

## **DECRETO COVID MARZO 2021.**

### **INTERVENTI DI SOSTEGNO PER LAVORATORI CON FIGLI MINORI IN DIDATTICA A DISTANZA O IN QUARANTENA.**

Il provvedimento licenziato dal Consiglio dei Ministri lo scorso 12 marzo e in vigore a partire dal 13 marzo, oltre a disporre nuove e più severe restrizioni per il periodo compreso tra il 15 marzo ed il 6 aprile in ragione della maggiore diffusione del Covid-19, prevede nuovi interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena.

Di seguito una breve analisi delle norme contenute nell'articolo 2 del decreto legge 13 marzo 2021, n. 30.

#### **LAVORO IN MODALITÀ AGILE PER GENITORI LAVORATORI DIPENDENTI**

Il genitore di figlio **convivente minore di anni sedici**, lavoratore dipendente, alternativamente all'altro genitore, può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile nei seguenti casi per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della:

- sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio;
- infezione da SARS Covid-19 del figlio,
- quarantena del figlio disposta dalla Asl a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Il figlio per il quale si fruisce del lavoro in modalità agile **deve essere minore di anni 16**. Pertanto, si decade dal diritto al compimento del 16° anno di età. La convivenza, secondo precedenti istruzioni operative INPS sussiste quando il figlio ha la residenza anagrafica nella stessa abitazione del genitore richiedente.

Si ricorda che l'articolo 21-ter del decreto Agosto ha previsto che, fino al 30 giugno 2021, e anche in assenza di accordi individuali, i genitori lavoratori dipendenti privati con almeno un figlio con grave disabilità, hanno diritto di svolgere l'attività lavorativa in modo agile, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza.

#### **CONGEDI GENITORI LAVORATORI DIPENDENTI**

Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa **non possa essere svolta in modalità agile**, il genitore lavoratore dipendente di figlio convivente minore di **quattordici anni**, alternativamente all'altro genitore, **può astenersi dal lavoro** per un periodo corrispondente in tutto 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.

In questo caso al lavoratore è riconosciuta, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa. Tali periodi sono comunque coperti da contribuzione figurativa.

Tale beneficio è riconosciuto anche ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata, 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 caso di figli di **età compresa fra quattordici e sedici anni**, uno dei genitori, alternativamente

all'altro, ha diritto di astenersi dal lavoro al ricorrere delle condizioni sopramenzionate (impossibilità di svolgimento prestazione lavorativa in modalità agile, didattica a distanza, infezione da Sars Covid 19 e quarantena del figlio), ma in questo caso senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

### **CONVERSIONE DEI PERIODI DI CONGEDO PARENTALE**

Gli eventuali periodi di congedo parentale fruiti ai sensi del Testo unico sui congedi (d.lgs. 151/2001), a decorrere dal 1 gennaio 2021 fino al 13 marzo 2021 (data di entrata in vigore del decreto), 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 a domanda nel congedo "Covid" indennizzato al 50% e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.**

Anche queste misure si applicano fino al 30 giugno 2021.

### **BONUS BABY SITTER**

Il comma 6 dell'articolo 2 riconosce **la corresponsione di uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby sitter nel limite massimo complessivo di 100 euro settimanali.** Il bonus può essere utilizzato per far fronte alle medesime situazioni per cui è ammessa la possibilità di fruire dello smart-working e del congedo (sospensione attività didattica in presenza dei figli; infezione da Sars Covid 19 dei figli; quarantena dei figli) **per i figli conviventi minori di anni quattordici.**

Destinatari della prestazione sono:

- ✓ i lavoratori iscritti alla gestione separata INPS
- ✓ i lavoratori autonomi
- ✓ il personale del comparto sicurezza, difesa soccorso pubblico, impiegato per le esigenze commesse all'emergenza epidemiologica Covid 19;
- ✓ **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 sociosanitari.**

Il bonus, può essere fruito solo se l'altro genitore non accede ad altre tutele o al congedo Covid; viene erogato mediante il libretto famiglia o, in alternativa, direttamente al richiedente, per la comprovata iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia. La fruizione del bonus per servizi integrativi per l'infanzia è incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido

### **INCOMPATIBILITÀ**

Per i giorni in cui un genitore svolge la prestazione di lavoro in modalità agile o fruisce del congedo Covid oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire dell'astensione dal lavoro sopradescritta, o del bonus citato, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle misure illustrate.

### **LIMITE DI SPESA**

I benefici sopra descritti sono riconosciuti nel limite di spesa di 282,8 milioni dieuro per l'anno 2021. Le modalità operative per accedere ai benefici di sono stabilite dall'INPS.

## QUALI NOVITA?

Il decreto ha come priorità la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, unitamente al diritto dei minori di essere “accompagnati” in questa fase di ripresa della didattica a distanza.

Il Governo ha ripreso uno schema già adottato nel corso del 2020, andando a confermare perlopiù disposizioni già contenute nei precedenti provvedimenti normativi.

Sono state tuttavia apportate delle novità.

- 1) 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 (che limitava il contatto 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).
- 2) Costituisce una novità anche **il ricorso al lavoro agile per l'infezione da SARS Covid-19 del figlio minore di sedici anni ovunque questa sia stata contratta**.
- 3) Con riguardo alla disciplina dei congedi, il legislatore ammette **la possibilità di fruire dei congedi (indennizzati o no) solo a condizione “che non si possa ricorrere allo smart working”** e non anche in “alternativa” allo stesso, come invece in precedenza previsto dal Decreto Agosto.
- 4) Infine, il cosiddetto congedo “scuola”, nel caso in cui non sia possibile l'accesso al lavoro agile, costituisce, sulla base della formulazione della norma, **un diritto di natura potestativa del dirigente, che non può essere negato dall'amministrazione**. Quest'ultima **può regolare le modalità di esercizio del diritto** (certificazione da allegare alla domanda, eventuale preavviso, ecc.), senza possibilità di negare il beneficio o “sanzionare” l'assenza. La norma, a meno di ulteriori precisazione, non sembra prevedere eccezioni per il personale sanitario, quindi deve ritenersi applicabile anche ai dirigenti alle stesse condizioni previste per la generalità dei lavoratori.

Carlo Palermo  
Segretario Nazionale Anaa Assomed

Sandra Morano  
Coordinatrice Area Formazione Femminile Anaa Assomed

Chiara Rivetti  
Segretaria Anaa Assomed Regione Piemonte