

Spett.le Società
c.a. Amm.ne del Personale

Assago, 21 settembre 2020

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"

Segnaliamo che sulla Gazzetta Ufficiale (Serie Generale) n. 223 dell'8 settembre u.s. è stato pubblicato il Decreto Legge n. 111 di pari data recante disposizioni urgenti per l'avvio dell'anno scolastico a seguito della pandemia da Covid-19, che contiene una novità importantissima in materia di smart working per i genitori di figli minori di 14 anni.

Come è noto (ved. nostra circolare del 4 agosto u.s.) il D.L. n. 83/2020, aveva previsto che il diritto allo smart working per i lavoratori genitori di figli di età fino a 14 anni, per effetto di quanto previsto dall'articolo 90 del DL n. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 77/2020, fosse prorogato fino al 14 settembre 2020 (data di inizio dell'anno scolastico), anziché fino al 15 ottobre 2020.

Rammentiamo, per completezza, che tale facoltà era subordinata al fatto che non vi fosse l'altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi fosse un genitore non lavoratore, sempreché il lavoro agile risultasse compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

La norma in commento, all'art. 5, comma 1, dispone che -entro il 31 dicembre 2020- *"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 14, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico."*

Al comma 2 è previsto che *"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 14, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico."*

Per i periodi di astensione suindicati è riconosciuta -in luogo della retribuzione- un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e che detti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

Per i giorni in cui un genitore fruisce dello smart working o del congedo sopra illustrati, 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.

Segnaliamo che dalla formulazione della norma non traspare alcun obbligo di presentazione del certificato attestante la quarantena del figlio anche se ciò appare una necessità per il datore di lavoro. E' auspicabile infatti che il Ministero del Lavoro, se fornirà le proprie indicazioni amministrative, o l'INPS dicano qualcosa sull'argomento, eventualmente inserendo l'obbligo di una autocertificazione.

Un altro aspetto a nostro avviso rilevante è che lo smart working o il congedo alternativo potranno essere fruiti più volte in presenza di più "quarantene" che potranno riguardare anche il medesimo figlio o più figli conviventi di età inferiore ai 14 anni, intendendosi come tale il limite coincidente con il giorno del compleanno.

A disposizione per ogni necessità in merito, porgiamo i nostri migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)