

**Studio:**

Piazzetta Lino Tosoni N.2  
37069 Villafranca di Verona (VR)  
Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027  
e-mail: info@studiomalandrino.com



Agli spett.li Clienti  
Ai collaboratori  
Loro Sedi

**Oggetto: Smart working e congedi per i dipendenti.**

In vigore dal 13 marzo 2021 il decreto legge 13 marzo 2021, n. 30 recante misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 62 del 13 marzo 2021.

Il provvedimento prevede, con efficacia retroattiva e fino al 30 giugno 2021, la possibilità di usufruire di congedi parzialmente retribuiti, di bonus baby sitter e dello smart working nei casi di sospensione delle attività scolastiche o di infezione o quarantena dei figli.

**Smart working per genitori lavoratori dipendenti**

L'art. 2, comma 1, del decreto legge 13 marzo 2021, n. 30 riconosce al genitore, lavoratore dipendente, di figlio convivente minore di anni 16, alternativamente all'altro genitore, di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile 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 della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Il figlio, per il quale si fruisce dello smart working deve essere minore di anni 16. Pertanto, si decade dal "diritto" al compimento del 16° anno di età.

La convivenza, secondo precedenti istruzioni operative INPS (circ. nn. 116/2020 e 132/2020) sussiste quando il figlio ha la residenza anagrafica nella stessa abitazione del genitore richiedente.

Le misure si applicano fino al 30 giugno 2021.

**Congedi genitori lavoratori dipendenti**

Il comma 2 dell'articolo 2 del decreto legge n. 30 del 2021 ripropone la possibilità, prevista dal decreto Agosto fino al 31 dicembre 2020, di fruire dei congedi parzialmente indennizzati per i figli under 14 e non indennizzati per i figli da 14 anni a 16 anni (anche in questo caso il "diritto" scade al compimento del 16° anno di età).

Più nel dettaglio il genitore lavoratore dipendente di figlio convivente minore di anni 14, alternativamente all'altro genitore, può fruire in luogo della retribuzione e, nei limiti di spesa indicati dal decreto in commento, 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. Tali periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

Per i figli di età compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità nè riconoscimento di contribuzione figurativa. Ad essi è applicata la tutela del divieto di licenziamento e il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

**Studio:**

Piazzetta Lino Tosoni N.2  
37069 Villafranca di Verona (VR)  
Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027  
e-mail: info@studiomalandrino.com



In entrambi i casi l'astensione dal lavoro è ammessa 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.

Anche con riguardo alla disciplina dei congedi va rilevata una importante novità. Il legislatore ammette la possibilità di fruire dei congedi (indennizzati o no) solo a condizione che non si possa ricorrere allo smart working ("Solo ed esclusivamente nelle ipotesi in cui la prestazione lavorativa non può essere svolta in modalità agile"), e non anche "in alternativa" allo stesso come invece in precedenza previsto dal decreto Agosto.

Le misure si applicano fino al 30 giugno 2021.

**Genitori di figli disabili gravi**

Sempre fino al 30 giugno 2021 il congedo indennizzato al 50% viene riconosciuto ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità (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.

**Conversione dei periodi di congedo parentale**

Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, fruiti dai genitori dal 1° gennaio 2021 e fino al 13 marzo 2021 (data di entrata in vigore del decreto legge n. 30 del 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 a domanda nel congedo Covid indennizzato al 50% e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

Anche queste misure si applicano fino al 30 giugno 2021.

**Bonus baby sitter**

Il comma 6 dell'art. 2 del decreto legge n. 30 del 2021 riconosce la 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 prestazioni effettuate per far fronte alle medesime situazioni per cui è ammessa la possibilità di fruire dello smart working e del congedo (sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio; infezione da SARS Covid-19 del figlio; quarantena del figlio).

Destinatari della prestazione sono:

- 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.

Il bonus viene erogato mediante il libretto famiglia 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

**Studio:**

Piazzetta Lino Tosoni N.2  
37069 Villafranca di Verona (VR)  
Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027  
e-mail: info@studiomalandrino.com



ricreativa e ai 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.

Le misure si applicano fino al 30 giugno 2021. Il legislatore non vieta espressamente la possibilità di riconoscere il bonus baby sitting per le prestazioni rese dai familiari. Sarà l'INPS, con la circolare di prossima pubblicazione, a stabilire se tali prestazioni rientrano tra quelle ammissibili al beneficio unitamente alle modalità operative per accedere al bonus.

**Incompatibilità**

Da ultimo si fa presente che, per i giorni in cui un genitore svolge la prestazione di lavoro in modalità agile o fruisce del congedo indennizzato o non indennizzato oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire dell'astensione per congedo di cui ai commi 2 e 5, o del bonus baby-sitting di cui al comma 6, a meno che non sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle misure di cui ai commi da 1 a 6 (smart working, congedi e bonus baby-sitting).

Inoltre il bonus baby sitting può essere fruito solo se l'altro genitore non accede ad altre tutele o al congedo indennizzato Covid e comunque in alternativa allo smart working per figli under 16, congedo indennizzato Covid nonché per eventuali periodi di congedo.

**Da notare:**

*Un'azienda che dovesse trovarsi nella condizione di avere alle proprie dipendenze parecchi lavoratori con figli under 16, potrebbe trovarsi, dall'oggi al domani, senza forza lavoro in azienda.*

*I lavoratori hanno diritto allo smart working e, dove non fosse possibile o non venisse concesso, hanno diritto al congedo.*

*Non esistono, peraltro, agevolazioni per le aziende che sono costrette ad agevolare lo smart working o che fossero costrette ad assumere lavoratori in sostituzione degli assenti*

Si resta a disposizione per qualsiasi chiarimento e si porgono cordiali saluti.

Alfredo Malandrino – Consulente del Lavoro