



Esecutivo Nazionale Donne

Il tema della conciliazione e della cura dei figli continua ad essere problematico nel perdurare dell'emergenza.

L'apertura delle scuole, con tempi e modalità diverse nei diversi territori, si è saldata con la fine del diritto allo smart working per i genitori, che - pur non pienamente operativo (specie nelle mansioni di front office) - ha rappresentato con tutte le sue criticità un'opzione percorribile nella complessa gestione dell'intreccio tra famiglia e lavoro in epoca Covid.

In allegato, trovate una breve sintesi delle misure di legge oggi in vigore per i genitori, che tutelano, seppur parzialmente, le sole ipotesi di quarantena dei figli disposta dall'ASL per contatti scolastici.

Restano scoperti molti aspetti (ritardi nell'apertura scolastica, orari scolastici parziali, attese dei tamponi e dei relativi esiti, solo per citare i principali) che auspichiamo possano trovare una tutela concreta nella conversione in legge del decreto così come nella contrattazione nazionale e aziendale.

Smart working per i genitori lavoratori con un almeno un figlio minore di anni 14 in quarantena da scuola

Il decreto-legge 30 luglio 2020, n. 83, ha prorogato lo stato di emergenza dal 31 luglio fino al **15 ottobre 2020**.

Lo stesso decreto ha **prorogato soltanto fino al 14 settembre 2020 (data di inizio del nuovo anno scolastico) il diritto per i genitori dipendenti del settore privato, che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile** anche in assenza degli accordi individuali (a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione e 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).

Il D.L. 111/2020 interviene ancora in materia e l'articolo 5 stabilisce che **i genitori che lavorano e hanno figli minori di 14 anni posti in quarantena in conseguenza di contatti scolastici possano (alternativamente tra loro):**

- **svolgere la prestazione di lavoro in smart working**
- **in subordine** (solo nel caso in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile), **astenersi dal lavoro utilizzando un congedo** per il quale è riconosciuta dall'INPS una indennità pari al **50% della retribuzione**. La contribuzione figurativa (ai fini pensionistici) è piena.

Per finanziare i periodi di congedo è previsto un limite di spesa di 50 milioni di euro per l'anno 2020 superato il quale l'INPS non prenderà in considerazione ulteriori domande.

ART. 5 D.L. 111/2020 c. 1-6

- 1. Un genitore lavoratore dipendente puo' svolgere la prestazione di lavoro in modalita' agile 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.*
- 2. Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalita' agile e comunque in alternativa alla misura di cui al comma 1, uno dei genitori, alternativamente all'altro, puo' astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, minore di anni quattordici, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico.*
- 3. Per i periodi di congedo fruiti ai sensi del comma 2 e' riconosciuta, in luogo della retribuzione e ai sensi del comma 6, 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 maternita' e della paternita', di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, a eccezione del comma 2 del medesimo articolo. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.*
- 4. 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'attivita' di lavoro in modalita' agile o comunque non svolge alcuna attivita' lavorativa, l'altro genitore non puo' chiedere di fruire di alcuna delle predette misure.*
- 5. Il beneficio di cui al presente articolo puo' essere riconosciuto, ai sensi del comma 6, per periodi in ogni caso compresi entro il 31 dicembre 2020.*
- 6. Il beneficio di cui ai commi da 2 a 5 e' riconosciuto nel limite di spesa di 50 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 e' stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.*



Esecutivo Donne: Smart Working per i genitori lavoratori con un almeno un figlio minore di 14 anni in quarantena da scuola

= [Scarica il volantino](#)