

Ufficio Studi CODAU

"Documento redatto con il contributo dei componenti dell'Ufficio Studi e VALIDATO dal Comitato Scientifico del Codau"

Il decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30, recante "Misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli in didattica a distanza o in quarantena" è stato convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 6 maggio 2021, n. 61.¹

Di particolare interesse anche per l'Università l'art. 2, che prevede:

- a) con efficacia retroattiva e *fino al 30 giugno 2021*, la possibilità di usufruire di congedi parzialmente retribuiti e del lavoro agile nei casi di sospensione delle attività scolastiche o di infezione o quarantena dei figli;
- b) il diritto alla disconnessione anche in assenza dell'accordo per il lavoro agile.

Entrata in vigore

Il decreto legge 13 marzo 2021, n. 30 è entrato in vigore il 13 marzo 2021. Le modifiche introdotte in sede di conversione sono entrate in vigore il 13 maggio 2021.

Strumenti di lettura

- [Testo coordinato del decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30](#) [link permanente a Normattiva.it]
- [Iter parlamentare](#)
- [Dossier Parlamento](#)

Si segnalano le misure di particolare interesse per le università.

SELEZIONE PER LE UNIVERSITÀ

A. TUTELA DEI GENITORI DURANTE LA PANDEMIA.....	2
1.Lavoro agile genitori dipendenti di figli minori di 16 anni	2
2.Lavoro agile genitori di figli di con disabilità, DSA, BES	2
3.Congedo straordinario genitori dipendenti di figlio convivente	2
4.Congedo straordinario genitori di figli con disabilità grave	3
5. Conversione dei periodi di congedo parentale	3
6. Bonus baby-sitter per figli di dipendenti del settore sanitario	3
B. DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE	3

¹ Ha collaborato alla stesura del presente documento Giorgio Valandro Università di Padova

A. TUTELA DEI GENITORI DURANTE LA PANDEMIA

1. Lavoro agile genitori dipendenti di figli minori di 16 anni

[L'art. 2, comma 1](#), del decreto in commento riconosce al lavoratore dipendente genitore di figlio (non necessariamente convivente) minore di anni 16, alternativamente all'altro genitore, di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della:

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

In sede di conversione, quindi, è stato eliminato il requisito della convivenza con il figlio ed è stato specificato che la sospensione dell'attività in presenza del figlio che ha diritto al lavoro agile è anche quella "educativa" (per es. centri per l'infanzia).

2. Lavoro agile genitori di figli di con disabilità, DSA, BES

In sede di conversione del decreto-legge in commento è stato aggiunto all'[art. 2, il comma 1-bis](#) che riconosce il diritto al lavoro agile ad entrambi i genitori di figli di ogni età con disabilità accertata (ai sensi dell'[art. 3, commi 1 e 3, della L. 104/1992](#)), con disturbi specifici dell'apprendimento (ai sensi della L. 170/2010) o con bisogni educativi speciali (ai sensi della direttiva MIUR del 27 dicembre 2012), in tutti i casi in cui i figli frequentano centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura.

In sede di conversione, inoltre, è stato esteso anche ai dipendenti pubblici il diritto allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, *a prescindere dalla sospensione dell'attività didattica ed educativa (compresi i centri diurni a carattere assistenziale)* e a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica.

Questa possibilità, già prevista in favore dei genitori lavoratori privati con almeno un figlio con disabilità grave ex art. 3 comma 3 legge 104/1992, è stata estesa anche ai casi di figli con bisogni educativi speciali (l'art. 2, comma 8-bis, modifica l'art. 21-ter del d.l. 104/2020).

3. Congedo straordinario genitori dipendenti di figlio convivente

[L'art. 2 comma 2](#) del decreto legge in commento, ripropone la possibilità di fruire dei congedi parzialmente indennizzati al 50% per i figli under 14 e non indennizzati per i figli da 14 anni a 16 anni, ma a condizione che non si possa ricorrere al lavoro agile (e non in alternativa come invece era previsto in precedenza dal decreto agosto) e a condizione che il genitore sia convivente con il figlio.

In sede di conversione è stata precisato che la fruizione del congedo può avvenire in forma giornaliera od oraria.

In entrambi i casi l'astensione dal lavoro è ammessa 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 Cov-2 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio.

4. Congedo straordinario genitori di figli con disabilità grave

[L'art. 2 comma 2](#), ultimo periodo del decreto-legge in commento, prevede il congedo indennizzabile al 50%, a condizione che non si possa ricorrere al lavoro agile, anche ai genitori di figli con disabilità accertata ai sensi dell'[art. 3 comma 3, l.104/1992](#) a prescindere dall'età del figlio, per la durata dell'infezione da Sars Cov-2 del figlio, per la durata della quarantena del figlio o nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza o il figlio frequenti centri diurni a carattere assistenziale per la quale sia stata disposta la chiusura.

Sul punto, si segnala che la [circolare INPS n. 63 del 14 aprile 2021](#) specifica che in tali casi non è richiesto il requisito della convivenza.

In sede di conversione è stata precisato che la fruizione del congedo può avvenire in forma giornaliera od oraria.

5. Conversione dei periodi di congedo parentale

[L'art. 2 comma 4](#) del decreto legge in commento prevede la possibilità che gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, fruiti dai genitori dal 1° gennaio 2021 e fino al 13 marzo 2021 (data di entrata in vigore del decreto legge n. 30 del 2021) durante i periodi di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, di durata dell'infezione da SARS Cov-2 del figlio, di durata della quarantena del figlio, possono essere convertiti a domanda nel congedo Covid indennizzato al 50% e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

6. Bonus baby-sitter per figli di dipendenti del settore sanitario

[L'art. 2 comma 6](#) del decreto-legge in commento prevede, *solo per i dipendenti del settore sanitario* (oltre che per i dipendenti privati), in alternativa alle misure del diritto al lavoro agile e del congedo straordinario a condizione che l'altro genitore non accede ad altre tutele o al medesimo congedo straordinario, la possibilità di usufruire fino al 30 giugno 2021 della corresponsione di uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting o di servizi integrativi per l'infanzia per i figli conviventi minori di anni 14 che si trovano in una delle condizioni di cui al precedente comma 1 (sospensione dell'attività didattica in presenza, infezione da Covid o quarantena a seguito di contatto ovunque avvenuto).

Il bonus è riconosciuto ai dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria degli esercenti le professioni sanitarie, degli esercenti la professione di assistente sociale e degli operatori sociosanitari.

In sede di conversione, quindi, si è ampliato il novero delle categorie beneficiarie del bonus attraverso il riferimento alle professioni sanitarie e di assistente sociale.

B. DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

In sede di conversione è stato inserito [l'art. 2 comma 1-ter](#), il quale stabilisce che, ferma restando la disciplina del lavoro agile stabilita dai contratti collettivi per il pubblico impiego, è riconosciuto il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche in favore dei lavoratori che svolgono l'attività lavorativa in modalità agile, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati.

Si è stabilito, inoltre, che tale diritto non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sul relativo trattamento retributivo.

Analoga previsione, anche se non in termini di “diritto”, è contenuta nell'[art. 19, comma 1, della legge 81/2017](#), secondo cui l'accordo tra le parti, attraverso il quale si stabilisce che l'attività lavorativa venga svolta in modalità agile, individui, tra l'altro, anche le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

La *ratio* della norma in commento è quella di riconoscere un vero e proprio diritto alla disconnessione che deve essere garantito **anche durante il periodo emergenziale**, ove, come noto, il lavoro agile è stato attivato *anche in assenza di accordo individuale*.

La nuova norma, inoltre, precisa che il diritto alla disconnessione deve essere garantito anche con riferimento alle “*piattaforme informatiche*” (e non solo alle “strumentazioni tecnologiche”) e sottolinea che il diritto alla disconnessione è “*necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore*” e che, quindi, si tratta di **un diritto a cui il lavoratore non può rinunciare** e il cui esercizio deve essere non solo garantito, ma anche preteso dal datore di lavoro.

La nuova disposizione, infine, sempre al fine di sopperire all'assenza dell'accordo individuale, da un lato, precisa che sono “*fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati*” e, dall'altro, ribadisce che l'esercizio in concreto del diritto alla disconnessione “*non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi*”.