



CONFINDUSTRIA ROMAGNA

LAVORO

Comunicazione L/8221 del 21/05/2021

a cura di Alessia Michienzi

Covid-19 - Congedo 2021 per genitori lavoratori dipendenti e smartworking: novità

E' stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la [L.n. 61/2021](#) di "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30, recante misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena".

In sede di conversione, sono state apportate modifiche all'art. 2 del DL n. 30/2021 in tema di lavoro agile (smartworking) e di congedi per i genitori lavoratori dipendenti. Le modifiche hanno effetto dal 13 maggio 2021. Di seguito si evidenziano le modifiche apportate.

La possibilità, prevista fino al 30 giugno 2021, per il lavoratore dipendente genitore di figlio minore di 16 anni, alternativamente all'altro genitore, di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile (smartworking) per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza, alla durata dell'infezione da SARS-CoV-2 (nuova denominazione del coronavirus) del figlio o alla durata della quarantena a seguito di contatto ovunque avvenuto, **è stata estesa** anche alla ipotesi della sospensione dell'attività educativa in presenza. Inoltre, **non è più espressamente previsto** il requisito della convivenza del figlio.

La possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile è ora riconosciuta a **entrambi i genitori di figli di ogni età con disabilità**, anche non in situazioni di gravità, accertata (ai sensi della L.n. 104/1992), con disturbi specifici dell'apprendimento o con bisogni educativi speciali, negli stessi casi sopra previsti, ma anche nel caso in cui figli frequentino centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura.

Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa **non possa** essere svolta in modalità agile, il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente **minore di 14 anni**, alternativamente all'altro genitore, **può astenersi dal lavoro**, con riconoscimento in luogo della retribuzione di una **indennità pari al 50%** della stessa e con copertura della contribuzione figurativa, per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio.

Il medesimo congedo indennizzato è riconosciuto, nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, ai genitori di figli con **disabilità** in situazione di gravità accertata (ai sensi della L.n.104/1992), a prescindere dall'età del figlio, per la durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché per la durata della quarantena del figlio ovvero nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza o il figlio

frequenti centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura.

Il congedo indennizzato può essere fruito, oltre che in forma giornaliera, anche in forma oraria.

Rimane fermo che, nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, in caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori conviventi, alternativamente all'altro, ha diritto 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.

Per ulteriori informazioni le Aziende interessate possono rivolgersi al Servizio Lavoro (Rimini 0541/352311, Ravenna 0544/210411, Forlì Cesena 0543/727701)