

18 marzo 2021

### **Decreto Legge n. 30/2021: le misure a sostegno dei lavoratori**

Lo scorso 13 marzo 2021 è stato pubblicato il [Decreto Legge 13 marzo 2021, n. 30](#) (il «Decreto»), rubricato «*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*».

Di seguito offriremo quindi una sintetica descrizione delle principali novità introdotte dal Decreto, relative in particolare a:

1. *Smart working* (art. 2, commi 1 e 10);
2. Congedi parentali (art. 2, commi da 2 a 5, 7, 8 e 10);
3. *Bonus baby-sitting* (art. 2, commi 6, 7, 8 e 10);

---

#### **1. *Smart working* (art. 2, commi 1 e 10)**

Il Decreto dispone innanzitutto che, **fino al 30 giugno 2021**, il genitore lavoratore dipendente di figlio convivente minore di anni 16 - alternativamente all'altro genitore - può svolgere la prestazione di lavoro in **modalità agile** per un periodo corrispondente in tutto o in parte:

- (i) alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio;
- (ii) alla durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio; nonché
- (iii) alla durata della quarantena del figlio disposta dall'ASL territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

#### **2. Congedi parentali (art. 2, commi da 2 a 5, 7, 8 e 10)**

Lo stesso Decreto prevede inoltre che, sempre **fino al 30 giugno 2021** e nella sola ipotesi 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 - **possa astenersi dal lavoro** per un periodo corrispondente in tutto o in parte:

- (i) alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio;
- (ii) alla durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio; nonché
- (iii) 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. 4, comma 1, Legge n. 104/92), iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza od ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura.

Per tali periodi di astensione è riconosciuta – entro un determinato limite di spesa – un'**indennità pari al 50% della retribuzione**, coperta da contribuzione figurativa (cfr. art. 2, **comma 3**).

Inoltre, per i figli di età compresa fra 14 e 16 anni ed al ricorrere delle condizioni descritte ai precedenti punti (i), (ii) e (iii), uno dei genitori - alternativamente all'altro ed a condizione che la prestazione non possa essere svolta da remoto - ha diritto ad astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità di sorta, né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro (cfr. art. 2, **comma 5**).

Inoltre, il **comma 4** dell'art. 2 in esame prevede, in particolare, che gli eventuali periodi di congedo parentale "ordinario" fruiti dai genitori a decorrere dal 1° gennaio 2021 e fino alla data di entrata in vigore del Decreto (i.e. 13 marzo 2021), durante i medesimi periodi di cui ai precedenti punti (i), (ii) e (iii) possono essere convertiti a domanda nel congedo qui descritto con diritto alla medesima indennità pari al 50% della retribuzione, senza essere computati (né indennizzati) quali congedo parentale.

Infine, ai sensi del **comma 7** dell'art. 2, per i giorni in cui un genitore svolge la prestazione di lavoro in modalità agile o fruisce del congedo suddescritto (indennizzato o meno) oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire del congedo in discorso (indennizzato o meno), salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle misure sopra descritte né del *bonus* di cui al successivo punto 3.

### **3. Bonus baby-sitting (art. 2, commi 6, 7, 8 e 10)**

L'**articolo 2, comma 6**, del Decreto dispone infine che, ancora fino al **30 giugno 2021**, (i) i lavoratori iscritti alla gestione separata INPS; (ii) i lavoratori autonomi; (iii) il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19; (iv) 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 possano 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 nelle ipotesi di cui al precedente punto 1.

Il *bonus* è riconosciuto altresì ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive Casse previdenziali del numero dei beneficiari.

Anche il *bonus* in esame, che è incompatibile con la fruizione del *bonus* asilo nido, è riconosciuto entro un determinato limite di spesa (cfr. comma 8 dell'art. 2).

In ogni caso, il *bonus baby-sitting* in commento può essere fruito solo a condizione che l'altro genitore non acceda ad altre tutele o al congedo (indennizzato) descritto al precedente punto 2 e comunque in alternativa alle misure sopra descritte.

Infine, si segnala che per i giorni in cui un genitore svolge la prestazione di lavoro in modalità agile o fruisce del congedo (indennizzato o meno) descritto al precedente punto 2 oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire del *bonus baby-sitting* salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna di tali misure.

---

This publication is designed to provide Orrick clients and contacts with information they can use to more effectively manage their businesses and access Orrick's resources. The contents of this publication is for informational purposes only. Neither this publication nor the lawyers who authored it are rendering legal or other professional advice or opinions on specific facts or matters. Orrick assumes no liability in connection with the use of this publication.