

# CONCILIAZIONE VITA-LAVORO AGGIORNAMENTO

In allegato vi rimettiamo nota e scheda riepilogativa, elaborate dalla Struttura Nazionale Donne e Politiche di Parità e di Genere della Firs Cisl, in merito alle nuove misure di conciliazione vita-lavoro per i genitori, contenute nei recenti Decreto Legge e DPCM di marzo. È da sottolineare, a pag 5 del testo, il paragrafo evidenziato come “importante”, relativo alla possibilità di fruizione del congedo parentale Covid-19 solo nel caso in cui non si possa svolgere il lavoro in modalità agile.

21 marzo 2021

COORDINAMENTO FIRST CISL GRUPPO BANCO BPM

## Emergenza Coronavirus

NOTA DELLA STRUTTURA NAZIONALE DONNE E POLITICHE DI PARITÀ E DI GENERE

AGGIORNAMENTO AL 13 MARZO 2021

# CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

**SMART WORKING O CONGEDI COVID 50% PER FIGLI IN DAD, IN QUARANTENA O CONTAGIATI. DIRITTO ALLA DIDATTICA IN PRESENZA PER STUDENTI DISABILI O CON CERTIFICAZIONE BES**

### Riferimenti normativi

Decreto Legge 30/2021 (Gazzetta Ufficiale 13/3/2021, n. 62 S.G.), DPCM 2/3/2021 (Gazzetta Ufficiale n. 52 del 2/3/2021 S.O. 17); Messaggio del Capo Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e formazione del Ministero dell'Istruzione n. 343 del 4/3/2021; Messaggio del Capo di Gabinetto del Ministero dell'Istruzione n. 1005 del 7/3/2021.

## Indice

Pagina 3

LA SCUOLA IN PRESENZA O LA DIDATTICA A DISTANZA

Pagina 4

SMART WORKING O CONGEDO STRAORDINARIO COVID 19 PER GENITORI CON FIGLI IN DAD, IN QUARANTENA O CONTAGIATI

Pagina 6

CONGEDO STRAORDINARIO COVID-19 PER GENITORI CON FIGLI DISABILI IN CASO DI DAD NELLE SCUOLE DI OGNI ORDINE E GRADO O CHIUSURA DI CENTRI DIURNI A CARATTERE ASSISTENZIALE

Pagina 7

REINTRODOTTA LA CONVERSIONE DEL CONGEDO PARENTALE ORDINARIO IN CONGEDO STRAORDINARIO COVID-19

REINTRODOTTO IL DIRITTO DI ASTENSIONE DAL LAVORO PER GENITORI DI FIGLI DA 14 A 16 ANNI

Pagina 8

BONUS PER ACQUISTO SERVIZI BABY SITTING SOLO PER LAVORATORI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA, LAVORATORI AUTONOMI E PERSONALE IMPIEGATO PER LE ESIGENZE CONNESSE ALL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA

Pagina 9

CONFERME

- DIRITTO AL LAVORO AGILE PER I GENITORI DI FIGLI CON DISABILITÀ GRAVE
- SMART WORKING EMERGENZIALE

La scuola, di ogni ordine e grado, assume, oltre all'essenziale e preminente ruolo educativo, anche un forte ruolo sociale: in prima battuta le allieve e gli allievi possono, attraverso le interazioni scolastiche, comprendere le dinamiche sociali e, grazie a questa crescita, costruirsi una coscienza collettiva inclusiva; in seconda battuta, le istituzioni scolastiche hanno assunto, anche sulla scorta della trasformazione del mondo del lavoro, un ruolo sempre più importante di supporto alle famiglie nella cura dei figli.

Questi molteplici ruoli attribuiti alla scuola nella nostra società fanno ben comprendere come, in momenti storici quali quello attuale, quest'ultima assuma un ruolo ancor più rilevante: sia le famiglie, sia la scuola si sono dovute adattare a nuove modalità didattiche (didattica integrata digitale), ma soprattutto le famiglie hanno dovuto trovare soluzioni per la cura dei figli che, a causa del largo utilizzo della didattica a distanza, devono, se minori di anni 14, essere comunque accuditi e sorvegliati durante le ore nelle quali i genitori sono al lavoro.

In tutto questo è venuto meno anche il determinante aiuto dei nonni, per la necessità di proteggere le fasce più anziane della popolazione, rivelatesi più fragili rispetto alle complicazioni derivanti dall'infezione da Covid-19, con la conseguente riduzione delle relazioni tra nonni e nipoti.

Nel Decreto n. 89 del 7 agosto 2020 del Ministero dell'Istruzione sono declinate le Linee Guida che forniscono indicazioni per la progettazione del *Piano scolastico per la didattica digitale integrata* (DDI) da adottare: nelle scuole secondarie di II grado, in modalità complementare alla didattica in presenza; da parte di tutte le istituzioni scolastiche di qualsiasi grado, qualora emergessero necessità di contenimento del contagio, o qualora si rendesse necessario sospendere nuovamente le attività didattiche in presenza a causa delle condizioni epidemiologiche contingenti.

Quindi dal mese di settembre 2020 le Scuole possono attivare la didattica integrata a distanza, che può essere realizzata totalmente a distanza, oppure in modalità asincrona, con gruppi di allievi in presenza e altri a distanza. Queste nuove modalità, che hanno trovato alcune determinazioni nelle note 1990 dell'ottobre 2020 e 134 del novembre 2020, necessitano di ulteriori riflessioni, in quanto trasformare la didattica in presenza in didattica integrata digitale non è semplice e rischia di non essere efficace per i percorsi di apprendimento.

Lo stesso Decreto Ministeriale prevede che: "va posta particolare attenzione agli alunni più fragili. Nel caso in cui si propenda per attività di DDI come metodologia complementare alla didattica in presenza, si avrà cura di orientare la proposta verso gli studenti che presentino fragilità nelle condizioni di salute, opportunamente attestate e riconosciute, consentendo prioritariamente a questi di poter fruire della proposta didattica dal proprio domicilio, in accordo con le famiglie, **anche attivando percorsi di istruzione domiciliare appositamente progettati e condivisi con le competenti strutture locali, ai fini dell'eventuale integrazione degli stessi con attività educativa domiciliare.** Nei casi in cui la fragilità investa condizioni emotive o socio-culturali e, ancor più, nei casi di alunni con disabilità, **si suggerisce che sia privilegiata la frequenza scolastica in presenza, prevedendo l'inserimento in turnazioni che contemplino alternanza tra presenza e distanza solo d'intesa con le famiglie**".

## **LA SCUOLA IN PRESENZA O LA DIDATTICA A DISTANZA**

**II DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 2 marzo 2021 - su Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19**, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», **del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33**, convertito con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e **del decreto-legge 23 febbraio 2021, n. 15**, recante «Ulteriori disposizioni urgenti in materia di spostamenti sul territorio nazionale per il contenimento dell'emergenza epidemiologica da COVID-19» - conferma la divisione del territorio nazionale in base a diverse aree cromatiche.

Anche per quanto riguarda la didattica queste esprimono differenti livelli di limitazione. Nelle aree bianche le limitazioni sono praticamente assenti. Nelle zone gialle e arancione, nell'ambito dell'autonomia scolastica, è possibile una didattica integrata digitale che deve attestarsi da un minimo del 50% al massimo del 75% degli studenti per le scuole secondarie, mentre per quelle primarie è prevista la didattica in presenza. Per quanto riguarda le zone rosse, l'unica modalità didattica possibile è quella digitale per tutte le scuole di ogni ordine e grado. Sono ammesse deroghe solo per le studentesse e gli studenti con disabilità e per coloro che siano certificati Bes: in questi casi è consentita la didattica in presenza in quanto tale strumento è indispensabile, sia per un adeguato percorso scolastico, sia per non disperdere il processo di crescita personale e sociale dei ragazzi coinvolti (art. 43 e art. 21 Dpcm del 2 marzo 2021).

### **ATTENZIONE!**

Il Capo del dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione del Ministero dell'Istruzione, con messaggio n. 343 del 4 marzo 2021 ha ribadito la validità delle disposizioni del Piano Scuola 2020-2021, contenute nel "Documento per la pianificazione delle attività scolastiche, educative e formative in tutte le Istituzioni del Sistema nazionale di Istruzione", (approvato con DM 26 giugno 2020, n. 39), nella parte in cui prevedono che vada garantita anche "la frequenza scolastica in presenza... degli alunni e studenti figli di personale sanitario o di altre categorie di lavoratori, le cui prestazioni siano ritenute indispensabili per la garanzia dei bisogni essenziali della popolazione". La diffusione da parte di alcuni organi di stampa del contenuto di questo messaggio ha suscitato molto interesse tanto da indurre l'Ufficio di Gabinetto del Ministero dell'Istruzione a diramare, il 7 marzo 2021, un messaggio con il quale viene chiarito che le deroghe alla didattica a distanza previste dall'articolo 43 (per le zone rosse) e dall'art. 21 (per le zone gialle e arancioni), del Dpcm del 2 marzo 2021, sono possibili solo ed esclusivamente "... qualora sia necessario l'uso di laboratori o in ragione di mantenere una relazione educativa che realizzi l'effettiva inclusione scolastica degli alunni con disabilità e con bisogni educativi speciali, secondo quanto previsto dal decreto del Ministro dell'istruzione n. 89 del 7 agosto 2020, e dall'ordinanza del Ministro dell'istruzione n. 134 del 9 ottobre 2020", escludendo quindi che sia possibile la richiesta della didattica in presenza per i figli delle lavoratrici e dei lavoratori appartenenti alle categorie ritenute indispensabili, che invece sembrava essere stata ribadita dal citato messaggio 343 del 4 marzo 2021.

[indice](#)

## **Smart Working o Congedo straordinario Covid 19 per genitori con figli in DAD, in quarantena o contagiati**

Art. 2 DL 30 del 13/3/2021

### **SMART WORKING PER GENITORI CON FIGLI FINO A 16 ANNI**

La disciplina di legge prevede che i genitori lavoratori dipendenti, conviventi con figli minori di anni 16 per i quali sia stata disposta la quarantena dal Dipartimento di prevenzione della Asl territorialmente competente a seguito di contatto stretto con persona risultata positiva al Covid-19 (indipendentemente dal luogo dove sia avvenuto il contatto), ovvero che abbiano contratto l'infezione da Sars Covid-19 (per tutta la durata della malattia o della positività) o, infine, per i quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza, possano svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile in alternativa all'altro genitore (comma 1 art. 2 DL 30 del 13/3/2021).

### **CONGEDO COVID-19 PER GENITORI DI FIGLI FINO A 14 ANNI**

Esclusivamente per i casi in cui la prestazione di lavoro dipendente non possa essere svolta in modalità agile e solo in caso di figli conviventi minori di anni 14, i genitori lavoratori dipendenti possono astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo di quarantena, di malattia covid, o di dad del figlio, usufruendo di un congedo indennizzato.

Per i suddetti periodi di congedo è riconosciuta, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa (esclusi i ratei delle mensilità aggiuntive ovvero esclusa la gratifica natalizia, la tredicesima mensilità e gli altri premi o mensilità o trattamenti accessori ecc.). Detti periodi di congedo sono coperti da contribuzione figurativa.

### **DIRITTO DI ASTENSIONE PER GENITORI DI FIGLI DA 14 A 16 ANNI**

Nei medesimi casi e alle stesse condizioni di cui sopra, i genitori di figli fra 14 e 16 anni possono astenersi dal lavoro, senza retribuzione né indennità, né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro (v. di seguito).

### **ELIMINAZIONE DEL LIMITE TERRITORIALE ED ESTENSIONE DELLE CASISTICHE**

**Viene quindi superata la precedente normativa che riservava la possibilità di lavorare in smart working o di ottenere, in caso di impossibilità di effettuare la prestazione lavorativa in modalità agile, periodi di congedo retribuito al 50% ai soli casi di sospensione dell'attività didattica in presenza e per le sole classi seconde e terze delle scuole secondarie di primo grado** situate nelle aree del territorio nazionale caratterizzate da **uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto (cosiddette zone rosse)**, individuate nelle Ordinanze del Ministro della Salute ai sensi dell'articolo 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 3 novembre 2020, come confermato nel successivo decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 3 dicembre 2020, e dell'articolo 19-bis del decreto-legge n. 137/2020.

Infatti, ora lo smart working o, se non possibile, il congedo straordinario Covid-19 possono essere richiesti su tutto il territorio nazionale (indipendentemente dal colore della zona) e per la sospensione dell'attività didattica in presenza delle scuole di ogni ordine e grado, oltre che per la quarantena – disposta dal Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto – o la malattia Covid dei figli conviventi di età inferiore rispettivamente ai 16 o ai 14 anni

## BENEFICIARI

Lavoratori dipendenti genitori, affidatari o collocatari di figli under 16 (per lo smart working) o minori di anni 14 (per il diritto al congedo indennizzato) alunni di scuole per i quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza, o che abbiano contratto il Virus Sars-Cov2 o per i quali sia stata disposta la quarantena dalla ASL territorialmente competente.

Non rientrano fra i beneficiari della misura i genitori lavoratori autonomi né quelli iscritti alla Gestione separata.

Il diritto di fruire del presente congedo, nei limiti ovviamente di cui sopra, spetta a entrambi i genitori che possono usufruirne alternativamente ovvero non negli stessi giorni.

## IMPORTANTE

**Il congedo straordinario Covid-19 può essere fruito nei soli casi in cui i genitori non possano svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile. Il DL 30 del 13/3/2021, al secondo comma dell'articolo 2, esplicita chiaramente che la facoltà di astenersi dal lavoro, ricorrendo al congedo straordinario Covid-19, è riservata solo ai casi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile: consigliamo quindi alle lavoratrici e ai lavoratori di richiedere sempre al datore di lavoro per iscritto (o comunque in modo tracciabile, anche se tramite le piattaforme informatiche interne alle aziende) la facoltà di poter lavorare in smart working, al fine di ottenere la relativa risposta scritta, da poter esibire in caso di contestazione, da parte dell'INPS, del diritto al congedo Covid 19.**

## REQUISITI PER POTER USUFRUIRE DEL CONGEDO STRAORDINARIO COVID 19

Il genitore richiedente, per poter fruire del congedo deve essere in possesso di tutti i seguenti requisiti:

- **a) avere un rapporto di lavoro dipendente in essere.** Pertanto, l'eventuale cessazione o sospensione del rapporto di lavoro durante la fruizione del congedo fa venir meno lo stesso diritto al congedo con la conseguenza che le giornate successive alla cessazione o sospensione del rapporto di lavoro non potranno essere indennizzate. A tal riguardo, è fatto obbligo al genitore d'informare tempestivamente l'Inps dell'avvenuta modifica del rapporto lavorativo;
- **b) non deve svolgere o poter svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile**, in quanto il congedo di cui trattasi è fruibile solamente nei casi in cui non sia possibile svolgere attività lavorativa in modalità agile;
- **c) il figlio**, per il quale si fruisce del congedo, deve essere **convivente con il genitore richiedente** e deve avere **meno di 14 anni**, nonché frequentare **scuola per la quale sia stata disposta la didattica a distanza (DAD)** ovvero sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza, o deve essere stato posto in **quarantena** dalla ASL territorialmente competente per contatto stretto con soggetto risultato positivo al Covid-19, o deve aver **contratto l'infezione** da virus Sars-Cov2.

## IMPORTANTE

**PER FRUIRE DEL CONGEDO È NECESSARIA LA CONVIVENZA DEL FIGLIO CON IL GENITORE RICHIEDENTE**

## **DURATA**

Il congedo straordinario Covid-19 non ha una durata massima di giorni già prefissata per legge in quanto può essere fruito, senza limite di tempo, per tutti i periodi – o anche solo per una loro parte – di sospensione dell'attività didattica in presenza, di quarantena o di malattia Covid dei figli under 14. La misura viene riconosciuta fino al limite di spesa stabilito dalla legge e ha validità fino al 30 giugno 2021.

## **INDENNITÀ**

In luogo della retribuzione, per i giorni di congedo, è prevista un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa (esclusi i ratei delle mensilità aggiuntive: la gratifica natalizia, la tredicesima mensilità e gli altri premi o mensilità o trattamenti accessori ecc.). L'indennità è riconosciuta solamente per le giornate lavorative ricadenti all'interno del periodo di congedo richiesto.

## **CONTRIBUZIONE**

I periodi di congedo sono coperti da contribuzione figurativa.

## **INCOMPATIBILITÀ**

Non è possibile fruire del presente congedo negli stessi giorni in cui l'altro genitore:

- stia svolgendo attività di lavoro in modalità agile;
- stia fruendo del medesimo congedo, sia per lo stesso figlio sia per un altro figlio (senza disabilità grave) avuto con lo stesso genitore.

[indice](#)

## **Congedo straordinario Covid-19 per genitori con figli disabili in caso di DAD nelle scuole di ogni ordine e grado o chiusura di centri diurni a carattere assistenziale**

### **DISCIPLINA DI LEGGE**

La disciplina di legge prevede che il congedo straordinario Covid-19 possa essere fruito anche dai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità ex L.104/92, 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. Per il resto, sono validi i limiti, le modalità, l'indennità e la contribuzione visti nel precedente paragrafo. Pertanto, il congedo può essere fruito nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile; spetta alternativamente a entrambi i genitori; è indennizzato al 50% della retribuzione e coperto da contribuzione figurativa.

### **BENEFICIARI**

Lavoratori dipendenti genitori di figli con disabilità grave ex L.104/92 iscritti a scuole di ogni ordine e grado o centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o la chiusura dei centri, ovvero in caso di quarantena disposta dalla ASL, o di malattia Covid del figlio. Il congedo spetta a entrambi i genitori che possono alternarsi nella fruizione: ma mai negli stessi giorni per lo stesso figlio.

## REQUISITI

Il genitore richiedente, per poter fruire del congedo, deve essere in possesso di tutti i seguenti requisiti:

- **a) avere un rapporto di lavoro dipendente in essere.** Pertanto, l'eventuale cessazione o sospensione del rapporto di lavoro durante la fruizione del congedo fa venir meno lo stesso diritto al congedo, con la conseguenza che le giornate successive alla cessazione o sospensione del rapporto di lavoro non potranno essere indennizzate. A tal riguardo, è fatto obbligo al genitore d'informare tempestivamente l'Inps dell'avvenuta modifica del rapporto lavorativo;
- **b) non deve svolgere o poter svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile,** in quanto il congedo di cui trattasi è fruibile solamente nei casi in cui non sia possibile svolgere attività lavorativa in modalità agile;
- **c) il figlio,** per il quale si fruisce del congedo, deve essere riconosciuto **disabile in situazione di gravità** con le modalità previste dall'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, e iscritto a scuole di ogni ordine e grado, o ospitato in centri diurni a carattere assistenziale, per le quali sia stata disposta la **sospensione dell'attività in presenza**, ovvero in caso di **quarantena** disposta dalla ASL o di **malattia Covid** del figlio.

## DURATA

Il congedo può essere richiesto per tutto il periodo - o per una parte dello stesso - di sospensione dell'attività in presenza della scuola o del centro di assistenza ovvero in caso di quarantena disposta dalla ASL o di malattia Covid del figlio, fino al 30 giugno 2021.

## INDENNITÀ

In luogo della retribuzione, per i giorni di congedo, è prevista un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa (esclusi i ratei delle mensilità aggiuntive: gratifica natalizia, tredicesima mensilità e altri premi o mensilità o trattamenti accessori ecc.).

L'indennità è riconosciuta esclusivamente per le giornate lavorative ricadenti all'interno del periodo di congedo richiesto.

[indice](#)

\* \* \*

## REINTRODOTTA

### LA CONVERSIONE DEL CONGEDO PARENTALE ORDINARIO IN CONGEDO STRAORDINARIO COVID-19

Per i genitori che avessero fruito nel periodo dall'1/1/2021 al 13/3/2021 del congedo parentale cosiddetto *ordinario* o del *prolungamento del congedo parentale* (di cui agli artt. 32 e 33 D.lgs. 151/2001,) a seguito della sospensione dell'attività didattica in presenza delle scuole di ogni ordine e grado, oltre che per la quarantena o la malattia Covid dei figli conviventi di età inferiore ai 14 anni, l'art. 2 comma 4 del DL 30 del 13/3/2021 prevede che i suddetti periodo di congedo possano essere convertiti, a seguito di domanda, in congedo straordinario Covid-19 con diritto all'indennità del 50%, di cui sopra.

Detti periodi di congedo straordinario Covid-19 non saranno né computati né indennizzati come congedo parentale ordinario.

[indice](#)

## **REINTRODOTTO IL DIRITTO DI ASTENSIONE DAL LAVORO PER GENITORI DI FIGLI DA 14 A 16 ANNI**

Per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli **di età compresa fra 14 e 16 anni**, l'art. 2, comma 5, del DL n. 30/2021 prevede il diritto di astenersi dal lavoro, senza corresponsione di retribuzione o riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro. Condizioni per usufruire del suddetto diritto di astensione dal lavoro sono che la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e che il diritto sia esercitato alternativamente da uno solo dei genitori dello stesso figlio.

Il figlio di età compresa fra 14 e 16 anni deve essere convivente con il genitore e per lui deve ricorrere una delle seguenti casistiche:

- sospensione dell'attività didattica in presenza,
- infezione da Sars Covid-19,
- quarantena disposta dalla ASL territorialmente competente per contatto stretto con persona risultata positiva al Covid-19.

[indice](#)

\* \* \*

## **BONUS PER ACQUISTO SERVIZI BABY SITTING SOLO PER LAVORATORI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA, LAVORATORI AUTONOMI E PERSONALE IMPIEGATO PER LE ESIGENZE CONNESSE ALL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA**

In alternativa alle misure di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 dell'articolo 2 del DL n. 30 del 13/3/2021 (prestazione lavorativa in smart working o, se non possibile/concesso, congedo straordinario Covid-19) per i lavoratori iscritti alla gestione separata, per i lavoratori autonomi e per 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, il comma 6 dell'articolo 2 del DL 30/2021 prevede la possibilità di scegliere la corresponsione di uno o più bonus per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* nel limite massimo complessivo di 100 euro settimanali, da utilizzare per prestazioni effettuate per i casi di cui al comma 1 (sospensione dell'attività didattica in presenza delle scuole di ogni ordine e grado, quarantena o malattia Covid dei figli conviventi di età inferiore ai 14 anni).

Il *bonus* viene erogato mediante il libretto famiglia di cui all'articolo 54**bis** del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96. Il *bonus* è erogato, 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. La fruizione del *bonus* per servizi integrativi per l'infanzia di cui al terzo periodo è incompatibile con la fruizione del *bonus* asilo nido di cui all'articolo 1, comma 355, legge 11 dicembre 2016, n. 232, come modificato dall'articolo 1, comma 343, della legge 27 dicembre 2019, n. 160.

## ATTENZIONE!

Il **bonus baby sitting**, di cui al comma 6 dell'articolo 2 del DL 30/2021, non è più fruibile da tutti i lavoratori dipendenti ma solo dal personale indicato nel decreto e cioè per 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, inoltre possono fruire del bonus anche i lavoratori iscritti alla gestione separata, i lavoratori autonomi anche se non iscritti all'Inps, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari.

## PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

Per il momento, l'Inps non ha ancora fornito le indicazioni per presentare le domande per i congedi Covid-19 oggetto del presente approfondimento (art. 2 DL 30/2021).

## ATTENZIONE!

Tutte le misure di cui sopra si applicano **fino al 30 giugno 2021**. Le modalità operative per accedere ai suddetti benefici saranno stabilite da apposito provvedimento dell'Inps, in merito al quale saranno forniti dovuti aggiornamenti.

[indice](#)

\* \* \*

## CONFERME

### • DIRITTO AL LAVORO AGILE PER I GENITORI DI FIGLI CON DISABILITÀ GRAVE – Fino al 30 giugno 2021

Art. 21 ter, DL 104/2020 convertito con modificazioni dalla L. 126/2020

Resta confermata l'agevolazione per i genitori di figli con disabilità grave ex L.104/92, introdotta in sede di conversione in legge del DL Agosto, che prevede, fino al **30 giugno 2021**, per i genitori lavoratori dipendenti privati, che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave (riconosciuta ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104), il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, anche senza accordo individuale.

Le condizioni per accedere al diritto sono due:

- che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore **non lavoratore**;
- che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica della/del lavoratrice/lavoratore.

Resta fermo, a carico dei datori di lavoro, il rispetto degli obblighi informativi *ex lege*.

La norma non prevede un'età massima del figlio disabile grave: pertanto, il genitore potrà accedere al beneficio a prescindere dall'età del figlio purché la prestazione lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica del lavoratore e l'altro genitore non sia non lavoratore.

La norma in questione è entrata in vigore il 14 ottobre 2020 e si configura, nel rispetto delle condizioni sopra descritte, come un vero e proprio **diritto** dei genitori di figli con disabilità grave.

[indice](#)

## • **SMART WORKING EMERGENZIALE – Fino al 30 aprile 2021** Art. 90, DL 34/2020 e succ. int. mod.

Con il cosiddetto “Decreto mille proroghe” (DL n. 183, del 31 dicembre 2020) i termini di numerose disposizioni legislative sono stati prorogati. In particolare, con l’art. 19: *“I termini previsti dalle disposizioni legislative di cui all’allegato 1 sono prorogati fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e comunque non oltre il 31 marzo 2021, e le relative disposizioni vengono attuate nei limiti delle risorse disponibili autorizzate a legislazione vigente”*.

La Legge 26 febbraio 2021, n. 21 (in G.U. 01/03/2021, n.51) ha disposto (con l’art. 1, comma 1) la conversione, con modificazioni, del D.L. n. 183 del 31 dicembre 2020 (Decreto mille proroghe), prorogando diverse norme **fino alla fine dello stato di emergenza e comunque non oltre il 30 aprile 2021**.

Fra le numerose norme prorogate al 30 aprile 2021, vi sono i commi 3 e 4 dell’art. 90 del Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020, convertito con modificazioni dalla Legge n. 77 del 17 luglio 2020, rubricato come “Lavoro Agile” che conteneva una disciplina eterogenea relativa allo smart working, in particolare:

- i commi 1 e 2, che si riferivano rispettivamente al lavoro agile per i genitori di figli fino a 14 anni e all’utilizzo di strumentazione propria, non sono più in vigore dal 15 ottobre 2020;
- i commi 3 e 4, vengono prorogati in virtù della proroga dello stato di emergenza, fino al 30 aprile 2021. Pertanto, restano operative le norme relative:
  - ✓ all’**OBBLIGO DI COMUNICAZIONE** che prevede per i datori di lavoro del settore privato l’obbligo di comunicazione telematico al Ministero del lavoro e delle politiche sociali dei nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile;
  - ✓ alla possibilità, per i datori di lavoro privati - nel rispetto dei principi di legge – di applicare la **modalità di lavoro agile a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali**. Il datore di lavoro potrà adempiere agli obblighi d’informativa stabiliti dalla legge nei confronti del dipendente in via telematica, anche utilizzando la documentazione disponibile sul sito dell’Inail.

[indice](#)

Roma, 18 marzo 2020



# CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Smart working o congedi Covid 50% per figli in DAD, in quarantena o contagiati  
Diritto alla didattica in presenza per studenti disabili o con certificazione BES



## SMART WORKING PER GENITORI CON FIGLI FINO A 16 ANNI

per lavoratori dipendenti con figli conviventi,  
minori di 16 anni, in Dad o in quarantena  
o contagiati Covid

## CONGEDO COVID-19

## PER GENITORI DI FIGLI FINO A 14 ANNI

fino al 30 giugno 2021 - Indennità al 50%

requisiti dei genitori

- avere un rapporto di lavoro dipendente in essere
- non svolgere o non poter svolgere lavoro in modalità agile
- essere genitori di figli conviventi, minori di 14 anni, in Dad o in quarantena o contagiati Covid

## SCUOLA IN PRESENZA O DIDATTICA A DISTANZA

sempre consentita la didattica in presenza  
solo per le studentesse e gli studenti con disabilità  
e per coloro che siano certificati Bes



## BONUS PER ACQUISTO SERVIZI BABY SITTING

solo per lavoratori iscritti alla gestione separata, lavoratori autonomi e personale impiegato per le esigenze connesse all'emergenza da Covid-19  
100 euro settimanale, limite massimo  
in alternativa a prestazione lavorativa in smart working, ove non concesso il congedo straordinario Covid-19, per figli conviventi, in Dad o in quarantena o contagiati Covid

## REINTRODOTTI

## CONVERSIONE DEL CONGEDO PARENTALE ORDINARIO IN CONGEDO STRAORDINARIO COVID-19

indennità al 50%

possibilità di richiedere la conversione di congedi parentali ordinari, o prolungamenti del congedo parentale, utilizzati nel periodo 1/1/2021-13/3/2021, in congedo straordinario Covid-19

## DIRITTO DI ASTENSIONE DAL LAVORO PER GENITORI CON FIGLI DA 14 A 16 ANNI

senza retribuzione, né indennità, né contribuzione figurativa  
con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro per i genitori di figli conviventi, in Dad o in quarantena o contagiati Covid solo se il lavoro non può essere svolto in modalità agile



## CONFERME

### Diritto al lavoro agile per i genitori di figli con disabilità grave fino al 30 giugno 2021

per i lavoratori dipendenti privati, senza limiti di età del figlio purché la prestazione lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica del lavoratore e l'altro genitore non sia non lavoratore

### Smart working emergenziale

fino al 30 aprile 2021 - per i datori di lavoro del settore privato

- obbligo di comunicazione telematico dei nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile
- possibilità di applicare la modalità di lavoro agile a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza di accordi individuali

## Congedo straordinario Covid-19 per genitori di figli con disabilità in situazione di gravità ex L. 104/92

fino al 30 giugno 2021 – indennità al 50%

in caso di Dad nelle scuole di ogni ordine e grado, o chiusura di centri diurni a carattere assistenziale, o in caso di quarantena o contagio Covid

**Requisiti dei genitori:** avere un rapporto di lavoro dipendente in essere, non svolgere o non poter svolgere lavoro in modalità agile