

News - 21/09/2020

Lavoro/Previdenza: Commento alle disposizioni su lavoro agile e congedi nel decreto legge n.111/2020.

Facciamo seguito alla nostra [news del 10 settembre u.s.](#) per fornire ulteriori commenti sulla misura introdotta dal recente Decreto-legge 8 settembre 2020, n. 111 per la ripresa dell'anno scolastico che riconosce la possibilità per i genitori di svolgere lavoro agile o di usufruire di un congedo straordinario durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici (art. 5).

Secondo il decreto (art. 5, comma 1), un genitore, lavoratore dipendente, può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile (quando la mansione lo consente) per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni quattordici, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di "*contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico*".

E già qui occorre soffermare l'attenzione sulla previsione che il contatto debba essersi verificato all'"*interno del plesso scolastico*". Appare assai arduo distinguere il luogo (ed anche il tempo) dell'avvenuto contatto, in quanto un ragazzo ben può essere venuto in contatto del virus all'esterno (sui mezzi di trasporto, nella vita quotidiana, in famiglia, etc.) e non si chiarisce se il riconoscimento della possibilità di svolgere lavoro agile sia condizionata alla presenza di una certificazione che l'avvenuto contatto è avvenuto all'interno della scuola.

Se l'aver contratto il COVID all'interno o all'esterno della scuola fosse veramente condizionante, sin d'ora si evidenzia l'opportunità che la condizione venga soppressa nel testo della legge di conversione del decreto.

Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio.

La norma dispone che il ricorso all'astensione è possibile solo quando non sia possibile il ricorso allo smart work: in apparenza, una disposizione che non ammette deroghe. Invece, la stessa norma dispone che il ricorso all'astensione è possibile "*comunque in alternativa alla misura di cui al comma 1*", sembrando rendere meno assoluta la prevalenza del lavoro agile rispetto all'astensione.

Andrebbe poi chiarito se i genitori potranno alternarsi nell'astensione per il periodo di quarantena: la previsione (comma 4): il testo di legge sembra confermare tale alternatività, laddove prevede che "*per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle misure di cui ai commi 1 o 2, 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*".

Per i periodi di congedo fruiti, in luogo della retribuzione (e nei limiti delle risorse finanziarie stanziare, ossia 50 mln di euro, come previsto dal comma 6), sono riconosciute un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa (calcolata secondo i criteri previsti dall'articolo 23 del Dlgs 26 marzo 2001, n. 151 ma con esplicita esclusione del rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice) e la copertura previdenziale figurativa.

I benefici in commento (smart work e astensione) possono essere riconosciuti entro il 31 dicembre 2020.

Confindustria si riserva di pubblicare un approfondimento relativo all'interazione tra le previsioni dei Protocolli, la regolamentazione del contrasto alla diffusione del covid19 nelle scuole (disciplinato nel DPCM 7 settembre 2020) e la previsione oggetto del presente commento.

Con riserva di ulteriori comunicazioni.

