

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