

FIGLIO IN QUARANTENA O POSITIVO AL COVID-19: QUALI POSSIBILITA' PER I GENITORI

Il lavoratore che ha figli costretti a restare a casa per quarantena ha due possibilità per conciliare questa situazione con il suo impegno lavorativo. Vediamole insieme.



La prima è lavorare in smart working se la sua attività lo consente. La legge di conversione del *Decreto Agosto* infatti, ha disposto la possibilità di svolgere la prestazione di lavoro da remoto per tutto o parte del periodo di quarantena del figlio convivente minore di 14 anni.

La norma prevede che questa possibilità sia data non solo in caso

di quarantena scolastica ma anche qualora l'ASL abbia disposto la quarantena a causa di un contatto con persona positiva avvenuto nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base all'interno di palestre, piscine, centri e circoli sportivi, sia pubblici che privati nonché all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.

Ricordiamo che fino al 31 dicembre 2020 l'avvio dello smart working segue la procedura semplificata, senza obbligo di accordo sottoscritto dalle parti.

La seconda opzione è la fruizione del congedo Covid, ovvero l'astensione di uno dei due genitori dall'attività lavorativa per tutta o parte della durata della quarantena del figlio.

Questa seconda possibilità richiede il rispetto di alcuni requisiti:

- Il genitore deve avere un rapporto di lavoro dipendente in essere;
- Il figlio per quale viene richiesto il periodo di congedo deve avere un'età inferiore ai 14 anni ed essere convivente con il genitore lavoratore;
- Il figlio deve essere stato posto in quarantena con provvedimento del dipartimento di prevenzione della ASL a seguito di un contatto con persona positiva avvenuto nell'ambito delle strutture scolastiche. Per quanto concerne i contatti con soggetti positivi avvenuti nell'ambito dello svolgimento di attività sportive, musicali o linguistiche è opportuno attendere ulteriori chiarimenti da parte dell'Inps.

Il genitore è escluso dall'accesso al congedo qualora risulti in smart working il richiedente stesso o l'altro genitore convivente. Inoltre l'esclusione è prevista anche se l'altro genitore è disponibile per qualsiasi motivo (cassa integrazione a zero ore, disoccupato, etc.) o se abbia richiesto lo stesso congedo.

Il congedo è indennizzato dall'Inps per un importo pari al 50% della retribuzione ed è fruibile fino al 31 dicembre 2020 nel limite delle risorse stanziare.

Va infine considerata l'ipotesi (non così remota) che durante la quarantena, al figlio venga accertata la positività al virus. In questo caso per il genitore inizierebbe a decorrere un periodo di quarantena con sorveglianza attiva equiparabile alla malattia per la quale è necessario dunque che il medico curante rilasci un certificato di malattia indicante gli estremi del provvedimento che ha dato corso alla quarantena stessa.

Durante il periodo di quarantena, ove concordato con il datore di lavoro, il lavoratore potrebbe comunque svolgere la propria attività in modalità "lavoro agile" per l'intero periodo di quarantena percependo l'ordinaria retribuzione in luogo dell'indennità di malattia (*messaggio INPS n° 3653 del 09/10/2020*).

Comunque, la riammissione del genitore al lavoro è possibile solo a fronte della presentazione di un certificato medico attestante l'avvenuta negativizzazione del tampone.

È evidente quindi che in questo periodo le aziende avranno difficoltà nel pianificare le proprie attività in quanto dovranno fare i conti con le eventuali ed imprevedibili assenze del personale.

TANTE ALTRE NEWS E APPROFONDIMENTI
SUL NOSTRO SITO

www.pierlucaeassociati.it