



Olginate, 12/09/2020

Prot. #lavoro

Spett.le Cliente

## **RIPRESA DELLE ATTIVITÀ SCOLASTICHE E PROBLEMATICHE CONNESSE PER I GENITORI LAVORATORI DIPENDENTI**

Con la ripresa dell'anno scolastico i datori di lavoro potrebbero dover gestire le assenze dei dipendenti per assistere i propri figli sospesi dalle scuole.

Nel caso in cui il Dipartimento di Prevenzione (DdP) della ASL competente territorialmente disponesse un periodo di quarantena ad alunni e personale scolastico, individuati come contatti stretti, gli studenti saranno affidati alle proprie famiglie. L'impossibilità di tornare a scuola potrebbe comportare criticità da parte dei genitori i quali, a loro volta, dovranno coniugare l'assistenza a casa dei figli con gli impegni e gli orari lavorativi.

Con il **D.L. 111/2020**, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 223 dell'8 settembre 2020, all'art. 5, il Governo ha introdotto alcune soluzioni per le famiglie.

### **Smart working e congedi straordinari Covid**

Fino al 31 dicembre 2020, i lavoratori dipendenti, **con figli conviventi minori di 14 anni**, potranno svolgere la prestazione di lavoro da remoto, per tutto o parte del periodo di durata della quarantena disposta dal DdP della ASL a seguito di contatto verificatosi a scuola.

Qualora l'attività lavorativa non fosse compatibile con il lavoro da remoto ovvero in alternativa ad esso, **uno dei due genitori** potrà astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, attraverso un **congedo straordinario**.



Per questo congedo, il legislatore riconosce una indennità pari al 50% della retribuzione percepita dal lavoratore (senza maturazione dei ratei di mensilità aggiuntiva), calcolata secondo quanto previsto per il congedo di maternità (e quindi a carico dell'INPS) ed i periodi di congedo saranno coperti da contribuzione figurativa.

La fruizione del congedo straordinario, ovvero del lavoro da remoto, da parte di uno dei genitori, vieta all'altro genitore di richiedere le medesime agevolazioni. Stesso divieto è previsto qualora l'altro genitore non svolga alcuna attività lavorativa.

In attesa di chiarimenti, non sembra obbligatoria la presentazione, al datore di lavoro in caso di lavoro da remoto o all'INPS in caso di richiesta di congedo, di alcuna documentazione attestante lo stato di quarantena disposto dal Dipartimento di prevenzione della ASL. Tuttavia si ritiene che per i doveri di correttezza e buona fede contrattuale, ciò sia necessario, quantomeno sotto forma di autodichiarazione da rendere al proprio Datore di Lavoro. E ritengo altresì probabile che, con le prossime Circolari, anche l'INPS pretenda documentazione probante.

Infine, per quanto riguarda la richiesta del lavoro da remoto al proprio datore di lavoro, questa non viene definita quale diritto del lavoratore, ma come possibilità che, ritengo, **debba essere avallata dall'azienda per potersi realizzare**. La mancata condivisione, da parte del datore di lavoro (motivata da ragioni oggettive quali, in particolare, l'impossibilità di rendere in modo apprezzabile l'attività lavorativa da remoto), comporterà la non ammissione al beneficio.

***In alternativa si possono continuare a considerare le seguenti soluzioni "classiche":***

## **Ferie**

Il lavoratore potrà ricorrere ad eventuali giorni di ferie e permessi ancora a disposizione. In questo caso, la richiesta dovrà essere previamente autorizzata dal datore di lavoro. Le ferie, a differenza del congedo parentale, non comportano alcuna riduzione della retribuzione ordinaria. Nulla vieta, infine, che qualora siano terminati i giorni di ferie, possano essere anticipati giorni di ferie che devono ancora maturare, ma ciò potrà avvenire solo se il Datore di Lavoro sarà d'accordo.



## **Malattia figlio**

Con riferimento alle possibili assenze che il lavoratore può attuare per assistere il figlio durante il periodo di quarantena, una soluzione potrebbe essere trovata anche nel congedo, previsto dall'articolo 47, del decreto legislativo n. 151/2001, per la malattia del figlio sulla scorta dell'equiparazione tra la quarantena e la malattia che il legislatore, da un punto di vista economico, ha già ammesso qualora la quarantena venga effettuata dai lavoratori (articolo 26, del Decreto Cura Italia).

Si tratta dell'astensione facoltativa dal lavoro del genitore qualora il figlio, di età compresa tra i tre e gli otto anni, abbia una malattia. In questo caso è necessario 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.

L'astensione è di massimo 5 giorni lavorativi all'anno.

## **Aspettativa non retribuita**

L'aspettativa non retribuita è disciplinata dalla legge n. 53/2000 e dal regolamento contenuto nel Decreto Interministeriale n. 278/2000.

In particolare, l'articolo 4, della legge n. 53/2000, stabilisce che l'aspettativa possa essere richiesta dal lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 2 anni, per gravi e documentati motivi familiari.

Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, ma non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Al tempo stesso, il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali.

Per l'ottenimento dell'aspettativa, il lavoratore deve fare richiesta scritta al datore di lavoro.

## **Assenza giustificata e non retribuita**

Le parti possono accordarsi per considerare le giornate di assenza quali giustificate (per le quali quindi il datore di lavoro non avvierà alcun procedimento disciplinare) ma non retribuite, in quanto non presente alcuna prestazione



lavorativa. Anche in questo caso, la richiesta del lavoratore deve essere seguita da una autorizzazione da parte del datore di lavoro.

Sussiste, però, una criticità all'utilizzo di questa voce paga. La Corte di Cassazione, 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.

L'impossibilità di determinare con certezza l'esenzione contributiva si realizza anche nel caso in cui vi sia una sospensione consensuale della prestazione lavorativa che derivi da una libera scelta del datore di lavoro e costituisca il risultato dell'accordo tra le parti.

Per lo Studio,

Dr. Nico Gilardi.