



Newsletter Wikilabour.it

Il grande dizionario dei diritti dei lavoratori annotato con la giurisprudenza

Emergenza COVID-19 e gestione di ferie, congedi e riposi

di Roberta Covelli

Nell'ambito della pandemia Covid-19, il governo italiano ha varato una serie di misure: da un lato, provvedimenti in materia di limitazione degli spostamenti e delle attività per ridurre i rischi di contagio, dall'altro, previsioni volte a sostenere famiglie e imprese dal punto di vista economico. Se si escludono le misure adottate per i primi focolai (e l'eventualità di dichiararne ulteriori), non sono stati previsti obblighi di sospensione delle attività produttive: anzi, la richiesta di limitare la circolazione vede come eccezione espressa proprio lo spostamento verso il luogo di lavoro.

Mentre il confronto tra le parti sociali ha condotto al protocollo per la sicurezza sui luoghi di lavoro, da interpretare anche alla luce dell'esistente disciplina in materia di tutela dai rischi, resta ferma la *ratio* dei provvedimenti governativi per l'emergenza coronavirus, ossia l'interdizione, seppur volontaria, dei contatti sociali extra-familiari.

Sia il protocollo tra le parti sociali sulla sicurezza, sia il DPCM 8 marzo 2020 (la cui applicazione è stata estesa all'intero territorio nazionale con il DPCM 9 marzo 2020) pongono, sebbene in un'ottica volontaristica, la fruizione delle **ferie** rispettivamente come possibilità e raccomandazione per i datori di lavoro, al fine di limitare le presenze sul luogo di lavoro.

Il protocollo indica l'utilizzo dei "*periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti*" come ipotesi residuale rispetto agli ammortizzatori sociali. L'art. 1, co. 1, lett e) del DPCM 8 marzo 2020, precedente al protocollo di qualche giorno, individua nelle ferie e nei congedi l'unica risposta alle esigenze di riduzione delle attività produttive.

Gli istituti di ferie e riposi sono regolati dalla legge e dalla contrattazione collettiva, che ne indicano la misura e la funzione. Il lavoratore ha infatti diritto al riposo settimanale e annuale, retribuito, a cui non può rinunciare, come specificato dal comma 3 dell'art. 36 Cost. All'indisponibilità del diritto al riposo si accompagna il divieto della monetizzazione delle ferie non godute, se non al termine del rapporto di lavoro. Si tratta di previsioni chiaramente coerenti con la funzione delle ferie: il riposo del lavoratore, che, a cadenza settimanale e annuale, deve recuperare le sue energie psico-fisiche. Rispetto alla scelta temporale, l'art. 2109 cod. civ. assegna all'imprenditore il compito di stabilire il periodo di godimento delle ferie del lavoratore, specificando tuttavia come, nel deciderlo, si debba tener conto sia delle esigenze dell'impresa, sia degli interessi del prestatore di lavoro.

La raccomandazione di fruire delle ferie nel corso della pandemia Covid-19 sembra offrire una soluzione celere alla riduzione di assembramenti e una conseguente limitazione dei rischi di contagio, lasciando tuttavia aperte le questioni relative alla funzione costituzionale dei riposi e alla priorità o residualità del ricorso alle ferie rispetto agli ammortizzatori sociali previsti dal decreto legge 17 marzo 2020 n. 18, su cui si segnalano i contributi di Balestro e di Poli, Mangione e Piccinini.

Il decreto legge 17 marzo 2020 n. 18, con cui il governo predispone misure economiche a sostegno di famiglie, lavoratori e imprese, riguarda peraltro anche istituti come congedi e permessi, che si aggiungono alla disciplina esistente.

Innanzitutto, particolare attenzione è dedicata agli istituti per i genitori, i **congedi parentali**. Come regola generale, nei primi 12 anni dalla nascita (o dall'adozione) di un figlio, i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro per un totale di 10 mesi, continuativi o frazionati: ogni genitore ha diritto a 6 mesi di congedo, fruibili a giornata o a ore. Nel primo caso, è necessario un preavviso di 5 giorni al datore di lavoro, nel secondo caso di 2 giorni, anche se la risposta del Ministero del Lavoro all'interpello n.13/2016 considera prevalente il termine indicato nel contratto collettivo applicabile, anche qualora peggiorativo rispetto alla legge. I congedi parentali comportano il diritto di conservazione del posto di lavoro, ma danno luogo a indennità, pari al 30% della retribuzione, solo per i primi sei anni di vita del bambino.

Se questo sono, appunto, le regole ordinarie, il D.L. 18/2020 istituisce uno **specifico congedo**, in ragione della sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche e, dunque, del maggior impegno temporale richiesto ai genitori nella cura della prole. L'art. 23 prevede, per i genitori (anche affidatari) di bambini fino ai 12 anni, il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, di massimo 15 giorni, cui corrisponde una indennità pari al 50% della retribuzione. Il congedo straordinario spetta alternativamente a entrambi i genitori, entro il limite complessivo di 15 giorni.

Il diritto all'indennità si applica senza limite di età in caso di congedo specifico richiesto da lavoratrici o lavoratori con figli minori con disabilità accertata.

Eventuali periodi di congedo parentale fruiti durante la sospensione di servizi educativi e attività didattiche (quindi dopo il DPCM 4 marzo 2020) sono convertiti nel congedo specifico previsto dal decreto, con diritto alla corrispondente indennità.

Questi specifici congedi sono previsti per i lavoratori dipendenti del settore privato e pubblico (art. 25), ma anche per i lavoratori iscritti alla Gestione Separata Inps o agli autonomi iscritti all'Inps: in questi ultimi casi, il 50% della retribuzione si calcola rispettivamente su 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità e sulla retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

L'art. 23 co. 8 prevede, in alternativa alla fruizione dei congedi straordinari, la concessione di un bonus monetario, erogato tramite libretto famiglia, di un importo massimo di 600 euro per l'acquisto di servizi di baby sitting.

I genitori di figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni, in ragione della sospensione delle attività didattiche, possono astenersi dal lavoro con divieto di licenziamento, diritto alla conservazione del posto ma senza corresponsione di indennità.

Né il congedo né l'alternativo bonus spettano qualora uno dei genitori sia beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o se vi sia genitore non lavoratore.

In caso di **familiare con disabilità** accertata, il lavoratore ha diritto a tre giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore, in virtù della legge 104/1992. L'art. 24 del D.L. 18/2020 estende la durata di questi permessi retribuiti, con un incremento di 12 giornate complessive, fruibili tra i mesi di marzo e aprile.

Resta fermo il diritto di astensione dal lavoro per i volontari che svolgono funzioni presso associazioni inserite nell'elenco nazionale dell'Agenzia di protezione civile. I **permessi retribuiti per attività sociale** garantiscono agli aventi diritto la conservazione del posto e del trattamento economico.

Normalmente, il limite massimo di durata dei permessi è di 30 giorni continuativi e fino a 90 giorni annui per prestare soccorso e assistenza e, per attività di pianificazione, simulazione e formazione, fino a 30 giorni annui complessivi, con periodi continuativi non superiori a 10 giorni. I limiti massimi sono però innalzati in caso di dichiarazione dello stato di emergenza nazionale.

Il Consiglio dei Ministri ha dichiarato lo stato di emergenza nazionale per rischio sanitario, per la durata di sei mesi, il 31 gennaio 2020. I permessi retribuiti per i volontari di protezione civile sono quindi utilizzabili per attività di soccorso e assistenza per massimo 60 giorni continuativi e con un limite annuo di 180 giorni.

*scarica il testo del
Decreto legge...*