

LAVORO AGILE E AIUTI AI LAVORATORI CON FIGLI MINORI

Il decreto legge 13 marzo 2021, n. 30 “*Misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per i lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena*” ha previsto il ricorso al lavoro agile (smart working) e altri aiuti per i lavoratori dipendenti con figli minori di età. Al riguardo, si forniscono - di seguito - alcune indicazioni.

Lavoratore con figlio minore di 16 anni

Al lavoratore dipendente che sia genitore di un figlio minore di anni 16 (sedici) e convivente é consentito, in alternativa all’altro genitore, di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile (smart working) per un periodo non superiore:

- alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio;
- alla durata dell'infezione da COVID-19 del figlio;
- alla durata della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Lavoratore con figlio minore di 14 anni

Nel caso in cui non sia possibile svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile (smart working) al lavoratore dipendente che sia genitore di un figlio minore di anni 14 (quattordici) e convivente é consentito, in alternativa all’altro genitore, di astenersi dal lavoro per un periodo non superiore:

- alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio;
- alla durata dell'infezione da COVID-19 del figlio;
- alla durata della quarantena del figlio.

Lo stesso beneficio é riconosciuto anche ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura.

Per il periodo di astensione é riconosciuta al lavoratore, in luogo della retribuzione ordinaria:

- una indennità pari al 50% (cinquanta per cento) della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo 23;
- la contribuzione figurativa corrispondente.

Lavoratore con figlio di età compresa tra 14 e 16 anni

Al lavoratore dipendente che sia genitore di un figlio di età compresa tra 14 (quattordici) e 16 (sedici) anni e convivente è consentito, in alternativa all'altro genitore, di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro, purché non sia possibile svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile (smart working).

Eventuali congedi parentali già usufruiti

Al lavoratore dipendente che abbia usufruito di congedi parentali, ai sensi degli articoli 32 e 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dal 1° gennaio 2021 al 13 marzo 2021 nei periodi di:

- sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio;
- infezione da COVID-19 del figlio;
- quarantena del figlio:

è consentito chiedere la conversione di tali congedi nella suddetta indennità del 50% (cinquanta per cento) della retribuzione ordinaria, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo 23, con il riconoscimento della contribuzione figurativa.

Bonus baby sitting

Il lavoratore che sia genitore di un figlio minore di anni 14 (quattordici) e convivente nel caso in cui appartenga a una delle seguenti categorie:

- lavoratori iscritti alla gestione separata Inps;
- lavoratori autonomi;
- personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori socio-sanitari;

può scegliere la corresponsione di uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 100 (cento) euro settimanali, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo di:

- sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio;
- infezione da COVID-19 del figlio;
- quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Il bonus è erogato mediante il libretto famiglia di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

In alternativa, il bonus è erogato direttamente al richiedente nel caso di iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia di cui all'articolo 2, del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia.

Incompatibilità

Per i giorni in cui un genitore svolge la prestazione di lavoro in modalità agile (smart working) o fruisce di altri aiuti regolati dal decreto legge 30/2021 come pure se non svolge alcuna attività lavorativa ovvero é sospeso dal lavoro (es. Cassa integrazione guadagni), l'altro genitore non può fruire dell'astensione dal lavoro (anche senza indennità) né del bonus baby sitting, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di 14 (quattordici) anni, avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle misure regolate dallo stesso decreto legge 30/2021.

Durata

Le misure regolate dal decreto legge 30/2021 si applicano fino al 30 giugno 2021.