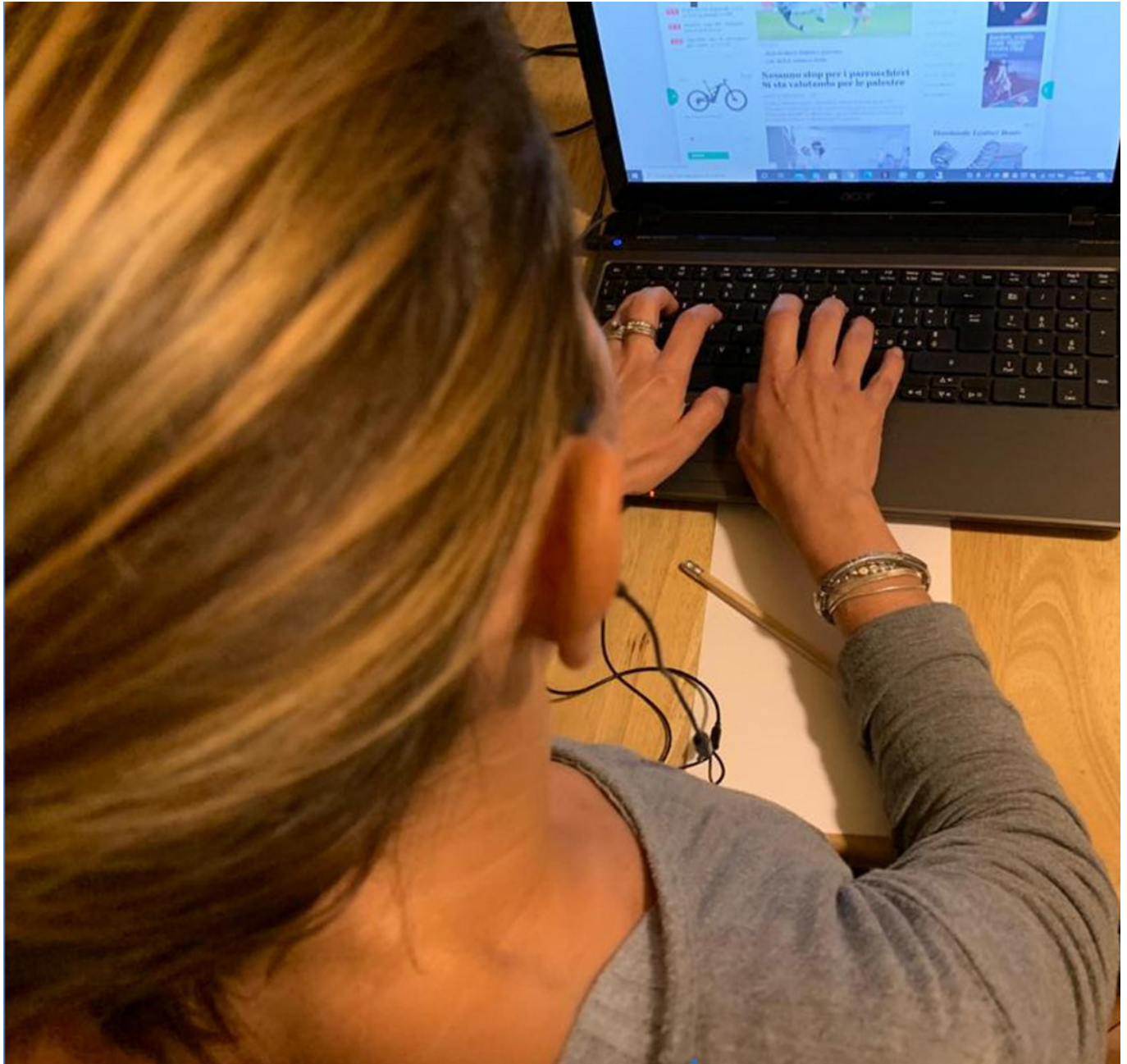


# Congedi, bonus baby sitting e smart working: una beffa a chi paga la crisi



Presidente Del Consiglio dei Ministri Mario Draghi; Ministro del Lavoro Andrea Orlando; Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia Elena Bonetti,

vogliamo portare alla vostra attenzione l'inefficacia delle disposizioni previste del Decreto Legge del 13 Marzo 2021 numero 30, in riferimento alla possibilità di fruire di congedi indennizzati al 50% della retribuzione per figli minori di 14 anni e di congedi non retribuiti per figli tra i 14 e i 16 anni

solo come misura alternativa allo smart working.

Ci sembra evidente che ritenere lo smart working la misura principale di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sia del tutto improprio e totalmente non rispondente alle difficoltà che lavoratrici e lavoratori stanno incontrando nella difficile fase che prevede l'inasprimento di misure volte al contenimento del contagio da COVID-19. Lo smart working è, a tutti gli effetti, una prestazione lavorativa, e in nessun modo può essere ritenuto uno strumento valido a conciliare tempi di vita e di lavoro in alternativa ai congedi parentali per covid -19

Inoltre, indennizzare solo al 50% i congedi e limitare a pochissime categorie l'accesso al "bonus baby sitting" configura un ulteriore danno a tutte quelle figure del lavoro che già stanno pagando un prezzo altissimo a causa dell'emergenza sanitaria ed economica che il paese attraversa ormai da oltre un anno.

Infine, le misure previste dal Decreto Legge del 13 Marzo 2021 non si pongono l'obiettivo di correggere lo storico squilibrio di genere nella distribuzione dei carichi di cura e il gap salariale, non prevedendo incentivi per padri che decidono di usufruire degli strumenti di conciliazione.

Siamo quindi a richiedere con urgenza una modifica normativa di questi provvedimenti, che preveda

L'accesso ai congedi per figli minori di 16 anni indennizzati al 100% della retribuzione per tutte le lavoratrici e i lavoratori che ne facciano domanda, indipendentemente dal fatto che si trovino o meno in smart working al momento della richiesta stessa, prevedendo meccanismi di incentivo per la fruizione dei congedi da parte dei padri.

Il diritto all'opzionalità soggettiva tra i due istituti, senza che sia possibile al datore di lavoro rifiutare l'accesso ai congedi.

La possibilità per entrambi i genitori di poter usufruire dei congedi in contemporanea in caso di situazioni con particolari carichi familiari.

L'accesso al bonus Babysitter in alternativa ai congedi per tutti coloro che ne facciano richiesta, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro e dal settore di appartenenza, ivi compresi coloro che sono impegnati in attività lavorativa in Smart Working.

Possibilità di accedere contemporaneamente al bonus baby sitter e ai congedi per genitori single.

Contestualmente chiediamo l'apertura, non più rimandabile, di un tavolo di confronto a tutto campo sui numerosi aspetti del lavoro agile, definendone ambiti, obiettivi e modalità, riconoscendone a tutti gli effetti la natura di prestazione lavorativa dipendente, al fine anche di evitare confusioni e improprie commistioni con gli istituti e gli strumenti propri delle politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro.

© 2021 IL NUOVO MANIFESTO SOCIETÀ COOP. EDITRICE