

# Quarantena dei figli: astensione o smart-working nell'ultimo Decreto Legge

di [Antonella Madia](#)

Publicato il 19 Settembre 2020

Con il ritorno a scuola il Governo ha messo in campo misure volte a tutelare anche il lavoro dipendente e in particolare il lavoro dei genitori che si trovano a fronteggiare una eventuale quarantena del figlio, per stretto contatto con un soggetto risultato positivo a scuola. In tal caso le soluzioni sono due: lavoro agile o astensione.

## Quarantena dei figli: smart working e astensione dal lavoro

L'ultimo [Decreto Legge emanato dal Governo, il n. 111 dell'8 settembre 2020](#), reca solamente 5 articoli ma tutti di vitale importanza per la ripresa sicura e veloce del nostro Paese dopo la pandemia da Coronavirus. In particolare, una delle disposizioni (articolo 5) si occupa di definire **quando si accede allo smart working e al congedo straordinario**, per i genitori con **figli** conviventi, i quali siano **posti in quarantena a seguito di contatto con casi positivi a scuola**.



Sono di poco tempo fa le disposizioni introdotte durante la fase emergenziale per aumentare il numero dei soggetti che possono accedere allo smart-working (detto anche lavoro agile), modalità molto utile durante la fase del lockdown ma che ora comincia a mostrare anche qualche effetto negativo.

Allo stesso modo, durante la fase emergenziale è stato dato un maggiore sostegno ai lavoratori che improvvisamente hanno visto interrompere le lezioni scolastiche dei propri figli con la conseguente impossibilità di andare al lavoro: è stato infatti introdotto un particolare congedo straordinario che ha permesso di mantenere il 50% della retribuzione del lavoratore a fronte dell'assenza.

Ora, con le nuove disposizioni, si vuol cercare di nuovo di accompagnare il lavoratore in questa fase delicata, ammettendo l'accesso al lavoro agile e al [congedo parentale](#) con il 50% della retribuzione fino al 31 dicembre 2020.

## **Il D.L. n. 111/2020: cosa fare in caso di quarantena del figlio**

Con l'art. 5 del D.L. n. 111 dell'8 settembre 2020 si vuole prendere in considerazione una problematica che sicuramente capiterà nel corso dei prossimi mesi a fronte della riapertura degli istituti scolastici, ossia: **come bisogna comportarsi nel caso in cui il proprio figlio sia un "contatto stretto" di un positivo?**

È ormai noto a tutti che si intende per contatto stretto quel soggetto che è venuto in contatto con un positivo e nell'ambito scolastico potrebbero esserlo sia gli insegnanti che i compagni di classe.

In tal caso si pone la problematica della quarantena precauzionale per il figlio e la conseguente difficoltà del genitore nello svolgimento della prestazione lavorativa.

*E quindi, come si deve comportare il genitore lavoratore dipendente?*

In suo soccorso viene la nuova disciplina di cui all'art. 5 del D.L. n. 111/2020, la quale proprio per ovviare alla problematica, prevede che qualora il figlio sia inferiore ai 14 anni, **il genitore per tutta la durata della quarantena del figlio convivente** (disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico), **potrà svolgere la propria attività lavorativa in tutto o in parte in modalità "smart"**; si può **in alternativa** ricorrere all'**astensione** dal lavoro, per un genitore alla volta, per tutta la durata della quarantena del figlio.

Quando invece la **prestazione in lavoro agile non è possibile**, l'unica alternativa sarà quella dell'**astensione dal lavoro**.

Anche in tal caso però si vuole cercare di tutelare il genitore: infatti, la disposizione prevede che in caso di astensione dal lavoro sia **garantita al genitore un'indennità pari al 50% della retribuzione** percepita, con mantenimento anche della contribuzione figurativa per i suddetti periodi.

## **Quarantena figli: regole da seguire in caso di astensione o smart working**

Come già specificato, qualora un genitore usufruisca alternativamente del lavoro agile o dell'astensione con il mantenimento del 50% della retribuzione, l'altro soggetto, per il medesimo giorno, non avrà la possibilità di richiedere la stessa misura.

Ma non solo, in quanto se lo smart-working viene effettuato dall'altro lavoratore perché ad esempio ciò dipende da precedenti accordi con il datore di lavoro e non invece dalla quarantena del figlio, l'altro genitore non avrà comunque la possibilità di avvalersi del lavoro agile per rimanere a vigilare sul figlio minore di 14 anni.

Stessa cosa vale nel caso in cui uno dei due genitori non sia occupato: l'altro non avrà diritto ad accedere al lavoro agile o all'astensione.

Si ricorda infine che tale agevolazione è **ammessa fino al 31 dicembre 2020**.

*A cura di Antonella Madia*

Sabato 19 settembre 2020