

ANALISI E COMMENTO DECRETO-LEGGE 13 marzo 2021, n. 30
“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”.

COMMENTO

Per la Uil è importante lo stanziamento di risorse previsto dal DL 30 che garantisce un periodo di copertura relativamente ampio per non lasciare i genitori lavoratori nell'incertezza dei rinnovi periodici, come avvenuto dal 1 gennaio. Sarebbe stato necessario, però, in questo periodo emergenziale prevedere una copertura retributiva prossima al 100%.

Riteniamo altresì positivo, che si faccia riferimento alle situazioni oggettive di sospensione dell'attività didattica in presenza (infezione da Covid19 o quarantena) senza distinguere la fonte da cui proviene il provvedimento che dispone la sospensione dell'attività didattica, come fortemente chiesto dai sindacati.

Siamo in disaccordo riguardo la previsione di alternative fra la fruizione di congedi e lo smart working dell'altro genitore, poiché considera la prestazione di lavoro agile di minor valore rispetto alla prestazione in presenza. Inoltre, l'attività lavorativa non è compatibile con la cura e l'assistenza dei figli, la conciliazione vita/lavoro/cura ha benefici sui genitori, poiché consente loro di esercitare il diritto di prendersi cura.

Questa impostazione, inoltre, rischia ancora una volta, di penalizzare fortemente le lavoratrici, con possibili effetti in prospettiva sull'aumento del gap salariale già esistente. Chiediamo, pertanto, che sia eliminato il requisito dell'impossibilità di svolgere l'attività lavorativa in modalità agile, per il genitore con figli sino a 14 anni.

Riteniamo sarebbe adeguato, inoltre, prevedere l'estensione ai lavoratori autonomi e ai collaboratori della gestione separata, anche degli altri strumenti, oltre al bonus baby sitting.

L'emergenza pandemica ha evidenziato maggiormente la necessità di supportare le famiglie con congedi di adeguata flessibilità, durata e remunerazione per consentire una maggiore serenità nell'inderogabile responsabilità di cura dei figli, specialmente durante la sospensione delle attività didattiche o la quarantena e, a questo proposito, da più tempo chiediamo che l'indennità sia pari alla retribuzione normalmente percepita, o rischiamo di alimentare la povertà che colpisce in particolare le famiglie con figli.

Riteniamo che il diritto alla salute e all'istruzione vadano entrambi garantiti e tutelati e che sia necessario predisporre un piano di sostegno educativo per dare risposte al grave disagio che minori e famiglie stanno vivendo già da un lungo periodo e che sempre di più sta ampliando le disuguaglianze.

Dal 15 marzo la quasi totalità dei nidi e delle scuole dell'infanzia, elementari, medie, medie superiori e università resteranno chiuse su tutto il territorio nazionale, così come gli spazi gioco attrezzati e gli spazi educativi offerti dall'associazionismo e dal terzo settore.

Tali spazi, spesso rappresentano per molti l'unica possibilità di incontrare strumenti e connessioni per seguire le lezioni a distanza. Inoltre, molti studenti vivono condizioni familiari e abitative inadeguate e, questo, rappresenta un fattore di rischio per la dispersione scolastica in forte crescita, che riporta dati drammatici solo in questo ultimo anno. Ciò aggrava il disagio che tutte/i le/i bambine/i e adolescenti stanno sperimentando in questo lungo anno di pandemia e allarga ulteriormente le disuguaglianze dovute a povertà materiale ed educativa.

Sulla base dei dati Istat, il passaggio in rosso di oltre la metà delle Regioni italiane porterà alla **didattica a distanza 7 milioni di studenti**. In Italia ci sono circa 3,5 milioni di bambini fino a 6 anni, 4 milioni tra i 6 e 12 milioni e in totale i minorenni sono più di 10 milioni secondo le statistiche demografiche dell'Istat, di cui il 40% vive in case piccole o sovraffollate.

Le famiglie con entrambi i genitori che lavorano sono 3,9 milioni su 8,4 milioni di coppie con almeno un figlio: il 29% ha figli fino a 6 anni, il 45% tra i 6 e i 17, mentre il resto dai 18 in su. Per non parlare dei genitori single: circa 2 milioni.

La pandemia sta ledendo il diritto all'istruzione di tutte/i le/i bambine/i e adolescenti, con conseguenze gravi per i più fragili e svantaggiati, come numerose ricerche hanno già documentato in questi mesi. Non si aggrava soltanto la povertà materiale di un numero crescente di minorenni, ma anche quella educativa, riducendo gravemente le loro possibilità di crescita.

La scuola può aiutare a superare le distanze sociali, geografiche e di genere. Occorre, quindi, sin da ora affrontare le questioni aperte relative agli spazi, alla formazione delle classi e al contempo, i problemi dei docenti e dei precari, per valorizzare la scuola e potenziare le possibilità di crescita. Per la UIL l'investimento strutturale più importante è quello sulle persone.

Proponiamo di definire un documento di carattere generale che identifichi gli obiettivi di medio e lungo periodo, attraverso scelte coerenti e interventi che mettano a sistema, infrastrutture, investimenti e politica sanitaria.

La UIL ritiene necessario lavorare, sin da ora, per mettere a punto tutti gli strumenti necessari per impedire il riaccendersi della pandemia nella ripresa della scuola in presenza e predisporre quanto prima un piano educativo nazionale, che coinvolga tutti i soggetti interessati.

ANALISI

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 dell'azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.**

Con riferimento al punto 3, rispetto alla precedente formulazione valida fino al 31 dicembre 2020 (art. 21-bis del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito in legge 13 ottobre 2020, n. 126, come modificato dall'art. 22 del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137 convertito in legge 18 dicembre 2020, n. 176), è estesa la possibilità di fruire del lavoro agile a tutte le ipotesi di

quarantena del figlio per contatto ovunque avvenuto in luogo delle specifiche causali giustificative previste dal decreto Agosto (*contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, nel corso di attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati nonché all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche*).

Il punto 2, inoltre, integra la possibilità di ricorso allo *smart working* anche per infezione da SARS Covid-19 del figlio minore di anni 16, ovunque questa sia stata contratta.

Il figlio, per il quale si fruisce dello *smart working* deve essere minore di anni 16.

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 propone nuovamente la possibilità, prevista dal decreto Agosto fino al 31 dicembre 2020, di fruire dei congedi parzialmente indennizzati per i figli minori di anni 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).

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 né riconoscimento di contribuzione figurativa. Ad essi è applicata la tutela del divieto di licenziamento e il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

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.

Con riguardo alla disciplina dei congedi si evidenzia 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.

Ricordiamo che l'Art. **21 ter del decreto Agosto** ha previsto che, **fino al 30 giugno 2021**, e in assenza degli accordi individuali, i genitori lavoratori dipendenti privati con almeno un figlio con disabilità grave (legge 5 febbraio 1992, n. 104), hanno diritto di svolgere l'attività lavorativa in modalità agile, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica.

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 babysitter 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*).

I Destinatari della prestazione:

- lavoratori iscritti alla gestione separata INPS;
- lavoratori autonomi;
- personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- 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 è erogato mediante 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 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.

La novità è che il bonus è riconosciuto anche ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS (non è, tuttavia, specificato se solo per i figli conviventi minori di anni 14).

Il riconoscimento è subordinato alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari. Tuttavia, il testo non è chiaro sugli stanziamenti pubblici ai quali le Casse potranno attingere per erogare la misura (e individuare, quindi, il numero dei beneficiari).

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. L'INPS stabilirà se tali prestazioni rientrano tra quelle ammissibili al beneficio, unitamente alle modalità operative per accedere al bonus.

Incompatibilità

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).

Il bonus baby-sitting, inoltre, 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 minori di anni 16, congedo indennizzato Covid nonché per eventuali periodi di congedo parentale.

SINTESI

Articolo 2 del DL n. 30 del 13 marzo 2021 prevede:

Comma 1, la possibilità per uno dei due genitori alternativamente – in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza, infezione da COVID19 o quarantena del/la figlio/a di età inferiore a 16 anni – di lavorare in modalità agile.

Comma 2: nel caso in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, per gli stessi periodi viene riconosciuto (alternativamente tra i due genitori con figli i minori di anni 14) il diritto di astensione dal lavoro.

Tale previsione è estesa ai genitori di figli con disabilità in condizione di gravità ex legge 104 per i quali sia interrotta l'attività didattica in presenza o se ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali venga disposta la chiusura. Per detti periodi si prevede la corresponsione di una indennità pari al 50% della retribuzione e la copertura con la contribuzione figurativa.

Comma 4: convertibilità in permessi ex comma 2 dei congedi parentali ordinari già fruiti a far data dal 01.01.2021 per le motivazioni sopra indicate.

Comma 5: ricorrendo le ipotesi del comma 2 per genitori di figli/e tra i 14 e i 16 anni, i permessi possono essere fruiti senza corresponsione di retribuzione e senza copertura contributiva ma con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto.

Comma 6: per figli/e minori di 14 anni e a beneficio di alcune categorie di lavoratori e lavoratrici (gestione separata, autonomi, sicurezza, difesa e soccorso pubblico, operatori sanitari o che operano nel contrasto alla pandemia) la possibilità, per figli/e conviventi minori di 14 anni di fruire del bonus baby sitting nella misura massima di 100 euro settimanali. Il bonus è erogato tramite libretto famiglia e estendibile ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS previa comunicazione del numero dei beneficiari da parte delle casse di appartenenza. Il bonus può essere erogato anche

per iscrizione a centri estivi ed è erogabile solo nel caso in cui il secondo genitore non fruisca dei benefici di cui ai commi da 1 a 4.

Comma 7: incompatibilità tra la fruizione del lavoro agile e quella dei congedi da parte dell'altro genitore a meno che non si riferiscano a figli avuti da altra relazione e per i quali l'altro genitore non fruisca di nessuno strumento di sostegno previsto dai precedenti commi.

Comma 8 prevede lo stanziamento per l'anno in corso di 282,5 milioni di euro e la sospensione delle domande nel momento in cui l'INPS ritenesse essersi raggiunto il limite di spesa indicato.

Comma 9 prevede lo stanziamento di 10,2 milioni di euro destinati alla sostituzione del personale delle scuole che dovesse fruire dei benefici previsti nei commi precedenti.

Comma 10 prevede il termine di applicazione delle misure al 30.06.2021.

Commi 11 e 12 contengono disposizioni attuative e l'esclusione di maggiori oneri per la finanza pubblica.

Per completezza indichiamo, di seguito, il link del provvedimento in gazzetta ufficiale

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/03/13/21G00040/sg>