



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

Direzione Centrale Politiche del Lavoro e Welfare

Roma, 13/05/2021

Prot. 0003531

OGGETTO: Emergenza COVID-19 - Conversione in legge, con modificazioni, del 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" (c.d. decreto Pasqua) – pubblicazione in Gazzetta Ufficiale – entrata in vigore.

Si informa che, in data odierna è entrata in vigore la Legge 6 maggio 2021, n. 61 di conversione del 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" ([Gazzetta Ufficiale 12 maggio 2021 n. 112](#)).

Il provvedimento, durante l'iter di conversione, ha subito alcune modifiche relative alle disposizioni in materia di congedi per genitori e bonus baby-sitting (cfr. precedente nota confederale del [14 marzo 2021](#)).

Di seguito si riportano le disposizioni di maggior interesse per il Sistema.

Lavoro agile e congedi per genitori (art. 2, commi da 1 a 5 e da 8 a 11)

L'articolo introduce fino al 30 giugno 2021 e con efficacia retroattiva dal 1° gennaio 2021, un aiuto per i genitori lavoratori dipendenti nei casi di sospensione delle attività scolastiche o in caso di infezione o quarantena dei figli, consistente nella possibilità di usufruire di congedi parzialmente retribuiti. Tali congedi saranno retribuiti infatti al 50% per i figli sotto i 14 anni, mentre dai 14 ai 16 anni si potrà usufruire del congedo ma senza retribuzione. In alternativa si prevede, per chi ha figli under 16, il diritto allo *smart working*.

In sede di conversione del Decreto è stato introdotto il *comma 1 bis* che prevede il riconoscimento del diritto allo *smart working* in favore di entrambi i genitori di figli di ogni età con disabilità accertata ai sensi dell'art. 3, commi 1 e 3, L. n. 104/1992, con disturbi specifici dell'apprendimento riconosciuti ai sensi della legge 8 ottobre 2010, n. 170, o con bisogni educativi speciali nelle medesime ipotesi previste al comma 1, nonché nel caso in cui i figli frequentino centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura. È stato inoltre eliminato il requisito della convivenza del genitore



con il figlio per il riconoscimento dello *smart working* (comma 1) ed è stato precisato che i genitori di figli in condizione di disabilità possono fruire dei congedi indennizzati a prescindere dall'età dei figli e che i congedi possono essere fruiti in forma giornaliera od oraria (comma 2).

Più precisamente le misure possono riassumersi nelle seguenti:

- il genitore di figlio minore di anni 16, 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 dall'Azienda Sanitaria Locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto;
- i genitori di figli di ogni età con disabilità accertata ai sensi dell'art. 3, commi 1 e 3, L. n. 104/1992, con disturbi specifici dell'apprendimento riconosciuti ai sensi della legge 8 ottobre 2010, n. 170, o con bisogni educativi speciali possono svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica, alla durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio disposta dall' Azienda Sanitaria Locale (ASL) a seguito di contatto ovunque avvenuto, nonché nel caso in cui i figli frequentino centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura;
- nei casi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, il genitore lavoratore dipendente di figlio convivente minore di anni 14, 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;
- tale beneficio è riconosciuto anche ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge n. 104/1992, a prescindere dall'età del figlio, 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;
- i periodi di astensione comportano il riconoscimento, in luogo della retribuzione, di un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 151/2001, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo 23 ("*rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati*");



- l'efficacia retroattiva dei congedi vuol dire che gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del D.Lgs. n. 151/2001, fruiti dai genitori a decorrere dal 1° gennaio 2021, e fino alla data di entrata in vigore del presente decreto (13 marzo 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 di cui al comma 2 (congedo per under 14) con diritto all'indennità di cui al comma 3 (50%) e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale;
- 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 (incompatibilità della prestazione allo *smart working*), 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.

Infine, in sede di conversione, con il *comma 8 bis*, è stata apportata una modifica all'art. 21 ter, comma 1, del D.L. n. 104/2020, in base alla quale il diritto allo *smart working* - riconosciuto fino al 30 giugno 2021 ai genitori che hanno un figlio in condizioni di disabilità grave ai sensi della L. n. 104/1992 - viene esteso anche ai genitori di figli con bisogni educativi speciali (BES).

Bonus baby-sitting (art. 2, commi da 6 a 8)

Il provvedimento introduce, fino al 30 giugno 2021, un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting, nel limite massimo di 100 euro settimanali, in favore dei lavoratori iscritti alla gestione separata INPS, dei lavoratori autonomi (anche non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari), del personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, nonché - come disposto da una modifica approvata in sede di conversione - della polizia locale, impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Tra i destinatari di tale bonus sono inclusi anche i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alle categorie degli operatori socio-sanitari e a quelle - come inserito nel corso dell'iter di conversione - degli esercenti le professioni sanitarie e degli esercenti la professione di assistente sociale.

Il bonus può essere utilizzato per i servizi riferiti ai figli conviventi minori di 14 anni per il periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza, alla durata dell'infezione da SARS Covid-19 o alla durata della quarantena.

L'erogazione del bonus, che può essere fruito solo se l'altro genitore non accede ad altre tutele o ai congedi previsti al medesimo articolo 2, avviene mediante il libretto famiglia o, direttamente, in caso di utilizzo per l'iscrizione dei figli ai centri estivi, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia e ai servizi integrativi per l'infanzia. In quest'ultimo caso,



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

il bonus risulta incompatibile con il godimento del bonus asilo nido (di cui alla L. n. 232/2016, art. 1, c. 355, come modificato dalla L. n. 160/2019, art.1, c. 343). Per i giorni in cui un genitore svolge la prestazione di lavoro in modalità agile, fruisce del congedo, o non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire del congedo di cui ai commi precedenti dell'articolo in commento o del bonus, 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 al presente articolo 2.

Sia i congedi che il bonus baby-sitter sono riconosciuti nel limite di spesa, incrementato da 282,8 a 299,3 milioni di euro per l'anno 2021, nel corso dell'iter di conversione in legge del D.L. n. 30/2021. L'INPS provvede, di conseguenza, al monitoraggio delle domande e del rispetto del limite di spesa, non accettando ulteriori istanze nei casi in cui tale limite sia superato anche in via prospettica.

Cordiali saluti

Il Direttore Centrale
Dott. Guido Lazzarelli