

Approfondimento FIRST CISL

Struttura nazionale Donne e Politiche di parità e di genere

Conciliazione vita-lavoro

Il punto sulle misure emergenziali attualmente in essere

Riferimenti normativi

Decreto Legge 137/2020 convertito con modificazioni dalla L. 18 dicembre 2020, n. 176 (in S.O. n. 43, relativo alla G.U. 24/12/2020, n. 319); Decreto Legge 31 dicembre 2020 n. 183 (cosiddetto Mille Proroghe); Legge 178/2020 (Legge Bilancio 2021); Decreto Legge 18/2020 e succ. integrazioni e modificazioni; Decreto Legge n. 2 del 14 gennaio 2021; DPCM del 14 gennaio 2021; Circolare Inps n. 2 del 12 gennaio 2021; Messaggio Inps n. 171 del 15 gennaio 2021

22 gennaio 2021

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Il punto sulle misure emergenziali attualmente in essere

Riferimenti normativi

Decreto Legge 137/2020 convertito con modificazioni dalla L. 18 dicembre 2020, n. 176 (in S.O. n. 43, relativo alla G.U. 24/12/2020, n. 319); Decreto Legge 31 dicembre 2020 n. 183 (cosiddetto Mille Proroghe); Legge 178/2020 (Legge Bilancio 2021); Decreto Legge 18/2020 e succ. integrazioni e modificazioni; Decreto Legge n. 2 del 14 gennaio 2021; DPCM del 14 gennaio 2021 Circolare Inps n. 2 del 12 gennaio 2021, Messaggio Inps n. 171 del 15 gennaio 2021

L'emergenza sanitaria, purtroppo, continua e con essa prosegue anche quella che possiamo definire l'emergenza normativa: una serie infinita di Decreti Legge, Decreti del Presidente del Consiglio, Leggi, Leggi di conversione, Circolari, Messaggi ecc. che, a ritmi frenetici, modificano le regole e le agevolazioni in essere. Con la fine dell'anno 2020, inoltre, diverse misure a favore delle famiglie sono scadute: per alcune c'è stata una proroga, per altre purtroppo ancora no; ulteriori misure, invece, sono state modificate.

Riteniamo pertanto utile fare il punto sulle principali misure emergenziali attualmente in essere, in favore delle famiglie, delle lavoratrici, dei lavoratori e dei caregiver. In linea generale e schematica, oggi, sono in vigore:

- norme sul congedo Covid-19: per genitori di figli in DAD (solo zone rosse) e per genitori di figli con disabilità (tutta Italia);
- smart working per genitori di figli con disabilità;
- tutele per lavoratrici/lavoratori fragili (smart working, equiparazione assenza a ricovero ospedaliero);
- alcune disposizioni sullo smart working emergenziale;
- la disciplina sulla sorveglianza sanitaria eccezionale per i lavoratori maggiormente esposti al rischio contagio.

Allo stato dei fatti, le altre misure conciliative emergenziali non risultano prorogate: ove vengano recuperate e/o reiterate da provvedimenti legislativi o comunque istituzionali (per esempio Circolari o Messaggi Inps) seguiranno aggiornamenti tempestivi.

* * *

NUOVA NORMA

Congedo straordinario Covid-19: il congedo per i genitori con figli in DAD (solo zone rosse) e il congedo per i genitori con figli disabili (tutta Italia) (art. 22 bis DL 137/2020 convertito con L.176/2020 - Circ. Inps n. 2/2021)

Dal primo gennaio 2021 cambiano le regole per il congedo parentale Covid-19, detto anche congedo parentale speciale, congedo straordinario Covid-19 o anche semplicemente congedo Covid-19.

Attualmente – ma senza escludere e, soprattutto, sperando che a breve possano essere emanate nuove disposizioni di cui verrà prontamente data informazione – il congedo in questione è:

- solo per le zone rosse e per le ipotesi di sospensione dell'attività didattica in presenza nelle scuole secondarie di primo grado (cosiddetta DAD), restando pertanto esclusa la possibilità d'utilizzo della misura nei casi di quarantena del figlio;

ovvero

- in caso di genitori di figli con disabilità, per tutte le zone di appartenenza a prescindere dal colore, nei casi di sospensione dell'attività didattica in presenza nelle scuole di ogni ordine e grado o chiusura di centri diurni a carattere assistenziale.

Di seguito, l'analisi – entrando nello specifico – della nuova disciplina del congedo Covid-19 introdotta dalla Legge n. 176 del 18 dicembre 2020 (art. 1, comma 1) che ha convertito con modificazioni il DL 137/2020, inserendo l'art. 22 bis "Congedo straordinario per i genitori in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza nelle scuole secondarie di primo grado", che regola appunto il congedo in discorso. Disciplina che è stata altresì oggetto, recentemente, di Circolare esplicativa Inps (n. 2 del 12 gennaio 2021) che verrà, anche questa, approfondita.

Congedo straordinario Covid-19 per genitori con figli in DAD nelle scuole secondarie di primo grado (zone rosse)

La disciplina di legge prevede che, limitatamente alle sole aree del territorio nazionale cosiddette zone rosse (ovvero quelle caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto, così come individuate con ordinanza del Ministro della salute su Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, v. maggiori dettagli di seguito), nelle quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza nelle scuole secondarie di primo grado e nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, i genitori, lavoratrici/lavoratori dipendenti, in maniera alternata fra loro, hanno la facoltà di astenersi dal lavoro per l'intera durata della sospensione dell'attività didattica in presenza (prevista da Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri).

Per i suddetti periodi di congedo è riconosciuta, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa (esclusi i ratei delle mensilità aggiuntive ovvero esclusa la gratifica natalizia, la tredicesima mensilità e gli altri premi o mensilità o trattamenti accessori, ecc.). Detti periodi di congedo sono coperti da contribuzione figurativa.

L'Inps, con la Circolare 2/2021, ha chiarito limiti e dettagli per l'utilizzo della nuova misura, prevedendo quanto segue.

PRESUPPOSTO E LIMITE TERRITORIALE

Sospensione attività didattica in presenza per le sole classi seconde e terze delle scuole secondarie di primo grado situate nelle aree del territorio nazionale caratterizzate da **uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto** (cosiddette zone rosse), individuate nelle Ordinanze del Ministro della Salute ai sensi dell'articolo 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 3 novembre 2020, come confermato nel successivo decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 3 dicembre 2020, e dell'articolo 19-bis del decreto-legge n. 137/2020.

BENEFICIARI

Lavoratrici/lavoratori dipendenti genitori, affidatari o collocatari di figli alunni di scuole per i quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza (a seguito dell'Ordinanza del Ministro della Salute con cui si dispone l'applicazione delle misure di cui all'articolo 3, comma 4, lettera f), dei D.P.C.M. del 3 novembre 2020 e del 3 dicembre 2020 e dell'articolo 19-bis del decreto-legge n. 137/2020).

Non rientrano fra i beneficiari della misura i genitori lavoratrici/lavoratori autonomi né quelli iscritti alla Gestione separata.

Il diritto di fruire del presente congedo, nei limiti ovviamente di cui sopra, spetta a entrambi i genitori che possono usufruirne alternativamente ovvero non negli stessi giorni.

IMPORTANTE

Il congedo in questione può essere fruito nei soli casi in cui i genitori non possano svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile.

REQUISITI

Il genitore richiedente, per poter fruire del congedo, deve essere in possesso di tutti i seguenti requisiti:
a) **avere un rapporto di lavoro dipendente in essere.** Pertanto, l'eventuale cessazione o sospensione del rapporto di lavoro durante la fruizione del congedo fa venir meno lo stesso diritto al congedo con la conseguenza che le giornate successive alla cessazione o sospensione del rapporto

di lavoro non potranno essere indennizzate. A tal riguardo, è fatto obbligo al genitore d'informare tempestivamente l'Inps dell'avvenuta modifica del rapporto lavorativo;

b) **non deve svolgere lavoro in modalità agile**, in quanto il congedo di cui trattasi è fruibile solamente nei casi in cui non sia possibile svolgere attività lavorativa in modalità agile;

c) il figlio, per il quale si fruisce del congedo, deve frequentare la **classe seconda o terza di scuola secondaria di primo grado per la quale sia stata disposta la didattica a distanza (DAD)** ovvero sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza, a seguito dell'Ordinanza del Ministro della Salute con cui si dispone l'applicazione delle misure di cui all'articolo 3, comma 4, lettera f), dei citati D.P.C.M. del 3 novembre 2020 e del 3 dicembre 2020 e dell'articolo 19-bis del decreto-legge n. 137/2020.

ATTENZIONE A QUESTO PUNTO

Attualmente, il congedo in questione non può essere utilizzato se la sospensione dell'attività didattica in presenza derivi da un diverso provvedimento rispetto all'ordinanza del Ministero della Salute sopra citato e/o se il figlio frequenta una classe diversa da quelle menzionate.

IMPORTANTE

PER FRUIRE DEL CONGEDO NON È NECESSARIA LA CONVIVENZA DEL FIGLIO CON IL GENITORE RICHIEDENTE.

DURATA

Il presente congedo non ha una durata di giorni massima già prefissata per legge in quanto può essere fruito, senza limite di tempo, per tutti i periodi – o anche solo per una parte degli stessi – di sospensione dell'attività didattica in presenza (indicati nell'Ordinanza del Ministro della Salute con cui viene disposta l'applicazione delle misure di cui all'articolo 3, comma 4, lettera f), dei D.P.C.M. del 3 novembre 2020 e del 3 dicembre 2020 e dell'articolo 19-bis del decreto legge n. 137/2020) e successivi al 9 novembre 2020 (per i precedenti periodi vigeva altra disciplina).

INDENNITÀ

In luogo della retribuzione, per i giorni di congedo, è prevista un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa (esclusi i ratei delle mensilità aggiuntive ovvero esclusa la gratifica natalizia, la tredicesima mensilità e gli altri premi o mensilità o trattamenti accessori ecc.). L'indennità è riconosciuta solamente per le giornate lavorative ricadenti all'interno del periodo di congedo richiesto.

CONTRIBUZIONE

I periodi di congedo sono coperti da contribuzione figurativa.

INCOMPATIBILITÀ

Non è possibile fruire del presente congedo negli stessi giorni in cui l'altro genitore:

- stia svolgendo attività di lavoro in modalità agile concesso per esigenze legate allo stesso figlio;
- stia fruendo del medesimo congedo, sia per lo stesso figlio sia per un altro figlio (senza disabilità grave) avuto con lo stesso genitore.

Congedo straordinario Covid-19 per genitori con figli disabili in caso di DAD nelle scuole di ogni ordine e grado o chiusura di centri diurni a carattere assistenziale (tutta Italia)

La **disciplina di legge** prevede che il congedo straordinario Covid-19 possa essere fruito anche dai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità ex L. 104/92, a prescindere dal colore della zona, durante la sospensione dell'attività didattica in presenza di scuole di ogni ordine e grado o la chiusura di centri diurni a carattere assistenziale. Restano i limiti, le modalità, l'indennità e la contribuzione visti nel precedente paragrafo. Pertanto, il congedo può essere fruito nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile; spetta alternativamente a entrambi i genitori; è indennizzato al 50% della retribuzione e coperto da contribuzione figurativa.

L'Inps, con la Circolare 2/2021, ha chiarito limiti e dettagli per l'utilizzo della nuova misura, prevedendo quanto segue.

PRESUPPOSTO

Sospensione attività didattica in presenza di scuole di ogni ordine e grado o chiusura di centri diurni a carattere assistenziale (ai sensi dei Decreti del Presidente del Consiglio dei ministri del 24 ottobre 2020 e del 3 novembre 2020) a seguito di provvedimento adottato a livello nazionale, locale o dalle singole strutture scolastiche.

SENZA LIMITI TERRITORIALI

In questo caso, l'agevolazione ha una valenza a carattere nazionale ed è riconosciuta a prescindere dal colore della zona ovvero indipendentemente dallo scenario di gravità e dal livello di rischio della area ove è situata la scuola o il centro di assistenza per i quali sia stata disposta, rispettivamente, la sospensione dell'attività in presenza o la chiusura.

BENEFICIARI

Lavoratrici/lavoratori dipendenti genitori, affidatari o collocatari di figli con disabilità grave ex L. 104/92 iscritti a scuole di ogni ordine e grado o centri diurni a carattere assistenziale per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o la chiusura dei centri. Sono esclusi dalla misura i genitori lavoratrici/lavoratori autonomi e quelli iscritti alla Gestione separata.

REQUISITI

Il genitore richiedente, per poter fruire del congedo, deve essere in possesso di tutti i seguenti requisiti:

- a) **avere un rapporto di lavoro dipendente in essere.** Pertanto, l'eventuale cessazione o sospensione del rapporto di lavoro durante la fruizione del congedo fa venir meno lo stesso diritto al congedo con la conseguenza che le giornate successive alla cessazione o sospensione del rapporto di lavoro non potranno essere indennizzate. A tal riguardo, è fatto obbligo al genitore d'informare tempestivamente l'Inps dell'avvenuta modifica del rapporto lavorativo;
- b) **non deve svolgere lavoro in modalità agile,** in quanto il congedo di cui trattasi è fruibile solamente nei casi in cui non sia possibile svolgere attività lavorativa in modalità agile;
- c) il figlio, per il quale si fruisce del congedo, deve essere riconosciuto disabile in situazione di gravità con le modalità previste dall'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992 e iscritto a scuole di ogni ordine e grado o ospitato in centri diurni a carattere assistenziale per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività in presenza, a seguito di provvedimento adottato a livello nazionale, locale o dalle singole strutture scolastiche.

ATTENZIONE

IL CONGEDO IN QUESTIONE PUÒ ESSERE UTILIZZATO SIA IN CASO DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ DIDATTICA IN PRESENZA, SIA IN CASO DI CHIUSURA DEL CENTRO DIURNO ASSISTENZIALE. LA SOSPENSIONE O LA CHIUSURA POSSONO INDIFFERENTEMENTE ESSERE DISPOSTE CON PROVVEDIMENTO ADOTTATO A LIVELLO NAZIONALE, LOCALE, O DELLA SINGOLA SCUOLA.

IMPORTANTE

PER FRUIRE DEL CONGEDO NON È NECESSARIA LA CONVIVENZA DEL FIGLIO CON IL GENITORE RICHIEDENTE.

DURATA

Il presente congedo può essere richiesto per tutto il periodo - o per una parte dello stesso - di sospensione dell'attività in presenza della scuola o del centro di assistenza. Può essere fruito per tutti i giorni ricompresi all'interno del suddetto periodo, comunque non antecedenti al 9 novembre 2020 (sul punto, v. di seguito specifiche in **Presentazione delle domande**). Il congedo spetta a entrambi i genitori che possono alternarsi nella fruizione, ma mai negli stessi giorni per lo stesso figlio.

INDENNITÀ

In luogo della retribuzione, per i giorni di congedo, è prevista un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa (esclusi i ratei delle mensilità aggiuntive ovvero esclusa la gratifica natalizia, la tredicesima mensilità e gli altri premi o mensilità o trattamenti accessori, ecc.). L'indennità è riconosciuta solamente per le giornate lavorative ricadenti all'interno del periodo di congedo richiesto.

CONTRIBUZIONE

I periodi di congedo sono coperti da contribuzione figurativa.

INCOMPATIBILITÀ

Non è possibile fruire del presente congedo negli stessi giorni in cui l'altro genitore:

- stia svolgendo attività di lavoro in modalità agile concesso per esigenze legate allo stesso figlio;
- stia fruendo del medesimo congedo per lo stesso figlio

COMPATIBILITÀ

La fruizione del presente congedo è compatibile negli stessi giorni in cui l'altro genitore:

- stia fruendo del medesimo congedo o del congedo straordinario Covid-19 per genitori con figli in DAD nelle scuole secondarie di primo grado site in zone rosse (ex art. 22-bis, comma 1, esaminato nel paragrafo precedente) per un altro figlio di entrambi i genitori;
- stia fruendo, per un altro figlio di entrambi i genitori, del congedo per quarantena o DAD precedente previsto per tutta l'Italia e in vigore (attualmente) fino al 30 dicembre 2020 (art. 21-bis decreto-legge n. 104/2020 e succ. modificaz);
- stia fruendo, anche per lo stesso figlio o per se stesso, dei permessi ex L. 104/92 (ex articolo 33, commi 3 e 6); del prolungamento del congedo parentale (ex articolo 33 del D.lgs. n. 151/2001) o del congedo straordinario (ex art. 42, comma 5, D.lgs. n. 151/2001).

ATTENZIONE

Presentazione delle domande

L'Inps non ha ancora fornito le indicazioni per presentare le domande per i congedi Covid-19 oggetto del presente approfondimento (art. 22-bis, commi 1 e 3, DL 137/2020), anticipando che verranno fornite di seguito mediante apposito messaggio. L'Inps ha però già specificato, fin da ora, che la domanda potrà riguardare anche periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa, purché relativa a periodi non antecedenti il 9 novembre 2020 (data di entrata in vigore del DL n. 149/2020 che regola i presenti congedi Covid-19) e, per il solo il congedo straordinario Covid-19 per genitori con figli in DAD nelle scuole secondarie di primo grado site in zone rosse (di cui al primo paragrafo), purché anche ricompresi all'interno del periodo individuato nell'Ordinanza del Ministro della Salute.

LA DOMANDA DOVRÀ ESSERE PRESENTATA ESCLUSIVAMENTE IN MODALITÀ TELEMATICA:

- tramite il portale web, se si è in possesso del codice PIN rilasciato dall'Istituto (oppure di SPID, CIE, CNS), sul sito www.inps.it
- tramite il Contact center integrato, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- gratuitamente tramite il Patronato INAS Cisl, o rivolgendosi ad altro Patronato abilitato, utilizzando i servizi offerti.

UNA BREVE RIFLESSIONE...

Il congedo straordinario Covid-19, sia quello limitato alle zone rosse in cui è disposta la DAD sia quello per i genitori di figli con disabilità nelle ipotesi di DAD o chiusura centri diurni assistenziali, può essere utilizzato, secondo il disposto normativo, **“nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile”**.

Un monito implicito, che si potrebbe trarre dalla disciplina legislativa in questione, sembra essere quello che le Aziende, ove possibile, agevolino la prestazione di lavoro agile dei genitori.

CONFERMATO FINO AL 30 GIUGNO 2021

Diritto al lavoro agile per i genitori di figli con disabilità grave

(art. 21 ter, DL 104/2020 convertito con modificazioni da L. 126/2020)

Resta confermata l'agevolazione per i genitori di figli con disabilità grave ex L. 104/92 introdotta in sede di conversione in legge del DL Agosto che prevede, fino al **30 giugno 2021**, per i genitori lavoratrici/lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave (riconosciuta ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104) il 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 lavoratrice/lavoratore**;
- che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica della/del lavoratrice/lavoratore.

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 prescindendo dall'età del figlio purché la prestazione lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica della/del lavoratrice/lavoratore e l'altro genitore non sia non lavoratrice/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.

PROROGATE FINO AL 28 FEBBRAIO 2021

Misure in favore di lavoratrici/lavoratori fragili

(art. 26, DL 18/2020 e succ. int. mod. – L. Bilancio 2021, art. 1 commi 481-484; Messaggio Inps n. 171/2021)

Con la Legge di Bilancio 2021 (art. 1, commi 481-484) vengono riprese e prorogate alcune misure a favore di lavoratrici/lavoratori fragili, in particolare le norme di cui all'art. 26 del Decreto Cura Italia che sono state altresì oggetto di un recentissimo messaggio esplicativo dell'Inps (n. 171 del 15 gennaio 2021).

Diritto allo smart working fino al 28 febbraio 2021

L'art. 26, comma 2bis, DL Cura Italia, è stato oggetto – nel tempo – di diverse modifiche e integrazioni. Da ultimo, era intervenuta la legge n. 126/2020 prevedendo che, fino al 31 dicembre 2020, le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, sia pubblici che privati, cosiddetti “fragili”, svolgessero di norma la prestazione lavorativa in modalità agile. Detto termine, con l'attuale Legge di Bilancio, è stato prorogato fino al 28 febbraio 2021.

Ai sensi di legge, sono da considerare lavoratrici/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 ricono-

scimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104”.

Fino al 28 febbraio 2021, lavoratrici e lavoratori fragili 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 anche da remoto.

Non vi sono particolari condizioni poste dalla legge per accedere allo smart working, ma è prevista la possibilità di adibire la/il lavoratrice/lavoratore a diversa mansione al fine di consentirne l'accesso al lavoro in modalità agile: la ratio della norma sembra quella di favorire al massimo, per le/i lavoratrici/lavoratori fragili, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, stabilendo addirittura che detta modalità debba diventare – fino alla scadenza dell'operatività della norma – la modalità ordinaria per le lavoratrici e i lavoratori disabili e a rischio salute.

Possibilità di restare a casa con equiparazione dell'assenza al ricovero ospedaliero

Con la Legge di Bilancio 2021 è stata recuperata una misura che si era vista arenare (in quanto non rinnovata o prorogata da successivi provvedimenti) alla data 15 ottobre 2020 ovvero la norma di cui al comma 2, dell'art. 26 del Decreto Cura Italia che prevedeva, per le lavoratrici e i lavoratori disabili, a fronte di certificazione medica, la possibilità di stare a casa per maggiore tutela del rischio salute.

Con le attuali normative è stata di nuovo prevista la possibilità **dal 1 gennaio 2021 e fino al 28 febbraio 2021** di restare a casa per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (ex art. 3, comma 3, L. 104/92), nonché per lavoratrici/lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali delle autorità sanitarie locali territorialmente competenti, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita.

In questi casi, **il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria** che ha in carico la/il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato. Nessuna responsabilità, neppure contabile, è imputabile al medico di assistenza primaria nell'ipotesi in cui il riconoscimento dello stato invalidante dipenda da fatto illecito di terzi.

IMPORTANTE

È bene sottolineare che, in questi casi, l'assenza dal servizio è equiparata al ricovero ospedaliero, ma la legge non prevede esplicitamente che venga esclusa dal computo dei termini per il comparto. Pertanto, i periodi trascorsi a casa dalla/dal lavoratrice/lavoratore, avvalendosi della suddetta normativa, saranno esenti dal computo del comparto solo nel caso in cui il Ccnl di riferimento preveda che i periodi di ricovero ospedaliero non vengano computati nel comparto: in caso contrario, come per esempio nel Ccnl del settore credito, ove questa esenzione non è prevista, i suddetti periodi saranno computati ai fini del comparto.

L'Inps, al riguardo, ribadisce che tale equiparazione per le lavoratrici e i lavoratori privati, aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia, comporta il riconoscimento della prestazione economica e della correlata contribuzione figurativa, entro i limiti del periodo massimo assistibile, previsto dalla normativa vigente per la specifica qualifica e il settore lavorativo di appartenenza (Messaggio Inps n. 171 del 15 gennaio 2021).

ATTENZIONE

LA LEGGE PONE ESPLICITAMENTE IL DIVIETO DI MONETIZZARE LE FERIE NON FRUITE A CAUSA DI ASSENZE DAL SERVIZIO DOVUTE AL GODIMENTO DI QUESTA AGEVOLAZIONE.

Quarantena/Permanenza domiciliare fiduciaria

Semplificato il certificato medico per le/i dipendenti del settore privato. A far data dal 1 gennaio 2021, per i periodi trascorsi in quarantena o permanenza domiciliare con sorveglianza attiva, non è più previsto che il medico curante, che redige il certificato di malattia, indichi gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti del settore privato (art. 26 comma 3, DL 18/2020 – L. 176/2021, art. 1 comma 484).

ESCLUSIONE DAL PERIODO DI COMPORTO

Resta confermata, per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti del settore privato, l'equiparazione della quarantena con sorveglianza attiva e della permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva alla malattia e la loro esclusione dai periodo di comporto.

DECRETO MILLE PROROGHE: SMART WORKING EMERGENZIALE

(art. 90, DL 34/2020 e succ. int. mod.)

Con il cosiddetto "Decreto mille proroghe" (DL n. 183 del 31 dicembre 2020) i termini di numerose disposizioni legislative sono stati prorogati. In particolare, con l'art. 19: "I termini previsti dalle disposizioni legislative di cui all'allegato 1 sono prorogati fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e comunque non oltre il 31 marzo 2021, e le relative disposizioni vengono attuate nei limiti delle risorse disponibili autorizzate a legislazione vigente". Fra le numerose norme prorogate, di cui all'allegato 1 del suddetto decreto, vi sono i commi 3 e 4 dell'art. 90 del Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 77 del 17 luglio 2020.

L'art. 90 in questione, rubricato come "Lavoro Agile", conteneva una disciplina eterogenea relativa allo smart working:

- i commi 1 e 2, che si riferivano rispettivamente al lavoro agile per i genitori di figli fino a 14 anni e all'utilizzo di strumentazione propria, non sono più in vigore da tempo (esattamente dal 15 ottobre 2020);
- i commi 3 e 4, vengono prorogati in virtù della proroga dello stato di emergenza. Pertanto, restano operative 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 di lavoratrici/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 della/del dipendente in via telematica, anche utilizzando la documentazione disponibile sul sito dell'Inail.

Fermo quanto sopra, rileviamo che il cosiddetto "Decreto mille proroghe" prevede la proroga delle norme in questione "fino alla proroga dello stato di emergenza e comunque non oltre il 31 marzo 2021". Ora, in considerazione del fatto che, con il DL n. 2 del 14 gennaio 2021, lo stato di emergenza è stato prorogato fino al 30 aprile 2021, si ritiene ragionevole sostenere che detta disciplina possa restare in vigore fino a tale data – salvo ulteriori modifiche – nell'attesa, comunque, di eventuali chiarimenti istituzionali.

DECRETO MILLE PROROGHE: SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE

(art. 83, DL 34/2020 e succ. int. mod.)

Si rammenta, inoltre, che fra le disposizioni prorogate “fino alla cessazione dello stato di emergenza e comunque non oltre il 31 marzo 2021” dal cosiddetto “Decreto mille proroghe”, vi sono anche quelle relative alla sorveglianza sanitaria eccezionale che i datori di lavoro, pubblici e privati, devono assicurare alle lavoratrici e ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio (art. 83, DL 34/2020).

È, pertanto, ancora vigente l’obbligo per i datori di lavoro, pubblici e privati, di attuare una sorveglianza particolare, straordinaria e speciale delle lavoratrici e dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell’età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia Covid-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbidità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità. Il datore di lavoro, con il medico aziendale, ove presente, oppure con i medici Inail ove non presente il medico aziendale, è tenuto ad assicurare un apposito programma di protezione particolare per tali lavoratrici/lavoratori, individuate/i eventualmente anche con il supporto del medico competente.

FOCUS

DONNE IN GRAVIDANZA E MAMME IN ALLATTAMENTO

A seguito del perdurare dello stato di emergenza epidemiologica e del conseguente timore del rischio di contagio da Coronavirus, sono pervenute alla Struttura Nazionale Donne e Politiche di Parità e di Genere First Cisl diverse richieste di supporto, al fine di verificare l’esistenza di specifiche norme per la tutela dal rischio Covid-19 delle lavoratrici in gravidanza o in allattamento. Si rileva che nella legislazione emergenziale nazionale non sono state ravvisate norme specifiche per la tutela di queste ipotesi. È stato invece verificato che in alcune realtà aziendali sono previste disposizioni particolari al riguardo, ma la loro valenza è ovviamente limitata alla sola realtà aziendale di riferimento. Pertanto, in primis, è sempre opportuno verificare l’esistenza di tutele specifiche aziendali. Nell’ipotesi in cui la verifica dia esito negativo, per i casi specifici e particolari, si consiglia alle lavoratrici, anche in accordo con quanto suggerito dall’INAS, di rivolgersi all’Ispettorato del Lavoro ove, per il tipo di lavoro, possano risultare più esposte alla possibilità di contagio: per esempio nell’ipotesi in cui sono a contatto diretto con il pubblico. In questi casi, ove l’Ispettorato valuti che le lavoratrici possano essere esposte più di altre al rischio contagio, potrà prevedere un eventuale anticipo o prolungamento del periodo di astensione obbligatoria di maternità.