FEDERAZIONE ITALIANA RETI DEI SERVIZI DEL TERZIARIO
FIRST CISL
BANCHE - ASSICURAZIONI - RISCOSSIONI - AUTHORITIES

NO ALLA GUERRA
l'Ucraina siamo noi
FIRST CISL

Emergenza Coronavirus

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

PROROGHE AL 31 MARZO 2022

POSSIBILITÀ DI ASTENSIONE DAL LAVORO E SMART WORKING PER I SOGGETTI C.D. "FRAGILI"; CONGEDI PARENTALI SARS COV-2 PER GENITORI; SMART WORKING EMERGENZIALE; STOP ALLE INDENNITÀ PER QUARANTENA

Riferimenti Normativi

Decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, "Proroga dello stato di emergenza nazionale e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19" (in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 305 del 24/12/2021) convertito con modificazioni dalla L. 18 febbraio 2022, n. 11 (in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 41 del 18 febbraio 2022);); Decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, "Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili" (in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 252 del 21/10/2021) convertito con modificazioni dalla L. 215 del 17 dicembre 2021 (in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 301 del 20/12/2021); DL 18/2020 convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni ed integrazioni; DL 34/2020 convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e successive modificazioni ed integrazioni; DL 41/2021 convertito con modificazioni dalla L. 21 maggio 2021, n. 69; Circolare Inps 189 del 17/12/2021; Messaggio Inps n.74 dell'8/1/2022; Decreto del Ministero della Salute 4 febbraio 2022, "Individuazione delle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità" (in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 35 dell'11 febbraio 2022).

Il Decreto Legge 24 dicembre 2021, n. 221 all'art. 16 ha previsto la proroga di tutti i termini di cui all'allegato A dello stesso decreto fino al **31 marzo 2022** tra queste anche le disposizioni in materia di lavoro agile c.d. emergenziale di cui all'art. 90, commi 3 e 4 del Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34, in base alle quali il datore di lavoro può fare ricorso al lavoro agile anche in assenza di accordi individuali; dunque il termine per l'utilizzo della procedura semplificata di comunicazione dello smart working di cui all'art. 90, commi 3 e 4, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni in L. 17 luglio 2020, n. 77, viene confermato fino al 31 marzo 2022.

Lo stesso Decreto Legge, al comma 2, dell'art.17 aveva prorogato fino al 28/02/2022 il diritto, per le lavoratrici e i lavoratori c.d. "fragili" a svolgere la prestazione lavorativa in

smart working anche attraverso l'adibizione a diverse mansioni ricomprese nella medesima categoria o area di inquadramento, o attraverso lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche in remoto: ora tale termine viene spostato al 31 marzo 2022 in seguito della proroga intervenuta in tal senso dello stato di emergenza.

Infatti, con la Legge n. 11 del 18 febbraio 2022 che ha convertito, con modificazioni, il Decreto Legge 221 del 24 dicembre 2021, viene ulteriormente prorogato fino al 31 marzo 2022 (in considerazione del rischio sanitario connesso al protrarsi della diffusione degli agenti virali da COVID-19) lo stato di emergenza originariamente dichiarato con deliberazione del Consiglio dei ministri del 31 marzo 2020.

La stessa Legge prevede anche che per le lavoratrici e i lavoratori fragili dipendenti del settore pubblico e privato e per le lavoratrici e i lavoratori con disabilità grave, fino al 31 marzo 2022, laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in smart working, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero (lo dispone l'art. 17, che con il comma 3 bis, proroga dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022 le previsioni del comma 2, art. 26 del Decreto Legge "Cura Italia").

Infine, viene prorogata (ai commi 3 e 4 dell'art. 17) dal 31 dicembre 2021 al 31 marzo 2022 anche la possibilità, per i genitori lavoratrici e lavoratori dipendenti, del settore pubblico e privato, e per le lavoratrici e i lavoratori autonome/i di fruire, alternativamente tra i due genitori, del congedo e della relativa indennità per le/i figlie/figli conviventi fino a 14 anni per le/i quali sia stata disposta la Dad, la quarantena o che abbiano contratto il virus Sars CoV-2.

Anche ai genitori di figlie/figli conviventi di età compresa tra i 14 e i 16 anni viene riconosciuto, alternativamente tra loro e senza corresponsione della relativa indennità il congedo in caso di Dad, quarantena o malattia/infezione Covid.

SMART WORKING PER LAVORATRICI E LAVORATORI C.D. "FRAGILI"

Il Decreto del Ministro della Salute del 4 febbraio 2022 individua le «patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità» in presenza delle quali, in base all'art. 17 del Decreto Legge n. 221/2021 convertito con modificazioni nella Legge 18 febbraio 2022 n. 11, la prestazione potrà essere resa fino al 31 marzo 2022 in smart working, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento. In presenza delle medesime condizioni, la/il lavoratrice/lavoratore c.d. "fragile" può altresì essere adibita/o ad attività formative professionali da remoto.

Il Decreto Ministeriale suddivide le patologie in due gruppi distinti.

- Il **primo gruppo**, indipendentemente dallo stato vaccinale, ricomprende le/i "pazienti con marcata compromissione della risposta immunitaria" a seguito o a causa di:
  - trapianto di organo solido in terapia immunosoppressiva;

- trapianto di cellule staminali ematopoietiche (entro due anni dal trapianto o in terapia immunosoppressiva per malattia del trapianto contro l'ospite cronica);
- attesa di trapianto d'organo;
- terapie a base di cellule T esprimenti un Recettore Chimerico Antigenico (cellule CAR-T);
- patologia oncologica o onco-ematologica in trattamento con farmaci immunosoppressivi, mielosoppressivi o a meno di sei mesi dalla sospensione delle cure;
- immunodeficienze primitive (es.sindrome di DiGeorge, sindrome di Wiskott-Aldrich, immunodeficienza comune variabile etc.);
- immunodeficienze secondarie a trattamento farmacologico (es: terapia corticosteroidea ad alto dosaggio protratta nel tempo, farmaci immunosoppressori, farmaci biologici con rilevante impatto sulla funzionalità del sistema immunitario etc.);
- dialisi e insufficienza renale cronica grave;
- pregressa splenectomia;
- sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) con conta dei linfociti T CD4+ < 200cellule/µl o sulla base di giudizio clinico;

e le/i pazienti che presentino tre o più delle seguenti condizioni patologiche:

- cardiopatia ischemica;
- fibrillazione atriale;
- scompenso cardiaco;
- ictus;
- diabete mellito;
- bronco-pneumopatia ostruttiva cronica;
- epatite cronica;
- obesità;

➢ nel **secondo gruppo** rientrano invece i soggetti che, al contempo, siano stati esentati dalla vaccinazione per motivi sanitari ed abbiamo almeno una delle seguenti condizioni:

- età superiore a 60 anni;
- condizioni di cui all'Allegato 2 della Circolare della Direzione generale della prevenzione sanitaria del Ministero della Salute n. 45886 dell'8 ottobre 2021.

Viene infine precisato che l'esistenza delle suddette patologie e condizioni deve essere certificata dalla/dal medica/o di medicina generale della lavoratrice o del lavoratore.

POSSIBILITÀ DI RIMANERE A CASA PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI C.D. "FRAGILI"

L'articolo 17 della Legge 18 febbraio 2022, che con il nuovo comma 3-bis proroga dal 1° gennaio al 31 marzo 2022 le disposizioni previste dal comma 2, articolo 26 del Decreto Legge Cura Italia, consente alle lavoratrici e ai lavoratori "fragili" di potersi assentare dal

lavoro, nel caso in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile - nemmeno attraverso l'adibizione a diversa mansione (purché ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento) o attraverso lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto - , con l'equiparazione dell'assenza al ricovero ospedaliero e l'esclusione dal periodo di comporto contrattuale.

La modifica che prolunga fino al 31 marzo 2022 tale equiparazione al ricovero ospedaliero viene finanziata da uno stanziamento pari a 16,4 milioni di euro.

Ai fini della ripartizione delle risorse sarà data priorità agli eventi cronologicamente anteriori.

SMART WORKING EMERGENZIALE

In forza di quanto disposto dal D.L. n. 221/2021, il termine per l'utilizzo della procedura semplificata di comunicazione dello smart working, di cui all'art. 90, commi 3 e 4, del decreto Rilancio (D.L. n. 34/2020), è prorogato fino al 31 marzo 2022.

PROROGA CONGEDI PARENTALI SARS COV-2

Sono stati prorogati fino al 31 marzo 2022, i congedi parentali Sars CoV-2 per permettere alle lavoratrici e ai lavoratori con figlie/i a casa a causa di Dad, quarantena o perché affette/i da virus Sars CoV-2 , di assentarsi dal lavoro.

A prevedere la proroga della misura, così come reintrodotta dall'articolo 9 del decreto-legge 21 ottobre, n. 146, è l'articolo 17 del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221 convertito con modificazioni dalla legge n. 11 del 18/2/2022 e il messaggio Inps n. 74 dell'8 gennaio 2022. Le istruzioni sono fornite con la Circolare INPS n. 189 del 17-12-2021 (INPS - Circolare numero 189 del 17-12-2021).

Per quali lavoratrici e lavoratori

In presenza dei requisiti previsti, la misura può essere fruita dai genitori lavoratrici o lavoratori dipendenti o iscritte/i in via esclusiva alla Gestione separata o autonome/i iscritte/i all'Inps.

Per quali motivi si può fruire del Congedo parentale Sars CoV- 2

Il "Congedo parentale SARS CoV-2" spetta ai genitori con figlie/i conviventi minori di anni 14 che siano a casa da scuola in quanto:

- affette/i da Virus SARS CoV-2 (quindi si comprendono anche i casi di positività senza sintomi);
- in quarantena da contatto stretto;
- in Dad (con attività didattica o educativa in presenza sospesa).

Durata del congedo e relativa indennità

La misura prorogata prevede per la lavoratrice o il lavoratore dipendente genitore di figlia/o convivente minore di anni quattordici, alternativamente all'altro genitore, di astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente, in tutto o in parte, alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza della figlia o del figlio, alla durata dell'infezione da SARS CoV-2 della figlia o del figlio, nonché alla durata della quarantena della figlia o del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto con soggetto positivo ovunque avvenuto.

Per i periodi di congedo, sarà riconosciuta, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo 23. I suddetti periodi saranno anche coperti da contribuzione figurativa.

Modalità di fruizione

Il congedo in questione può essere fruito in forma giornaliera od oraria; tuttavia, i due tipi di modalità di fruizione presentano delle incompatibilità.

Incompatibilità del congedo in modalità giornaliera

- **Congedo parentale SARS CoV-2**

Il congedo parentale SARS CoV-2 non può essere fruito negli stessi giorni da entrambi i genitori, ma solo in modalità alternata tra gli stessi, anche qualora si sia in presenza di più figli per cui sussistano le condizioni di accesso al congedo, salvo il caso di genitore di figlie/figli avuti da altri soggetti o di genitore di figlie/figli con disabilità anche avute/i con lo stesso soggetto. Pertanto, a fronte di domande presentate da genitori conviventi con il figlia/o, o anche non conviventi in caso di figlia/o con disabilità grave, per i medesimi giorni, sarà accolta la domanda presentata cronologicamente prima.

La contemporanea fruizione dei due benefici è invece possibile nel caso in cui il congedo parentale SARS CoV-2 sia fruito da parte di due genitori per figlie/i diversi di cui uno con disabilità grave.

- **Congedo per figlie/i conviventi di età compresa tra i 14 e i 16 anni**

Il congedo parentale SARS CoV-2 è incompatibile con la contemporanea fruizione (negli stessi giorni) da parte dell'altro genitore del congedo di cui al comma 4 dell'articolo 9 del decreto-legge n.146/2021, ossia di congedo per altra/o figlia/o convivente (avuto dallo stesso genitore) di età compresa tra i 14 e i 16 anni.

La contemporanea fruizione dei due benefici è invece possibile nel caso in cui il congedo parentale SARS CoV-2 sia fruito da parte dei due genitori per figlie/i diverse/i di cui uno con disabilità grave.

- **Congedo parentale ordinario**

Il Congedo parentale SARS CoV-2 è incompatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione del congedo parentale per la/o stessa/o figlia/o da parte dell'altro genitore convivente con il minore. Resta fermo che nei giorni in cui non si fruisce del congedo parentale SARS CoV-2 è possibile fruire di giorni di congedo parentale ordinario.

- **Riposi giornalieri della madre o del padre**

La fruizione del congedo SARS CoV- 2 non è compatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione da parte dell'altro genitore convivente con la/il minore di riposi giornalieri di cui agli articoli 39 e 40 del decreto legislativo n. 151/2001 (c.d. riposi per allattamento) fruiti per la/o stessa/o figlia/o.

- **Cessazione e sospensione del rapporto di lavoro o dell'attività lavorativa**

Il Congedo parentale SARS CoV-2 per genitori non può essere fruito se l'altro genitore convivente con la figlia o il figlio per cui si richiede il congedo sia disoccupata/o (cfr. il messaggio n.1621/2020) o sospesa/o dal lavoro ovvero comunque non svolga alcuna attività lavorativa.

Ne consegue che in caso di aspettativa non retribuita di uno dei due genitori conviventi con la/il figlia/o, l'altro genitore non può fruire contemporaneamente (negli stessi giorni) del Congedo parentale SARS CoV-2.

L'incompatibilità con il congedo in argomento sussiste altresì nel caso in cui uno dei due genitori conviventi con la/il figlia/o stia beneficiando di strumenti a sostegno del reddito quali, ad esempio, trattamenti di integrazione salariale (CIGO, CIGS, CIG in deroga, assegno ordinario e CISOA) con sospensione dell'attività lavorativa, NASpI e DIS-COLL. Diversamente, nel caso in cui il genitore convivente con la/il figlia/o, beneficiando di trattamenti di integrazione salariale, abbia subìto solo una riduzione di orario di lavoro, per cui continua a prestare la propria attività lavorativa, ancorché a orario ridotto, l'altro genitore convivente con la/il figlia/o, o anche non convivente in caso di figlia/o con disabilità grave, è ammessa/o alla fruizione del Congedo parentale SARS CoV-2.

- **Part-time e lavoro intermittente**

La fruizione del congedo parentale SARS CoV-2 da parte di un genitore è incompatibile durante le giornate di pausa contrattuale dell'altro genitore convivente con la/il figlia/o.

Incompatibilità del congedo in modalità oraria

Il Congedo parentale SARS CoV-2 in modalità oraria può essere fruito da entrambi i genitori purché la fruizione avvenga in maniera alternata. Ne consegue che la fruizione oraria del congedo parentale SARS CoV-2 è incompatibile con la fruizione, nello stesso giorno, del medesimo congedo in modalità giornaliera da parte dell'altro genitore convivente con la/il minore. La contemporanea fruizione del congedo da parte dei due genitori, nello stesso arco temporale, è invece possibile nel caso in cui il congedo, giornaliero o orario, sia goduto per figlie/i diverse/i di cui una/o con disabilità grave.

Sono invece compatibili due richieste di Congedo parentale SARS CoV-2 in modalità oraria nello stesso giorno da parte dei due genitori, purché le ore di fruizione all'interno della stessa giornata non si sovrappongano. La contemporanea fruizione da parte dei due genitori è inoltre possibile anche in caso di sovrapposizione delle ore nella stessa giornata, nel caso in cui il congedo sia goduto per figlie/i diverse/i di cui una/o con disabilità grave.

Il Congedo parentale SARS CoV-2 in modalità oraria è inoltre incompatibile con la fruizione del congedo parentale giornaliero da parte dell'altro genitore convivente per lo stesso minore.

Compatibilità del congedo in modalità giornaliera

- **Malattia**: in caso di malattia di uno dei genitori conviventi con la/il minore, l'altro genitore può fruire del congedo di cui trattasi, in quanto la presenza di un evento morboso potrebbe presupporre un'incapacità di prendersi cura della/del figlia/o.
- **Maternità/Paternità**: in caso di congedo di maternità/paternità delle/dei lavoratrici/lavoratori dipendenti, l'altro genitore può fruire del Congedo parentale SARS CoV-2 solo per una/un figlia/o diversa/o da quello per il quale si fruisce del congedo di maternità/paternità. Non è possibile invece fruire del "Congedo parentale SARS CoV-2" per la/o stessa/o figlia/o per cui è in corso di fruizione il congedo di maternità/paternità.
- In caso di **percezione di indennità di maternità/paternità** da parte delle/degli iscritte/i alla Gestione separata o delle/dei lavoratrici/lavoratori autonome/i, l'altro genitore può fruire del "Congedo parentale SARS CoV-2" per la/o stessa/o figlia/o, solo se il genitore che fruisce di tale indennità di maternità/paternità stia prestando attività lavorativa durante il periodo indennizzabile.
- **Ferie**: la fruizione del congedo in argomento è compatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione di ferie dell'altro genitore convivente con la/il minore.
- **Soggetti "fragili"**: la fruizione del "Congedo parentale SARS CoV-2" da parte di un genitore convivente con la/il figlia/o è compatibile qualora l'altro genitore sia un soggetto con particolari situazioni di fragilità secondo le indicazioni della circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, concerto con il

Ministero della Salute, n. 13 del 4 settembre 2020 a prescindere dallo svolgimento o meno di attività lavorativa.

- **Permessi e congedi ai sensi della legge n. 104/92**: è possibile fruire del "Congedo parentale SARS CoV-2" nelle stesse giornate in cui l'altro genitore stia fruendo, anche per la/lo stessa/o figlia/o, dei permessi di cui all'articolo 33, commi 2, 3 e 6, della legge n. 104/92, del prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del decreto legislativo n. 151/2001 o del congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del medesimo decreto legislativo.
- **Inabilità e pensione di invalidità**: la fruizione del congedo in argomento è compatibile con i casi in cui all'altro genitore convivente con la/il medesima/o figlia/o sia stata accertata una patologia invalidante tale da comportare, ad esempio, il riconoscimento di un handicap grave (art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992), di un'invalidità al 100% o di una pensione di inabilità.
- **Genitore di altre/i figlie/i avute/i da altri soggetti**: la fruizione del congedo di cui trattasi, per figlia/o convivente minore di anni 14, da parte di uno dei due genitori è compatibile con la contemporanea fruizione del medesimo congedo da parte dell'altro genitore per altre/i figlie/i conviventi minori di anni 14 avute/i da altri soggetti che non stiano fruendo del congedo di cui trattasi. Tenuto conto delle particolari necessità di cura di soggetti con disabilità in situazione di gravità, la fruizione del congedo in esame da parte di un genitore per una/un figlia/o con disabilità grave è, inoltre, compatibile con la contemporanea fruizione del medesimo congedo, da parte dell'altro genitore per altre/i figlie/i, anche se avuti dallo stesso soggetto.
- **Svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile** (c.d. smart working): il congedo in argomento può essere fruito anche da parte della lavoratrice del lavoratore che sia in "smart working", astenendosi, nei giorni di fruizione del congedo, dallo svolgimento di attività lavorativa in modalità agile. Può essere altresì fruito anche se l'altro genitore convivente stia svolgendo attività lavorativa in modalità agile.

Compatibilità del congedo in modalità oraria

La fruizione del congedo parentale SARS CoV- 2 è inoltre compatibile:

- con la fruizione del congedo parentale a ore da parte dell'altro genitore convivente per la/o stessa/o minore, purché le ore all'interno della stessa giornata non si sovrappongano;
- con la fruizione nello stesso giorno, da parte del soggetto richiedente, del congedo parentale ordinario a ore, purché le ore all'interno della stessa giornata non si sovrappongano;
- con i riposi giornalieri della madre o del padre di cui agli articoli 39 e 40 del decreto legislativo n. 151/2001 fruiti nella stessa giornata dalla/dal richiedente o

dall'altro genitore convivente con la/il minore, purché le ore all'interno della stessa giornata non si sovrappongano;

- con la fruizione, nella stessa giornata, da parte della/del richiedente o dell'altro genitore convivente con la/il minore, di integrazione salariale per riduzione dell'orario di lavoro, purché le ore all'interno della stessa giornata non si sovrappongano;
- con la fruizione da parte dell'altro genitore, anche per la/o stessa/o figlia/o e nelle stesse giornate, dei permessi di cui all'articolo 33, commi 2, 3 e 6, della legge n. 104/92, del prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del decreto legislativo n. 151/2001 o del congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del medesimo decreto legislativo; ciò in quanto si tratta di benefici diretti a salvaguardare due situazioni diverse non contemporaneamente tutelabili tramite l'utilizzo di un solo istituto;
- di stare svolgendo l'attività in smart working da parte del genitore che richiede di fruire del congedo parentale SARS CoV-2 (in modalità giornaliera o oraria).

ATTENZIONE!

Con le disposizioni del D.L. 146 del 21/10/2021, per aver diritto al Congedo parentale SARS CoV-2 in caso di DAD, quarantena o contagio da SARS CoV-2 di figlie/figli under 14, è sparita la subordinazione all'impossibilità di poter svolgere l'attività lavorativa in modalità agile ed è stata quindi superata quella che era stata l'impostazione introdotta dal D.L. 30 del 17/3/2021 e mantenuta fino ad ottobre 2021. A seguito del superamento di questa impostazione la Circolare Inps n. 189 del 17/12/2021 ha introdotto tra i casi di compatibilità anche il contemporaneo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile da parte dell'altro genitore e non risulta più essere causa di incompatibilità il fatto di stare svolgendo l'attività in smart working da parte del genitore che richiede di fruire del congedo parentale SARS CoV-2 (in modalità giornaliera o oraria).

CONGEDO PARENTALE SARS COV-2 PER GENITORI DI FIGLIE/I CON DISABILITÀ

In caso di figlie/i con disabilità in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 104/92, per poter usufruire dei congedi parentali SARS CoV-2 non è richiesto il requisito dell'età e della convivenza con il genitore richiedente.

Pertanto, la/il lavoratrice/lavoratore, che sia genitore di una/un figlia/o cui sia stata riconosciuta la condizione di disabilità ai sensi dell' articolo 3 comma 3 della legge 104/92 e che risulti iscritta/o a scuola o ospitata/o in un centro diurno potrà, indipendentemente dall'età della/del figlia/o e dalla convivenza, astenersi dal lavoro, alternativamente all'altro genitore, in caso di:

- infezione da Virus Sars CoV-2 della/del figlia/o,

- quarantena della/del figlia/o,
- sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza;
- chiusura dei centri diurni a carattere assistenziale frequentati dalla/dal figlia/o.

ATTENZIONE!

Permessi e congedi ai sensi della legge n. 104/92

È possibile fruire del Congedo parentale SARS CoV-2 **nelle stesse giornate in cui l'altro genitore stia fruendo dei permessi previsti della legge n. 104/92**, anche per la/o stessa/o figlia/o, oppure del prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del decreto legislativo n. 151/2001 o del congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del medesimo decreto legislativo.

QUARANTENA/PERMANENZA DOMICILIARE FIDUCIARIA

A decorrere dal 1° gennaio 2022 (messaggio INPS n. 679 pubblicato l'11 febbraio 2022) non è più possibile il riconoscimento delle indennità economiche per gli eventi riferiti alla quarantena.

La quarantena precauzionale non si applica a coloro che, nei centoventi giorni dal completamento del ciclo vaccinale primario o dalla guarigione o successivamente alla somministrazione della dose di richiamo, hanno avuto contatti stretti con soggetti confermati positivi al COVID-19.

A tali soggetti viene applicato esclusivamente il regime dell'autosorveglianza, consistente nell'obbligo di indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo FFP2 fino al decimo giorno successivo alla data dell'ultimo contatto stretto con soggetti confermati positivi al COVID-19.

ATTENZIONE!

Sul mancato stanziamento per l'anno 2021 dei fondi necessari al pagamento da parte dell'Inps dell'indennità di malattia per i periodi trascorsi in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dalle lavoratrici e dai lavoratori dipendenti del settore privato (periodi equiparati dalla legge alla malattia ed esclusi dal calcolo del comporto contrattuale), il 10 agosto 2021 la Cisl, unitariamente con Cgil e Uil, era intervenuta sollecitando al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali Andrea Orlando ed al Ministro dell'Economia e delle Finanze Daniele Franco un intervento normativo urgente che consentisse all'Istituto di assicurare alle lavoratrici e ai lavoratori le tutele previste dall'articolo 26 del decreto-legge n. 18/2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 27/2020, per il periodo compreso dal 1° gennaio 2021 fino al termine dell'emergenza sanitaria.

Con l'approvazione del D.L. n. 146 del 21/10/2021 (art. 9 lettera a) i termini della copertura sono stati ripristinati con il rifinanziamento della misura retroattivamente dall'1/1/2021 purtroppo solo fino al 31/12/2021.

SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE: PROROGA AL 31 MARZO 2022

È prorogata al 31 marzo 2022 la sorveglianza sanitaria eccezionale, in relazione al rischio di contagio da Covid-19, lo dispone il decreto-legge n. 221/2021 che proroga lo stato di emergenza nazionale e, quindi le disposizioni di contenimento del virus SARS CoV-2.

Resta, pertanto, in vigore fino a tale scadenza la norma che prevede che le datrici e i datori di lavoro, del settore pubblico e privato, debbano assicurare la sorveglianza sanitaria eccezionale alle lavoratrici e ai lavoratori maggiormente esposte/i a rischio di contagio al fine di garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali. È, quindi, ancora vigente l'obbligo per le aziende, pubbliche e private, che impieghino personale dipendente, di attuare una sorveglianza particolare, straordinaria e speciale delle lavoratrici e dei lavoratori maggiormente esposte/i a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia Covid-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità. L'azienda, con la medica o il medico competente, ove presente, oppure avvalendosi delle competenze mediche dell'Inail, ove non presente, è tenuta ad assicurare un apposito programma di protezione particolare per tali lavoratrici e lavoratori, individuati eventualmente anche con il supporto della medica o del medico competente.

BONUS PER GENITORI DI FIGLIE O FIGLI CON DISABILITÀ

Il contributo spetta alla madre o al padre **genitore disoccupata/o o monoreddito**, che fanno parte di nuclei familiari monoparentali con figlie/i a carico con una disabilità riconosciuta in misura non inferiore al 60%.

Quanto spetta

Il genitore in possesso dei requisiti di cui sopra può, su domanda, ottenere un contributo, con cadenza mensile, di importo che varia da **150 euro a 500 euro netti**, liquidati dal mese di gennaio per l'intera annualità e per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023.

Domanda

La domanda va presentata **all'INPS dal 1° febbraio al 31 marzo per ciascuno degli anni 2022 e 2023**.

Il genitore richiedente, solo per le domande presentate nell'anno 2022, può dichiarare (lo deve fare espressamente) di volere presentare domanda anche per l'anno 2021, attestando il possesso di tutti i requisiti. Pertanto**, entro il prossimo 31 marzo 2022** il genitore richiedente potrà chiedere ed ottenere anche gli arretrati 2021 qualora ne faccia espressa richiesta.

L'INPS effettuerà la verifica del diritto alla prestazione per gli anni 2021 e 2022 sulla base dei requisiti posseduti al momento della domanda.

Le domande vanno presentate esclusivamente in via telematica sul portale web, dotandosi di SPID di livello 2 o superiore oppure con Carta di identità elettronica (CIE) 3.0 o Carta Nazionale dei servizi (CNS). In alternativa è possibile rivolgersi al Patronato Inas Cisl territorialmente competente o ad altro patronato abilitato.

I requisiti devono essere autocertificati dal genitore nel modulo telematico di presentazione della domanda e sono oggetto di verifiche.

Roma, 23 marzo 2022