



**Altre novità in materia di congedi e bonus a sostegno della famiglia**

**Dott.ssa Roberta Simone**

Consulente del lavoro

Membro del Centro Studi e Ricerche Unificato - Ordine Consulenti del Lavoro CPO Milano, ANCL UP Milano



**SIMONE**  
consulting

## **DL. 137/2020 del 27 ottobre 2020 cd. Decreto Ristori**

pubblicato in GURI n. 269 del 28/10/2020  
entrato in vigore il 29/10/2020

modificato con DL. 149/2020 del 09/11/2020:

- abrogazione art.1, co.2 (con l'art. 1, comma 3);
- modifica art. 9, co.3 (con l'art. 1, co.1);
- modifica art. 9, co.3 (con l'art. 5, co.2);
- abrogazione art. 7 (con l'art. 21, co.3);
- abrogazione art.12, co.7 (con l'art. 12, co.1);
- modifica dell'Allegato 1 (con l'art. 1, commi 1 e 2).

L'art. 22 ha introdotto modifiche all'art. 21-bis del precedente DL. 104/2020 relative alla disciplina applicabile al lavoratore genitore di minore di anni 16 posto in quarantena oppure qualora sia stata sospesa l'attività didattica in presenza dall'istituto scolastico frequentato dal minore.

## **DL. 149/2020 del 09 novembre 2020 cd. Decreto Ristori bis**

pubblicato in GURI n. 279 del 09/11/2020  
entrato in vigore il 9/11/2020

modifiche:

- ---

L'art. 13 ha introdotto il nuovo congedo per sospensione dell'attività didattica in presenza nelle scuole secondarie di primo grado (zone "rosse").  
L'art. 14 ha introdotto il bonus baby-sitting per i medesimi casi di cui all'art. 13, rivolto a lavoratori autonomi e iscritti alla gestione separata.



## **Congedo Covid19 per quarantena scolastica e sospensione attività didattica minore di anni 16**

## Art. 22 Scuole e misure per la famiglia

1. All'articolo 21 bis, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104 convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, le parole: ", minore di anni quattordici," sono sostituite dalle seguenti: ", minore di anni sedici" e dopo le parole: "sia pubblici che privati" sono aggiunte le seguenti: ", nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni sedici";

b) al comma 3, dopo le parole: "plesso scolastico" sono aggiunte le seguenti: ", nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni quattordici. In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, i genitori hanno diritto 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."

c) al comma 7, le parole: "50 milioni di euro" sono sostituite dalle seguenti: "93 milioni di euro".

d) al comma 8, le parole: "1,5 milioni di euro" sono sostituite dalle seguenti: "4 milioni di euro".

2. Agli oneri derivanti dal presente articolo pari a 45,5 milioni di euro per l'anno 2020, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui l'articolo 85, comma 5, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.



## Art. 21-bis Lavoro agile e congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici

1. Un genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, **minore di anni sedici** disposta dal dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati **nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni sedici**.
2. È altresì possibile svolgere la prestazione di lavoro agile se il contatto si è verificato all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.
3. Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e comunque in alternativa alla misura di cui ai commi 1 e 2, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, minore di anni quattordici, disposta dal dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico **nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni quattordici**. In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, i genitori hanno diritto 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.



## Art. 21-bis Lavoro agile e congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici

4. Per i periodi di congedo fruiti ai sensi del comma 3 è riconosciuta, in luogo della retribuzione e ai sensi del comma 7, 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.
5. Per i giorni in cui un genitore fruito di una delle misure di cui ai commi 1, 2 o 3, o svolge anche ad altro titolo l'attività di lavoro in modalità agile o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle predette misure, salvo che non sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una delle misure di cui ai commi 1, 2 o 3.
6. Il beneficio di cui al presente articolo può essere riconosciuto, ai sensi del comma 7, per periodi in ogni caso compresi entro il 31 dicembre 2020.
7. Il beneficio di cui ai commi da 3 a 6 è riconosciuto nel limite di spesa di **93 milioni di euro** per l'anno 2020. *[omissis]*



## Riferimenti normativi

- art. 5 DL 111 del 8 settembre 2020, abrogato dalla L. 126 del 13 ottobre 2020;
- art. 21bis del DL 104 del 14 agosto 2020 (introdotto dalla L. 126 del 13 ottobre 2020) e successivamente modificato dall'art. 22 del DL 137/2020;
- INPS, circ. n. 116 del 2 ottobre 2020 (vd. mess. 1621/2020);
- INPS, circ. n. 132 del 20 novembre 2020.

## Condizioni e requisiti

**Quarantena** del figlio minore di anni 16 (limite precedente 14 anni) convivente con il lavoratore dipendente, disposta con provvedimento del Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente **oppure sospensione della didattica in presenza** per minori di anni 16 disposta con provvedimento, adottato a livello nazionale, regionale, provinciale, comunale o dalle singole strutture scolastiche. Per poter richiedere il Congedo Covid-19 è richiesta l'impossibilità dello svolgimento della prestazione in modalità lavoro agile (smart working).

## Effetti

Il lavoratore può richiedere di svolgere la prestazione in smart working. Solo se non possibile può richiedere il Congedo Covid-19 per quarantena figli o sospensione didattica in presenza (art. 21bis, DL104/2020) entro il 31 dicembre 2020: spetta il 50% della retribuzione (art. 23 D.Lgs. 151/2001 escluso il co.2), ma solo per figli di età inferiore a 14 anni.

Per minori 14-16 anni il congedo non è retribuito e vige divieto di licenziamento.

## Aspetti gestionali

Verificare la compatibilità delle assenze dell'altro genitore convivente con la fruizione del congedo.

Art. 23 D.Lgs. 151/2001. Calcolo dell'indennità (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 16)

1. Agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadsirettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità.
2. **(NON APPLICABILE AL CONGEDO COVID 19)** Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice
3. Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia.
4. Per retribuzione media globale giornaliera si intende l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo. Qualora le lavoratrici non abbiano svolto l'intero periodo lavorativo mensile per sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto per interruzione del rapporto stesso o per recente assunzione si applica quanto previsto al comma 5, lettera c).



**Art. 23 D.Lgs. 151/2001. Calcolo dell'indennità (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 16)**

**5. Nei confronti delle operaie dei settori non agricoli, per retribuzione media globale giornaliera s'intende:**

a) nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per la effettuazione di ore di lavoro straordinario, l'orario medio effettivamente praticato superi le otto ore giornaliere, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti;

b) nei casi in cui, o per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuato e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso. Nei casi in cui i contratti di lavoro prevedano, nell'ambito di una settimana, un orario di lavoro identico per i primi cinque giorni della settimana e un orario ridotto per il sesto giorno, l'orario giornaliero è quello che si ottiene dividendo per sei il numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite;

c) in tutti gli altri casi, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso.



## COMPATIBILITA'

Qualora un genitore convivente si trovi in una delle situazioni seguenti, l'altro genitore può richiedere il congedo Covid-19:

- Ferie
- Malattia
- Aspettativa non retribuita
- Qualora l'altro genitore sia un soggetto "fragile" (nota 1), a prescindere che vi sia attività lavorativa o no. Non rileva se lo svolgimento dell'attività sia mediante lavoro agile.
- Permessi e congedi ai sensi della legge n. 104/1992 goduti anche per lo stesso figlio per il quale l'altro genitore richiede il congedo.
- Inabilità e pensione di invalidità dell'altro genitore convivente.
- Lavoratore autonomo e/o iscritto alla GS: solo qualora stia prestando attività lavorativa.

Nota (1): Circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero della Salute, n. 13 del 4 settembre 2020: per "lavoratore fragile" non rileva esclusivamente l'età del soggetto ma il suo quadro sanitario complessivo e la presenza di eventuali comorbilità, soprattutto nel caso di patologie legate al sistema immunitario e oncologico

## INCOMPATIBILITA'

Qualora un genitore convivente si trovi in una delle situazioni seguenti, l'altro genitore non può richiedere il congedo Covid-19:

- Prestazione lavorativa in modalità agile, del genitore richiedente il congedo oppure dell'altro genitore.
- Congedo Covid-19 per lo stesso figlio posto in quarantena (ma è consentito nel caso di fruizione alternata).
- Part-time e lavoro intermittente: fruizione del congedo incompatibile durante le giornate di pausa contrattuale dell'altro genitore convivente con il minore.
- Maternità/Paternità/congedo parentale: congedo Covid-19 richiedibile dall'altro genitore solo se l'assenza per congedo maternità/paternità è goduta per un figlio diverso da quello posto in quarantena, oppure qualora il congedo Covid-19 venga richiesto per periodi differenti.
- Godimento di riposi giornalieri di cui agli articoli 39 e 40 del D.Lgs n. 151/2001 (cd. riposi per allattamento) fruiti per lo stesso figlio.
- Godimento di trattamento di integrazione salariale (CIGO, CIGS, CIG in deroga, assegno ordinario, CISOA, NASpl e DIS-COLL) qualora non vi sia prestazione di attività lavorativa per l'intera giornata. E' quindi compatibile qualora il trattamento sia ad orario ridotto.
- Disoccupazione, inoccupazione, pensionamento o comunque mancanza di attività lavorativa.

## **CODICE EVENTO**

**MV9:** DL n. 111/2020 – art. 5 – Quarantena scolastica dei figli

## **MODALITA' FRUIZIONE E COLLOCAZIONE TEMPORALE**

esclusivamente giornaliera, entro il 31 dicembre 2020:

- quarantena figlio: dal 9 settembre 2020 (entrata in vigore DL 111/2020)
- quarantena figlio luoghi diversi plesso scolastico: dal 14 ottobre 2020 (entrata in vigore L. 126/2020)
- sospensione didattica: dal 29 ottobre 2020 (entrata in vigore L. 137/2020) - in attesa circolare INPS

## **COMPILAZIONE FLUSSO**

Valorizzare la causale dell'assenza nell'elemento <CodiceEvento> di <Settimana> procedendo alla valorizzazione del "tipo copertura" delle settimane in cui si colloca l'evento con le consuete modalità.

Elemento <DiffAccredito> : valorizzazione retribuzione "persa" a causa del congedo.

Elemento <InfoAggEvento>: va precisato il codice fiscale del figlio minore per cui si fruisce il congedo.

Elemento <Giorno> interessato dall'evento:

- Elemento <Lavorato> = N;
- Elemento <TipoCoperturaGiorn> = 1 oppure 2 (in caso di integrazione dell'indennità giornaliera di malattia da parte dell'Azienda);
- Elemento <CodiceEventoGiorn> = MV9;
- Elemento <InfoAggEvento> di <EventoGiorn>= codice fiscale del figlio minore di anni quattordici per cui si fruisce il congedo.

*Fonte: INPS, circolare 116/2020 del 2 ottobre 2020*



## Congedo straordinario per sospensione attività didattica aree "rosse"

## Art. 13 Congedo straordinario per i genitori in caso di sospensione della didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado

1. Limitatamente alle aree del territorio nazionale, caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto, individuate con ordinanze del Ministro della salute, adottate ai sensi dell'articolo 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 3 novembre 2020 e dell'articolo 30 del presente decreto, nelle quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado, e nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori di alunni delle suddette scuole, lavoratori dipendenti, la facoltà di astenersi dal lavoro per l'intera durata della sospensione dell'attività didattica in presenza prevista dal predetto decreto del Presidente del Consiglio dei ministri.
2. Per i periodi di congedo fruiti ai sensi del comma 1 è riconosciuta, in luogo della retribuzione, 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.
3. Il beneficio di cui al presente articolo 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 o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, per i quali sia stata disposta la chiusura ai sensi dei decreti del Presidente del Consiglio dei ministri del 24 ottobre 2020 e del 3 novembre 2020.



## Art. 13 Congedo straordinario per i genitori in caso di sospensione della didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado

4. I benefici di cui ai commi da 1 a 3 sono riconosciuti nel limite complessivo di 52,1 milioni di euro per l'anno 2020. 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. Qualora dal monitoraggio emerga il superamento del limite di spesa di cui primo periodo del presente comma, l'INPS procede al rigetto delle domande presentate.

5. Al fine di garantire la sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario delle istituzioni scolastiche che usufruisce dei benefici di cui ai commi da 1 a 3, e' autorizzata la spesa di 2,4 milioni di euro per l'anno 2020.

6. All'onere derivante dai commi 4, primo periodo, e 5, pari a 54,5 milioni di euro per l'anno 2020 e a 31,4 milioni di euro per l'anno 2021 in termini di indebitamento netto e fabbisogno, conseguenti all'ordinanza del Ministro della salute del 4 novembre 2020, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale, Serie generale, n. 276 del 05 novembre 2020, si provvede ai sensi dell'articolo 31.



# Congedo straordinario sospensione didattica aree rosse

## Riferimenti normativi

- art. 13 del DL 149 del 09 novembre 2020 (cd. Ristori bis);
- INPS, in attesa circolare/messaggio (preannunciata nella circ. 132/2020).

## Condizioni e requisiti

Area rossa individuata con ordinanza del Ministero della Salute.  
Alunni scuole secondarie di primo grado, di qualsiasi età.  
Alunni di scuole di qualsiasi grado se disabilità accertata ex. art.4, co1, L104/1992.  
Impossibilità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

## Effetti

Congedo per sospensione attività didattica in presenza (art. 13 DL140/2020):  
spetta il 50% della retribuzione (art. 23 D.Lgs. 151/2001 escluso il co.2)  
normativa assimilabile al congedo Covid-19 ex art. 21bis, DL 104/2020

## Aspetti gestionali

normativa assimilabile al congedo Covid-19 ex art. 21bis, DL 104/2020



## Bonus baby-sitting

## Art. 14 Bonus Baby sitting

1. A decorrere dall'entrata in vigore della presente disposizione limitatamente alle aree del territorio nazionale, caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto, individuate con ordinanze del Ministro della salute, adottate ai sensi dell'articolo 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 3 novembre 2020 e dell'articolo 30 del presente decreto, nelle quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado, i genitori lavoratori di alunni delle suddette scuole iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, o iscritti alle gestioni speciali dell'assicurazione generale obbligatoria, e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, hanno diritto a fruire di uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 1000 euro, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo di sospensione dell'attività didattica in presenza prevista dal predetto decreto del Presidente del Consiglio dei ministri. La fruizione del bonus di cui al presente articolo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, ed è subordinata alla 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 altro genitore disoccupato o non lavoratore.

2. Il beneficio di cui al presente articolo si applica, in riferimento ai 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 o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, per i quali sia stata disposta la chiusura ai sensi dei decreti del Presidente del Consiglio dei ministri del 24 ottobre 2020 e del 3 novembre 2020.



## Art. 14 Bonus Baby sitting

3. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori affidatari.
4. Il bonus non è riconosciuto per le prestazioni rese dai familiari.
5. 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. La fruizione del bonus per servizi integrativi per l'infanzia di cui al periodo precedente 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.
6. I benefici di cui ai commi da 1 a 5 sono riconosciuti nel limite complessivo di 7,5 milioni di euro per l'anno 2020. 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. Qualora dal monitoraggio emerga il superamento del limite di spesa di cui primo periodo del presente comma, l'INPS procede al rigetto delle domande presentate.
7. All'onere derivante dal comma 6, primo periodo, pari a 7,5 milioni di euro per l'anno 2020 in termini di saldo netto da finanziare e a 7,5 milioni di euro per l'anno 2021 in termini di indebitamento netto e fabbisogno, conseguenti all'ordinanza del Ministro della salute del 4 novembre 2020, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie generale, n. 276 del 5 novembre 2020, si provvede ai sensi dell'articolo 31.



## Riferimenti normativi

- art. 14 del DL 149 del 09 novembre 2020 (cd. Ristori bis)

## Condizioni e requisiti

Area rossa individuata con ordinanza del Ministero della Salute.  
Sospensione attività didattica alunni scuole secondarie di primo grado oppure per alunni di scuola di qualsiasi grado (o ospiti in centri diurni) se disabilità accertata ex art.4, co1, L104/1992.  
Lavoratori iscritti alla gestione separata o gestioni speciali dell'assicurazione generale obbligatoria.

## Effetti

Bonus baby-sitting per sospensione attività didattica in presenza (art. 14 DL140/2020) dell'importo complessivo massimo di 1.000€, frazionabili, richiedibile dal 9 novembre 2020.  
Il servizio non può essere erogato da familiari.

## Aspetti gestionali

Incompatibile qualora l'altro genitore sia disoccupato o non lavoratore, beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, sospeso o cessato.



# **Overview fattispecie tutelate. Modifiche e novità del DL 137/2020 e 149/2020.**

## **Quarantena del figlio**

**minore di anni 14**

Provvedimento ASL.

Contatto a scuola, attività sportiva, lezioni di lingua, musica.

Congedo INPS al 50% solo se non è possibile ricorrere allo smart working.

**Art. 21-bis del DL 104/2020**

## **Quarantena del figlio**

**maggiore di anni 14 e minore di 16**

Provvedimento ASL.

Contatto a scuola, attività sportiva, lezioni di lingua, musica.

Ricorso a lavoro agile oppure congedo non retribuito.

**Art. 21-bis del DL 104/2020**

## **Sospensione attività didattica**

**minore di anni 14**

Provvedimento, adottato a livello nazionale, regionale, provinciale, comunale o dalle singole strutture scolastiche.

Congedo INPS al 50% solo se non è possibile ricorrere allo smart working.

**Art. 21-bis del DL 104/2020**

**Sospensione attività didattica**  
**maggiore di anni 14 e minore di 16**

Provvedimento, adottato a livello nazionale, regionale, provinciale, comunale o dalle singole strutture scolastiche.

Ricorso a lavoro agile oppure congedo non retribuito.

**Art. 21-bis del DL 104/2020**

**Sospensione  
attività didattica**

**Zone rosse**

Zona rossa a seguito di ordinanza Ministero della Salute.  
Scuola secondaria di primo grado, di qualsiasi età.  
Congedo INPS al 50% solo se non è possibile ricorrere allo smart working.

**Art. 13 del DL 149/2020**

**Sospensione  
attività didattica**

**Zone rosse**

Zona rossa a seguito di ordinanza Ministero della Salute.  
Scuola secondaria di primo grado, di qualsiasi età. Autonomi gestioni speciali o iscritti GS.  
Bonus baby-sitting del valore di 1.000€ solo se non è possibile ricorrere allo smart working.

**Art. 14 del DL 149/2020**

**Sospensione  
attività didattica  
gravità L104/92**

**Zone rosse**

Zona rossa a seguito di ordinanza Ministero della Salute.  
Alunni di scuole di qualsiasi grado ed età con disabilità accertata ex. art.4, co1, L104/1992.  
Congedo INPS al 50% solo se non è possibile ricorrere allo smart working.

**Art. 13 del DL 149/2020**

**Sospensione  
attività didattica  
gravità L104/92**

**Zone rosse**

Zona rossa a seguito di ordinanza Ministero della Salute.  
Alunni di scuole di qualsiasi grado ed età con disabilità accertata ex. art.4, co1, L104/1992.  
Bonus baby-sitting del valore di 1.000€ solo se non è possibile ricorrere allo smart working.

**Art. 14 del DL 149/2020**



## Overview ulteriori fattispecie tutelate.

## Riferimenti normativi

- art. 47, co. 1 D.Lgs. 151/2001
- 

## Condizioni e requisiti

Certificato medico del pediatra che accerta l'evento morboso del bambino.

---

## Effetti

Assenza tutelata.  
Congedo non retribuito del datore di lavoro.

---

## Aspetti gestionali

Non compatibile con la prestazione dell'attività lavorativa in smart working.

# Malattia del figlio di età compresa tra i 3 e gli 8 anni

## Riferimenti normativi

- art. 47, co. 2 D.Lgs. 151/2001

## Condizioni e requisiti

Certificato medico del pediatra che accerta l'evento morboso del bambino.

## Effetti

Assenza tutelata.  
Congedo non retribuito del datore di lavoro.  
Richiedibili fino ad un massimo di 5 giorni lavorativi all'anno.

## Aspetti gestionali

Non compatibile con la prestazione dell'attività lavorativa in smart working.

## Riferimenti normativi

- art. 26, co. 1 e co. 6, DL 18/2020
- INPS, mess. n. 2584 del 24 giugno 2020
- INPS, mess. n. 3653 del 9 ottobre 2020

## Condizioni e requisiti

Malattia del lavoratore dipendente, anche asintomatica, riconducibile a Covid-19, diagnosticata e certificata dal medico curante.

Non è richiesto alcun provvedimento ulteriore amministrativo né sanitario.

Fattispecie tutelate:

- quarantena con sorveglianza attiva;
- permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva;
- quarantena precauzionale.

## Effetti

Equiparazione a tutti gli effetti all'istituto della malattia, con erogazione dell'indennità a carico dell'istituto ed eventuale integrazione a carico del datore di lavoro.

L'evento non è però computabile ai fini del periodo di comporta.

## Aspetti gestionali

Trattandosi di uno stato morboso legato alla patologia Covid, il lavoratore è temporaneamente incapace al lavoro pertanto non è possibile ricorrere alla prestazione in modalità agile in luogo della malattia.

Applicazione delle norme ordinarie qualora siano stati attivati in azienda dei TIS.

## Riferimenti normativi

- art. 26, co. 2 e 2bis, DL 18/2020
- INPS, mess. n. 2584 del 24 giugno 2020
- INPS, mess. n. 3653 del 9 ottobre 2020
- INPS, messaggio 4157 del 9 novembre 2020
- MLPS e , circolare 13 del 4 settembre 2020

## Condizioni e requisiti

Lavoratori dei settori privato e pubblico in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (art. 3, comma 3, della legge n. 104 del 1992) ovvero della condizione di rischio derivante da immunodepressione, esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita, attestata dagli organi medico-legali delle Autorità sanitarie locali territorialmente competenti.

## Effetti

Dal 17 marzo 2020 e fino al 15 ottobre 2020 (art. 26, co. 2, DL 18/2020): equiparazione a tutti gli effetti all'istituto del ricovero, con erogazione dell'indennità a carico dell'istituto (eventualmente ridotto a 2/5) ed eventuale integrazione a carico del datore di lavoro. L'evento è computabile ai fini del periodo di comporta. Dal 16 ottobre 2020 (art. 26, co. 2bis, DL 18/2020): il lavoratore svolge l'attività lavorativa in modalità agile.

## Aspetti gestionali

Dal 16 ottobre 2020 la tutela dei lavoratori fragili è limitata alla possibilità di adibire il soggetto a lavoro agile. In caso non sia possibile accedere allo smart working non è possibile l'emissione di certificazione medica, salvo i casi di malattia conclamata Covid-19.

## Riferimenti normativi

- Art. 42, co 2, DL 18 del 17 marzo 2020
- art. 29bis, co.1, DL 23 del 8 aprile 2020
- circolare INAIL 13 del 3 aprile 2020
- circolare INAIL 22 del 20 maggio 2020

## Condizioni e requisiti

Qualora lo stato morboso del lavoratore possa essere determinato dalla sua positività, anche asintomatica, al Covid-19 derivato da una infezione contratta sul posto di lavoro, si procede alla gestione dell'evento quale infortunio. Il medico redige certificazione medica di infortunio. L'INAIL valuterà se presente il nesso causale per il riconoscimento dell'infortunio.

## Effetti

L'evento è gestito a tutti gli effetti come infortunio. Non sarà applicata l'oscillazione del tasso aziendale per andamento antinfortunistico per questa tipologia di infortunio.

## Aspetti gestionali

Non è possibile ricorrere allo smart working poiché il lavoratore è in una situazione di inabilità al lavoro che preclude la prestazione dell'attività lavorativa.

## Riferimenti normativi

- art. 26, co. 1 e co. 6, DL 18/2020
- INPS, mess. n. 2584 del 24 giugno 2020
- INPS, mess. n. 3653 del 9 ottobre 2020

## Condizioni e requisiti

Al lavoratore è stato rilasciato un provvedimento adottato dal Dipartimento di prevenzione della ASL, a seguito del contatto del lavoratore con un soggetto positivo al Covid-19.  
Il provvedimento è trasmesso al medico curante per l'emissione di un certificato medico di quarantena.

## Effetti

Equiparazione a tutti gli effetti della quarantena all'istituto della malattia, con erogazione dell'indennità a carico dell'istituto ed eventuale integrazione a carico del datore di lavoro.  
L'evento non è però computabile ai fini del periodo di comporta.

## Aspetti gestionali

E' possibile ricorrere alla prestazione in modalità agile in luogo della malattia.  
Applicazione delle norme ordinarie qualora siano stati attivati in azienda dei TIS.

## Riferimenti normativi

- art. 19, D.L. 104/2020
  - INPS, mess. n. 3653 del 09 ottobre 2020
- 

## Condizioni e requisiti

Disposta da una autorità pubblica (Governo, Ministero della Sanità, Regione, Comune, ...) che ha provveduto all'emanazione di una ordinanza o di un provvedimento che vieti l'attività lavorativa in una determinata area (cd. zona rossa).

---

## Effetti

Trattandosi di un provvedimento di tipo amministrativo e non sanitario, l'INPS esclude la possibilità di ricondurre l'assenza alla fattispecie della malattia, ove tale fattispecie non sia espressamente disciplinata da una norma emergenziale.

---

## Aspetti gestionali

Se possibile, svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile oppure gestione della mancata prestazione lavorativa con ferie, permessi o PNR. Possibile l'applicazione di TIS già adottati in azienda.

## Riferimenti normativi

- art. 19, D.L. 104/2020
  - INPS, mess. n. 3653 del 09 ottobre 2020
- 

## Condizioni e requisiti

Provvedimento disposto da una autorità pubblica straniera che ha posto in quarantena il lavoratore italiano, assicurato in Italia, recatosi all'estero.

---

## Effetti

Trattandosi di un provvedimento emanato da un Paese straniero, l'INPS esclude la possibilità di ricondurre l'assenza alla fattispecie della malattia.

---

## Aspetti gestionali

Se possibile, svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile oppure gestione della mancata prestazione lavorativa con ferie, permessi o PNR.  
Possibile l'applicazione di TIS già adottati in azienda.

## Riferimenti normativi

- ---

## Condizioni e requisiti

Il lavoratore, ritenendo possibile un contagio, si pone autonomamente in quarantena.  
Assenza di qualsiasi provvedimento amministrativo o sanitario che comprovi l'eventuale possibilità di contagio.

## Effetti

Trattandosi di una quarantena volontaria del lavoratore non trova applicazione alcuna tutela ordinaria né di natura emergenziale.

## Aspetti gestionali

Se possibile, svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile oppure gestione della mancata prestazione lavorativa con ferie, permessi o PNR.  
Possibile l'applicazione di TIS se già adottati in azienda.



## **Conguaglio delle somme anticipate dal datore di lavoro a titolo di malattia (art. 26, DL 18/2020)**

## **Modalità di conguaglio delle somme anticipate dal datore di lavoro a titolo di indennità c/INPS per malattia**

L'articolo 26 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 disciplina alcuni punti fondamentali:

- la quarantena è equiparata alla malattia (co1) - codice evento MV6;
- la malattia conclamata da Covid-19 è gestita quale evento di malattia (co6) - codice evento MV8;
- i lavoratori con disabilità grave ai sensi dell'art. 3, co3, L. 104/92, nonché i soggetti in "possesso di una condizione di rischio per immunodepressione, esiti da patologie oncologiche o terapie salvavita", qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa li ponga in una situazione di rischio di contrazione del Covid-19, possono richiedere l'emissione di una certificazione medica e tale periodo (solo sino al 15 ottobre 2020) potrà essere equiparato alla degenza ospedaliera, con eventuale decurtazione a 2/5 qualora non vi siano familiari a carico (co2) - codice evento MV7.

Al fine di consentire il puntuale monitoraggio delle erogazioni delle prestazioni nei limiti di spesa previsti, il messaggio INPS 3871 precisa che **potranno essere posti a conguaglio solo gli eventi con "prognosi che si sia conclusa entro il 30 settembre 2020"**. I periodi successivi potranno essere conguagliati solo previa ulteriore circolare. Qualora il datore avesse già conguagliato periodi successivi, dovrà provvedere alla restituzione mediante la compilazione dell'elemento <MesePrecedente>, codice causale "E775".

Si rimanda al testo della circolare per le istruzioni per la compilazione del flusso.



## Appendice normativa

## **Punto 5, messaggio INPS n. 3653 del 9 ottobre 2020**

La circostanza che il lavoratore sia destinatario di un trattamento di cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO), straordinaria (CIGS), in deroga (CIGD) o di assegno ordinario garantito dai fondi di solidarietà, determinando di per sé la sospensione degli obblighi contrattuali con l'azienda, comporta il venir meno della possibilità di poter richiedere la specifica tutela prevista in caso di evento di malattia. Si tratta infatti del noto principio della prevalenza del trattamento di integrazione salariale sull'indennità di malattia, disposto altresì dall'articolo 3, comma 7, del D.lgs 14 settembre 2015, n. 148. Al riguardo, si ricorda che con il messaggio n. 1822 del 30 aprile 2020, al quale si rinvia, sono state ribadite le indicazioni operative per la gestione della concomitanza tra la prestazione dell'indennità di malattia e i trattamenti di integrazione salariale sopra citati.

## **Art. 3, co.7, D.Lgs. 148 del 14 settembre 2015**

7. Il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista.

## Art. 26 Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato

1. Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 marzo 2020, n. 13, e di cui all'articolo 1, comma 2, lettere d) ed e), del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, dai lavoratori dipendenti del settore privato, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto.

2. Fino al 15 ottobre 2020 per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato. Nessuna responsabilità, neppure contabile, salvo il fatto doloso, è imputabile al medico di assistenza primaria nell'ipotesi in cui il riconoscimento dello stato invalidante dipenda da fatto illecito di terzi. È fatto divieto di monetizzare le ferie non fruite a causa di assenze dal servizio di cui al presente comma.

2-bis. A decorrere dal 16 ottobre e fino al 31 dicembre 2020, i lavoratori fragili di cui al comma 2 svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.



## Art. 26 Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato

3. Per i periodi di cui al comma 1, il medico curante redige il certificato di malattia con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 marzo 2020, n. 13, e di cui all'articolo 1, comma 2, lettere d) ed e), del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19.

4. Sono considerati validi i certificati di malattia trasmessi, prima dell'entrata in vigore della presente disposizione, anche in assenza del provvedimento di cui al comma 3 da parte dell'operatore di sanità pubblica.

5. In deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri a carico del datore di lavoro, che presenta domanda all'ente previdenziale, e dell'INPS connessi con le tutele di cui al presente articolo sono posti a carico dello Stato nel limite massimo di spesa di ((663,1 milioni di euro per l'anno 2020)). L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al primo periodo del 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.

6. Qualora il lavoratore si trovi in malattia accertata da COVID-19, il certificato è redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

7. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.



## Art. 42 Disposizioni INAIL

1. In considerazione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, a decorrere dal 23 febbraio 2020 e sino al 1° giugno 2020, il decorso dei termini di decadenza relativi alle richieste di prestazioni erogate dall'INAIL è sospeso di diritto e riprende a decorrere dalla fine del periodo di sospensione. Sono altresì sospesi, per il medesimo periodo e per le stesse prestazioni di cui al primo periodo del presente comma, i termini di prescrizione. Sono, infine, sospesi i termini di revisione della rendita su domanda del titolare, nonché su disposizione dell'Inail, previsti dall'articolo 83 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, che scadano nel periodo indicato al primo periodo del presente comma. Detti termini riprendono a decorrere dalla fine del periodo di sospensione.

2. Nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS- CoV-2) in occasione di lavoro, il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'INAIL che assicura, ai sensi delle vigenti disposizioni, la relativa tutela dell'infortunato. Le prestazioni INAIL nei casi accertati di infezioni da coronavirus in occasione di lavoro sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro. I predetti eventi infortunistici gravano sulla gestione assicurativa e non sono computati ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico di cui agli articoli 19 e seguenti dell'allegato 2 al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 27 febbraio 2019, recante "Modalità per l'applicazione delle tariffe 2019". La presente disposizione si applica ai datori di lavoro pubblici e privati.



## Art. 29-bis Obblighi dei datori di lavoro per la tutela contro il rischio di contagio da COVID-19

1. Ai fini della tutela contro il rischio di contagio da COVID-19, i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo di cui all'articolo 2087 del codice civile mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni, e negli altri protocolli e linee guida di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, nonché mediante l'adozione e il mantenimento delle misure ivi previste. Qualora non trovino applicazione le predette prescrizioni, rilevano le misure contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

