

SMART WORKING E CONGEDI PER I GENITORI IN FIGLI IN QUARANTENA

Il 9 settembre 2020 è entrato in vigore il Decreto Legge n. 111/2020 che prevede, a fronte dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 ancora in atto, una serie di disposizioni per l'avvio dell'anno scolastico in sicurezza. Nell'articolo 5 del Decreto Legge sono previste alcune misure in materia di conciliazione vita-lavoro a favore dei genitori di figli under 14. In particolare, nel caso in cui venga disposta la quarantena dello studente a causa di un "contatto" avvenuto nella scuola, i genitori (alternativamente fra loro) potranno svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile ("smart working") oppure astenersi dal lavoro, usufruendo di un apposito congedo: il tutto, ovviamente, entro i limiti e con le modalità stabilite dalla normativa stessa. La pubblicazione della Struttura Nazionale Donne e Politiche di Parità della First Cisl, che qui alleghiamo, esamina le disposizioni di legge.

20 settembre 2020

COORDINAMENTO FIRST CISL GRUPPO BANCO BPM

Emergenza Coronavirus

NOTA DELLA STRUTTURA NAZIONALE DONNE E POLITICHE DI PARITÀ E DI GENERE
a cura di Antonella Iachetti

SMART WORKING E CONGEDI PER I GENITORI DI FIGLI IN QUARANTENA

Riferimenti normativi

Decreto Legge n. 111 dell'8 settembre 2020, Disposizioni urgenti per far fronte a indifferibili esigenze finanziarie e di sostegno per l'avvio dell'anno scolastico, connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19 (in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 223 dell'8 settembre 2020)

In data 9 settembre 2020 è entrato in vigore il Decreto Legge n. 111/2020 che prevede, a fronte dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 ancora in atto, una serie di disposizioni per l'avvio dell'anno scolastico in sicurezza. Nell'articolo 5 del Decreto Legge sono previste alcune misure in materia di conciliazione vita-lavoro a favore dei genitori di figli under 14. In particolare, nel caso in cui venga disposta la quarantena dello studente a causa di un "contatto" avvenuto nella scuola, i genitori (alternativamente fra loro) potranno svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile ("smart working") oppure astenersi dal lavoro, usufruendo di un apposito congedo: il tutto, ovviamente, entro i limiti e con le modalità stabilite dalla normativa stessa. Esaminiamo insieme le disposizioni di legge.

* * *

"QUARANTENA" E "CONTATTO STRETTO"

Inizialmente cerchiamo di fare un po' di chiarezza su ciò che s'intende per "quarantena" e "contatto stretto". La "quarantena" è una misura di salute pubblica attuata per evitare l'insorgenza di ulteriori casi secondari dovuti a trasmissione di SARS-CoV-2 nonché per evitare di sovraccaricare il sistema ospedaliero. Viene imposta a una persona sana esposta (ovvero "a stretto contatto") a un caso Covid-19, con l'obiettivo di monitorare l'insorgenza di sintomi e assicurare l'identificazione precoce dei casi. La "quarantena" è disposta dall'Autorità sanitaria territorialmente competente e prevede l'isolamento per 14 giorni dei soggetti che sono stati a contatto stretto con un caso accertato di Covid-19.

Con "contatto stretto", fra gli altri, s'intende:

- vivere nella stessa casa di un caso confermato di Covid-19;
- essere stato a stretto contatto (faccia a faccia) o nello stesso ambiente chiuso con un caso confermato di Covid-19, per più di 15 minuti, a distanza inferiore a 2 metri;
- trovarsi in un ambiente chiuso (ad esempio aula, sala riunioni, sala d'attesa dell'ospedale) con un caso di Covid-19 per almeno 15 minuti, a distanza minore di 2 metri;
- viaggiare seduti in aereo nei due posti adiacenti, in qualsiasi direzione, di un caso di Covid-19, essere i compagni di viaggio o le persone addette all'assistenza e i membri dell'equipaggio addetti alla sezione dell'aereo dove la persona risultata infetta era seduta (qualora il caso indice abbia una sintomatologia grave o abbia effettuato spostamenti all'interno dell'aereo, determinando una maggiore esposizione dei passeggeri, sono considerati come contatti stretti tutti i passeggeri seduti nella stessa sezione dell'aereo o in tutto l'aereo).

Per esserci un collegamento epidemiologico, il contatto stretto con la persona risultata positiva al Covid-19 deve essere avvenuto entro un periodo di 14 giorni prima o dopo la manifestazione della malattia.

Alla luce di quanto sopra, può pertanto accadere che venga disposta la quarantena di una figlia/un figlio (che ha avuto un contatto stretto con un caso confermato di malattia infettiva Covid-19), ma non quella dei genitori (in quanto contatto indiretto o non stretto). Da qui l'esigenza di assicurare la tutela del minore, prevedendo al possibilità, per uno dei genitori, di restare a casa con la/il figlia/figlio.

SMART WORKING E CONGEDO PER I GENITORI DI FIGLI IN QUARANTENA DA SCUOLA

L'articolo 5 del D.L. n. 111/2020 prevede che il genitore lavoratore dipendente, nel caso in cui il figlio convivente, minore di anni quattordici, venga messo in quarantena dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio. Nel caso in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità smart working, in alternativa, uno dei genitori potrà astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena usufruendo di un congedo indennizzato al 50% della retribuzione (esclusi i ratei delle mensilità aggiuntive ovvero esclusa gratifica natalizia, tredicesima mensilità e gli altri premi o mensilità o trattamenti accessori, ecc.) e coperto da contribuzione figurativa.

Le agevolazioni di cui sopra (smart working o congedo Covid-19) non possono essere fruite nel caso in cui l'altro genitore non svolga alcuna attività lavorativa ovvero svolga, anche ad altro titolo, l'attività lavorativa in modalità smart working. Attualmente, le suddette misure possono essere riconosciute entro il 31 dicembre 2020. La legge, inoltre, per quanto concerne il congedo Covid-19, stabilisce un limite di spesa per l'anno 2020 pari a 50 milioni di euro, superato detto limite (anche in via prospettica), l'Inps non prenderà più in considerazione ulteriori domande (a meno di rifinanziamento della misura con altro provvedimento legislativo).

È bene chiarire che la possibilità del genitore di accedere allo smart working/congedo, si configura solo nel caso in cui sia l'Autorità sanitaria a disporre la misura della quarantena; mentre, nell'ipotesi in cui siano gli stessi genitori a decidere di non mandare il figlio a scuola a fini precauzionali, questi ultimi non potranno godere delle suddette agevolazioni.

IN SINTESI

In caso di figlio under 14, messo in quarantena dalla ASL a seguito di contatto diretto con caso Covid-19, avvenuto all'interno della scuola, la norma prevede:

- la possibilità di accedere allo smart working, alternativamente, per uno dei genitori. La norma in realtà non parla di "diritto" allo smart working ma di "possibilità", benché da un'interpretazione sistematica delle disposizioni sembra trattarsi di un vero e proprio diritto del genitore, purché la prestazione lavorativa possa essere svolta in modalità agile e fermi i limiti sotto rappresentati;
- la "quarantena" deve essere stabilita da provvedimento dell'Autorità sanitaria competente e il "contatto" deve essere avvenuto nel plesso scolastico;
- l'agevolazione può essere fruita durante il periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio/figlia (e attualmente fino al 31 dicembre 2020);
- il figlio/figlia deve avere un'età inferiore ai 14 anni e deve essere convivente con il genitore richiedente l'agevolazione;
- nei giorni in cui un genitore usufruisce della suddetta agevolazione, l'altro genitore non può usufruirne né deve essere in smart working (neanche per altro titolo) o comunque non svolgere alcuna attività lavorativa;
- nel caso in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e in alternativa a questa, ma sempre nei limiti e con le modalità previste per accedere allo smart working, uno dei genitori (alternativamente all'altro) può usufruire di un congedo retribuito al 50%. Le misure in questione (lavoro agile e congedo) sono alternative fra loro e dal testo letterale della norma sembrerebbe emergere che si possa accedere al congedo indennizzato al 50% solo nel caso in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile: appare, quindi, data priorità allo smart working e, solo in via residuale, alla possibilità di usufruire del congedo.
- da una interpretazione letterale del testo di legge, inoltre, sembra altresì emergere che le misure, alternative fra loro, sono anche alternative fra i genitori e che i genitori possano alternarsi nel godimento delle stesse purché non ne usufruiscano contemporaneamente, ovviamente sempre nei limiti che abbiamo descritto. ("Per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle misure di cui ai commi 1 o 2, ovvero svolge anche ad altro titolo l'attività di lavoro in modalità agile o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle predette misure.", comma 4, art. 5, D.L. 111/2020).

In merito alle possibili interpretazioni della legge, come sopra rappresentate, attendiamo eventuali chiarimenti istituzionali e/o dell'INPS, per i quali vi terremo informati.

IL PUNTO SULLE ALTRE AGEVOLAZIONI DI LEGGE IN MATERIA DI SMART WORKING EMERGENZIALE

Fermo quanto sopra, segnaliamo che **il diritto allo smart working per i genitori di figli fino a 14 anni** – di cui all'art 90 D.L. Rilancio - **è terminato il 14 settembre** con la riapertura delle scuole (salvo ulteriori proroghe/novità, ad oggi non ancora note).

Rileviamo, invece, che sono ancora in vigore le norme che prevedono per i **LAVORATORI DISABILI GRAVI, IMMUNODEPRESSI E CAREGIVER NONCHÉ PER I LAVORATORI MAGGIORMENTE ESPOSTI AL RISCHIO CONTAGIO, IL DIRITTO AL “LAVORO AGILE” (SMART WORKING) FINO ALLA CESSAZIONE DELLO STATO DI EMERGENZA** (ART. 39 D.L. CURA ITALIA; D.L. 83/2020, ALL. 1, N. 14; ART. 90 DL RILANCIO D.L. 83/2020, ALL. 1, N. 32).

Ricordiamo infatti che con la proroga dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, sono state prorogate (fino alla cessazione dello stesso stato di emergenza ovvero attualmente fino al 15 ottobre 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 ed 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 comorbilità 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.

TESTO DI LEGGE.

DECRETO LEGGE N. 111/2020, ARTICOLO 5 - Lavoro agile e congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici

1. Un genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni quattordici, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico.

2. Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e comunque in alternativa alla misura di cui al comma 1, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, minore di anni quattordici, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico.

3. Per i periodi di congedo fruiti ai sensi del comma 2 è riconosciuta, in luogo della retribuzione e ai sensi del comma 6, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, a eccezione del comma 2 del medesimo articolo. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

4. Per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle misure di cui ai commi 1 o 2, ovvero svolge anche ad altro titolo l'attività di lavoro in modalità agile o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle predette misure.

5. Il beneficio di cui al presente articolo può essere riconosciuto, ai sensi del comma 6, per periodi in ogni caso compresi entro il 31 dicembre 2020.

6. Il beneficio di cui ai commi da 2 a 5 è riconosciuto nel limite di spesa di 50 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

7. Al fine di garantire la sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario delle istituzioni scolastiche che usufruisce dei benefici di cui ai commi da 2 a 5, è autorizzata la spesa di 1,5 milioni di euro per l'anno 2020.

8. Agli oneri derivanti dai commi 6 e 7 pari a 51,5 milioni di euro per l'anno 2020, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 22-ter, comma 1, primo periodo, del decreto-legge 17 marzo 2020, n.18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni.

9. Le Amministrazioni pubbliche provvedono alle attività di cui al presente articolo con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.



Roma, 16 settembre 2020



**STRUTTURA NAZIONALE
DONNE E POLITICHE DI PARITÀ E DI GENERE**

