

Bergamo, 15 marzo 2021

Alle iscritte e agli iscritti CISL FP

SMART WORKING, CONGEDI PER I DIPENDENTI E BONUS BABY SITTER INTRODOTTI CON IL D.L. 30/2021

Dal 13 marzo 2021 è in vigore il Decreto Legge n. 30 contenente le misure urgenti per fronteggiare la diffusione del Covid-19 e prevede, con **efficacia retroattiva e fino al 30 giugno 2021**, la possibilità di usufruire di **congedi parzialmente retribuiti**, di **bonus baby sitter** e dello **smart working** nei casi di sospensione delle attività scolastiche in presenza, o di infezione o quarantena dei figli.

➤ **Smart working per genitori lavoratori dipendenti (Art. 2, comma 1, DL 30/2021)**

Viene riconosciuto al genitore, lavoratore dipendente, di figlio convivente minore di 16 anni, **alternativamente all'altro genitore**, di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per un periodo corrispondente, in tutto o in parte, alla durata della:

- **Sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio;**
- **Infezione da SARS Covid-19 del figlio;**
- **Quarantena del figlio disposta dal dipartimento di prevenzione territorialmente competente (ATS) a seguito di contatto ovunque avvenuto.**

Il Decreto ha esteso la possibilità di fruire del lavoro agile a **tutte** le ipotesi di quarantena del figlio, per contatto ovunque avvenuto.

E' giustificato il ricorso allo smart working anche in caso di infezione del figlio under 16, ovunque contratta. Pertanto il figlio per il quale si fruisce dello smart working deve essere **convivente e minore di 16 anni**. La convivenza sussiste quando il figlio ha residenza anagrafica nella stessa abitazione del genitore richiedente (Circ. INPS nn. 116/2020 e 132/2020).

Tali misure si applicano **fino al 30 giugno**.

➤ **Genitori figli di disabili gravi**

Anche in assenza di accordi individuali, i genitori lavoratori dipendenti privati, con almeno un figlio con disabilità grave (L. 104/1992) hanno diritto di svolgere l'attività lavorativa in modalità agile, a condizione che, nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica.

➤ **Congedi genitori lavoratori dipendenti**

Viene riproposta la possibilità di fruire dei congedi parzialmente indennizzati per i **figli under 14** e non indennizzati per i **figli dai 14 ai 16 anni** (il diritto scade al compimento del 16° anno di età)

Al genitore lavoratore dipendente di **figlio convivente minore di 14 anni**, alternativamente all'altro genitore, un'**indennità pari al 50 per cento** della retribuzione stessa. Tali periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

Per i **figli di età compresa fra i 14 e i 16 anni**, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro **senza corresponsione della retribuzione o indennità**, né riconoscimento della contribuzione figurativa. Viene applicata la tutela del divieto di licenziamento e il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

In entrambi i casi, l'astensione dal lavoro è ammessa solo a condizione che non sia possibile ricorrere allo smart working e per un periodo corrispondente, in tutto o in parte, alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza, alla durata dell'infezione da SARS Covid-19, nonché alla durata della quarantena del figlio.

➤ **Genitori di figli disabili gravi**

Il congedo indennizzato al 50% viene riconosciuto ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità (L. n. 104/1992, Art. 4, comma 1) iscritti a **scuole di ogni ordine e grado** per le quali si è stata disposta la **sospensione della didattica in presenza o ospitati in centri diurni** a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura.

➤ **Conversione dei periodi di congedo parentale**

Gli eventuali periodi di congedo parentale fruiti dai genitori **dal 1 gennaio 2021 al 13 marzo 2021** (data di entrata in vigore del D.L. 30/2021) durante i periodi di sospensione dell'attività didattica in presenza, di durata dell'infezione da SARS Covid-19, di durata della quarantena del figlio, **possono essere convertiti a domanda nel congedo Covid indennizzato al 50%**.

Tutte queste misure si applicano **fino al 30 giugno 2021**.

➤ **Bonus baby sitter**

Viene riconosciuta la corresponsione di uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby sitter nel limite massimo complessivo di **100 euro a settimana**.

Il bonus può essere utilizzato per le prestazioni effettuate per far fronte alle medesime situazioni per cui è ammessa la possibilità di fruire dello smart working e del congedo (sospensione dell'attività didattica in presenza, infezione SARS Covid-19, quarantena del figlio):

Possono usufruire dei bonus baby sitter per i **figli conviventi minori di 14 anni**:

- I lavoratori iscritti alla **gestione separata INPS**;

- I lavoratori **autonomi**;
- Il personale del **comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico**, impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19;
- I lavoratori **dipendenti del settore sanitario**, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei Medici, degli Infermieri, dei TSLB, dei TSRM e degli Operatori Socio-Sanitari.

Il bonus viene erogato mediante il libretto di famiglia, o direttamente al richiedente, per la comprovata iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia. La fruizione del bonus per servizi integrativi per l'infanzia è incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido.

Le misure si applicano fino al 30 giugno 2021. Il D.L. non vieta espressamente il riconoscimento del bonus baby sitting per le prestazioni rese dai famigliari.

➤ **INCOMPATIBILITA'**

Per i giorni in cui un genitore svolge la prestazione di lavoro agile, o fruisce del congedo indennizzato o non indennizzato, oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può usufruire dell'astensione per congedo o del bonus baby sitting, a meno che non sia genitore di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle misure (smart working, congedi e bonus baby sitting).

Il bonus baby sitting può essere fruito solo se l'altro genitore non accede ad altre tutele o al congedo indennizzato Covid, e comunque in alternativa allo smart working per figli under 16, congedo indennizzato Covid nonché per eventuali periodi di congedo parentale.

Per qualsiasi ulteriore necessità siete invitati a contattarci telefonicamente

La Segreteria CISL FP di Bergamo