

## **Congedi parentali Covid fino al 31 dicembre. A chi spettano** (a cura di [Roberto Camera](#) - Esperto di Diritto del Lavoro e curatore del sito [www.dottrinalavoro.it](http://www.dottrinalavoro.it))

Il decreto fiscale (D.L. n. 146/2021) riattiva fino al 31 dicembre 2021 i congedi parentali straordinari Covid per i lavoratori/genitori dipendenti e autonomi. In particolare, vengono rinnovati i congedi parentali per i figli che svolgono didattica a distanza o in quarantena. Come si articola la disciplina in base all'età dei figli o al loro stato di disabilità grave? Come viene calcolata l'indennità spettante e per quanto tempo è erogata? Quali sono i casi di esclusione dall'indennità? Quali sono le particolarità della disciplina per quanto riguarda i lavoratori autonomi?

All'interno del [D.L. n. 146 del 21 ottobre 2021 \(pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 252 del 21 ottobre 2021\)](#), è presente una norma (art. 9) che riattiva i congedi parentali straordinari per i lavoratori/genitori dipendenti e autonomi.

Queste le caratteristiche dei nuovi congedi parentali, previsti fino al 31 dicembre 2021.

Leggi anche [CIG Covid, sicurezza sul lavoro, quarantena e congedi parentali: le novità del decreto fiscale](#)

### **Lavoratori dipendenti con figli minori di 14 anni**

Il lavoratore dipendente con figli conviventi minori di 14 anni (13 anni e 364 giorni), alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata:

- della sospensione dell'attività didattica o educativa (asilo nido e scuola dell'infanzia) in presenza del figlio, disposta con provvedimento adottato a livello nazionale, locale o dalle singole strutture scolastiche, contenente la durata della sospensione;
- dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, risultante da certificazione/attestazione del medico di base o del pediatra di libera scelta, oppure da provvedimento/comunicazione della ASL territorialmente competente (la documentazione deve indicare il nominativo del figlio e la durata della prescrizione);
- della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Il congedo può essere fruito anche dai lavoratori dipendenti affidatari o collocatari.

Inoltre, il congedo è utilizzabile solo se il figlio è convivente ufficialmente con il lavoratore (verifica anagrafica); situazioni di fatto che ne evidenziano la convivenza non rilevano ai fini del congedo.

Il genitore, per fruire del congedo, deve avere un rapporto di lavoro dipendente attivo.

In mancanza di una prestazione lavorativa da cui astenersi, il diritto al congedo non sussiste.

In pratica, se il rapporto cessa o si sospende la prestazione lavorativa per altri motivi, il congedo non può essere richiesto.

Il beneficio non necessita del requisito dell'età del figlio e prescinde dalla convivenza con il genitore, qualora il figlio sia un disabile in situazione di gravità accertata (ai sensi dell'art. 3, comma 3, legge n. 104/1992).

L'importante è che il figlio sia iscritto ad una scuola (di ogni ordine e grado) o sia ospitato in un centro diurno a carattere assistenziale.

La durata del congedo, per il genitore di figlio disabile, è rapportata alla durata:

- dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio,
- della quarantena del figlio, ovunque avvenuto,
- della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza,
- della chiusura del centro diurno a carattere assistenziale frequentato dal figlio, disposta con provvedimento adottato a livello nazionale, locale o dalla singola struttura.

In entrambi i casi (figlio inferiore ai 14 anni o figlio disabile), il congedo può essere fruito sia per l'intera giornata che anche in modalità oraria.

La norma, a differenza delle precedenti (es. [D.L. n. 30, del 13 marzo 2021](#)), non subordina il congedo alla possibilità, per il lavoratore, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile (smart-working), ragion per cui sarà possibile richiedere il congedo senza la previa verifica circa la compatibilità dell'attività lavorativa da remoto.

Leggi anche [Decreto Covid-19: dalle misure per contenere il contagio ai congedi straordinari per i figli](#)

Durante il periodo di congedo straordinario, l'INPS riconoscerà al lavoratore, al posto della retribuzione, un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del Testo Unico della maternità e della paternità (D.Lgs. n. 151/2001), ad eccezione del rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati al lavoratore/trice (così come disposto dal comma 2 del medesimo articolo 23).

Inoltre, il periodo di congedo sarà, altresì, coperto da contribuzione figurativa.

La norma è retroattiva all'inizio dell'anno scolastico 2021/2022.

Infatti, il legislatore ha previsto che eventuali periodi di congedo parentale ordinario (ai sensi degli articoli 32 e 33, D.Lgs. n. 151/2001), fruiti dai lavoratori/genitori a decorrere da settembre 2021 e fino alla data di entrata in vigore del decreto (22 ottobre 2021), potranno essere convertiti, a domanda del lavoratore, nel congedo straordinario con diritto all'indennità del 50% della retribuzione e non saranno computati né indennizzati a titolo di congedo parentale ordinario.

Si dovrà trattare dei periodi di congedo richiesti in caso di:

- sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio,

- sospensione delle attività dei centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura,
- durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio,
- durata della quarantena del figlio.

I giorni di congedo potranno essere richiesti da uno solo dei genitori, alternativamente all'altro. Unica eccezione è qualora i genitori abbiano anche altri figli minori, avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle stesse misure.

### **Lavoratori dipendenti con figli minori di età compresa fra 14 e 16 anni**

Qualora il figlio abbia una età compresa fra 14 e 16 anni (15 anni e 364 giorni), il legislatore prevede che il lavoratore possa (alternativamente all'altro genitore) astenersi dal lavoro in tutto o in parte alla durata:

- della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio,
- dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio,
- della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto, ovunque avvenuto.

In questo caso, però, il lavoratore non avrà diritto alla retribuzione o a un'indennità, né al riconoscimento della contribuzione figurativa.

Il lavoratore avrà comunque diritto alla conservazione del posto di lavoro e non potrà essere licenziato, in quanto l'assenza sarà considerata giustificata.

### **Lavoratori autonomi**

I lavoratori/genitori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata (ai sensi dell'art. 2, comma 26, legge n. 335/1995), qualora abbiano figli conviventi di età non superiore ai 14 anni (13 anni e 364 giorni), hanno diritto a fruire di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità, corrispondente alla durata:

- della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio,
- dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio,
- della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto, ovunque avvenuto.

L'indennità è pari al 50% di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità.

La medesima indennità è estesa ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS.

L'indennità, per quest'ultima casistica di lavoratori, è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

## **Stanziamento e modalità di presentazione della domanda**

Le modalità operative per accedere ai benefici verranno stabilite dall'INPS, la quale monitorerà il limite di spesa messo a disposizione del Governo (pari a 29,3 milioni di euro per l'anno 2021) e qualora ne ravvisi il raggiungimento, anche in via prospettica, non prenderà in considerazione ulteriori domande.

Essendo una norma simile a quella prevista nella scorsa primavera (sino al giugno 2021) e proveniente dal D.L. n. 30/2021, sicuramente una serie di indicazioni fornite a suo tempo dall'INPS, con le [circolari n. 63](#) e [n. 96 del 2021](#), saranno utilizzabili anche per questo congedo parentale straordinario.

*(\*) Le considerazioni contenute nel presente contributo sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza*