

STUDIO ASSOCIATO

Rag. Franco Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Franca Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Giovanni Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Raffaele Triggiani

COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

Dott. Stefano Dani

COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli 16/03/2021

A tutte le Aziende
loro sedi

Circolare Flash n. 6

Oggetto: **EMERGENZA CORONAVIRUS: LAVORO AGILE E NUOVI CONGEDI PER I GENITORI CON FIGLI MINORI**

- **Decreto Legge 13 marzo 2021, n. 30**

IN SINTESI

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 62 del 13 marzo 2021 è stato pubblicato il Decreto Legge 13 marzo 2021, n. 30, con il quale il Governo dispone nuove misure volte a fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19. Tra le misure, il Governo ripropone la possibilità, per i genitori di figli under 16, di svolgere la prestazione in modalità agile o di accedere, alternativamente, a nuovi congedi parentali qualora i figli minori siano in didattica a distanza, in quarantena ovvero abbiano contratto il virus.

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 62 del 13 marzo 2021 è stato pubblicato il **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".

Oltre ad introdurre nuove misure volte a contenere l'emergenza sanitaria, l'articolo 2 del decreto ripropone la possibilità, per i genitori di figli under 16, di svolgere la **prestazione in modalità agile** o di accedere, alternativamente, a **nuovi congedi parentali**, qualora i figli minori siano in didattica a distanza, in quarantena ovvero abbiano contratto il virus COVID-19.

La norma è in vigore dal 13 marzo 2021 e produrrà i suoi effetti **sino al 30 giugno 2021**, salvo successive proroghe.

LAVORO AGILE PER FIGLI IN DAD, MALATI O IN QUARANTENA

Il comma 1, articolo 2 del DL n. 30/2021 prevede la possibilità di svolgere la **prestazione lavorativa in modalità agile**,

- per i **genitori di figli conviventi** con **età inferiore a 16 anni**,
- per un **periodo corrispondente in tutto o in parte** alla durata
 - della **sospensione dell'attività didattica in presenza** del figlio,
 - dell'**infezione da SARS COVID-19** del figlio,
 - della **quarantena del figlio** disposta dal competente Dipartimento della ASL, a seguito di **contatto ovunque avvenuto**.

Il diritto allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile può essere esercitato **solamente da un genitore alla volta.**

In proposito, preme ricordare che, **fino al 30 aprile 2021**, data attualmente fissata per il termine dello stato di emergenza, il lavoro agile è attivabile con la **procedura semplificata** che consente ai datori di lavoro privati di far ricorso a tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, per ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla Legge n. 81/2017, previa comunicazione di lavoro agile (smart working).

CONGEDO PARENTALE PER FIGLI IN DAD, MALATI O IN QUARANTENA

Ai sensi dei commi 2 e 3, articolo 2 del DL n. 30/2021, esclusivamente **nelle ipotesi in cui il lavoratore non possa svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile**, i **genitori** lavoratori dipendenti di **figli conviventi** con **età inferiore a 14 anni**,

- hanno diritto ad un **congedo parentale**,
- per un **periodo corrispondente in tutto o in parte** alla durata
 - della **sospensione dell'attività didattica in presenza** del figlio,
 - dell'**infezione da SARS COVID-19** del figlio,
 - della **quarantena del figlio** disposta dal competente Dipartimento della ASL, a seguito di **contatto ovunque avvenuto**.

Il diritto alla fruizione del congedo alternativo al lavoro agile può essere esercitato **solamente da un genitore alla volta.**

Il congedo parentale in parola è **indennizzato dall'INPS**, nella misura del **50%** della **retribuzione media globale giornaliera** calcolata come previsto dall'art. 23 del D.Lgs n. 151/2001, **ad esclusione dei ratei di mensilità aggiuntive**. I periodi di congedo sono coperti da contribuzione figurativa.

Gli eventuali **periodi di congedo parentale** richiesti ai sensi degli **artt. 32 e 33 del D.Lgs n. 151/2001** e fruiti a decorrere **dal 1° gennaio 2021 e fino al 13 marzo 2021** (data di entrata in vigore del DL n. 30/2021), limitatamente ai periodi coincidenti con

- la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio,
- la durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, ovvero
- la durata della quarantena del figlio,

possono essere convertiti, su richiesta del lavoratore, nel congedo specificatamente previsto a tutela di tali periodi dall'**articolo 2, comma 2 del DL n. 30/2021**, e con diritto all'indennità in relazione allo stesso prevista, e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

Congedo per figli tra 14 e 16 anni

Qualora **non vi sia la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile**, i **genitori** lavoratori dipendenti di **figli conviventi** con **età compresa tra 14 e 16 anni**,

- hanno diritto ad **astenersi dal lavoro**,
- per un **periodo corrispondente in tutto o in parte** alla durata
 - della **sospensione dell'attività didattica in presenza** del figlio,
 - dell'**infezione da SARS COVID-19** del figlio,
 - della **quarantena del figlio** disposta dal competente Dipartimento della ASL, a seguito di **contatto ovunque avvenuto**.

Il diritto alla fruizione del periodo di astensione del lavoro può essere esercitato **solamente da un genitore alla volta.**

In questo caso, per il periodo di astensione, il lavoratore non ha diritto a indennità o a retribuzione, né al riconoscimento di contribuzione figurativa, ma vige il divieto di licenziamento e il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Congedo in presenza di figli in situazione di gravità

Il diritto al congedo parentale, indennizzato al 50%, è riconosciuto anche ai **genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata**, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, Legge n. 104/1992, purché

- iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la **sospensione dell'attività didattica in presenza**, ovvero
- ospitati in **centri diurni** a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la **chiusura**.

BONUS BABY-SITTING

Il comma 6, articolo 2 del DL n. 30/2021 dispone, a favore dei lavoratori

- **iscritti alla Gestione Separata INPS**,
- **autonomi** (anche se non iscritti all'INPS, previa comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari),
- dei comparti della **Pubblica Sicurezza**, della **Difesa** e del **Soccorso Pubblico** impegnati per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19,
- **dipendenti del Sistema Sanitario** (pubblico e privato accreditato) in qualità di medici, infermieri, tecnici di laboratorio biomedico, tecnici di radiologia medica e operatori socio-sanitari,

che abbiano **uno o più figli conviventi minori di 14 anni**, la corresponsione di un **bonus** da utilizzare a scelta

- per l'acquisito di **servizi di baby-sitting**, ovvero
- per l'**iscrizione a centri estivi**, a **servizi integrativi per l'infanzia** ex art. 2, D.Lgs n. 65/2017, servizi socio educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa o ai servizi integrativi innovativi per la prima infanzia.

Qualora il lavoratore opti per l'acquisto di servizi di *baby-sitting*, come già nelle precedenti occasioni, il buono verrà corrisposto, nella misura massima di 100 euro a settimana, mediante il **libretto famiglia** di cui all'art. 54-bis del DL n. 50/2017 e per prestazioni che attengano alle casistiche che danno diritto al lavoro agile viste in precedenza, quindi per prestazioni che consentano l'accudimento dei figli per i periodi

- di **sospensione dell'attività didattica in presenza** del figlio,
- di **infezione da SARS COVID-19** del figlio,
- di **quarantena del figlio** disposta dal competente Dipartimento della ASL, a seguito di **contatto ovunque avvenuto**.

Qualora, invece, il lavoratore scelga il bonus per l'iscrizione ai centri estivi o agli altri servizi sopra menzionati, l'importo del bonus, sempre nella misura massima di 100 euro settimanali, è erogato direttamente al richiedente.

La fruizione del bonus per servizi integrativi per l'infanzia è incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido nella versione riformulata dalla Legge n. 160/2019.

Infine, preme evidenziare che il **bonus** spettante ai lavoratori sopra elencati può essere fruito **solo se l'altro genitore non accede al congedo parentale** sopra descritto e, **comunque**, si intende **alternativo** alle misure di cui ai commi 1, 2, 3 e 4, articolo 2 del DL n. 30/2021, quindi è alternativo anche allo svolgimento della prestazione in modalità agile.

ALTERNATIVITÀ DELLE TUTELE

Il comma 7, articolo 2 del DL n. 30/2021 prevede esplicitamente che le **tutele** offerte dalla medesima norma siano tra loro **alternative**: in particolare, **laddove un genitore svolga la prestazione di lavoro in modalità agile o fruisca del congedo parentale** alternativo alla stessa, ovvero non svolga alcuna attività lavorativa o sia sospeso dal lavoro, **per le medesime giornate, l'altro genitore non può fruire né dell'astensione** dal lavoro prevista dai commi da 2 a 5 **né del bonus** di cui al comma 6.

Unica eccezione a tale regola è rappresentata dalla possibilità che uno dei due lavoratori sia genitore di altri figli minori di 14 anni, avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle misure di cui ai commi da 1 a 6.

ACCESSO AI CONGEDI E AL BONUS

L'accesso al congedo parentale nonché al bonus previsto dall'articolo 2 del DL n. 30/2021 è soggetto a **specificata istanza da presentare all'INPS**, secondo le modalità che saranno diramate dall'Istituto previdenziale e nei limiti delle risorse stanziare.

Si attendono, pertanto, le necessarie indicazioni operative da parte dell'INPS per la concreta effettuazione delle domande di accesso ai congedi e di erogazione del bonus.

Studio Associato Peruzzi Triggiani Dani