

Congedi parentali o smart working per i dipendenti fino a 31 Marzo 2022

Il Governo ha previsto il **diritto di smart working per i lavoratori dipendenti genitori di figli minori di sedici anni** (o di qualsiasi età in caso di figli con disabilità accertata o con bisogni educativi speciali) nei casi di **sospensione dell'attività didattica** in presenza anche a causa di quarantena obbligatoria dei figli, predisposta dalla Asl a seguito di contatto con un paziente infetto avvenuto all'interno del plesso scolastico e per tutta la durata dell'eventuale infezione da Covid sviluppata dagli stessi. Il lavoro agile può esser svolto in alternanza con l'altro genitore.

Se i genitori svolgono un lavoro dipendente che per sua natura non può esser fatto in modalità agile, hanno diritto ad astenersi dal lavoro con congedi straordinari percependo un'indennità del 50% della retribuzione, coperti da contribuzione figurativa.

Attenzione però, l'indennità è prevista esclusivamente per figli fino a 14 anni. I genitori di figli studenti di età compresa tra i 14 e i 16 anni hanno diritto esclusivamente allo smart working. Qualora il lavoro agile non fosse possibile si ha diritto in ogni caso ad assentarsi dal lavoro senza però la corresponsione dell'indennità, della contribuzione figurativa ma con il diritto al mantenimento del posto di lavoro con divieto di licenziamento.

In ogni caso, il beneficio è riconosciuto ai genitori di figli con disabilità grave riconosciuta ai sensi della legge 104/92, senza limiti di età, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o centri diurni. Poiché la norma è retroattiva, se ti sei assentato dal lavoro per i motivi appena visti e rientri nelle casistiche definite, puoi chiedere di convertire l'assenza fatta in permesso straordinario con indennità al 50%. Ricorda infine che questo congedo può esser utilizzato sia in forma giornaliera che oraria.

In quali casi si può chiedere

Entrambi i genitori possono accedere al congedo ma non per gli stessi giorni ed esclusivamente se la prestazione lavorativa non possa esser svolta in modalità di smart working.

Il congedo può esser richiesto anche se l'altro genitore è:

in malattia o portatore di handicap; in congedo maternità/paternità per un altro figlio;
in ferie; in aspettativa non retribuita; un soggetto fragile a prescindere dallo svolgimento di un'attività lavorativa anche in modalità di smart working;

Infine, il congedo viene concesso anche se l'altro genitore per le stesse giornate fruisce dei permessi dati dalla Legge 104/92 per lo stesso figlio posto in quarantena.

L'indennità non può esser richiesta per gli stessi giorni nei quali l'altro genitore è in congedo parentale, in permesso allattamento, lavoratore par time nei giorni di riposo, disoccupato o beneficiario di prestazioni a sostegno del reddito come Cigo, Cigs, Cig, NASpl...

L'indennità viene riconosciuta con le stesse modalità previste per l'assegno di maternità, è imponibile ai fini Irpef e viene coperta da contribuzione figurativa.

Come si richiede

Per presentare la domanda si deve acceder al sito dell'Inps con le proprie credenziali Spid o tramite la CIE o la CNS, nell'ambito dei servizi per presentare le domande di *"Maternità e congedo parentale lavoratori dipendenti, autonomi, gestione separata"* oppure chiamare il Contact center al numero 803164 da rete fissa o 06164164 da cellulare o ci si deve rivolgere gratuitamente ai patronati. Nel caso di quarantena occorrono gli elementi identificativi del provvedimento di quarantena disposto dalla ASL (si ha tempo 30 giorni dalla presentazione della domanda per fornirli), la domanda può esser retroattiva e coprire il periodo a partire dall'inizio del nuovo anno scolastico.