



00199 ROMA
Via di Tor Fiorenza, 35
Tel. 06/865081
Fax 06/86508235
www.uilfpl.it
e-mail: info@uilfpl.it

Roma, 15 ottobre 2020

SEGRETERIA NAZIONALE

Prot. n° 304 /20/DDG/sg

Servizio: segreteria generale

Ai Segretari Regionali UIL FPL

Ai Segretari Territoriali UIL FPL

LORO SEDI

Oggetto: Nuova Legge Congedo e lavoro agile da Covid-19 per la quarantena dei figli.

Care/i compagne/i

con nota prot.n.289/20/DDG del 06.10.2020 abbiamo approfondito le modifiche avvenute a tutela dei dipendenti pubblici e privati per i periodi di astensione dal posto di lavoro in caso di contatto con un soggetto positivo al COVID-19 di figli minori di anni 14 per il quale è necessario un periodo di quarantena.

Il DL 14 Agosto 2020 n. 104 convertito in legge del 13 ottobre n. 126, in particolare l'art. 21-bis e 21-ter, ha inglobato l'art. 5 del DL 5 settembre 2020, n. 111, aggiungendo alcune disposizioni riguardanti il lavoro agile e il congedo straordinario per i genitori lavoratori durante il periodo di quarantena del figlio convivente per contatti da COVID-19.

In tal senso si conferma in modo inequivocabile che la prima forma di tutela consiste nella possibilità di effettuare il lavoro agile e che solo se incompatibile con l'attività lavorativa il dipendente, pubblico o privato, può richiedere i congedi Covid.

La novità consiste nell'ampliamento di altri possibili luoghi di contatto previsti dall'art. 21-bis della nuova legge.

Infatti, i genitori lavoratori dipendenti hanno la possibilità di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per la quarantena dei figli minori di 14 anni di età durante il corrispondente periodo disposto **dal Dipartimento di Prevenzione ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati o all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.**

Nell'ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, e comunque in alternativa, è possibile fruire di uno specifico congedo COVID-19 con un riconoscimento economico pari al 50% della retribuzione.

Il periodo nel quale è possibile fruire del lavoro agile o del congedo è valido fino al 31 dicembre 2020, lasciando invariato l'obbligo di convivenza con il figlio per il quale si rende necessario la richiesta del lavoro agile o del congedo COVID-19 specifico.

L'incompatibilità della fruizione del congedo COVID-19 per quarantena dei figli è nelle stesse modalità illustrate nella precedente nota, quindi: possono usufruire di tale congedo solo i genitori conviventi con i propri figli, il congedo può essere richiesto per un solo genitore - per tutto il periodo di quarantena o per una parte della stessa -, la fruizione del congedo può essere alternata tra entrambi genitori in modo da

prestare la dovuta assistenza al figlio in quarantena, fermo restando l'impossibilità di fruirla negli stessi giorni da entrambi i genitori.

Si ricorda che il congedo in questione non può essere utilizzato se uno dei due genitori conviventi:

- usufruisca del congedo parentale "classico" maternità o paternità per lo stesso figlio minore;
- sia disoccupato o non svolga alcuna attività lavorativa;
- sia beneficiario di strumenti a sostegno di reddito, NASpi o cassa integrazione;
- presti attività lavorativa in modalità agile;
- abbia un lavoro part-time e intermittente incompatibile durante le giornate di pausa contrattuale.

La presentazione della domanda del congedo per i lavoratori dipendenti privati deve essere presentata esclusivamente in via telematica attraverso il sito INPS, tramite PIN rilasciato dall'Istituto oppure SPID, CIE, CNS. In alternativa si può presentare domanda gratuitamente tramite Patronato ITAL. I dipendenti pubblici devono presentare domanda tramite le amministrazioni di appartenenza.

Altra novità introdotta dalla legge del 13 ottobre, n.126, appena approvata, disciplina all'art. 21-ter la possibilità del lavoro agile per i genitori con figli possessori di disabilità grave, questione su cui abbiamo già avviato una netta presa di posizione contraria, non certo per le finalità della disposizione specifica, che condividiamo pienamente, ma solo ed esclusivamente perché è tagliato fuori il mondo del pubblico impiego visto l'esplicito riferimento ai soli dipendenti privati. Per questo reputiamo fondamentale fornire la doverosa informazione al personale dipendente privato interessato, nell'intesa che saremo soddisfatti solo ed esclusivamente quando questo divario sarà eliminato.

Comunque, l'articolo 21-ter dispone per i genitori lavoratori dipendenti privati che hanno un figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della L. 5 febbraio 1992, n. 104 art. 3 comma 3, la possibilità di svolgere lavoro agile fino al 30 giugno 2021, a condizione che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica e che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore. L'attività potrà essere espletata anche in assenza degli accordi individuali.

Alla luce di queste novità introdotte dalla legge appena approvata abbiamo ritenuto fondamentale la predisposizione di una nuova locandina, che sostituisce integralmente la precedente, utile ad avere un quadro chiaro e sintetico della nuova norma.

Si conferma che per eventuali chiarimenti in merito, è sempre possibile contattare lo sportello istituito presso la Segreteria Nazionale in collaborazione con l'ITAL raggiungibile tramite l'indirizzo email: antonio.duranti@uilfpl.it.

Fraterni saluti.

IL SEGRETARIO NAZIONALE
f.to Davide De Gregorio