

APPROFONDIMENTO DEL 16/03/2021

Il decreto legge n. 30/2021

Smart working, congedi e bonus baby sitter

PREMESSA

A causa del nuovo inasprimento delle restrizioni, al fine di regolamentare le situazioni contingenti, il Consiglio dei Ministri ha emanato il decreto legge n. 30/2021 *“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”* in vigore dopo la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 62 del 13 marzo 2021. Il D.L. contiene al suo interno disposizioni volte alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, prevedendo la possibilità nei casi di sospensione delle attività scolastiche o di infezione o quarantena dei figli di attivare la modalità di lavoro agile o, quando la tipologia di attività lavorativa non lo consenta, di usufruire di congedi parzialmente retribuiti. Per i lavoratori autonomi, le forze del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, le forze dell'ordine e gli operatori sanitari è prevista la possibilità di optare per un contributo per il pagamento di servizi di *baby-sitting* fino al 30 giugno 2021.

1. DUBBI APPLICATIVI

Il pur apprezzabile e condivisibile intento di sostegno all'organizzazione familiare determinato dall'art. 2 del D.L. n. 30/2021 presenta, tuttavia, alcune complicazioni applicative di non poco conto. Il primo comma della norma in discorso infatti, ricorrendo le condizioni previste, riconosce la possibilità di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile mentre il secondo comma prevede l'alternativa fruizione dei congedi per i genitori e *bonus baby-sitting* "nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile". Il punto critico può essere rappresentato proprio dal momento in cui deve scrutinarsi tale opzione.

Il primo comma fa riferimento alla "prestazione di lavoro in modalità agile" senza ulteriore specificazione per cui, a rigore, il rinvio pare doversi intendere alla fattispecie ordinaria di cui agli articoli 18 e seguenti della legge n. 81/2017 che richiede la formalizzazione di un accordo e si fonda esclusivamente sulla volontà delle parti. Ciò premesso, potrebbe risultare problematico il momento relativo alla determinazione delle condizioni per le quali la prestazione lavorativa non può essere svolta in modalità agile. Appare evidente che il giudizio prevalente in tal senso spetta al datore di lavoro. È altrettanto prevedibile che, in caso di diniego, il lavoratore potrebbe contestare tale scelta. Il tutto con l'ulteriore rischio dell'apparente necessità dell'accordo ai fini della possibilità dello svolgimento della prestazione con modalità agile che, per quanto premesso, appare risultare necessario conformemente al regime ordinario del lavoro agile, in assenza di previsioni di condizioni di specialità.

2. LO SMART WORKING – ART. 2, COMMA 1

I genitori di ragazzi conviventi (secondo quanto definito nelle circolari n. 116/2020 e n. 132/2020) di età inferiore ai 16 anni possono richiedere, per tutto il periodo di sospensione della didattica in presenza e fino al 30 giugno 2021, di svolgere l'attività lavorativa a distanza anche per una sola parte del tempo. Lo stesso diritto è riconosciuto anche qualora i figli si trovino in quarantena, oppure, in caso di infezione da Covid-19. Si ricorda che la modalità di lavoro agile è la formula raccomandata già con il D.P.C.M. dell'11 marzo 2020, successivamente e progressivamente confermata per tutte le attività che lo consentono in qualsiasi azienda; modalità che è stata portata avanti con impegno, anche e soprattutto, dalla Pubblica Amministrazione.

Si ricorda altresì che l'articolo 21-ter della legge n. 126 del 13 ottobre 2020 ha previsto il diritto al lavoro agile per i genitori di figli con grave disabilità riconosciuta ai sensi della legge n. 104/1992 fino al 30 giugno 2021 anche in assenza di accordi individuali, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

3. CONGEDI PARENTALI COVID-19 FIGLI UNDER 14 – ART. 2, COMMA DA 2 A 4

Qualora la tipologia di attività non consenta la modalità di svolgimento a distanza il genitore lavoratore dipendente con figlio *under 14* può astenersi da lavoro, in alternativa all'altro genitore, per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata della quarantena del figlio o dell'infezione da Covid-19.

Il congedo è retribuito al 50% e può essere chiesto anche dai genitori di figli con disabilità (in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104 del 5 febbraio 1992), iscritti a scuole di ogni ordine e grado con sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura. Il decreto precisa che *“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, 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”* nel nuovo congedo retribuito al 50%

4. CONGEDO NON RETRIBUITO PER I FIGLI TRA 14 E 16 ANNI – ART. 2, COMMA 5

Per i figli di età compresa tra i 14 e i 16 anni uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto di astenersi dal lavoro senza alcuna retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

5. BONUS *BABY-SITTING* PER AUTONOMI, CO.CO.CO, MEDICI E INFERMIERI – ART. 2, COMMA 6

I lavoratori iscritti alla gestione separata Inps, i lavoratori autonomi, il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per far fronte al Covid-19, ma anche i medici, gli infermieri, i tecnici di laboratorio e radiologia e gli operatori sanitari (dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato) con figli conviventi minori di anni 14 possono presentare istanza per ricevere un *bonus* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* nel limite massimo complessivo di 100 euro settimanali. Il *bonus* verrà erogato mediante le modalità previste per il libretto famiglia e potrà essere usato anche per i centri estivi ed i servizi integrativi per l'infanzia, servizi socio-educativi territoriali, centri con funzione educativa e ricreativa e servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia. Il *bonus* potrà essere riconosciuto anche ai lavoratori autonomi non iscritti all'Inps, ma sarà necessario un passaggio da parte delle rispettive casse previdenziali e la comunicazione del numero dei beneficiari.

6. CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE DEI BENEFICI – ART. 2, COMMA 7

È necessario prestare attenzione alle singole situazioni per valutare la possibilità di fruizione dei benefici sopra delineati. Il decreto infatti prevede che nei giorni in cui un genitore svolge la prestazione in *smart working*, o fruisca del congedo Covid-19 o del *bonus baby sitting* oppure, non svolga alcuna attività lavorativa o sia sospeso, l'altro genitore non può fruire delle opportunità di cui dai commi da 2 a 6, a meno che non vi sia la presenza di altro figlio minore di 14 anni, avuti da altri soggetti, e che non si stia fruendo delle predette agevolazioni.

7. MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE ISTANZE

In merito alle modalità operative per le procedure si richiamano le precedenti disposizioni. Ai fini dell'operatività vera e propria si dovrà attendere il via libera da parte dell'Inps.

Per la richiesta del congedo parentale, l'Inps si è recentemente espresso con la circolare n. 2/2021 e con il messaggio n. 515/2021 in riferimento ai precedenti congedi. Pertanto l'istanza dovrà essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso uno dei seguenti canali:

- portale *web* dell'Inps, se si è in possesso del codice PIN rilasciato dall'Istituto (oppure di SPID, CIE, CNS);
- *contact center* integrato chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164;

patronati, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

In merito, invece, alle domande relative al *bonus baby-sitting*, il beneficio potrà essere richiesto:

- direttamente *online*, attraverso l'apposita applicazione disponibile sul portale web dell'Inps (Prestazioni e servizi > Tutti i servizi > Ordine alfabetico > *Bonus* servizi di *baby-sitting*), accessibile direttamente dalla *home page* del sito dell'Inps;
- attraverso i Patronati, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

Dipartimento Scientifico

**Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro**
Consiglio Nazionale dell'Ordine

A cura di:
**Carlo Cavalleri
Pasquale Staropoli**