



**Rag. Luigina Andrighetti Frisoni** | Consulente del Lavoro | Revisore Legale  
**Dott. Marco Frisoni** | Consulente del Lavoro | Docente presso Università dell'Insubria, facoltà di Giurisprudenza  
**Rag. Silvia Frisoni** | Consulente del Lavoro  
**Dott. Alessio Bisceglie** | Consulente del Lavoro  
**Dott.ssa Silvia Costa** | Consulente del Lavoro  
**Dott. Alberto Balestrini** | Consulente del Lavoro

**Circolare n. 025 – 15 Marzo 2021**

## EMERGENZA “CORONAVIRUS” ED I RIFLESSI SUL RAPPORTO DI LAVORO – NUOVE REGIONI IN ZONA ROSSA, RIASSUNTO DELLE MISURE ATTUALMENTE DISPONIBILI PER AZIENDE E LAVORATORI

Come noto, il Consiglio dei Ministri ha approvato un recente decreto-legge che contiene al suo interno nuove misure restrittive che verranno messe in atto per cercare di arginare la diffusione delle varianti del virus COVID-19.

Le misure entrano in vigore dal 15 Marzo 2021 al 6 Aprile 2021, salvo eventuali proroghe.

Tra le misure più significative introdotte, si segnala il passaggio automatico alla c.d “zona rossa” delle Regioni che avranno un numero settimanale di casi di positività COVID-19 superiore a 250 ogni 100.000 abitanti.

Alla data odierna e alla luce dei dati rilevati, la classificazione delle Regioni risulta la seguente:

- ZONA ROSSA: Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Lombardia, Marche, Piemonte, Puglia, Veneto, Provincia autonoma di Trento, Campania, Molise;
- ZONA ARANCIONE: Abruzzo, Calabria, Liguria, Sicilia, Umbria, Toscana, Valle d'Aosta, Basilicata;
- ZONA BIANCA: Sardegna.

In attesa delle nuove misure di recente annunciate che verranno introdotte per fronteggiare la nuova fase dell'emergenza (proroga degli ammortizzatori sociali, ulteriori congedi, bonus, rimborsi ecc.), di seguito si riporta quanto già introdotto ed attualmente disponibile nel concreto, in favore di aziende e lavoratori:

### **1) LAVORO AGILE/SMART-WORKING SEMPLIFICATO**

Attraverso la pubblicazione sulla G.U. n. 51 del 1° Marzo 2021 della Legge 26 Febbraio 2021, n. 21, di conversione, con modificazioni, del D.L. 183/2020 (c.d. “Milleproroghe 2021”), tra le varie novità in materia di lavoro, è stata disposta la proroga al 30 Aprile 2021 della possibilità per i datori di lavoro, pubblici e privati, di ricorrere allo smart-working (c.d. “lavoro agile”) con modalità semplificate.

Si ricorda che nel caso le aziende clienti volessero introdurre lo smart-working/lavoro agile, lo Studio è in grado di occuparsi degli adempimenti necessari sia in merito alle comunicazioni ai soggetti interessati che ai mezzi telematici nel concreto necessari, attraverso la società del gruppo Ati Group.

## **2) DIRITTO AL LAVORO AGILE, CONGEDI STRAODINARI E BONUS BABY-SITTING COVID-19**

### **A) Diritto al lavoro agile e congedo straordinario COVID-19**

In base a quanto previsto dal recente Decreto-Legge 13 Marzo 2021, n. 30, per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla:

1. durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio;
2. per tutta la durata dell'infezione da COVID-19 del figlio;
3. nonché per la durata della quarantena del figlio disposta dal dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

➤ nel caso risulti possibile svolgere la prestazione in modalità agile  
è prevista per il lavoratore dipendente, genitore di figlio convivente minore di 16 ANNI, alternativamente all'altro genitore, la possibilità di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile.

➤ nel caso NON risulti possibile svolgere la prestazione in modalità agile  
è prevista per il lavoratore dipendente, genitore di figlio convivente minore di 14 ANNI, alternativamente all'altro genitore, la possibilità di astenersi dal lavoro fruendo dell'apposito congedo straordinario COVID-19 con indennità INPS al 50%.

\* Il congedo potrà essere fruito anche ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura.

\* Il congedo per i genitori di figli di età compresa fra 14 e 16 ANNI risulta disponibile ma senza alcuna indennità: è infatti disposta la possibilità di astenersi dal lavoro, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

La richiesta può essere retroattiva e riguardare il periodo dal 1° Gennaio 2021 in poi.

Nell'attesa che l'INPS fornisca le modalità operative attraverso cui richiedere nel concreto il congedo attraverso il portale dell'Istituto, in analogia con quanto verificatosi con i precedenti congedi previsti per l'emergenza in corso, si ritiene sufficiente formalizzare la richiesta attraverso il modello fac-simile fornito al termine della presente informativa (eventualmente richiedibile al proprio referente di Studio in formato Word).

## B) Bonus baby-sitting

Risultano disponibili uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo euro 100,00 settimanali per i seguenti lavoratori:

1. lavoratori autonomi (anche non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali)
2. lavoratori parasubordinati iscritti alla Gestione Separata INPS
3. operatori sanitari, tecnici di laboratori biomedici e medici
4. personale del comparto sicurezza (forze dell'ordine)

per i figli conviventi minori di 14 ANNI nel caso si presi una delle seguenti eventualità:

1. durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio;
2. per tutta la durata dell'infezione da COVID-19 del figlio;
3. nonché per la durata della quarantena del figlio disposta dal dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Il bonus viene erogato mediante il libretto famiglia (Li.Fa.) e può essere usato per i centri estivi e servizi integrativi per l'infanzia, servizi socio-educativi territoriali, centri con funzione educativa e ricreativa e servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia.

La fruizione del bonus per servizi integrativi per l'infanzia è incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido.

Inoltre, il bonus può essere fruito solo se l'altro genitore non accede ad altre tutele o al congedo o al congedo straordinario COVID-19.

Per entrambe le misure sarà l'INPS a stabilire le modalità operative per accedere ai suddetti benefici, che sulla base delle domande pervenute, provvederà al monitoraggio delle risorse disponibili. Le domande saranno accolte in ordine cronologico.

Per ulteriori approfondimenti si rimanda al testo completo del provvedimento normativo:

- [Decreto-Legge 13 Marzo 2021, n. 30](#)

### **3) AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID-19**

Ad oggi risultano disponibili le settimane di integrazione salariale introdotte con la Legge 30 Dicembre 2020, n. 178 (c.d. “Legge di Bilancio 2021”), in vigore dal 1° Gennaio 2021.

Come già anticipato attraverso precedenti circolari di Studio, la norma ha introdotto nuovi periodi di integrazione salariale per sospensioni/riduzioni dell’attività lavorativa attivabili attraverso gli ammortizzatori sociali con causale “COVID-19/Coronavirus”, valevoli per la cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO), per il fondo di integrazione salariale (FIS), per la cassa integrazione guadagni in deroga (CIGD) e per il fondo di solidarietà bilaterale per l’artigianato (FSBA).

In particolare, l’articolo 1, ai commi 299-302, della Legge n. 178/2021, prevede che i datori di lavoro che sospendono o riducono l’attività lavorativa per eventi riconducibili all’emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO), dell’assegno ordinario del fondo di integrazione salariale (FIS) o del fondo bilaterale di solidarietà dell’artigianato (FSBA) e del trattamento di integrazione salariale in deroga (CIGD), di cui agli articoli da 19 a 22-*quinquies*, D.L. n. 18/2020, per una durata massima di 12 settimane.

Le nuove 12 settimane dovranno essere collocate nel periodo compreso:

- tra il 1° Gennaio 2021 ed il 31 Marzo 2021 per i trattamenti di cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO);
- tra il 1° Gennaio 2021 ed il 30 Giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario del fondo di integrazione salariale (FIS), del fondo bilaterale di solidarietà dell’artigianato (FSBA) e di cassa integrazione guadagni in deroga (CIGD).

Per eventuali ulteriori approfondimenti si ricorda che è possibile prendere visione:

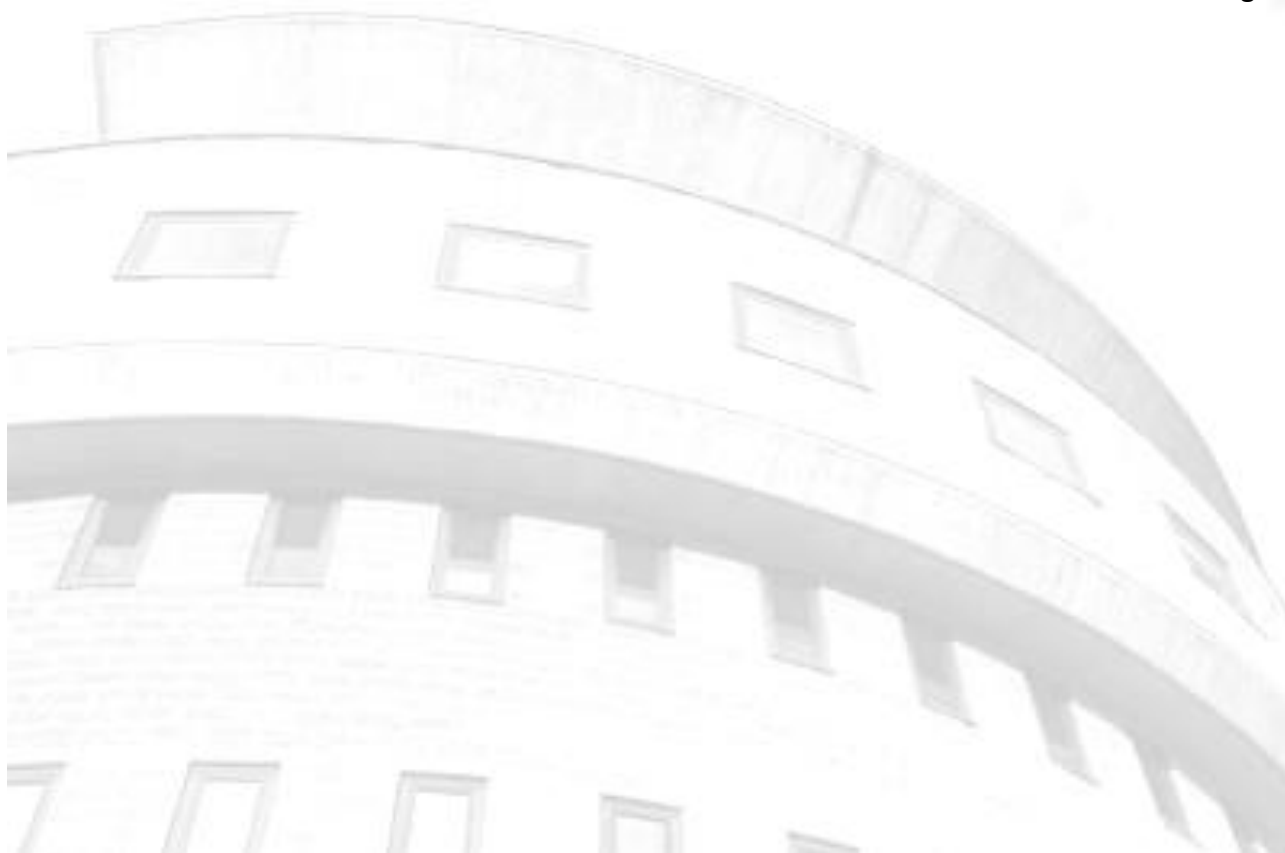
- della [circolare di Studio n. 004/2021](#), per approfondire numerosi aspetti circa il funzionamento degli ammortizzatori sociali COVID-19;
- della [circolare di Studio n. 005/2021](#), contenente importanti indicazioni utili al fine di valutare con attenzione l’eventuale ricorso agli ammortizzatori sociali COVID-19;
- della [registrazione del webinar](#) riguardante le novità in materia di lavoro introdotte dalla Legge di Bilancio 2021 (Legge 30 Dicembre 2020, n. 178). Durante l’evento web, tenutosi il 14 Gennaio 2021 dal Dott. Marco Frisoni, Consulente del Lavoro di Studio, sono state illustrate, tra le altre, anche le novità riguardanti proprio le nuove integrazioni salariali.

Non appena verranno introdotte ulteriori misure, già annunciate, lo Studio fornirà, come di consueto, apposita comunicazione attraverso le prossime circolari di Studio.

Lo Studio, come di consueto, rimane disponibile per fornire qualsiasi eventuale chiarimento in merito.

Per tutte le ultime novità riguardanti l'emergenza COVID-19 con riferimento all'ambito lavoro, lo Studio invita a consultare il proprio [sito internet](#) così da disporre dell'archivio aggiornato delle ultime circolari, il [canale YouTube](#) del gruppo per rivedere i recenti eventi organizzati ed i video approfondimenti sulle tematiche di maggior interesse nonché a seguire lo Studio attraverso la [pagina LinkedIn](#) per ricevere gli ultimi aggiornamenti in tempo reale.

Studio Frisoni e Bisceglie



Como, 15 Marzo 2021

Spett.le Società

**OGGETTO: RICHIESTA FRUIZIONE CONGEDO PER EMERGENZA COVID-19 AI SENSI DELL'ART. 2 DEL D.L. 13 MARZO 2021, N. 30**

Con la presente il/la sottoscritto/a \_\_\_\_\_, nato/a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_, codice fiscale \_\_\_\_\_, residente a \_\_\_\_\_ in Via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_ in qualità di lavoratore subordinato a partire dal \_\_\_\_\_

**RICHIEDE**

di poter fruire i permessi di cui al congedo per emergenza COVID-19 previsto dall'art. 2 del Decreto-Legge 13 Marzo 2021, n. 30.

L'utilizzo desiderato, richiesto al fine di mitigare le pesanti ripercussioni causate dall'emergenza epidemiologica attualmente in corso da COVID-19, è programmato per la/le seguente/i giornata/e: \_\_\_\_\_.

Il/La sottoscritto/a dichiara di richiedere i seguenti permessi:

- con decorrenza dal 1° Gennaio 2021;
- in quanto non risulta possibile lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile;
- in quanto risulta genitore di:
  - o di figlio convivente minore di 14 anni per la seguente necessità:
    - o durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio;
    - o per tutta la durata dell'infezione da COVID-19 del figlio;
    - o nonché per la durata della quarantena del figlio disposta dal dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto;
  - o di figlio con disabilità in situazione di gravità accertata, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura;
- in alternativa all'utilizzo del congedo da parte dell'altro genitore.

Il/La sottoscritto/a si impegna, altresì, ad effettuare la procedura di richiesta telematica del congedo, attraverso il portale INPS, non appena verranno fornite le istruzioni operative necessarie.

Tale dichiarazione è resa con consapevolezza che chiunque rilascia dichiarazioni mendaci è punito ai sensi del Codice Penale e delle leggi speciali in materia, ai sensi e per gli effetti dell'art. 46 e seguenti del Decreto del Presidente della Repubblica 28 Dicembre 2000, n. 445

Distinti saluti.

Data e luogo \_\_\_\_\_

Firma del richiedente \_\_\_\_\_