

Roma, 13 maggio 2021

Prot. N.120 /2021/SG

Ai Segretari generali regionali e territoriali**Oggetto: Legge 61/2021. Modifica alla disciplina dei congedi Covid e bonus baby-sitting.***Care colleghe e cari colleghi,*

vi inviamo, in allegato, la legge 61/2021 di conversione del decreto legge 30/2021 che apporta alcune modifiche alle misure di sostegno per la genitorialità in relazione all'emergenza epidemiologica.

Accogliendo l'emendamento presentato dalla Cisl Funzione pubblica, la fruizione di servizi di baby-sitting nel limite massimo di 100 euro settimanali, da utilizzare per prestazioni effettuate durante i periodi di sospensione dell'attività didattica, di durata dell'infezione da Covid-19 del figlio e di durata della quarantena del figlio minore di 14 anni viene estesa anche al personale della polizia locale impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica, nonché ai lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alle categorie degli esercenti le professioni sanitarie, degli esercenti la professione di assistente sociale e degli operatori sociosanitari.

Viene esteso ai dipendenti pubblici il diritto allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile (anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli artt. da 18 a 23 della l. 81/2017), previsto fino al 30 giugno 2021 (dall'art. 21-ter della l. 104/2020) per i genitori lavoratori che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica.

Tra le ulteriori modifiche apportate in sede di conversione, segnaliamo che **non è più richiesto il requisito della convivenza** al genitore di figlio minore di sedici anni che svolge la propria attività lavorativa in modalità agile nelle ipotesi di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza, infezione da SARSCoV-2 o quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto. Tale beneficio è esteso a entrambi i genitori di figli di ogni età con disabilità accertata (art. 3, commi 1 e 3, l. 104/1992), con disturbi specifici dell'apprendimento (l. 170/2010) o con bisogni educativi speciali (direttiva 27 dicembre 2012 del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca), sia nelle ipotesi già espresse sia nel caso in cui i figli frequentino centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura (art. 2, comma 1-bis).

Nel caso in cui non sia possibile adibire il dipendente al lavoro agile, si conferma la possibilità per il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di 14 anni di usufruire del congedo Covid indennizzato al 50% della retribuzione in godimento (esclusa tredicesima mensilità e altri


premi, mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati), ma ne viene prevista, tra le novità, **la fruizione in forma sia giornaliera che oraria.**

I genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata possono ricorrere al congedo Covid a prescindere dall'età del figlio per i casi di infezione da SARS CoV-2, di quarantena, di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza o di chiusura disposta dei centri diurni a carattere assistenziale frequentati dal figlio.

Viene confermata anche la possibilità per i genitori con figli di età compresa tra i 14 e i 16 anni di astenersi dal lavoro, un genitore alternativamente all'altro, senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Tra le novità apportate nel procedimento di conversione in legge, vi è anche il **riconoscimento normativo del diritto alla disconnessione durante lo svolgimento di attività lavorativa in modalità di lavoro agile** ferma restando, per il pubblico impiego, la disciplina degli istituti del lavoro agile stabilita dai contratti collettivi nazionali. Nello specifico l'art. 2, comma 1-ter prevede che il lavoratore possa disconnettersi dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati, senza avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.

Fraterni saluti,

Il Segretario Generale
Maurizio Petriccioli


All: Legge 6 maggio 2021, n. 61