

*Circolare per i Clienti di studio***N. 12 del 13/12/2021**

A tutti i Clienti
Via e-mail

EMERGENZA COVID: CONGEDI PER I GENITORI CON FIGLI MINORI

A seguito della recrudescenza del contagio che si sta registrando in queste settimane riteniamo utile riepilogare gli interventi di sostegno per i lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena che la norma attuale prevede. Nel corso di questi due anni vi sono stati diversi provvedimenti che si sono avvicendati nel tempo, l'ultimo è il D.L. 146/2021, convertito in legge n. xx/2021, il 9/12 u.s.: ecco un breve riepilogo delle misure che si potranno fruire fino al 31 dicembre 2021.

Lavoratori dipendenti con figli minori di 14 anni

Il lavoratore dipendente con figli conviventi minori di 14 anni (13 anni e 364 giorni), **alternativamente all'altro genitore**, può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla **durata**:

- della **sospensione dell'attività didattica** o educativa (asilo nido e scuola dell'infanzia) in presenza del figlio, disposta con provvedimento adottato a livello nazionale, locale o dalle singole strutture scolastiche, contenente la durata della sospensione;
- dell'**infezione** da SARS-CoV-2 del figlio, risultante da certificazione/attestazione del medico di base o del pediatra di libera scelta, oppure da provvedimento/comunicazione della ASL territorialmente competente (la documentazione deve indicare il nominativo del figlio e la durata della prescrizione);
- della **quarantena** del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Il congedo può essere fruito anche dai lavoratori dipendenti affidatari o collocatari.

Inoltre, il congedo è utilizzabile **solo se il figlio è convivente** ufficialmente con il lavoratore; situazioni di fatto che ne evidenziano la convivenza non rilevano ai fini del congedo.

Il genitore, per fruire del congedo, deve avere un rapporto di lavoro dipendente attivo. In mancanza di una prestazione lavorativa da cui astenersi, il diritto al congedo non sussiste.

In pratica, se il rapporto cessa o si sospende la prestazione lavorativa per altri motivi, il congedo non può essere richiesto.

Il beneficio non necessita del **requisito dell'età del figlio** e **prescinde dalla convivenza** con il genitore, qualora il **figlio** sia un **disabile** in situazione di gravità accertata (ai sensi dell'art. 3, comma 3, legge n. 104/1992).

L'importante è che il figlio sia iscritto ad una scuola (di ogni ordine e grado) o sia ospitato in un centro diurno a carattere assistenziale.

La **durata del congedo**, per il genitore di figlio disabile, è rapportata alla durata:

- dell'**infezione** da SARS-CoV-2 del figlio,
- della **quarantena** del figlio, ovunque avvenuto,
- della **sospensione dell'attività didattica** o educativa in presenza,
- della **chiusura del centro diurno** a carattere assistenziale frequentato dal figlio, disposta con provvedimento adottato a livello nazionale, locale o dalla singola struttura.

In entrambi i casi (figlio inferiore ai 14 anni o figlio disabile), il congedo può essere fruito sia per l'intera giornata che anche in **modalità oraria**.

La norma, a differenza delle precedenti (es. D.L. n. 30 del 13 marzo 2021), **non subordina** il congedo alla possibilità, per il lavoratore, di svolgere la prestazione lavorativa in **modalità agile (smart-working)**, ragion per cui sarà possibile richiedere il congedo senza la previa verifica circa la compatibilità dell'attività lavorativa da remoto.

Durante il periodo di congedo straordinario, l'INPS riconoscerà al lavoratore, al posto della retribuzione, un'**indennità pari al 50%** della retribuzione stessa **ad eccezione** del rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati al lavoratore/trice. Inoltre, il periodo di congedo sarà, altresì, coperto da **contribuzione figurativa**.

La **norma è retroattiva** all'inizio dell'anno scolastico 2021/2022.

Infatti, il legislatore ha previsto che eventuali **periodi di congedo parentale** ordinario (ai sensi degli articoli 32 e 33, D.Lgs. n. 151/2001), fruiti dai lavoratori/genitori a decorrere da settembre 2021 e fino alla data di entrata in vigore del decreto (22 ottobre 2021), potranno essere **convertiti**, a domanda del lavoratore, nel congedo straordinario con diritto all'indennità del 50% della retribuzione e non saranno computati né indennizzati a titolo di congedo parentale ordinario.

Si dovrà trattare dei **periodi di congedo richiesti** in caso di:

- sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio,
- sospensione delle attività dei centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura,
- durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio,
- durata della quarantena del figlio.

I giorni di congedo potranno essere richiesti da **uno solo dei genitori**, alternativamente all'altro. Unica eccezione è qualora i genitori abbiano anche altri figli minori, avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle stesse misure.

Lavoratori dipendenti con figli minori di età compresa fra 14 e 16 anni

Qualora il figlio abbia una età compresa fra 14 e 16 anni (15 anni e 364 giorni), il legislatore prevede che il lavoratore possa (alternativamente all'altro genitore) astenersi dal lavoro in tutto o in parte alla durata:

- della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio,
- dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio,
- della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto, ovunque avvenuto.

In questo caso, però, il lavoratore non avrà diritto alla retribuzione o a un'indennità, né al riconoscimento della contribuzione figurativa.

Il lavoratore avrà comunque diritto alla conservazione del posto di lavoro e non potrà essere licenziato, in quanto l'assenza sarà considerata giustificata.

Lavoratori autonomi

I lavoratori/genitori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata (ai sensi dell'art. 2, comma 26, legge n. 335/1995), qualora abbiano figli conviventi di età non superiore ai 14 anni (13 anni e 364 giorni), hanno diritto a fruire di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità, corrispondente alla durata:

- della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio,
- dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio,
- della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto, ovunque avvenuto.

L'indennità è pari al 50% di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità.

La medesima indennità è estesa ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS.

L'indennità, per quest'ultima casistica di lavoratori, è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

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. 14/2020 e 3/2021 cui si rimanda per dettagli.

A firma di tutto il personale dello Studio,

Buona giornata e buon lavoro

Dr. Leonardo Zambello