

GENITORIALITÀ E LAVORO

smart working e gestione delle assenze

Con la ripresa delle attività scolastiche i genitori dovranno fronteggiare nuove difficoltà, legate alla gestione dei propri figli, alle eventuali situazioni di criticità che dovranno presentarsi in caso di maltempo scolastico e quindi ai disagi connessi all'attività lavorativa. Per far fronte a tali problematiche riassumiamo di seguito tutti gli istituti, nuovi e già precedentemente previsti, a disposizione del genitore lavoratore dipendente.

LAVORO DA REMOTO | CONGEDO STRAORDINARIO

Fino al 31/12, i lavoratori dipendenti, con figli conviventi minori di 14 anni, potranno svolgere la prestazione di lavoro da remoto, per tutta o parte del periodo di quarantena disposto dal Dipartimento di prevenzione della ASL, a seguito di contatti verificatisi all'interno del nucleo familiare con il caso del proprio figlio.

Qualora l'attività lavorativa non fosse compatibile con il lavoro agile, **in alternativa a quest'ultimo, uno dei due genitori potrà richiederne** dal lavoro per tutta o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, attraverso un congedo straordinario fino al 31 dicembre. Per questo congedo, è previsto uno indennità pari al **100% della retribuzione**. **NB:** Il beneficio del congedo parentale straordinario è riconosciuto nel limite massimo di spesa di 50 milioni di euro. Qualora l'INPS, verificata il raggiungimento del limite di spesa, bloccasse la presentazione di ulteriori domande.

CONGEDO PARENTALE

Qualora il figlio abbia un'età non superiore ai 12 anni, è possibile richiedere il congedo parentale, previsto dall'articolo 32 del Td sulla maternità. Il periodo massimo utilizzabile, complessivamente da entrambi i genitori, non può essere superiore a 18 mesi. Qualora l'utente lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali del genitore è elevato a undici mesi.

ASSENZA GIUSTIFICATA

Lavoratori e aziende possono inoltre accordarsi per considerare le giornate di assenza quali giustificare (per le quali quindi il datore di lavoro non applica alcun procedimento disciplinare) ma non retribuite, in quanto non presente alcuna prestazione lavorativa. In questo caso, la richiesta del lavoratore deve essere seguita da una autorizzazione da parte del datore di lavoro.

FERIE ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

MALATTIA FIGLI

Dato l'assunzione in periodo di quarantena e malattia, il datore del genitore usufruisce dei permessi per malattia figlio previsti dall'articolo 42, del decreto legislativo n. 151/2001. **Il limite massimo è di 5 giorni lavorativi all'anno.**