

DL n.137/2020 - Smart Working e Congedo Covid 19

in caso di quarantena del figlio e di sospensione della didattica in presenza

Scheda di lettura

Il DL n.137/2020, c.d. Decreto Ristori, integrando e modificando l'art. 21 bis della L. n. 126/2020 di conversione del DL agosto (DL. n.104/2020), ha introdotto nuovi strumenti di flessibilità, volti ad agevolare la conciliazione famiglia lavoro, ampliando le tutele per i genitori con figli a scuola in caso di quarantena degli stessi o di sospensione della didattica in presenza.

Nello specifico l'art 22 del DL Ristori, nelle ipotesi di quarantena dei figli disposta dalla ASL, per possibile contagio da COVID 19 a scuola o durante attività extrascolastiche, nonché in caso di sospensione delle attività didattiche in presenza, riconosce ai lavoratori con figli fino a 16 anni il diritto allo smart working (lavoro agile).

Nel caso in cui la tipologia del lavoro non consenta lo svolgimento dello smart working, nei soli casi di quarantena disposta dalla ASL per contatto nel plesso scolastico del figlio fino a 14 anni o di sospensione della didattica in presenza del figlio fino a 14 anni, il lavoratore ha diritto al congedo indennizzato al 50%.

Le agevolazioni, alternative tra loro (smart working e congedo), possono essere fruite da uno solo dei genitori conviventi con il figlio, oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni, per tutto o parte il periodo della quarantena o della sospensione della didattica in presenza, e comunque fino al 31 dicembre 2020.

Per i figli con età compresa tra i 14 e i 16 anni il lavoratore può assentarsi dal lavoro, ma in questo caso il diritto di astenersi dal lavoro non viene indennizzato, ne è prevista la contribuzione figurativa. È riconosciuto comunque di divieto di licenziamento e il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

In merito al **congedo indennizzato al 50%** e alla compatibilità/incompatibilità dello stesso con altri istituti, rimangono confermate le indicazioni emanate dall'Inps con circolare n. 116/2020 del 2 ottobre u.s., di seguito riportate.

Congedo COVID 19 indennizzato al 50%

Requisiti

- Il richiedente deve avere un rapporto di lavoro dipendente in essere. In caso di sopraggiunta cessazione o sospensione del rapporto di lavoro durante la fruizione del congedo COVID-19, viene meno il diritto al congedo medesimo e le giornate successive alla cessazione o sospensione non possono essere indennizzate. Pertanto il genitore dovrà tempestivamente informare l'INPS della modifica del rapporto lavorativo;
- Il richiedente non deve svolgere l'attività lavorativa nella forma del lavoro agile durante i giorni di fruizione del congedo COVID-19;

- Il figlio deve essere minore di anni 14; pertanto, al compimento del 14° anno di età, il congedo non potrà essere più fruito;
- Il richiedente deve essere convivente durante tutto il periodo di fruizione del congedo con il figlio per cui è richiesto il congedo stesso;
- Il figlio per il quale si fruisce il congedo deve essere stato messo in quarantena con provvedimento del Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico (oppure con le nuove disposizioni del Decreto Ristori in caso di sospensione della didattica in presenza del figlio fino a 14 anni).

Indennizzo

Per i giorni di congedo fruiti è riconosciuta al genitore un'indennità pari al **50% della retribuzione**, calcolata come previsto dall'art. 23 del D.lgs. 151/2001, e sono **indennizzabili solamente i giorni lavorativi** ricadenti all'interno del periodo di congedo richiesto, **ricompresi all'interno del periodo di quarantena** disposta dalla Asl. I giorni di congedo sono coperti da contribuzione figurativa, ma non sono utili ai fini della maturazione delle mensilità aggiuntive degli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente previsti.

Durata

Il congedo può essere fruito per i periodi di quarantena scolastica del figlio disposta dalla Asl oppure, con le nuove disposizioni del Decreto Ristori, in caso di sospensione della didattica nell'arco temporale compreso tra il 9 settembre ed il 31 dicembre 2020.

La durata massima coincide con il periodo della quarantena, anche prorogata (nel caso di periodi sovrapposti relativi a più figli, per ogni giorno di sovrapposizione sarà corrisposta una sola indennità), o con la durata della sospensione dell'attività didattica in presenza.

Compatibilità con altri istituti fruiti dall'altro genitore

Malattia

In caso di malattia di uno dei genitori conviventi con il minore, l'altro genitore può fruire del congedo COVID-19.

Maternità/Paternità

In caso di congedo di maternità/paternità dei lavoratori dipendenti, l'altro genitore può fruire del congedo COVID-19 per quarantena scolastica, nel caso in cui la quarantena sia disposta per il figlio diverso da quello per il quale si fruisce del congedo di maternità/paternità.

Ferie

La fruizione del congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli è compatibile con la fruizione di ferie negli stessi giorni da parte dell'altro genitore convivente con il minore.

Aspettativa non retribuita

In caso di aspettativa non retribuita di uno dei due genitori conviventi con il minore, l'altro genitore può fruire, negli stessi giorni) del congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli.

Soggetti "fragili"

La fruizione del congedo COVID-19, per quarantena scolastica dei figli da parte di un genitore convivente con il figlio, è compatibile qualora l'altro genitore sia un soggetto con particolari situazioni di fragilità indipendentemente dal fatto che questo stia svolgendo o meno l'attività lavorativa o sia in lavoro agile.

Permessi e congedi ai sensi della legge n. 104/1992

È possibile fruire del congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli nelle stesse giornate in cui l'altro genitore convivente con il minore stia fruendo, anche per lo stesso figlio, dei 3 giorni di permesso mensile di cui all'art. 33, commi 3 e 6 della L. n. 104/1992 del prolungamento del congedo parentale di cui all'art. 33 del D.lgs. n. 151/2001 o del congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, dello stesso decreto legislativo.

Inabilità e pensione di invalidità

La fruizione del congedo COVID-19 per la quarantena scolastica dei figli è compatibile con i casi in cui all'altro genitore convivente con il medesimo figlio sia stata accertata una patologia invalidante tale da comportare il riconoscimento di un handicap grave, di un'invalidità al 100% o di una pensione di inabilità.

Incompatibilità con altri istituti fruiti dall'altro genitore

Congedo parentale

Il congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli è incompatibile con la fruizione, negli stessi giorni per lo stesso figlio, del congedo parentale da parte dell'altro genitore convivente con il minore.

Riposi giornalieri della madre o del padre

La fruizione del congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli non è compatibile con la fruizione, negli stessi giorni per lo stesso figlio, da parte dell'altro genitore convivente con il minore di riposi giornalieri (c.d. riposi per allattamento).

Cessazione del rapporto di lavoro o dell'attività lavorativa

Il congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli non può essere fruito se l'altro genitore convivente con il minore sia disoccupato, o comunque non svolga alcuna attività lavorativa o sia fruitore di strumenti a sostegno del reddito per sospensione o cessazione dell'attività lavorativa (CIGO, CIGS, CIG in deroga, assegno ordinario, CISOA, NASpl e DIS-COLL). Invece, nel caso in cui il genitore convivente con il minore, beneficiando degli strumenti predetti, abbia solo una riduzione di orario di lavoro, per cui continua a dover prestare la propria attività lavorativa, l'altro genitore convivente con il minore è ammesso alla fruizione del beneficio del congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli.

Lavoro agile

La fruizione del congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli non è compatibile con lo svolgimento della prestazione lavorativa nella forma del lavoro agile da parte del richiedente o dell'altro genitore convivente con il minore, negli stessi giorni di fruizione del congedo.

Part-time e lavoro intermittente

La fruizione del congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli da parte di un genitore è incompatibile durante le giornate di pausa contrattuale dell'altro genitore convivente con il minore.

Presentazione della domanda

La domanda deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso uno dei seguenti canali: tramite il portale web, se si è in possesso del codice PIN rilasciato dall'Istituto (oppure di SPID, CIE, CNS), utilizzando gli appositi servizi raggiungibili direttamente dalla home page del sito [<http://www.inps.it>] www.inps.it; tramite il Contact center integrato, chiamando il numero verde 803.164 o il numero 06 164.164; tramite i Patronati, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

Di seguito l'art. 21 bis della L. n. 126/2020 di conversione del DL agosto (DL. n.104/2020), come modificato dall'art 22 del Decreto Ristori (DL n. 137/2020)

1. 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 16 anni, disposta dal dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente, a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati, nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni sedici.

2. È altresì possibile svolgere la prestazione di lavoro agile se il contatto si è verificato all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.

3. Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e comunque in alternativa alla misura di cui ai commi 1 e 2, 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, nonché nel caso sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 14. In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

4. Per i periodi di congedo fruiti ai sensi del comma 3 è riconosciuta, in luogo della retribuzione e ai sensi del comma 7, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo 23. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa. 5. Per i giorni in cui un genitore fruito di una delle misure di cui ai commi 1, 2 o 3, o 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, salvo che non sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una delle misure di cui ai commi 1, 2 o 3.

6. Il beneficio di cui al presente articolo può essere riconosciuto, ai sensi del comma 7, per periodi in ogni caso compresi entro il 31 dicembre 2020.

7. Il beneficio di cui ai commi da 3 a 6 è riconosciuto nel limite di spesa di 93 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

19 Novembre 2020