

**SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ DIDATTICA IN PRESENZA, INFEZIONE DA COVID-19 O  
QUARANTENA DEL FIGLIO MINORE CONVIVENTE: NUOVE MISURE IN FAVORE DEL GENITORE  
LAVORATORE VALIDE FINO AL 30 GIUGNO 2021**

L'art. 2 del decreto-legge 13/3/2021, n. 30<sup>(\*)</sup> - vigente da sabato 13 marzo 2021, giorno della sua pubblicazione nella «Gazzetta Ufficiale» n. 62 - ha previsto, fino al 30 giugno 2021, le seguenti misure per i lavoratori con figli minori conviventi in didattica a distanza, malati COVID-19 o in quarantena.

**LAVORO AGILE PER FIGLI UNDER 16 (comma 1)**

Il dipendente può, alternativamente all'altro genitore, **svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile** <sup>[1]</sup> per un periodo corrispondente, in tutto o in parte, alla durata dei seguenti eventi relativi al **figlio convivente di età inferiore a sedici anni**:

- 1) sospensione dell'attività didattica in presenza;
- 2) infezione da COVID-19;
- 3) quarantena disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente, post contatto ovunque avvenuto.

**CONGEDO PARENTALE PER FIGLI UNDER 14 (commi da 2 a 4)**

Per gli stessi eventi di cui ai suddetti punti 1), 2) e 3), relativi però al **figlio convivente di età inferiore a quattordici anni, nelle ipotesi in cui la prestazione non possa essere svolta in modalità agile**, il dipendente, può, alternativamente all'altro genitore, **astenersi dal lavoro**.

Questo beneficio è altresì riconosciuto ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992, "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 i periodi di astensione dal lavoro, coperti da contribuzione figurativa, **al dipendente è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione**, calcolata secondo quanto previsto per il "congedo di maternità" ex art. 23 del d.lgs. 26/03/2001, n. 151, "a eccezione del comma 2 del medesimo articolo" <sup>[2]</sup>.

<sup>[1]</sup> Al fine "di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro", la legge 22 maggio 2017, n. 81 ha introdotto e disciplinato il "lavoro agile" (cd smart working) quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (art. 18, comma 1).

Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del d.lgs. n. 151/2001 (astensione facoltativa), fruiti dai genitori per gli stessi eventi di cui ai suddetti punti 1), 2) e 3) all'interno del periodo **1 gennaio - 13 marzo 2021**, possono essere **convertiti**, a domanda degli interessati, nel congedo di cui all'art. 2, comma 2, del d.l. 13/3/2021, n. 30, con diritto alla menzionata indennità, *“e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale”*.

#### **CONGEDO NON RETRIBUITO PER FIGLI DI ETÀ COMPRESA TRA 14 E 16 ANNI (comma 5)**

Per gli stessi eventi di cui ai suddetti punti 1), 2) e 3), in caso di **figli di età compresa fra 14 e 16 anni**, uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto, qualora la prestazione non possa essere svolta in modalità agile, di **astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità**, né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

#### **“BONUS PER L'ACQUISTO DI SERVIZI DI BABY-SITTING” IN FAVORE DI ALCUNE CATEGORIE DI LAVORATORI E PER I FIGLI CONVIVENTI MINORI DI ANNI 14 (comma 6)**

*“I lavoratori iscritti alla gestione separata INPS, i lavoratori autonomi, 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, per i figli conviventi minori di anni 14”*, possono 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 gli stessi eventi di cui ai suddetti punti 1), 2) e 3).

Tale bonus:

- viene erogato mediante il “libretto famiglia” di cui all'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 96/2017 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16 e n. 15 del 2017) o, 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. Il bonus è altresì riconosciuto ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari”*;

[2] **Art. 23 del d.lgs. n. 151/2001**  
**Calcolo dell'indennità**

1. Agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità.

2. Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice.

omissis

- può essere fruito solo se l'altro genitore non accede ad altre tutele o al congedo parentale di cui all'art. 2, comma 2, del d.l. n. 30/2021 e comunque in alternativa alle misure ivi previste, e ai commi 1, 3 e 4.

#### **ALTRO GENITORE (comma 7)**

Per i giorni in cui un genitore svolge la prestazione di lavoro in modalità agile o fruisce dei 2 congedi di cui si è trattato sopra oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire dell'astensione di cui ai all'art. 2, commi 2 e 5, o del bonus di cui al successivo comma 6 del d.l. n. 30/2021, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle misure previste da tale decreto-legge.

#### **LIMITI DI SPESA E MODALITÀ OPERATIVE (commi 8 e 10)**

I benefici sopra descritti - **ai quali si potrà accedere secondo le modalità operative che saranno definite dall'INPS** - sono riconosciuti nel limite di spesa di 282,8 milioni di euro; sulla base delle domande pervenute, l'Istituto provvederà al monitoraggio della spesa, comunicandone le risultanze al ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e al ministero dell'Economia e delle Finanze; qualora dovesse emergere, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite, l'INPS non prenderà in considerazione ulteriori domande.

#### **(\*) Art. 2 del d.l. n. 30/2021**

#### **Congedi per genitori e bonus baby-sitting**

1. Il genitore di figlio convivente minore di anni sedici, lavoratore dipendente, alternativamente all'altro genitore, può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

2. Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, il genitore lavoratore dipendente di figlio convivente minore di anni quattordici, alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio. Il beneficio di cui al presente comma è riconosciuto anche ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, 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.

3. Per i periodi di astensione fruiti ai sensi del comma 2, è riconosciuta in luogo della retribuzione e, nei limiti di spesa di cui al comma 8, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa, 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 sono coperti da contribuzione figurativa.

4. Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, fruiti dai genitori a decorrere dal 1° gennaio 2021, e fino alla data di entrata in vigore del presente 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 di cui al comma 2 con diritto all'indennità di cui al comma 3 e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

5. In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto, al ricorrere delle condizioni di cui al comma 2, primo periodo, di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

6. I lavoratori iscritti alla gestione separata INPS, i lavoratori autonomi, 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, per i figli conviventi minori di anni 14, possono 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. 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. Il bonus è altresì riconosciuto ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari. 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. Il bonus di cui al presente comma può essere fruito solo se l'altro genitore non accede ad altre tutele o al congedo di cui al comma 2 e comunque in alternativa alle misure di cui ai commi 1, 2, 3 e 4.

7. Per i giorni in cui un genitore svolge la prestazione di lavoro in modalità agile o fruisce del congedo di cui ai commi 2 e 5 oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire dell'astensione di cui ai commi 2 e 5, o del bonus di cui al comma 6, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle misure di cui ai commi da 1 a 6.

8. I benefici di cui ai commi da 2 a 7 sono riconosciuti nel limite di spesa di 282,8 milioni di euro per l'anno 2021. Le modalità operative per accedere ai benefici di cui al presente articolo sono stabilite dall'INPS. Sulla base delle domande pervenute, l'INPS provvede al monitoraggio comunicandone le risultanze al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

9. Al fine di garantire la sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario delle istituzioni scolastiche che usufruisce dei benefici di cui al presente articolo, è autorizzata la spesa di 10,2 milioni di euro per l'anno 2021.

10. Le misure di cui ai commi 1, 2, 3, 5, 6 e 7 si applicano fino al 30 giugno 2021.

11. Agli oneri derivanti dai commi 8 e 9, pari a 293 milioni di euro per l'anno 2021, si provvede ai sensi dell'articolo 3.

12. Le amministrazioni pubbliche provvedono alle attività di cui al presente articolo con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.