

## DECRETO-LEGGE “RILANCIO”

### I BENEFICI PER I GENITORI CORRELATI ALLA CHIUSURA DELLE SCUOLE

### CONGEDI E BONUS SERVIZI BABY-SITTING<sup>1</sup>

### SMART-WORKING (NOVITÀ)<sup>2</sup>

*Il Decreto-Legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. “Rilancio”), in tema di “Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all’economia, nonché di politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”, è intervenuto in modifica su alcune delle norme finalizzate a offrire un **sostegno ai genitori che lavorano** introdotte dal D.L. “Cura Italia”, stabilendone l’ampliamento.*

*In questa scheda torniamo quindi a fornire le principali informazioni sui congedi e sui bonus per i servizi baby-sitting (ora in alternativa utilizzabili anche per i centri estivi), previsti in relazione alla “sospensione dei servizi educativi per l’infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado”, aggiornate alla luce del nuovo Decreto-Legge.*

*L’ultimo capitolo è invece dedicato a una nuova previsione inserita nel provvedimento, riguardante la possibilità di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile (Smart working) per i genitori di figli minori di anni 14.*

*Ulteriori indicazioni potranno derivare dalla pubblicazione delle Circolari INPS e/o a seguito della conversione in legge del D.L. n. 34/2020.*

## CONGEDI

### CONGEDO INDENNIZZATO AL 50%<sup>3</sup> (+ INTEGRAZIONE DEL 20% CARICO BANCA)

A decorrere dal 5 marzo 2020 e fino al 31 luglio 2020 i genitori lavoratori hanno diritto a fruire di uno specifico congedo per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 30 giorni:

- per i figli di **età non superiore ai 12 anni**;
- per i figli con **disabilità in situazione di gravità accertata** (art. 4, comma 1, Legge n. 104/1992) **senza limiti di età**, purché iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

**Novità** Il nuovo DL ha incrementato il numero dei giorni complessivi e il periodo di fruizione.

<sup>1</sup> Art. 72 (Modifiche agli articoli 23 e 25 in materia di specifici congedi per i dipendenti): le modifiche sono riferite al Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla Legge 24 aprile 2020, n. 27 (c.d. “Cura Italia”)

In caso di lavoratori dipendenti del settore pubblico e del settore sanitario pubblico e privato accreditato occorre fare riferimento all’art. 25 (Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché bonus per l’acquisto di servizi di baby-sitting per i dipendenti del settore sanitario pubblico e privato accreditato, per emergenza COVID-19) del Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18, così come modificato dal Decreto-Legge “Rilancio”.

<sup>2</sup> Art. 90 (Lavoro agile)

<sup>3</sup> I congedi in esame possono essere fruiti anche da lavoratori autonomi o iscritti in via esclusiva alla Gestione separata (per i quali sono precisati i criteri per la determinazione del reddito e, quindi, dell’indennità spettante).

La frazionabilità del periodo è consentita solo a giornate intere e **non** a ore.

Per tale periodo è riconosciuta dall'INPS una **indennità pari al 50% della retribuzione**. La **contribuzione figurativa** (ai fini pensionistici) è **piena**.

Per il congedo parentale ordinario con diritto all'indennità INPS del 30%, gli accordi sindacali in vigore prevedono una **integrazione pari al 20%**. Tale integrazione viene **riconosciuta anche per questa tipologia di congedo**, per il quale l'indennità complessiva diventa pertanto del 70% (50% a carico INPS + 20% a carico Azienda).

I genitori possono fruire alternativamente del congedo, sempre nel **limite di durata complessiva prevista<sup>4</sup>**.

## **CONGEDO NON INDENNIZZATO**

In aggiunta a quanto illustrato al paragrafo precedente, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con **figli minori di anni 16** hanno **diritto di astenersi dal lavoro** per l'intero periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, **senza corresponsione di indennità, né riconoscimento di contribuzione figurativa** (con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro).

**Novità** Il nuovo DL ha esteso ai genitori di figli minori di 12 anni il diritto al congedo non indennizzato (misura non favorevole dal punto di vista economico, ma utile nei casi in cui i 30 giorni del congedo parentale COVID-19 non fossero sufficienti e in assenza di altri strumenti di conciliazione).

### **Esclusioni**

Sia la fruizione del congedo di 30 giorni indennizzato al 50%, sia il diritto di astenersi dal lavoro in caso di figli minori di anni 16 (senza indennità, né contribuzione), non sono previsti nel caso in cui l'altro genitore (se incluso nel nucleo familiare) sia beneficiario di strumenti di sostegno al reddito (es. Cassa integrazione) per sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, o sia disoccupato o non lavoratore.

I congedi non sono fruibili se è stato richiesto il bonus alternativo per i servizi di baby-sitting o per i centri estivi (v. *oltre*).

\*\*\*

Le disposizioni sui congedi si applicano anche per i figli adottivi, nonché nei casi di affidamento e collocamento temporaneo di minori.

## **LA DOMANDA**

### **CONGEDO INDENNIZZATO AL 50% (+20%)**

La domanda va presentata all'azienda e all'INPS **esclusivamente in via telematica**, mediante uno dei seguenti canali:

Internet:	WEB, tramite il servizio on-line dedicato, accessibile dal sito <a href="http://www.inps.it">www.inps.it</a> , se in possesso di <b>PIN dispositivo</b> , o, in alternativa, di una identità SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) almeno di Livello 2 o CNS (Carta Nazionale dei Servizi)
-----------	---

<sup>4</sup> Il Decreto-Legge "Rilancio" ampliando le previsioni del "Cura Italia" non ha aggiornato la norma che prevedeva che "La fruizione del congedo di cui al presente articolo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di quindici giorni", aumentando tale limite ai 30 giorni che costituiscono la nuova durata, ma si presume che si tratti di una omissione involontaria e che questo aspetto sarà successivamente chiarito.

Patronati:	tra cui l' <b>INCA CGIL</b> Consigliamo di verificare, contattando il sindacalista FISAC CGIL di riferimento, l'operatività del Patronato INCA sul proprio territorio, in quanto essa potrebbe essere condizionata da restrizioni legate all'emergenza Coronavirus, ed eventualmente la possibilità di usufruire del servizio attraverso la posta elettronica. Tra la documentazione necessaria indichiamo in particolare: <ul style="list-style-type: none"><li>– documento di identità del richiedente</li><li>– codici fiscali di entrambi i genitori e del figlio</li><li>– mandato di assistenza e rappresentanza (delega INCA)</li></ul>
Contact Center Multicanale:	attraverso <ul style="list-style-type: none"><li>– il numero 803164 gratuito da rete fissa</li><li>o</li><li>– il numero 06 164164 da rete mobile a pagamento secondo la tariffa del proprio gestore telefonico</li></ul>

La domanda può essere retroattiva.

Gli eventuali periodi di congedo parentale (cosiddetta maternità/paternità facoltativa) fruiti durante il periodo di chiusura delle scuole sono automaticamente convertiti nel congedo in questione e non sono computati a titolo di congedo parentale (quindi non riducono il periodo di congedo parentale complessivamente spettante): in tali casi non va quindi presentata alcuna domanda per la nuova tipologia di congedo prevista dai provvedimenti emanati in relazione all'emergenza COVID-19.

### **CONGEDO NON INDENNIZZATO**

La domanda di congedo non indennizzato deve essere presentata unicamente alle **Risorse Umane** di riferimento (che cureranno la trasmissione alla Gestione Amministrativa del Personale per l'inserimento in procedura Presenze/Assenze) e **non all'INPS**.

## **BONUS PER SERVIZI DI BABY-SITTING COVID-19**

In alternativa al congedo indennizzato al 50% è possibile optare per la corresponsione di **uno o più bonus** per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel **limite massimo complessivo di 1.200 euro**, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo di chiusura delle scuole.

**Novità** Il nuovo DL ha indicato la possibilità di ottenere non solo uno, ma anche **più** bonus, e incrementato il precedente limite (di 600 euro) a 1.200 euro).

Il bonus spetta (anche in caso di adozione e affidamento preadottivo):

- ai genitori di figli di età inferiore a 12 anni alla data del 5 marzo 2020;
- oltre il limite d'età di 12 anni in presenza di figli con handicap in situazione di gravità, purché iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

Il bonus viene erogato mediante il "**Libretto Famiglia**".

### **ALTERNATIVA CENTRI ESTIVI**

Il bonus è erogato, in alternativa, direttamente al richiedente, per la comprovata iscrizione ai **centri estivi**, ai **servizi integrativi per l'infanzia**, ai **servizi socio-educativi territoriali**, ai **centri con funzione educativa e ricreativa** e ai **servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia**.

**Novità** Sono però necessarie le disposizioni attuative

## Esclusioni e incompatibilità

Il bonus per servizi di baby-sitting non è fruibile:

- se l'altro genitore è disoccupato/non lavoratore o con strumenti di sostegno al reddito;
- se è stato richiesto il congedo indennizzato al 50%, rispetto al quale è alternativo.

La fruizione del bonus per servizi integrativi per l'infanzia è incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido.

## LA DOMANDA

La domanda per il bonus per servizi di baby-sitting può essere presentata **tramite il sito [www.inps.it](http://www.inps.it)**.

## ATTIVAZIONE DEL LIBRETTO FAMIGLIA (NECESSARIA PER L'EROGAZIONE DEL BONUS)

Al fine di consentire l'erogazione del bonus, i beneficiari dovranno registrarsi quanto prima come "utilizzatori" di Libretto Famiglia sul sito INPS, nell'apposita sezione dedicata alle Prestazioni occasionali. Analogamente, nella medesima sezione del sito, i soggetti che prestano i servizi di baby-sitting dovranno registrarsi come "prestatori", condizione necessaria a ottenere l'erogazione del compenso.

\*\*\*

Per maggiori informazioni sul bonus per servizi di baby-sitting, in attesa di indicazioni aggiornate da parte dell'INPS, rinviamo alla Circolare INPS n. 44 del 24 marzo 2020, emanata a seguito del Decreto "Cura Italia".

## LIMITE DI SPESA COMPLESSIVO (PER CONGEDI E BONUS)

L'INPS provvederà al monitoraggio delle domande pervenute: qualora ne emergesse il superamento del limite di spesa previsto (quasi 1,6 miliardi di euro) procederà al rigetto delle domande presentate.

## LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Novità

Il Decreto-Legge "Rilancio" all'art. 90 ha previsto che fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un **figlio minore di anni 14** - a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore - **hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile (Smart working), a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.**

La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso **strumenti informatici nella disponibilità del dipendente** qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

Per maggiori informazioni vi raccomandiamo di contattare il sindacalista FISAC CGIL di riferimento e vi anticipiamo alla pagina successiva fac-simile di richiesta.

Spett.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Oggetto:** Richiesta di **lavoro agile** ai sensi dell'art. 90 del Decreto-Legge 19 maggio 2020, n. 34

Io sottoscritta/o \_\_\_\_\_

in servizio presso \_\_\_\_\_

madre/padre di \_\_\_\_\_

nata/o a il \_\_\_\_\_ ai sensi dell'art. 90 del D.L. 19 maggio 2020, n. 34,

richiedo di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile.

A tale proposito dichiaro che nel nucleo familiare non vi è altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, o non lavoratore.

Rimango in attesa di cortese riscontro e porgo distinti saluti.

\_\_\_\_\_  
*Firma*

Data \_\_\_\_\_