



Coronavirus. Sostegni alle famiglie: analisi dei punti principali della normativa per l'emergenza

Smart working per genitori lavoratori dipendenti

Tra le misure di sostegno alla famiglia, l'art. 2, comma 1, del decreto legge 13 marzo 2021, n. 30 riconosce al genitore, lavoratore dipendente, di figlio convivente minore di anni 16, alternativamente all'altro genitore, di svolgere l'attività lavorativa in smart working fino alla data del 30 giugno 2021 con le seguenti modalità operative:

1. per il periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio;
2. per il periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata dell'infezione da Covid-19 del figlio;
Nota: deve trattarsi di infezione da Covid 19 ovunque contratta inerente al figlio con età inferiore ai 16 anni ovunque contratta (il figlio deve essere convivente ovvero avere la residenza anagrafica nella stessa abitazione del genitore richiedente come dettato dalle circolari INPS n. 116/2020 e 132/2020).
3. per il periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della quarantena del figlio disposta dall'Azienda sanitaria locale territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Nota: vi è da segnalare che in precedenza la quarantena per contatto del figlio si riferiva al solo contagio avvenuto 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.

Ora invece la nuova normativa ha esteso il concetto prevedendo testualmente: "a seguito di contatto ovunque avvenuto".

*Si rammenta, al solo scopo informativo, che rimane in vigore fino al **30 giugno 2021** la norma di cui all'art. 21 ter del decreto agosto che prevede per i genitori lavoratori dipendenti privati con almeno un figlio affetto da disabilità grave la possibilità di svolgere l'attività lavorativa in smart working, **anche senza accordi individuali**, se nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e sempre fatto salvo che l'attività lavorativa in questione non richieda la presenza fisica del lavoratore in questione.*

Congedi genitori lavoratori dipendenti

Il comma 2 dell'articolo 2 del decreto legge n. 30 del 2021 dispone la possibilità, di fruire dei congedi parzialmente indennizzati per i figli under 14 e non indennizzati per i figli da 14 anni a 16 anni (**con il compimento del 16 anno non si ha più diritto**).

Nota: 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 Covid-19 del figlio ovvero alla durata della quarantena del figlio.

Da notare che i congedi di cui sopra (indennizzati o non indennizzati) spettano solo nelle ipotesi in cui "la prestazione lavorativa non può essere svolta in modalità smart working".

*Sempre fino al **30 giugno 2021** resta in vigore la norma che prevede il congedo indennizzato al 50%. per i "genitori di figli con disabilità" in situazione di gravità (Legge 5 febbraio 1992, n. 104), 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.*



In buona sostanza la norma prevede quanto segue:

1. **figlio convivente minore di anni 14:** il genitore lavoratore dipendente di figlio convivente minore di anni 14, in alternativa all'altro genitore, può usufruire di un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione spettante (**su tali periodi matura comunque la contribuzione figurativa**);
2. **figlio di età compresa fra 14 e 16 anni:** uno dei genitori può astenersi dal lavoro senza corresponsione di alcuna indennità e senza riconoscimento di alcuna contribuzione figurativa (**al genitore risulta applicabile il divieto di licenziamento e il diritto alla conservazione del posto di lavoro**).

***Nota:** per i giorni in cui un genitore svolge la prestazione di lavoro in modalità agile o fruisce del congedo oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire della modalità di lavoro agile, del congedo o del bonus, salvo che non sia genitore anche di altri gli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle misure previste dalla nuova normativa in materia.*

Congedi parentali da convertire in Congedi Covid-19

È prevista la possibilità, per le lavoratrici e i lavoratori che hanno fruito a far data dal **1° gennaio 2021 e fino al 13 marzo 2021**, dei congedi parentali di cui agli art. 32 e 33 del D.Lgs. 151/2001, di poter richiedere la conversione di tali congedi parentali nel congedo straordinario previsti dal Decreto Legge n. 30-2021 (comma 2 e comma 3) se i congedi parentali goduti, sono stati utilizzati nel corso di sospensione della didattica in presenza del figlio, di quarantena del figlio, o nel corso dell'infezione da Covid – 19.

***Nota:** i congedi parentali possono essere convertiti a domanda dell'interessato nel congedo Covid-19, come indicato nel comma 2 dell'art. 2 del d.l. 30/2021, con diritto all'indennità e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale*

Bonus baby sitter

Il comma 6 dell'art. 2 del **decreto legge n. 30/2021** prevede il riconoscimento di uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby sitter nel limite massimo complessivo di **100 euro settimanali** per prestazioni effettuate a seguito di:

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

Soggetti a cui spetta il bonus

1. soggetti aventi diritti:

- lavoratori iscritti alla gestione separata INPS;
- i lavoratori autonomi non iscritti all'Inps;
- il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori socio-sanitari, **per i figli conviventi minori di anni 14.**

***Nota:** per i lavoratori autonomi non iscritti all'Inps, il bonus è erogato subordinatamente alla comunicazione del numero dei beneficiari da parte delle rispettive casse previdenziali.*

2. Erogazione del bonus

L'erogazione del bonus avviene attraverso **"il libretto famiglia"** o, in alternativa, direttamente al richiedente, per la comprovata iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia di cui all'articolo 2, del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia.

***Nota:** il bonus per servizi integrativi per l'infanzia è incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido; inoltre il bonus baby sitting dovrebbe essere riconosciuto anche per le prestazioni rese dai familiari dei lavoratori aventi diritto e a tal proposito occorrerà attendere le istruzioni Inps specifiche).*

Infine il bonus baby sitting può essere fruito solo se l'altro genitore non gode di altre tutele o del congedo indennizzato Covid ovvero del lavoro in "smart working" per figli under 16.

3. Durata del beneficio

La misura si applica fino alla data del 30 giugno 2021.