

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 festaggi accertati e quindi ai disegni 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 con un'età minima di 14 anni, potranno scegliere la prestazione di lavoro da remoto, per tutto o parte del periodo di quarantena disposto dal Dipartimento di prevenzione della ASL, a seguito di contatto verificatosi all'interno del stesso nucleo familiare con il proprio figlio.

Quando l'attività lavorativa non fosse compatibile con il lavoro agile, **in alternativa a quest'ultima, uno dei due genitori** potrà ottenere dal lavoro per tutto 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, verificò il raggiungimento del limite di spesa, bloccare la presentazione di ulteriori domande.

CONGEDO PARENTALE

Quando il figlio abbia un'età non superiore ai 12 anni, è possibile attivare il congedo parentale, previsto dall'articolo 32 del Td sulla maternità, il periodo non può essere superiore a complessivamente 18 mesi e può essere superiore a 10 mesi. Quando l' padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo del congedo parentale del genitore è ridotto a undici mesi.

ASSENZA GIUSTIFICATA

Le assenti e aziende possono inoltre accedere per considerare la giornata di assenza giustificata (per le quali quindi il datore di lavoro non applica alcun procedimento disciplinare) ma non retribuita, in quanto non prevede alcuna protezione 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

Dopo l'indagazione in periodo di quarantena e isolato, il 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.**