMAZIONE.**

## ATTENZIONE!

Lo smart working e il congedo Covid-19, nell'ipotesi di quarantena di figli under 14, sono stati previsti e regolati, per la prima volta, dal Decreto legge n. 111 dell'8 settembre 2020 e di seguito disciplinati operativamente dalla Circolare esplicativa dell'Inps n. 116 del 2 ottobre 2020. È poi intervenuta la Legge 126/2020 (legge di conversione del DL Agosto) che ha, in parte, modificato la presente disciplina; nel caso di nuove comunicazioni, messaggi o circolari Inps sulla materia, sarà rilasciata nuova e opportuna informativa.

## Diritto al lavoro agile fino al 30 giugno 2021 per i genitori di figli con disabilità grave (art. 21 ter)

Con la conversione in legge del DL Agosto, è stata introdotta una specifica agevolazione per i genitori di figli con disabilità grave ex L. 104/92.

## Approfondimenti FIRST CISL

Fino al **30 giugno 2021**, i genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave (riconosciuta ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104) hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, anche senza accordo individuale.

Le condizioni per accedere al diritto sono due:

- che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore **non lavoratore**;
- che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica del lavoratore/lavoratrice.

Resta fermo, a carico dei datori di lavoro, il rispetto degli obblighi informativi ex lege.

La norma non prevede un'età massima del figlio disabile grave: pertanto, il genitore potrà accedere al beneficio a prescindere dall'età del figlio purché la prestazione lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica del lavoratore e l'altro genitore non sia non lavoratore.

La norma in questione è entrata in vigore il 14 ottobre 2020 e si configura, nel rispetto delle condizioni sopra descritte, come un vero e proprio **diritto** dei genitori di figli con disabilità grave.

**ANCHE IN QUESTO CASO, ESSENDO LA NORMA APPENA VARATA, CONSIGLIAMO DI FARE RIFERIMENTO AL RAPPRESENTANTE SINDACALE DI FIDUCIA PER QUALSIASI NECESSITÀ E/O ULTERIORE INFORMAZIONE.**

### **Diritto allo smart working, fino al 31 dicembre 2020, per i lavoratori e le lavoratrici fragili (art. 26, comma 1 bis)**

La legge 126/2020 è intervenuta anche sull'art. 26 del DL Cura Italia (già oggetto di precedenti approfondimenti), prevedendo che, fino al 31 dicembre 2020, i lavoratori dipendenti, sia pubblici che privati, cosiddetti "fragili" svolgano di norma la prestazione lavorativa in modalità agile. La norma definisce quali sono i lavoratori da considerare fragili e le modalità/condizioni d'accesso allo smart working.

#### **LAVORATORI FRAGILI**

Ai sensi della suddetta norma, sono da considerare lavoratori fragili "i lavoratori dipendenti pubblici e privati 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, ivi inclusi i 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".

#### **DIRITTO ALLO SMART WORKING**

La norma in questione stabilisce che, fino al **31 dicembre 2020**, i lavoratori/le lavoratrici fragili (come sopra definiti) svolgeranno **di norma** la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione (purché ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento) o attraverso lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale da remoto.

In questo caso, la legge non pone condizioni particolari per l'accesso allo smart working, ma prevede la possibilità di adibire il lavoratore a diversa mansione al fine di consentirne l'accesso: la ratio della norma sembra quella di favorire al massimo, per i lavoratori fragili, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, stabilendo addirittura che detta modalità debba diventare – fino al 31 dicembre 2020 – la modalità ordinaria di lavorare per i lavoratori disabili e a rischio salute.

## **IL PUNTO SULLE ALTRE AGEVOLAZIONI EMERGENZIALI ANCORA IN ESSERE (vedi sotto Altri riferimenti normativi\*)**

### **Diritto al "lavoro agile", fino al 31 dicembre 2020, per i lavoratori disabili gravi, immunodepressi e caregiver, nonché per i lavoratori maggiormente esposti al rischio contagio**

Con la proroga dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 restano altresì in vigore, fino al 31/12/2020, le disposizioni relative:

- al diritto di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per i lavoratori dipendenti con disabilità grave (ex art. 3, comma 3, L. 104/92) o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità grave (ex art. 3, comma 3, L. 104/92), a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione;

- alla priorità nell'accoglimento delle richieste di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità di lavoro agile ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa;
- al diritto allo smart working e alla priorità d'accesso al lavoro agile per i lavoratori immunodepressi e per i familiari conviventi di persone immunodepresse, sempre a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione;
- al diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile per i lavoratori che, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, sono maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale di cui all'articolo 83 del DL Rilancio, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa (su sorveglianza sanitaria eccezionale vedi anche Circolare Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero della Salute n. 13 del 4 settembre 2020).

### SMART WORKING EMERGENZIALE

Restano, altresì, ancora in vigore, fino al 31 dicembre 2020, le norme relative:

- all'**obbligo di comunicazione** che prevede per i datori di lavoro del settore privato l'obbligo di comunicazione telematico al Ministero del lavoro e delle politiche sociali dei nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile;
- alla possibilità, per i datori di lavoro privati – nel rispetto dei principi di legge – di applicare la **modalità di lavoro agile a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali**. Il datore di lavoro potrà adempiere agli obblighi d'informativa stabiliti dalla legge nei confronti del dipendente in via telematica, anche utilizzando la documentazione disponibile sul sito dell'Inail.

Invece, **non è più in vigore la norma relativa agli strumenti informatici** che prevedeva la possibilità di svolgere il lavoro in modalità agile utilizzando, qualora non forniti dall'azienda, strumenti informatici nella disponibilità del dipendente.

*\*Altri riferimenti normativi:* Art. 39 Disposizioni in materia di lavoro agile, D.L. 18/2020 (Cura Italia) convertito in legge da L. 27/2020; art. 90 Lavoro agile, D.L. 34/2020 (Rilancio) convertito in legge da L. 77/2020; D.L. 83/2020, art. 1 comma 3, All. 1, n. 14 e n. 32, così come convertito dalla legge n. 124/2020; D.L. 7 ottobre 2020, n. 125, art.1, comma 3, lett. a)

## I CHIARIMENTI DELL'INPS SU QUARANTENA E MALATTIA

L'Inps, con il Messaggio n. 3653 del 9 ottobre 2020, individua i casi in cui il lavoratore ha diritto di accedere alla tutela previdenziale della malattia all'interno delle casistiche già previste dal Decreto "Cura Italia".

### Casistiche previste dal decreto "Cura Italia"

- in base all'art. 26, comma 1, il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, per i lavoratori dipendenti del settore privato, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico e non è computabile ai fini del periodo di compenso;
- in base all'art. 26, comma 2, il periodo di assenza dal servizio dei lavoratori fragili in sorveglianza precauzionale, è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali;
- in base all'art. 26, comma 6, per i lavoratori dipendenti che si trovino in malattia accertata da Covid-19, per i quali il certificato è redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche, non c'è necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

L'Inps, con il messaggio n. 3653 del 9/10/2020 ha evidenziato come **non sia possibile** "ricorrere alla tutela previdenziale della **malattia o della degenza ospedaliera** nei casi in cui il lavoratore in

quarantena (art. 26, comma 1) o in sorveglianza precauzionale perché soggetto fragile<sup>1</sup> (art. 26, comma 2) continui a svolgere, sulla base degli accordi con il proprio datore di lavoro, l'**attività lavorativa presso il proprio domicilio**, mediante le citate forme di lavoro alternative alla presenza in ufficio. In tale circostanza, infatti, non ha luogo la sospensione dell'attività lavorativa con la correlata retribuzione." Tutto questo salvo non sia il caso di malattia conclamata.

## NOTA BENE

Rappresentiamo che, attualmente, il comma 2 dell'art. 26 del Decreto Cura Italia, che disciplina i casi di sorveglianza precauzionale per i soggetti fragili, **non è più in vigore**. Infatti, la possibilità per i soggetti fragili di restare a casa precauzionalmente con equiparazione al ricovero ospedaliero, prevista dal suddetto comma (e già oggetto di precedenti approfondimenti), aveva inizialmente scadenza al 30 aprile 2020. Con la legge 77/2020 (che ha convertito in legge il DL Rilancio), detta possibilità è stata prorogata fino al 31 luglio 2020. Dopo il 31 luglio 2020, la norma in questione non è stata oggetto di alcuna modifica fino al 13 ottobre 2020, quando la legge 126/2020 (che ha convertito in legge il DL Agosto) ha prorogato la validità della disposizione fino al 15 ottobre 2020. Pertanto, ad oggi, detta casistica non è più utilizzabile, ma riteniamo utile menzionarla nell'approfondimento in quanto è stata oggetto di attenzione da parte dell'Inps, nel Messaggio n. 3653 del 9 ottobre 2020, di cui qui stiamo trattando.

### Quarantena per ordinanza amministrativa

Secondo il principio generale, "che in tutti i casi di ordinanze o provvedimenti di autorità amministrative che di fatto impediscano ai soggetti di svolgere la propria attività lavorativa (per esempio per divieto di allontanamento dei cittadini da un determinato territorio) non è possibile procedere con il riconoscimento della tutela della quarantena ai sensi del comma 1, dell'articolo 26, in quanto la stessa prevede un provvedimento dell'operatore di sanità pubblica", non è sufficiente un'ordinanza amministrativa per avere il diritto alla malattia ma **deve essere disposta** da un operatore di **sanità pubblica**.

CASO	SE	MALATTIA
Lavoratori fragili in sorveglianza precauzionale o lavoratori dipendenti settore privato in quarantena (senza malattia conclamata)	SONO IN ATTIVITÀ LAVORATIVA PRESSO IL PROPRIO DOMICILIO	NO
Quarantena per ordinanza amministrativa	IN SEGUITO A SOLA ORDINANZA AMMINISTRATIVA	NO

### Ammortizzatori sociali

Infine, si ricorda che la tutela previdenziale della malattia non viene riconosciuta al lavoratore già destinatario di un trattamento di Cassa integrazione ordinaria (CIGO), straordinaria (CIGS), in deroga (CIGD) oppure di Assegno ordinario (ASO) garantito dai Fondi di solidarietà per il principio della prevalenza del trattamento di integrazione salariale, derivante dagli ammortizzatori sociali, sull'indennità di malattia.

<sup>1</sup> In possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità o in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali