



LA DISCIPLINA DEI CONGEDI PARENTALI e l'emergenza sanitaria

di monica lambrou**

Gli effetti derivanti dalla recente pandemia hanno avuto una ricaduta non solo sui lavoratori ma anche sulla famiglia e, quindi, sui congedi parentali: i problemi delle scuole per contagi da Covid-19 hanno determinato la necessità di modificare le modalità di fruizione dei congedi parentali per i figli per le loro assenze o per le chiusure delle stesse e la relativa disciplina ha subito quindi modifiche. La norma precedente era nel Testo Unico del 2001, in tema di riposi, permessi e congedi parentali dei genitori lavoratori ed è stata sostituita da quella per l'attuale Emergenza sanitaria che è ormai divenuta la regolamentazione vigente in materia.

La prima novità è stata introdotta dal D.L. 18/2020, cd. Decreto "Cura Italia", che ha riconosciuto per genitori di bimbi di età inferiore ai 12 anni e disabili di qualunque età, la possibilità di beneficiare di uno speciale congedo di 15 giorni, continuativi o frazionati, oppure, in alternativa un "Bonus Babysitter" di euro 600. Tale Decreto convertito nella L. 27/2020 prolungato tale congedo a 30 giorni lavorativi, con un'indennità pari al 50% della retribuzione. Il diritto al congedo per Covid-19 è stato poi prorogato D.L. 34/2020 (c.d. "Decreto Rilancio"), convertito nella L.77/2020 con efficacia sino al 31/08/2020.

A settembre del corrente anno, con il nuovo anno scolastico si è

introdotta una nuova disciplina per la ripartenza accademica, con la possibilità di beneficiare in modo continuativo di congedi nonché permessi parentali: il D.L. dell'08/09/2020 che prevede un congedo straordinario nel caso in cui i figli minori di anni 14 dovessero entrare in quarantena. Oltre al congedo straordinario, sono state previste ulteriori misure, quali la possibilità di lavorare in "smart working", per tutta o parte della durata della quarantena dei figli, minori di 14 anni. Per contro, il congedo straordinario non è riconosciuto sempre ma solo nei casi in cui il genitore non possa svolgere la propria attività lavorativa da remoto, e comunque alternativamente con l'altro genitore, per l'intera

durata della quarantena del figlio convivente o parte della stessa. Questo beneficio, al pari del congedo parentale del Decreto "Cura Italia", prevede una retribuzione del 50% del compenso giornaliero. Il congedo non potrà essere richiesto se l'altro genitore è in smart working o non occupato.

Il 2/10/2020, è stata emanata circolare INPS n.116 che precisa qual è la disciplina applicabile (avente validità sino al 31 Dicembre), chiarisce come il beneficio del congedo straordinario possa essere riconosciuto solo ai lavoratori del settore privato per figli minori di 14 anni e precisa che il congedo possa essere richiesto anche dai genitori affidatari o collocatari di minore in quarantena scolastica. Per poter

godere di suddetto beneficio il genitore lavoratore dovrà: svolgere un'attività lavorativa al momento della quarantena ma non in "smart working"; si deve trattare di un minore di anni quattordici; lo stato di quarantena del figlio dovrà essere dichiarato e concesso da apposito provvedimento da parte dell'ASL competente e, da ultimo, il genitore richiedente dovrà avere la medesima residenza anagrafica del figlio in quarantena. Anche in questo caso, l'INPS prevede nei confronti del genitore che benefici del rimedio in questione di un'indennità pari al 50%, calcolata sulla base di quanto previsto dall'art. 23 del Testo Unico in materia di tutela della maternità e della paternità. In caso di quarantena scolastica di due o più figli,

spetterà comunque ad un solo genitore lavoratore dipendente richiedere il congedo e la stessa indennità dal congedo parentale Covid-19 è da considerarsi unica per il genitore.

In aggiunta, la circolare di ottobre specifica anche i casi in cui un genitore potrà fruire di tale rimedio parentale anche laddove il coniuge sia in una situazione di astensione lavorativa e cioè: nei casi di malattia; maternità o paternità; ferie; aspettativa non retribuita; qualora il genitore si trovi in una situazione di particolare fragilità fisica, goda dei permessi della legge 104 nonché inabilità e pensione di invalidità.

Si specificano poi i casi di incompatibilità della misura in esame se l'altro genitore: lavora in smart working; ha fruito anch'esso del congedo parentale (poiché la sua fruizione deve necessariamente essere alternata fra i due genitori lavoratori); nel caso di fruizione di riposi giornalieri della madre o del padre; cessazione del rapporto di lavoro o dell'attività lavorativa; nel caso in cui l'altro genitore si trovi in cassa integrazione ordinaria, straordinaria, nonché da ultimo, nelle giornate di pausa contrattuale qualora abbia un contratto di lavoro part-time o intermittente. ■

** Studio legale Lambrou

* Rubrica a cura di
Aidp Gruppo Regionale Lombardia

