



FLC CGIL MONZA BRIANZA

Federazione Lavoratori della Conoscenza

SCUOLA – UNIVERSITÀ – RICERCA – AFAM – FORMAZIONE PROFESSIONALE

MONZA – Via Premuda 17 - Tel. 03927311 – Fax 039737068

E- mail: monza@flcgil.it - Web: www.flcmonza.it

CONGEDI PER LAVORATORI CON FIGLI IN DAD

DECRETO-LEGGE 13 marzo 2021 - n. 30

Art. 2

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 nè 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.

SINTESI E COMMENTO

L'articolo 2 del DL n. 30 del 13 marzo 2021 prevede, al 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.

Il comma 2 prevede che nel caso in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, per gli stessi periodi viene riconosciuto – sempre alternativamente tra i due genitori e solo per i minori di anni 14 – il diritto di astensione dal lavoro. Detta previsione è estesa anche ai genitori di figli con disabilità in condizione di gravità ex legge 104 per il quale venga interrotta l'attività didattica in presenza o 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 cinquanta per cento della retribuzione e la copertura con la contribuzione figurativa.

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

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

Il comma 6 prevede, per figli/e inferiori ai 14 anni e a solo 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 ed è 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 comunque erogabile solo nel caso in cui il secondo genitore non fruisca dei benefici di cui ai commi da 1 a 4.

Si segnala che il comma 7 prevede l'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.

Il 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.

Il 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.

Il comma 10 prevede il termine di applicazione delle misure al 30.06.2021.

VALUTAZIONI

Lo stanziamento adottato garantisce un periodo relativamente ampio di copertura ma ribadiamo che queste misure dovrebbero essere sottratte all'incertezza dei rinnovi periodici fino alla fine del periodo dell'emergenza. Rappresenta un positivo elemento di novità rispetto alle precedenti disposizioni il fatto che si faccia riferimento alle situazioni oggettive di sospensione dell'attività didattica in presenza, infezione da Covid19 o quarantena, senza più distinguere la fonte, nazionale o locale, da cui proviene il provvedimento che dispone la sospensione dell'attività didattica.

L'emanazione del provvedimento con notevole ritardo rispetto al primo gennaio, pur prevedendosi adesso la copertura del periodo pregresso e la convertibilità dei congedi ordinari già fruiti, ha di fatto indotto lavoratrici e lavoratori a una fruizione limitata del diritto a causa dell'incertezza sulla copertura retributiva e contributiva.

Continua ad apparire stridente la previsione di alternatività fra la fruizione di congedi e lo smart working dell'altro genitore, quasi a considerare la prestazione di lavoro agile come "strumento minore" rispetto alla prestazione in presenza tale da consentire contestualmente lo svolgimento delle attività di cura familiare. Questa impostazione rischia di essere particolarmente nociva per le lavoratrici che come evidenziano i dati accedono al lavoro agile in misura percentualmente maggiore, con possibili effetti in prospettiva sull'aumento del gap salariale esistente.

In questo senso sarebbe utile studiare delle forme di incentivazione all'utilizzo dei congedi da parte dei padri anche in una prospettiva di riforma strutturale post-pandemia.

Ribadiamo che sarebbe utile la previsione di estensione degli strumenti – oltre al bonus baby sitting – a lavoratori autonomi e collaboratori della gestione separata.

Ancora una volta raccomandiamo che i congedi possano essere fruiti da tutti i tipi di famiglie senza preclusioni: continuiamo a ricevere segnalazioni circa la difficoltà di accesso agli strumenti di sostegno da parte del secondo genitore dello stesso sesso (riconosciuto da sentenza) in famiglie omoparentali, senza che l'INPS motivi i dinieghi che potrebbero dunque derivare sia da rigidità informatiche che da difformità applicative che generano discriminazioni nell'accesso alle misure.

Occorre attraverso gli atti specifici uniformare i comportamenti delle diverse sedi sul territorio nazionale.