

Emergenza Coronavirus

NOTA DELLA STRUTTURA NAZIONALE DONNE E POLITICHE DI PARITÀ E DI GENERE

a cura di Antonella Iachetti

AGGIORNAMENTO AL 30 LUGLIO 2020



STATO DI EMERGENZA: PROROGATO AL 15 OTTOBRE 2020

LE MISURE EMERGENZIALI IN MATERIA DI CONCILIAZIONE VITA/LAVORO E PARI OPPORTUNITÀ A DISPOSIZIONE DI FAMIGLIE E LAVORATRICI/LAVORATORI E LA PROTEZIONE DEI LAVORATORI “FRAGILI”



Riferimenti normativi

Decreto Legge n. 83 del 30 luglio 2020, “Misure urgenti connesse con la scadenza della dichiarazione di emergenza epidemiologica da COVID-19 deliberata il 31 gennaio 2020”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 190 del 30-07-2020; **Delibera del Consiglio dei Ministri del 29 luglio 2020**, “Proroga dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 190 del 30-07-2020; **Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020** (cosiddetto “Decreto Rilancio”), convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 180 del 18 luglio 2020; **Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020** (cosiddetto “Decreto Cura Italia”), convertito con modificazioni dalla Legge 24 aprile 2020, n. 27, pubblicata in S.O. n. 16, relativo alla Gazzetta Ufficiale del 29 aprile 2020, n. 110; **Messaggio Inps n. 2968 del 27 luglio 2020**; **Messaggio Inps n. 2609 del 21 luglio 2020**.





Indice

Pagina 3

**FRUIZIONE CONGEDI SPECIALI COVID E BONUS BABY SITTING
PROROGATI FINO AL 31 AGOSTO 2020**

Congedo parentale speciale o Congedo Covid-19 e Bonus baby-sitting

Art. 23 DL Cura Italia – Art. 72 DL Rilancio; Messaggio Inps n. 2609/2020

Pagina 4

**QUARANTENA CON SORVEGLIANZA ATTIVA, PERMANENZA
DOMICILIARE FIDUCIARIA, MALATTIA ACCERTATA DA COVID-19**

Art. 26 DL Cura Italia – Art. 74 DL Rilancio

Pagina 4

**LAVORATORI DISABILI GRAVI, IMMUNODEPRESSI E CAREGIVER:
DIRITTO AL “LAVORO AGILE” (SMART WORKING) FINO ALLA
CESSAZIONE DELLO STATO DI EMERGENZA**

Art. 39 DL Cura Italia; DL 83/2020, All. 1, n. 14

Pagina 5

**DIRITTO AL “LAVORO AGILE” (SMART WORKING) PER I GENITORI
CON FIGLI FINO A 14 ANNI E PER I LAVORATORI MAGGIORMENTE
ESPOSTI A RISCHIO CONTAGIO**

Art. 90 DL Rilancio; DL 83/2020, All. 1, n.32



Il Consiglio dei Ministri, con Delibera del 29 luglio 2020, ha prorogato lo “stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all’insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili” fino al 15 ottobre 2020. La decisione ha un impatto importante e diretto anche su alcune delle “misure emergenziali” previste in materia di conciliazione vita/lavoro, pari opportunità e protezione dei lavoratori cosiddetti “fragili” che, pertanto, continueranno ad essere operative dopo il 31 luglio 2020, anche secondo quanto stabilito dal D.L. 83/2020. Riteniamo utile proporre una breve panoramica delle suddette “misure emergenziali” al fine di supportare al meglio le famiglie e le/i lavoratrici/lavoratori nella gestione di questo difficile periodo.

Per maggiori approfondimenti e dettagli sulle singole misure, rinviamo ai nostri precedenti approfondimenti in materia pubblicati sul sito di First Cisl al seguente indirizzo:

<https://www.firstcisl.it/aree-tematiche/donne-e-politiche-di-parita-e-di-genere/approfondimenti/>

FRUIZIONE CONGEDI SPECIALI COVID E BONUS BABY SITTING PROROGATI FINO AL 31 AGOSTO 2020

**Congedo parentale speciale o Congedo Covid-19 e Bonus baby-sitting
Art. 23 DL Cura Italia – Art. 72 DL Rilancio; Messaggio Inps n. 2609/2020**

✓ CONGEDO PER GENITORI CON FIGLI FINO A 12 ANNI

Il **congedo parentale** speciale (congedo Covid-19), per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli di età non superiore ai 12 anni, è stato prorogato fino al 31 agosto 2020 (L. 77/2020). Il periodo massimo di utilizzo resta però sempre fissato in 30 giorni, continuativi o frazionati, con riconoscimento dell’indennità al 50% della retribuzione e contribuzione figurativa per i periodi di congedo. Il periodo massimo di utilizzo è inteso quindi in totale: pertanto, dai 30 giorni andranno scalate le giornate già eventualmente utilizzate a titolo di congedo Covid-19.

ATTENZIONE!

FRUIBILITÀ DEL CONGEDO COVID-19 A ORE

In sede di conversione del DL Rilancio, la Legge 77/2020 ha, altresì, introdotto la possibilità di fruire del congedo parentale speciale (congedo Covid-19), oltre che a giornate, anche in modalità oraria a far tempo dal 19 luglio 2020, data di entrata in vigore della suddetta legge di conversione.

TFR E CONGEDO COVID: I CHIARIMENTI DELL’INPS

Con Messaggio n. 2968 del 27 luglio 2020, l’Inps ha confermato l’assimilazione del “congedo Covid-19” ai congedi parentali di cui agli articoli 32 e ss. del T.U. Maternità/Paternità (D.lgs. 151/2001) con l’estensione della relativa normativa ai fini della valutabilità dei periodi per le prestazioni di fine servizio/fine rapporto (TFS-TFR). Pertanto, ha esplicitato che i periodi di “congedo Covid-19” sono valutabili, ai fini delle prestazioni di TFS/TFR, secondo quanto già disposto per i periodi di congedo parentale parzialmente retribuito di cui agli articoli 32 e ss. del Decreto legislativo di cui sopra.

✓ CONGEDO PER GENITORI CON FIGLI DISABILI

In caso di figli con disabilità grave *ex lege* 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, i genitori possono usufruire del congedo parentale speciale (congedo Covid-19) senza i previsti limiti d’età del figlio, sempre per un periodo massimo di 30 giorni (continuativo o frazionato), indennizzato al 50% e sempre fino al 31 agosto 2020.

✓ BONUS PER ACQUISTO SERVIZI BABY-SITTING

In alternativa al congedo parentale speciale e per i medesimi lavoratori beneficiari, è prevista la possibilità di richiedere uno o più bonus, nel limite massimo complessivo di 1.200 euro, per l’acquisto di servizi di baby-sitting da utilizzare per prestazioni effettuate dal 5 marzo 2020 al 31 agosto 2020.

Il suddetto bonus può essere utilizzato, oltre che per l'acquisto di servizi di baby-sitting, in alternativa, anche per la comprovata iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia. In questa seconda ipotesi, è prevista l'erogazione del bonus direttamente al richiedente; mentre resta ferma la modalità di erogazione tramite Libretto di Famiglia per l'acquisto dei servizi di baby-sitting.

QUARANTENA CON SORVEGLIANZA ATTIVA, PERMANENZA DOMICILIARE FIDUCIARIA, MALATTIA ACCERTATA DA COVID-19

Art. 26 DL Cura Italia – Art. 74 DL Rilancio

Restano **confermate le disposizioni** riguardo la **quarantena con sorveglianza attiva, la permanenza domiciliare fiduciaria e la malattia accertata da Covid-19:**

✓ QUARANTENA E PERMANENZA DOMICILIARE

Per i lavoratori dipendenti del settore privato viene confermata l'equiparazione dei periodi di **quarantena con sorveglianza attiva o permanenza domiciliare fiduciaria** alla malattia (ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento) e la non computabilità degli stessi ai fini del periodo di comporto. Per detti periodi, il medico curante deve redigere certificato medico che riporti gli estremi del provvedimento dell'operatore di sanità pubblica che ha disposto la quarantena o la permanenza domiciliare.

✓ MALATTIA

In caso di **malattia accertata da Covid-19**, il certificato medico è redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche. In detta ipotesi non è necessario alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

ATTENZIONE!

È, invece, scaduta il 31 luglio 2020 e, attualmente, non appare rinnovata, la possibilità di restare a casa per 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 i lavoratori 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 (ex art. 3, comma 1, L. 104/92).

LAVORATORI DISABILI GRAVI, IMMUNODEPRESSI E CAREGIVER: DIRITTO AL "LAVORO AGILE" (SMART WORKING) FINO ALLA CESSAZIONE DELLO STATO DI EMERGENZA

Art. 39 DL Cura Italia; DL 83/2020, All. 1, n. 14

DIRITTO ALLO SMART WORKING

Con la proroga dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, viene altresì prorogato (fino alla cessazione dello stato di emergenza ovvero attualmente fino al 15 ottobre 2020) il diritto a 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.**

PRIORITÀ D'ACCESSO AL "LAVORO AGILE" (SMART WORKING)

Rimane, altresì, confermata la 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.

IMMUNODEPRESSI

Il diritto allo smart working e la priorità d'accesso al lavoro agile restano confermati anche per i lavoratori immunodepressi e per i familiari conviventi di persone immunodepresse.

DIRITTO AL "LAVORO AGILE" (SMART WORKING) PER I GENITORI CON FIGLI FINO A 14 ANNI E PER I LAVORATORI MAGGIORMENTE ESPOSTI A RISCHIO CONTAGIO

Art. 90 DL Rilancio; DL 83/2020, All. 1, n. 32

✓ DIRITTO AL "LAVORO AGILE" (SMART WORKING) PER LAVORATORI CON FIGLI FINO A 14 ANNI

Fino al 14 settembre 2020, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di 14 anni hanno diritto allo smart working, a condizione che:

- nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore;
- la modalità di lavoro agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

NOVITÀ!!

DIRITTO AL "LAVORO AGILE" (SMART WORKING) PER I LAVORATORI MAGGIORMENTE ESPOSTI AL RISCHIO CONTAGIO

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 e quindi, attualmente, fino al 15 ottobre 2020, hanno diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile anche 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.**

OBBLIGO DI COMUNICAZIONE

Per tutto il periodo dello stato di emergenza, i datori di lavoro del settore privato hanno l'obbligo di comunicazione telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali dei nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile.

SMART WORKING SENZA ACCORDO INDIVIDUALE

Fino al termine dello stato di emergenza Covid-19 e, quindi, attualmente fino al 15 ottobre 2020, la modalità di lavoro agile, nel rispetto dei principi di legge, potrà essere applicata dai datori di lavoro privati ad 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 internet dell'INAIL.

Roma, 4 agosto 2020

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