

Prato, 16/03/2021

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Smart working e congedi; le nuove misure disposte dal D.L. del 13.03.2021 n. 30.

Il Decreto Legge n. 30 del 13.03.2021, a seguito delle più severe restrizioni finalizzate a contrastare la diffusione del Virus Covid-19, ha disposto alcune misure al fine di compensare i disagi delle famiglie.

In particolare, il nuovo D.L., ha previsto per i genitori lavoratori dipendenti con figli minori di anni sedici, la possibilità di ricorrere allo **smart working** oppure, in mancanza di tale possibilità, di usufruire di **congedi parzialmente retribuiti**, per un periodo corrispondente:

- alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio;
- alla durata di infezione da SARS Covid-19 del figlio;
- alla durata della quarantena del figlio, disposta dalla ASL territorialmente competente a seguito di contatto con soggetto positivo, ovunque avvenuto.

Ciò nel rispetto di alcune condizioni di seguito specificate.

Smart working

I genitori lavoratori dipendenti di figli minori di anni sedici, in alternativa all'altro genitore, hanno la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, per un periodo corrispondente, anche solo parzialmente, alla durata degli eventi sopra citati.

Si tratta di casi in cui il dipendente ha un vero e proprio diritto a lavorare in modalità agile (D.L. Rilancio n. 34/2020). Il diritto allo smart working può tuttavia essere esercitato solo se la modalità agile è compatibile con le caratteristiche della prestazione svolta. La valutazione di compatibilità non può che essere rimessa al datore di lavoro, il quale dovrà effettuarla secondo correttezza e buona fede, con esclusivo riguardo alla oggettività delle mansioni svolte dal lavoratore.

Astensione da lavoro e congedi parzialmente retribuiti

Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in smart working, al ricorrere di uno degli eventi sopra menzionati, il genitore lavoratore dipendente, alternativamente all'altro genitore, ha diritto ad un periodo di astensione dal lavoro.

In particolare:

- al genitore di figlio di età compresa tra i 14 ed i 16 anni, durante il periodo di astensione dal lavoro, non è riconosciuta alcuna retribuzione o indennità; è fatto salvo il divieto di licenziamento ed il diritto alla conservazione del posto di lavoro.
- al genitore di figlio minore di anni 14, per il periodo di astensione fruito, è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione. Tale beneficio spetta anche ai genitori di figli disabili in situazioni di gravità accertate ex art. 4 c. 1 Legge 104/92, per i quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o la chiusura di centri diurni a carattere assistenziale ove questi erano ospitati.

A favore dei lavoratori che tra il 01 gennaio ed il 13 marzo 2021 abbiano già fruito dei congedi parentali previsti dagli art. 32 e 33 D.Lgs. 151/2021 è prevista la facoltà di chiedere retroattivamente la conversione di detti periodi nella nuova astensione dal lavoro prevista dal nuovo D.L., con conseguente diritto

all'indennità del 50% della retribuzione; tali periodi non saranno computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

Tabella di sintesi:

Situazione lavorativa	Figli	Misura sostegno	Trattamento economico
Possibilità smart working	under 16	Smart working	retribuzione ordinaria
Impossibilità di svolgere il lavoro in smart working	tra 14 e 16	Congedo non retribuito	Nessun trattamento economico
	under 14	Congedo parzialmente retribuito	indennità 50% retribuzione
	Disabili in situazione di gravità accertata ex L 104/92	Congedo parzialmente retribuito	indennità 50% retribuzione

In merito alle modalità operative si rimanda alle precedenti istruzioni INPS (circ. 2/2021, messaggio 515/2021), in particolare l'istanza dovrà essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso i consueti canali (portale web dell'Inps, patronati).

Bonus baby-sitting

E' infine previsto un bonus baby-sitting a favore dei seguenti soggetti:

- lavoratori iscritti alla Gestione separata INPS;
- lavoratori autonomi;
- persone del comparto sicurezza e difesa e del soccorso pubblico impiegato per le esigenze correlate all'emergenza Covid-19.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

MANCINI BIANCONI CITERNI Consulenti del Lavoro Associati