

Smart working in caso di DAD prima di congedi parentali e bonus baby sitter

Eleonora Capizzi –

Smart working in caso di DAD: priorità al lavoro agile e, solo quando impossibile, riconoscimento di congedi e bonus baby sitter. Queste la gerarchia delle misure a sostegno alle famiglie fissata dal DL 30/2021, analizzate nell'approfondimento dei Consulenti del Lavoro del 16 marzo 2021.

18 MARZO 2021

Smart working in caso di **DAD dei figli**: questa la misura a cui viene data maggiore **priorità** dall'attuale disciplina.

Il ricorso al **lavoro agile** viene considerato il primo a doversi applicare in ipotesi di **sospensione dell'attività didattica in presenza, quarantena scolastica** o **infezione da Covid** di figli minori fino a 16 anni.

Solo quando l'attività lavorativa non consente di lavorare da casa intervengono i **congedi parentali** e il **bonus baby sitter**.

Questo è il focus dell'**approfondimento realizzato dalla Fondazione Studi dei Consulenti del lavoro** pubblicato il 16 marzo 2021.

Smart working in caso di DAD prima di congedi parentali e bonus baby sitter

Il **Decreto Legge numero 30 del 13 marzo 2021** ha introdotto ulteriori misure di contenimento del contagio e, al contempo, ha previsto una serie di aiuti a famiglie e lavoratori, anticipando il varo dell'[atteso Decreto Sostegno](#).



Consulenti del Lavoro - approfondimento del 16 marzo 2021

scarica l'approfondimento su smart working bonus baby sitter e congedi parentali

Sulle novità introdotte si sono soffermati i Consulenti del Lavoro con **l'approfondimento del 16 marzo 2021, Il decreto legge n.30/2021 Smart working, congedi parentali e bonus baby sitter.**

In caso di impiego della **didattica a distanza per sospensione dell'attività scolastica in presenza** del figlio minore di 16 anni, di sua infezione da Covid o di quarantena della classe, il Governo permette a uno dei due genitori di fruire dello **smart working** fino al **30 giugno 2021**, dei **congedi parentali** talvolta parzialmente retribuiti e, **solo ad alcuni lavoratori, dei buoni da spendere per servizi di cura dei figli.**

Ecco quindi, che si configura una **scala gerarchica**, con in testa la modalità del lavoro agile, e poi gli altri interventi di sostegno a lavoratori e famiglie.

È il citato **Decreto Legge numero 30** che, al primo comma dell'articolo 2 stabilisce quanto segue:

“Il genitore di figlio convivente minore di anni sedici, lavoratore dipendente, alternativamente all'altro genitore, può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto”.

Smart working in caso di DAD: congedi e bonus baby sitter solo quando non è possibile

Non lavorare per stare a casa con i figli è l'*estrema ratio*: solo quando non è possibile **lo smart working** si ha la possibilità di astenersi dal lavoro mantenendo il posto.

Le condizioni con cui si può ritenere impossibile, peraltro, l'utilizzo della modalità agile per alcuni attività lavorative non sono del tutto chiare, dal momento che la loro individuazione viene demandata, nei fatti, all'**accordo tra lavoratore e datore di lavoro** che, essenzialmente, si traduce in una **scelta unilaterale** del secondo.

Ecco, quindi, che il citato Decreto, al secondo comma dell'articolo 2 già richiamato, si limita a stabilire:

“Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, il genitore lavoratore dipendente di figlio convivente minore di anni quattordici, alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica

in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio".

L'astratto riferimento alla "*prestazione di lavoro agile*" senza specificazioni di sorta, quindi, farebbe pensare ad un rinvio alla fattispecie prevista dagli articoli [18 e seguenti della Legge 81/2017](#) che richiede la formalizzazione di un accordo sull'utilizzo dello smart working.

Viceversa, in mancanza di un accordo in tal senso si presenta [un problema interpretativo](#), evidenziato anche dai Consulenti del Lavoro.

In questa direzione, comunque, si stanno muovendo **le associazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro** che progressivamente stanno stipulando diverse **convenzioni sull'impiego del lavoro agile** proprio al fine di sopperire a questa mancanza di regolamentazione.

<https://www.informazionefiscale.it/smart-working-figli-DAD-prima-di-congedi-parentali-bonus-baby-sitter>