



Lavoro agile e congedi Covid restino nella disponibilità di chi lavora

Il decreto legge n. 30 dello scorso 13 marzo, “Misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena”, dispone:

“Il genitore di figlio convivente minore di anni sedici, lavoratore dipendente, alternativamente all'altro genitore, può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto... Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, il genitore lavoratore dipendente di figlio convivente minore di anni quattordici, alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro ... Per i periodi di astensione fruiti ... è riconosciuta in luogo della retribuzione e, nei limiti di spesa ... un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa ... I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa”.

Il provvedimento consente ai genitori lavoratori di occuparsi dei figli soprattutto in questo specifico momento in cui le scuole sono chiuse a causa della pandemia, ancora presente su tutto il territorio nazionale e, in particolare, a Milano e in Lombardia.

Una misura indispensabile nella disponibilità dei lavoratori, che non può e non deve essere uno strumento puramente aziendale utilizzato per definire unilateralmente la redistribuzione sulle singole persone del lavoro agile.

In alcune situazioni, il contenimento della diffusione del virus appare essere una questione esclusivamente a carico di “chi lavora”, un paradosso che non possiamo condividere.

L'istituto del “baratto”, quale forma storica di scambio commerciale superato nel tempo e nei fatti, non appartiene a un “modello di relazione” tra lavoratori, sindacati e aziende basato sulla reciprocità e sul rispetto delle diverse necessità

La concessione del lavoro agile, in alternativa ai congedi covid, non può trasformarsi in uno scambio impari tra coloro che devono assistere i figli e coloro che, anche se in presenza di una situazione sanitaria difficile, devono immaginare strategie organizzative costruite con l'unico obiettivo di riduzione dei costi.

I lavoratori, le madri, i padri, devono essere messi in grado di lavorare perché, forse, non tutti possono permettersi di ridursi lo stipendio (indennità congedi pari al 50%) senza contraccolpi di natura economica che possono inficiare negativamente la realtà familiare.