

Roma 14/05/2021 Prot.103

Ai Segretari Generali Regionali  
Al Comitato Esecutivo Nazionale  
Alle Strutture Regionali  
Ai Responsabili Sindacali

## Oggetto: Legge 6 maggio 2021 n. 61 - Congedi per i genitori lavoratori e smart working



### L'ARGOMENTO

La Legge 6 maggio 2021 n. 61 di "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30, recante misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena", pubblicata nella G.U. n.112 del 12 maggio 2021, ha apportato, in sede di conversione, modifiche al D.L. 13 marzo 2021 n. 30 sia in tema di congedi per i genitori lavoratori dipendenti, sia di smart working.



### I DETTAGLI

In particolare, le modifiche, in sede di conversione, hanno riguardato:

- la possibilità per il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di 16 anni, alternativamente all'altro genitore, di svolgere la prestazione di lavoro in smart working per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza o dell'attività educativa in presenza, oltre che, come già previsto, in caso di infezione da SARS-CoV-2 del figlio o per la durata della quarantena a seguito di contatto ovunque avvenuto;
- la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in smart working è stata riconosciuta a entrambi i genitori di figli di ogni età con disabilità (accertata ai sensi dell'art. 3, commi 1 e 3, della L. 5 febbraio 1992, n. 104), con disturbi specifici dell'apprendimento o con bisogni educativi speciali, nonché nell'ipotesi in cui i figli frequentino centri diurni a carattere assistenziale, dei quali sia disposta la chiusura;

- la possibilità per il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di 14 anni, alternativamente all'altro genitore, di astenersi dal lavoro nei casi in cui la prestazione non possa essere svolta in modalità agile, per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza o dell'attività educativa in presenza, oltre che in caso di infezione da SARS-CoV-2 del figlio o per la durata della quarantena. Il medesimo beneficio viene riconosciuto anche ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità (art. 3, comma 3, L. n. 104/1992), a prescindere dall'età del figlio, in caso di infezione da SARS-CoV-2 del figlio, per la durata della quarantena oppure per sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza nonché per chiusura dei centri diurni a carattere assistenziale. Peraltro, questo tipo di congedo potrà essere fruito in forma giornaliera o oraria;
- ferma restando per il pubblico impiego la disciplina del lavoro agile stabilita dai contratti collettivi nazionali, viene riconosciuto al lavoratore che svolge l'attività in smart working il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. Inoltre, l'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non potrà avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.

Nella Legge viene confermato che le misure previste a tutela dei genitori lavoratori, come modificate in sede di conversione, saranno applicate sino al 30 giugno 2021.

Cordiali saluti

p. LA SEGRETERIA NAZIONALE

Mario Marras Massimo Saotta