



# FISAC

*Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia*



[WWW.FISAC-CGIL.IT](http://WWW.FISAC-CGIL.IT)



[FISAC GRUPPO CREDIT AGRICOLE](#)



[@ FISAC\\_CGIL](#)

## *Come gestire l'assenza dei lavoratori genitori Smart working, congedi e ferie*

Con la ripresa dell'anno scolastico, i lavoratori-genitori potrebbero doversi assentare dal lavoro in caso di contagio da Covid-19 dei propri figli studenti e il datore di lavoro si trova a dover gestire tali esigenze mentre la **legislazione emergenziale appare piuttosto lacunosa**, intervenendo di nuovo, con il decreto legge n. 111/2020 per introdurre alcune specifiche agevolazioni per le famiglie che in realtà, più che vere e proprie novità recupera strumenti già utilizzati in precedenza per conciliare esigenze familiari e vita lavorativa: lo smart working e il congedo straordinario Covid.

Poiché a una settimana dal suono della campanella i media registrano classi bloccate, casi positivi al virus nelle scuole e l'attenzione resta alta così come la paura dei genitori e anche nel nostro Gruppo ci raggiungono segnalazioni in questo senso, in attesa di conoscere l'evoluzione sanitaria nelle prossime settimane/mesi facciamo nostre le difficoltà dei colleghi nella gestione dei figli minori in quarantena, invitando l'azienda a superare con favore le carenze normative del decreto e andando incontro il più possibile ai propri dipendenti.

### **CONGEDI E SMART WORKING – LE NOVITA'**

Per la gestione di eventuali casi e focolai di SARS-CoV-2 negli istituti scolastici e nei servizi educativi dell'infanzia, sono state emanate linee guida dall'ISS, dal Ministero della Salute e dal Ministero dell'Istruzione, che al loro interno danno indicazioni pratiche.

Qualora vi sia un caso confermato da COVID-19, il Dipartimento di Prevenzione della ASL prescriverà la quarantena per i 14 giorni successivi all'ultima esposizione (vengono considerati i contatti diretti delle ultime 48 ore). Questo significa che i ragazzi fino a 14 anni saranno affidati alle proprie famiglie che dovranno gestire la permanenza domiciliare dei figli e il Governo è nuovamente intervenuto superando i limiti del decreto legge n. 83 del 30 luglio 2020 che, seppur prevedeva il prolungamento del periodo emergenziale al 15 ottobre, stabiliva l'esaurimento del diritto al lavoro da remoto il 14 settembre, proprio in concomitanza della riapertura delle scuole che legittima più di qualche preoccupazione in tema di contagi per contatto diretto nelle aule scolastiche. Con l'articolo 5 del decreto legge n. 111/2020 sono state previste due fattispecie (una ordinaria, l'altra straordinaria) agevolanti per questi genitori :

- **Fino al 31 dicembre 2020** i lavoratori dipendenti **potranno svolgere la prestazione di lavoro in modalità smart working** durante il periodo di quarantena dei figli disposto dall'ASL. Il Ministro del Lavoro ha chiarito la portata dell'art. 5 del D.L. 111/2020 riconoscendo ai genitori durante il periodo di **quarantena obbligatoria** del figlio convivente per **contatti scolastici** la possibilità di chiedere lo smart working. Ha inoltre chiarito che sulla base delle comuni regole emergenziali, che lo smart working possa essere attivato con **comunicazione "semplificata" sino al 15 ottobre 2020**, ossia fino al termine del periodo emergenziale.

La modalità "semplificata" consente alle aziende di ricorrere allo smart working in assenza di **accordo individuale** e comunicando telematicamente al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali i nominativi dei lavoratori.

Dal 16 ottobre in avanti si dovrà procedere, tanto per le nuove attivazioni sia per le prosecuzioni, alla **comunicazione "standard"**.

- **In alternativa**, qualora l'attività lavorativa non fosse compatibile con il lavoro agile, uno dei genitori potrà astenersi dal lavoro utilizzando **un congedo straordinario, utilizzabile anche a ore**, per il quale il legislatore riconosce una indennità pari al 50% della retribuzione, il cui periodo temporale sarà coperto da contribuzione figurativa.

Sono tuttavia sorti anche alcuni dubbi sul disposto del sopracitato articolo 5, in quanto :

- **sembra non sussistere un periodo massimo di congedo straordinario richiedibile** poiché collegato al periodo di quarantena che potrebbe essere anche più di una;
- **non pare obbligatoria la presentazione al datore di lavoro di documentazione che certifichi la quarantena** disposta dall'ASL;
- La **richiesta di smart working** viene definita come **"opportunità"** e non come un diritto del lavoratore, **subordinata quindi all'accoglimento favorevole del datore di lavoro.**

### SMART WORKING

BENEFICIARI SMART WORKING FINO AL 15 OTTOBRE 2020	FONTE NORMATIVA
Lavoratore disabile grave	Art. 39 Cura Italia
Lavoratore con persona con gravi disabilità nel nucleo familiare	Art. 39 Cura Italia
Lavoratori immunodepressi e familiari conviventi di persone immunodepresse	Art. 39 Cura Italia
Lavoratori maggiormente esposti a rischio contagio Covid-19	Art. 90 Decreto Rilancio

BENEFICIARI CHE POSSONO CHIEDERE SMART WORKING PER PERIODI COMPRESI ENTRO IL 31.12.2020	FONTE NORMATIVA
Genitori lavoratori dipendenti per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di 14 anni, disposta dalla ASL, a seguito di contatto verificatosi a scuola	Art. 5 D.L. 111/2020

BENEFICIARI CON PRIORITA' NELL'ACCOGLIMENTO DELLE DOMANDE DI SMART WORKING FINO AL 15 OTTOBRE 2020	FONTE NORMATIVA
Lavoratori del settore privato affetti da gravi, comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa	Art. 39 Cura Italia
Lavoratori immunodepressi e familiari conviventi di persone immunodepresse	Art. 39 Cura Italia

### CONGEDO STRAORDINARIO COVID

ISTITUTO	LAVORATORI/GENITORI	PERIODO FRUIZIONE	INDENNITA'	FONTE NORMATIVA
Congedo straordinario Covid	Per figli fino a 16 anni	Intero periodo di sospensione dei servizi educativi e attività didattiche - scuole di ogni ordine e grado	Nessuna indennità	Art. 23 Cura Italia -modificato dall'Art. 72 D.L. 34/2020

## **ALTRI STUMENTI ORDINARI**

### **MALATTIA FIGLIO - CONGEDO PARENTALE - ASPETTATIVA NON RETRIBUITA**

Riguardo alle assenze da lavoro per assistere il figlio in quarantena, anche imposta dall'istituto scolastico, di età compresa tra i 3 e i 12 anni, il lavoratore può contare sul **congedo per la malattia del figlio**, previsto dall'articolo 47, del decreto legislativo n. 151/2001, poichè **quarantena e la malattia** sono state **equiparate**. Serve un certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, oltre ad un'autocertificazione in cui si dichiara che l'altro genitore non si è assentato dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo. Questo tipo di astensione è di **massimo 5 giorni lavorativi all'anno**. In questo caso occorrerà il certificato del medico del SSN oltre ad autocertificazione che escluda l'assenza dal lavoro, per lo stesso motivo, dell'altro genitore.

Oltre a quanto sopra, l'art. 32 del decreto legislativo n. 151/2001 (Testo Unico sulla maternità) prevede la possibilità di richiedere, per i genitori con figli di età non superiore ai 12 anni, il **congedo parentale, complessivamente da entrambi i genitori, per un periodo massimo non superiore a 10 mesi**.

Si ricorda che :

- qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astensione dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi (continuativo o frazionato), il limite massimo complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi.
- L'indennità è pari al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata sul mese precedente l'inizio del congedo, entro i primi sei anni di età del figlio e per un massimo di sei mesi.
- L'indennità del 30% della retribuzione media giornaliera, dai sei agli otto anni di età del figlio, alle condizioni che il reddito individuale del genitore sia inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione (per il 2020 è di € 459,83) ed entrambi i genitori non ne abbiano fruito nei primi sei anni del figlio o per la parte non fruita eventualmente eccedente il periodo massimo complessivo di 6 mesi.
- Nessuna indennità spetta invece ai genitori con figli dagli otto ai 12 anni di età.

### **ASPETTATIVA NON RETRIBUITA**

La legge n. 53/2000 e il Decreto Interministeriale n. 278/2000 disciplinano l'aspettativa richiesta dal lavoratore per un periodo

L'aspettativa non retribuita è disciplinata dall'art 4 della legge n. 53/2000 e dal regolamento contenuto nel Decreto Interministeriale n. 278/2000 e prevede che il lavoratore dipendente possa richiedere un periodo (continuativo o frazionato) non superiore a 2 anni, per gravi e documentati motivi familiari.

Per il periodo considerato, che dovrà essere autorizzato dal datore di lavoro, il lavoratore non è soggetto a retribuzione, non dovrà svolgere alcun tipo di attività lavorativa, sa che il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali.

La Corte di Cassazione, tuttavia, con la sentenza n. 15120/2019 ha stabilito che le assenze dal lavoro, non contrattualmente giustificate, non esonerano il datore di lavoro dal pagamento dei premi assicurativi e dai contributi previdenziali

### **FERIE**

Capitolo a parte merita il diritto alle ferie e permessi ancora a disposizione, in alternativa al congedo parentale; in questo caso vanno concordate tra le parti ed è necessaria l'autorizzazione del datore di lavoro il quale " *terrà conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore*".

Qualora terminati i giorni spettanti nell'anno in corso, è possibile richiedere giorni di ferie ancora da maturare e anche in questo caso sarà necessario il consenso dell'azienda.

ISTITUTO	LAVORATORI/GENITORI	PERIODO FRUIZIONE	INDENNITA'	FONTE NORMATIVA
Congedo parentale	Per figli di età non superiore a 12 anni	<p>Fino a 10 mesi complessivi per entrambi i genitori</p> <p>Fino a 11 mesi se il padre esercita diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a 3 mesi</p> <p>Prolungamento non superiore a 3 anni per ogni minore con handicap</p>	<p>Entro i primi 6 anni di età del figlio e per un periodo max (madre e/o padre) di 6 mesi – indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera</p> <p>Dai 6 anni – 30% della retribuzione media giornaliera a condizione che il reddito individuale del richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione ed entrambi i genitori non ne abbiano fruito nei primi sei anni o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di 6 mesi</p> <p>Dagli 8 anni ai 12 anni di età del figlio – nessuna indennità</p>	Art. 32 D.L. 151/2001 – T.U. maternità
Congedo per malattia del figlio	Per figlio in malattia di età compresa tra i 3 e gli 8 anni	5 giorni lavorativi all'anno	Nessun diritto retributivo	Art. 47 D.L. 151/2001
Aspettativa non retribuita	Per gravi documentati motivi familiari	Per un periodo non superiore ai 2 anni	Nessun diritto retributivo	Art. 4 Legge 53/2000

Parma 24.9.2020

**Segreteria di Coordinamento FISAC-CGIL  
Gruppo Bancario Crédit Agricole Itali**