

*Circolare per i Clienti di studio***N. 3 del 17/03/2021**

*A tutti i Clienti
Via e-mail
Loro sedi*

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

A seguito delle recenti misure restrittive appena stabilite dalle Autorità, e la conseguente sospensione dell'attività didattica in presenza, le aziende si troveranno a dover gestire problemi di conciliazione tra esigenze familiari e tempi di lavoro. Il Decreto Legge n. 30 del 13 marzo 2021 recante "Misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per i lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena" ha introdotto a favore dei genitori lavoratori diverse misure volte a fronteggiare i casi di sospensione delle attività scolastiche, di infezione o quarantena dei figli. Ecco un breve riepilogo delle misure che si potranno fruire dal 13 marzo fino al 30 giugno 2021.

PREMESSA

Le misure predisposte dal legislatore, di cui si parlerà in seguito, sono accomunate tutte dal medesimo presupposto. Il loro utilizzo infatti è previsto per un periodo corrispondente, in tutto o in parte, alla durata della:

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

È da notare che, il legislatore ha esteso la possibilità di beneficiare di tali facilitazioni a tutte le ipotesi di quarantena del figlio a prescindere dal luogo ove sia effettivamente avvenuto il contatto. Tale disposizione si differenzia quindi dalla precedente disciplina prevista dal Decreto Agosto, il quale predisponendo la possibilità di fruire di misure simili a quelle che vengono stabilite con il decreto in esame solo nel caso in cui il contatto si fosse verificato all'interno del plesso scolastico.

Tutte le misure predisposte dal legislatore hanno come presupposto la convivenza con il figlio. È quindi da specificare che il concetto di convivenza, sussiste quando il figlio ha la residenza anagrafica nella stessa abitazione del genitore richiedente. Pertanto, qualora il genitore ed il figlio risultino all'anagrafe residenti in due abitazioni diverse, le misure in esame non potranno essere fruite, non rilevando le situazioni di fatto. Nel caso di affidamento o di collocamento del minore, la convivenza è desunta dal provvedimento di affidamento o di collocamento al genitore richiedente il congedo.

Si rileva inoltre che per poter accedere alle misure predisposte dal legislatore nel Decreto in esame, l'età dei figli conviventi deve rientrare all'interno di determinati limiti di età differenziati a

seconda dalle varie misure. Per esemplificare, nel caso una misura sia fruibile solo nell'ipotesi di figlio convivente minore di anni 16, essa non potrà essere più utilizzata al momento del compimento del sedicesimo anno di età.

SMART WORKING E CONGEDO

Il lavoratore dipendente, genitore di figlio convivente minore di anni 16, ha il diritto di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile.

Nel caso in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, viene riproposta la possibilità, già prevista dal Decreto Agosto (vedi ns. circolare nr. 15/2020), di fruire di congedi parzialmente indennizzati o non indennizzati a seconda dell'età dei figli. Anche qui si rileva un importante elemento di differenziazione rispetto al Decreto antecedente: il congedo non rappresenta una possibilità arbitrariamente utilizzabile in alternativa al lavoro agile, ma esso potrà essere utilizzato solo nel caso in cui non sia realizzabile lo smart working.

Quindi, nelle ipotesi in cui il lavoratore non possa lavorare in modalità 'agile', al dipendente genitore di figlio convivente minore di anni 14, è riconosciuto il congedo con un'indennità (anticipata dall'azienda ma a carico INPS) pari al 50% della retribuzione spettante nel periodo di assenza. Inoltre tali periodi sono utili ai fini pensionistici.

Diversamente nel caso in cui l'età della prole sia compresa fra 14 e 16 anni: in questa ipotesi al lavoratore dipendente è riconosciuto il congedo, ma non verrà corrisposta alcuna indennità economica né accredito pensionistico (è una semplice assenza giustificata). A tali lavoratori è tuttavia garantita la tutela del divieto di licenziamento e il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

CONVERSIONE DEI PERIODI DI CONGEDO PARENTALE

Gli eventuali periodi di congedo parentale per:

- *figli fino a 12 anni;*
- *o eventuali periodi di prolungamento del congedo parentale per figli con handicap in situazione di gravità*

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, su richiesta del lavoratore, in congedo Covid indennizzato al 50%. Per effetto di tale conversione tali periodi non sono computati a titolo di congedo parentale.

BONUS BABY SITTER

Ulteriore misura a sostegno dei lavoratori è il riconoscimento della 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 le medesime situazioni per cui è ammessa la possibilità di fruire dello smart working e del congedo. Tuttavia i destinatari di questa misura sono:

- i lavoratori iscritti alla gestione separata INPS;*
- i lavoratori autonomi (anche se non iscritti all'INPS previa comunicazione da parte delle rispettive Casse previdenziali del numero di beneficiari);*
- 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;*

Tale bonus può essere utilizzato esclusivamente per i genitori di figli conviventi minori di anni 14. Le modalità di erogazione del bonus avvengono mediante libretto famiglia (quindi seguendo lo specifico e complesso iter di accreditamento che tale modalità prevede). In alternativa, il bonus viene invece direttamente destinato al richiedente qualora opti per l'iscrizione a centri estivi, a servizi integrativi per l'infanzia, a servizi socio-educativi territoriali, a centri con funzione educativa e ricreativa e a 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.

INCOMPATIBILITA'

Tutte le misure analizzate possono essere fruite dai lavoratori genitori in via alternativa tra di loro. Esemplificando quindi le misure appena trattate possono essere utilizzate da uno solo dei genitori conviventi con il figlio oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni. Di conseguenza per i giorni in cui uno dei due genitori:

- svolge la prestazione di lavoro in modalità agile;*
- fruisce del congedo;*
- non svolge alcuna attività lavorativa o sia sospeso per qualche motivo dal lavoro;*
- fruisce di riposi per allattamento*

l'altro genitore non potrà fruire dell'astensione per congedo, o del bonus baby-sitting. Unica eccezione è il caso in cui sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle misure sopra elencate.

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA ALL'INPS

L'accesso al congedo parentale nonché al bonus è soggetto a specifica istanza (esclusivamente in modalità telematica e che avrà effetto retroattivo) secondo le modalità che saranno diramate dall'Inps nei prossimi giorni. Si ritiene tuttavia verranno confermate le modalità già precisate nella nostra precedente circolare nr. 15/2020 cui si rimanda per dettagli.

A firma di tutto il personale dello Studio,

Buona giornata e buon lavoro