



Roma 9 Settembre 2020

GENITORI: CONGEDI E SMART WORKING COME CAMBIANO DA SETTEMBRE

Fino al 14 settembre i genitori di figli fino a 14 anni hanno diritto allo smart working e con figli fino a 16 anni all'astensione dal lavoro.



Lo **smart working** resta in modalità semplificata **fino al 15 ottobre**, ovvero per tutta la durata dello stato d'emergenza **Coronavirus**, ma dal primo giorno di scuola (il 14 settembre) finisce l'agevolazione per i genitori di figli fino a 14 anni, che non avranno più il diritto a chiedere di lavorare da casa: sono le novità sullo **smart working** inserite nel **Decreto Agosto**, approvato dal Governo.

In pratica, questo strumento resta privilegiato in tutti i luoghi di lavoro per contrastare il contagio Covid 19 ma la palla passa ai datori di lavoro.

Si tratta delle disposizioni contenute nel **protocollo** condiviso fra Governo, imprese e sindacati del 24 aprile scorso e via via aggiornato, in base al quale le imprese possono utilizzare lo smart working per tutte le attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza. Anzi, per tutta la durata dello stato d'emergenza (fino al 15 ottobre) devono **privilegiarlo** rispetto alla riapertura del reparto aziendale in tutti i casi in cui le mansioni lavorative lo consentono.

Sono queste le direttive che restano in vigore anche dopo il Decreto Agosto. Non ci sono quindi norme stringenti che lo impongano alle imprese ma restano le agevolazioni in termini di **procedure**. La principale **differenza** rispetto a quanto succede ordinariamente, è che per tutta l'emergenza lo smart working si può utilizzare senza accordo sindacale.

Attenzione invece alla nuova regola per i genitori la riapertura delle scuole fa venir meno il diritto allo smart working, che per questa categoria di lavoratori era stringente.

L'azienda, infatti, finché le lezioni sono sospese non può rifiutare lo smart working al dipendente con figli sotto i 14 anni (in base all'articolo 90 del dl 34/2020). Il Decreto Agosto stabilisce che con il riavvio delle attività scolastiche questo meccanismo decada. In pratica, resta la possibilità di lavorare in smart working con le modalità semplificate (anche senza dell'accordo individuale), ma non c'è più il diritto a ottenerlo.

Attenzione: fine dei **congedi** straordinari e del **bonus baby sitting**, e fra poche settimane decade anche il diritto allo **smart working**: con l'apertura dell'**anno scolastico**, il prossimo 14 settembre, vengono meno tutte le particolari disposizioni che erano state previste per consentire ai genitori di conciliare la vita lavorativa e quella familiare in considerazione della chiusura delle scuole per l'emergenza Covid.



FISTel - CISL
Federazione Informazione
Spettacolo e Telecomunicazioni

Innanzitutto, il diritto allo **smart working** (l'unica misura prevista per l'emergenza Coronavirus che ancora è in vigore per i genitori). Può essere esercitato solo fino alla riapertura delle scuole, prevista appunto per il 14 settembre.

Attenzione: questo non significa che i genitori non possano continuare a lavorare in smart working, le imprese continuano a poter utilizzare il loro agile in modalità semplificata fino alla fine dello stato d'emergenza Covid, quindi fino al 15 ottobre.

In pratica, però, dal 14 settembre al 15 ottobre i genitori saranno equiparati a tutti gli altri lavoratori dipendenti, decadendo la corsia preferenziale in base alla quale avevano diritto a ottenere lo smart working con i figli a casa da scuola. La norma di riferimento è *l'articolo 90 del decreto Rilancio*, in base al quale fino al prossimo 14 settembre i genitori, lavoratori dipendenti del settore privato, con **figli fino a 14 anni di età**, hanno diritto allo smart working. Ci sono una serie di condizioni, ad esempio, non ci può essere l'altro genitore destinatario di misure di sostegno al reddito, o non lavoratore.

A partire dal 15 settembre, con il ritorno a scuola dei figli, questo diritto decade, i genitori lavoratori dipendenti del privato possono quindi continuare eventualmente a lavorare in smart working a seconda di cosa prevede l'azienda. Lo stesso *articolo 90 del dl 34/2020, al comma 4*, prevede che il lavoro agile possa continuare ad essere applicato senza bisogno degli accordi individuali normalmente previsti fino al prossimo 15 ottobre (fine dello stato d'emergenza).

ASTENSIONE DAL LAVORO

Fino alla riapertura delle scuole, quindi fino al 14 settembre, i genitori continuano ad aver diritto anche ad astenersi dal lavoro, senza percezione di indennità.

La misura è prevista dall'*articolo 72 del decreto Rilancio*, e riguarda i genitori di figli fino a 16 anni di età, che possono astenersi dal lavoro per l'intero periodo di chiusura delle scuole, «senza corresponsione di indennità nè riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro». Anche in questo caso, non ci deve essere altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito oppure non lavoratore.

CONGEDO PARENTALE COVID 19

Il **congedo straordinario di 30 giorni**, invece, non si può più chiedere dallo scorso 31 agosto.

Si trattava di 30 giorni di congedo parentale, aggiuntivi rispetto a quelli normalmente previsti, e pagati al 50% invece che al 30%, che erano stati introdotti dal dl 18/2020 (Cura Italia), e potenziati con il decreto Rilancio. Sempre lo scorso 31 agosto è decaduta anche la possibilità di fare domanda per il bonus baby sitter, alternativo al congedo parentale straordinario, previsto sempre per l'emergenza Covid.

ATTENZIONE: i genitori che hanno utilizzato il bonus baby sitter entro lo scorso 31 agosto, hanno tempo fino al 31 dicembre 2020 per rendicontare la prestazione all'interno della procedura INPS.

Ricordiamo infine che è scaduta a fine agosto anche la possibilità di utilizzare il bonus per i servizi estivi per l'infanzia, previsto sempre dal decreto Rilancio.

La Segreteria Nazionale FISTel CISL