



NOTA DI AGGIORNAMENTO NR. 11/2021

Roma 14/03/2021

Oggetto: AIUTI AI GENITORI LAVORATORI DIPENDENTI E AUTONOMI

Gentile Cliente,

Con il D.L. n. 30 del 13 marzo 2021 sono stati "anticipati", nell'art. 2, i **congedi per genitori e bonus baby sitting**, introdotti *in extremis*, per aiutare i genitori di figli in quarantena o in DAD a causa della chiusura delle scuole dovuta alle nuove restrizioni. Un tris di aiuti per le famiglie che si trovano con difficoltà a combinare il lavoro con la didattica a distanza. I provvedimenti sono stati tempestivamente inclusi nell'ambito del decreto che introduce nuove restrizioni, così da accompagnare la transizione di ben 10 regioni italiane in zona rossa.

SMART WORKING PER GENITORI LAVORATORI DIPENDENTI

La norma, contenuta nell'art. 2, comma 1 del decreto, prevede che

fino al 30 giugno i lavoratori dipendenti, con **figli minori di 16 anni conviventi**¹, potranno chiedere di svolgere la prestazione di **lavoro in modalità agile** sino a quando le scuole resteranno chiuse. Lo stesso diritto è riconosciuto nel caso in cui il figlio sia costretto in quarantena oppure affetto da Covid-19.

Solo nel caso in cui **non sia possibile lavorare in smart working, per chi abbia figli minori di 14 anni**, si potrà chiedere di usufruire di un **congedo retribuito al 50%**.

Viene quindi riconosciuto, alternativamente all'altro genitore, di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della:

¹ La **convivenza**, secondo precedenti istruzioni operative INPS (circ. nn. 116/2020 e 132/2020) sussiste quando il figlio ha la residenza anagrafica nella stessa abitazione del genitore richiedente.

- 1) **sospensione dell'attività didattica in presenza** del figlio;
- 2) **infezione da SARS Covid-19** del figlio²;
- 3) **quarantena del figlio** disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di **contatto ovunque avvenuto**³.

Il figlio, per il quale si fruisce dello smart working deve essere **minore di anni 16**. Pertanto, si decade dal "diritto" al compimento del 16° anno di età.

Il genitore lavoratore dipendente, **con prole under 14**, può astenersi da lavoro (in alternanza con l'altro genitore) 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 Covid, nonché alla durata della quarantena del minore.

Il comma 4 dell'art. 2 precisa che gli "eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, fruiti dai genitori a decorrere dal 1° gennaio 2021, [...] durante i periodi di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, di durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, di durata della quarantena del figlio, possono essere convertiti" **retroattivamente** nel nuovo congedo previsto al "comma 2 con diritto all'indennità".

Il comma 5 dell'art. 2 stabilisce che **per i figli di "età compresa fra i 14 e i 16 anni**, uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto al ricorrere delle condizioni di cui al comma 2, primo periodo, ovvero

² Costituisce una novità anche il punto 2: giustifica il ricorso allo smart working anche l'infezione da SARS Covid-19 del figlio under 16, ovunque questa sia stata contratta.

³ Con riferimento al punto 3 si fa notare che, rispetto alla **precedente formulazione** valida fino al 31 dicembre 2020 (art. 21-bis del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito in legge 13 ottobre 2020, n. 126, come modificato dall'art. 22 del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137 convertito in legge 18 dicembre 2020, n. 176), il legislatore ha esteso la possibilità di fruire del lavoro agile a tutte le ipotesi di quarantena del figlio per contatto ovunque avvenuto in luogo delle specifiche causali giustificative previste dal decreto Agosto (contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, nel corso di attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati nonché all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche).

di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro".

Tali periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

In entrambi i casi l'astensione dal lavoro è ammessa 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.

Anche con riguardo alla disciplina dei congedi va rilevata una importante novità. Il legislatore ammette la possibilità di fruire dei congedi (indennizzati o no) solo a condizione che non si possa ricorrere allo smart working ("Solo ed esclusivamente nelle ipotesi in cui la prestazione lavorativa non può essere svolta in modalità agile"), e non anche "in alternativa" allo stesso come invece in precedenza previsto dal decreto Agosto

Le misure si applicano **fino al 30 giugno 2021**.

Genitori di figli disabili gravi

Si ricorda che l'art. 21 ter del decreto Agosto ha previsto che, fino al 30 giugno 2021, e anche in assenza degli accordi individuali, i genitori lavoratori dipendenti privati con almeno un figlio con disabilità grave (legge 5 febbraio 1992, n. 104) **hanno diritto di svolgere l'attività lavorativa in modalità agile**, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica.

Il congedo (retribuito al 50%) può essere chiesto anche dai genitori di figli con disabilità (in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, legge n. 104/1992), iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura.

Conversione dei periodi di congedo parentale

Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, fruiti dai genitori **dal 1° gennaio 2021 e fino al 13 marzo**

2021 (data di entrata in vigore del decreto legge n. 30 del 2021) durante i periodi di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, di durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, di durata della quarantena del figlio, possono essere convertiti **retroattivamente** a domanda nel congedo Covid indennizzato al 50% e non sono computati nè indennizzati a titolo di congedo parentale.

Anche queste misure si applicano fino al 30 giugno 2021.

LAVORATORI AUTONOMI E ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

I lavoratori iscritti alla **gestione separata INPS**, secondo quanto indicato al comma 6, i **lavoratori autonomi**, il personale occupato per far fronte alla pandemia, oltre a medici, infermieri, tecnici di laboratorio e radiologia, gli operatori sanitari (dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato) "per i figli conviventi minori di anni 14, possono scegliere di ricevere tra la corresponsione di uno o più bonus per l'acquisto di **servizi di baby-sitting** nel limite massimo complessivo di **100 euro settimanali**".

Il bonus viene erogato mediante il libretto famiglia e può essere usato per i centri estivi e servizi integrativi per l'infanzia, servizi socio-educativi territoriali, centri con funzione educativa e ricreativa e servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia. Il bonus è riconosciuto anche ai **lavoratori autonomi non iscritti all'INPS**, subordinatamente a una comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari. La fruizione del bonus è consentita solo se l'altro genitore non accede ad altre tutele o al congedo Covid di cui al citato comma 2.

Per presentare istanza è necessario che l'INPS diffonda una o più circolari esplicative con le modalità operative per accedere ai benefici. Le domande saranno accolte in ordine cronologico. Il Governo ha stanziato, per finanziare le misure contenute nell'art. 2, risorse per oltre 280 milioni di euro; a tal riguardo, il decreto legge stabilisce che, sulla base delle domande pervenute, l'INPS provvederà al monitoraggio dei fondi residui comunicando i risultati al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'Economia e delle finanze.

Qualora emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS **non prende in considerazione ulteriori domande**".

Novità per lavoratori autonomi non iscritti all'INPS

Il bonus è riconosciuto anche ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS (non è espressamente specificato se solo per i figli conviventi minori di anni 14). Il riconoscimento è subordinato alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari. Questa la definizione della norma, anche se il testo non è ben chiaro sugli stanziamenti pubblici ai quali le Casse potranno attingere per erogare la misura (e quindi individuare il numero dei beneficiari).

Le misure si applicano fino al 30 giugno 2021.

Il legislatore non vieta espressamente la possibilità di riconoscere il bonus baby sitting per le prestazioni rese dai familiari. Sarà l'INPS, con la circolare di prossima pubblicazione, a stabilire se tali prestazioni rientrano tra quelle ammissibili al beneficio unitamente alle modalità operative per accedere al bonus.

Per quanto riguarda **l'alternanza tra genitori** si fa presente che

per i giorni in cui un genitore svolge la prestazione di lavoro in modalità agile o fruisce del congedo indennizzato o non indennizzato oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire dell'astensione per congedo di cui ai commi 2 e 5, o del bonus baby-sitting di cui al comma 6, a meno che non sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle misure di cui ai commi da 1 a 6 (smart working, congedi e bonus baby-sitting).

Inoltre il bonus baby sitting può essere fruito solo se l'altro genitore non accede ad altre tutele o al congedo indennizzato Covid e comunque in alternativa allo smart working per figli under 16, congedo indennizzato Covid nonché per eventuali periodi di congedo parentale.

A disposizione per chiarimenti

Cordiali saluti

Marco Tomassetti

Studio Tomassetti & Partners