

AREA LAVORO – RELAZIONI SINDACALI

22 settembre 2020

Alle aziende associate

QUARANTENA DELLO STUDENTE E DIRITTI DEI GENITORI LAVORATORI

Gentili Associati,

Con la riapertura delle scuole e la prosecuzione dell'emergenza epidemiologica in atto, si sono poste varie problematiche per i genitori/lavoratori. Il Governo è a questo proposito intervenuto con una disposizione d'urgenza che è contenuta nell'art. 5 del DL n. 111 del'8 settembre 2020.

La disposizione interviene tra l'altro in un momento in cui (a partire dal 14 settembre) viene meno il diritto generalizzato al lavoro agile per i genitori con figli "under 14", come si evince dall'allegato n. 1, punto n. 32 del DL n. 83/2020.

La norma contenuta nell'art. 5 stabilisce che il genitore può svolgere la prestazione tramite lavoro agile per tutto il periodo (o anche per parte del periodo) in cui il figlio convivente, minore di 14 anni, viene messo in quarantena attraverso un provvedimento dell'Asl ed a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico.

La norma (così come è scritta) stabilisce un diritto del genitore/lavoratore e non solo una mera possibilità. Ovviamente ci sono delle situazioni nelle quali, proprio per la modalità della prestazione, non è possibile il lavoro a distanza. Strumento principale per affrontare la quarantena del figlio rimane comunque il lavoro agile. Laddove la prestazione non possa essere svolta a distanza, ciascun genitore, in alternativa all'altro, può astenersi dal prestare la propria attività lavorativa, in tutto o in parte durante la quarantena e, per i periodi di congedo (art. 5 comma 3) viene riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione, calcolata ex art. 23 del DL n. 151/2001 (Testo Unico sulla Maternità e Paternità), fatta eccezione del comma 2, con il riconoscimento della contribuzione figurativa. L'indennità è a carico dell'Inps; probabilmente essa sarà anticipata dal datore di lavoro e, successivamente, conguagliata con i versamenti dei contributi previdenziali; su questo punto tuttavia è bene attendere le indicazioni dell'Inps.

Nei giorni in cui un genitore fruisce della modalità di lavoro agile anche ad altro titolo (ad esempio per una seconda attività di lavoro subordinato o perché già in smart-working con il medesimo datore di

lavoro) o del congedo o, comunque, non svolge alcuna attività, l'altro genitore non potrà chiedere di fruire di alcuna delle misure previste (Art. 5 comma 4).

La misura del “congedo” e della relativa indennità prevista dall’art. 5 comma 3 del DL n. 111/2020, terminerà il 31 dicembre 2020 e viene riconosciuta fino ad un tetto massimo di spesa che è stato fissato in 50 milioni di euro. L’Inps effettua il monitoraggio sulla spesa ed è autorizzata a non prendere in considerazione le ulteriori istanze nel caso in cui, anche in via prospettica, venga raggiunto il limite di spesa sopra indicato.

La misura introdotta dal Governo si rivolge indistintamente a tutti i datori di lavoro di lavoro pubblici e privati. Dalla norma non traspare alcun obbligo di presentazione del certificato attestante la quarantena, anche se ciò appare una necessità nei confronti dei datori di lavoro privati.

Il lavoro agile o il congedo previsto in alternativa dal comma 4 dell’art. 5, può essere fruito più volte in presenza di più “quarantene” che possono riguardare tutti i figli conviventi di età inferiore ai 14 anni (tale limite coincide col giorno del compleanno).

Per ogni ulteriore chiarimento la Nostra Area Lavoro- Relazioni Sindacali (Dott. Federico Vecchi – Cell 3358037814 – Mail: f.vecchi@confapiemilia.it) è a Vostra disposizione.

Dott. Stefano Bianchi
Direttore
Confapi Emilia

