

Lavoro Agile, priorità per i genitori con figli sino a 12 anni

(Fonte: <https://www.pensionioggi.it/>)

Lo prevede un passaggio della bozza di decreto legislativo attuativo della direttiva comunitaria n. 1158/2019 in un'ottica di maggiore equilibrio tra attività professionale e vita familiare. Analogo diritto anche per i cd. «caregivers».

Il Governo rilancia il lavoro agile come strumento di conciliazione delle esigenze vita-lavoro per la cura dei figli e dei disabili. I datori di lavoro dovranno, infatti, concedere priorità alle richieste di «smart working» provenienti dai genitori **con figli fino a 12 anni** e dai lavoratori che prestano assistenza ai diversamente abili. Lo prevede, tra l'altro, un passaggio della bozza di decreto legislativo all'esame del Parlamento che recepisce la direttiva Ue n. 1158/2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori.

Lavoro Agile sino al 12° anno di vita del bimbo

Il provvedimento, in un'ottica di promozione della condivisione dei compiti di cura dei figli estende il diritto alla priorità per le richieste di esecuzione del lavoro in modalità agile ad **entrambi i genitori di figli sino al 12° anno di età**, eliminando qualsiasi limite di età nel caso di figlio disabile. Fino ad ora il diritto in questione è stato riconosciuto alle **sole madri** ed entro il **3° anno dalla conclusione del congedo obbligatorio di maternità**. La novella si abbina, peraltro, con la possibilità, introdotta dallo stesso provvedimento, per i genitori di fruire del congedo parentale [sino al 12° anno dei figli](#) (si veda qui per dettagli).

Caregivers

Il diritto alla priorità nella richiesta di effettuare il lavoro in modalità agile, peraltro, viene esteso anche in favore dei lavoratori che usufruiscono delle **due ore di permesso giornaliero** o dei **tre giorni mensili** per l'assistenza al familiare affetto da disabilità grave. Si introduce, pertanto, la possibilità di accordi di lavoro flessibile anche nei **confronti dei prestatori di assistenza**, al fine di agevolare i carichi di cura gravanti sui lavoratori.

In senso analogo va letta la stessa priorità per le richieste di «smart working» prevista nei confronti dei lavoratori definiti «**caregivers**» ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205. Si tratta cioè della «persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale

e continua di lunga durata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o sia titolare di indennità di accompagnamento».

Inoltre, in una prospettiva di tutela dei lavoratori che presentano la richiesta di lavoro agile, è considerata nulla qualsiasi azione di carattere ritorsivo o discriminatorio, adottata dal datore di lavoro.

Approfondimenti

[Lavoro Agile, debutta l'Osservatorio nazionale bilaterale](#)

[Lavoro Agile, promosse le linee guida per la futura regolamentazione](#)

[Lavoratori Fragili, cambiano i requisiti per lo smart working](#)