

# STRUMENTI PER AFFRONTARE AL MEGLIO LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO NELLA FASE DELL'EMERGENZA

## Smart working o congedo indennizzato al 50% in caso di quarantena dei figli under 14

### BENEFICIARI

Lavoratori dipendenti con figli under 14 conviventi posti in quarantena  
Il diritto è riconosciuto a entrambi i genitori, ma non può essere utilizzato contemporaneamente

### DURATA

Tutto o parte del periodo di quarantena del figlio, ripetibile in caso di nuovo contatto con un caso accertato di Covid-19 (nuova quarantena), fino al 31 dicembre 2020



## Lavoro agile in caso di figlio affetto da disabilità grave

### BENEFICIARI

Lavoratori dipendenti privati con un figlio in condizione di disabilità grave (riconosciuta ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104)

### DURATA

Fino al 30 giugno 2021

### CONDIZIONI

- entrambi i genitori devono essere lavoratori
- attività lavorativa che non richieda necessariamente presenza fisica



## Smart working per soggetti fragili

### BENEFICIARI

Lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di:

- certificazione medico-legale che attesti la condizione di rischio (immunodepressione, patologie oncologiche, terapie salvavita)
- riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (art. 3, co. 3, L.104/92)

### DURATA

Fino al 31 dicembre 2020

### CONDIZIONI

Svolgimento di **norma** della prestazione lavorativa in modalità agile, anche con diversa mansione – **stessa categoria o area di inquadramento** – oppure svolgimento di attività di formazione da remoto



## Quarantena figli under 14

disposta dalla ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi **in ambito scolastico**: possibilità di usufruire di smart working o di congedo indennizzato al 50%

**in ambito sportivo**, attività di base in palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati: possibilità di usufruire solo di smart working  
**in strutture** regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche: possibilità di usufruire solo di smart working

## Quarantena o Permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva (lavoratori dipendenti settore privato)

### SOGGETTI INTERESSATI

Chi è stato in contatto stretto e continuato con caso accertato Covid-19 ovvero chi proviene da aree a rischio

### CHI LA DISPONE

Asl territorialmente competente

### TRATTAMENTO ECONOMICO

Tutela previdenziale della malattia non computabile ai fini del computo

### COMPATIBILITÀ CON ATTIVITÀ LAVORATIVA

Solo sulla base di accordi con il datore di lavoro, l'attività può essere svolta in modalità agile dal proprio domicilio. In questo caso, non essendoci sospensione dell'attività lavorativa, il periodo non può essere considerato malattia

## Quarantena per ordinanza amministrativa

### SOGGETTI INTERESSATI

Lavoratori e lavoratrici che non possono raggiungere il posto di lavoro (per esempio, per divieto di allontanamento da un determinato territorio)

### CHI LA DISPONE

Comune, Regione o direttamente per Dpcm

### TRATTAMENTO ECONOMICO

Non c'è il diritto al trattamento previsto per la malattia

### ATTIVITÀ LAVORATIVA

Solo modalità agile dal proprio domicilio o da altra sede aziendale in territorio in cui è consentito spostarsi



## Ammortizzatori sociali

La tutela previdenziale della malattia non viene riconosciuta al lavoratore già destinatario di un trattamento di Cassa integrazione ordinaria (CIGO), straordinaria (CIGS), in deroga (CIGD) oppure di Assegno ordinario (ASO) garantito dai Fondi di solidarietà, per il principio della prevalenza del trattamento di integrazione salariale, derivante dagli ammortizzatori sociali, sull'indennità di malattia