

## Primo Piano

### I BENEFICIARI DEI CONGEDI

#### I facoltativi

Sono 342mila i congedi parentali

● I dipendenti del settore privato che hanno avuto il congedo parentale. Gli autonomi sono stati 2.264 (2018).

**Totale** 342.265  
**Var. % annua 2018/2017** 6,4%

Femmine 274.498  
 Maschi 67.767



**Assunti a tempo:**  
 Indeterm. 320.042  
 Determ. 22.223



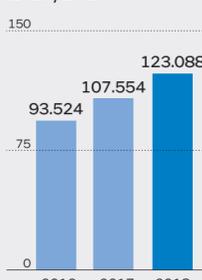
Fonte: Inps, XVIII Rapporto annuale

#### I padri

In aumento le astensioni per nascita

● Il congedo di paternità introdotto dalla legge Fornero (legge 92/2012) in occasione della nascita del figlio

**Var. % annua 2018/2016** +31,6



Fonte: Inps, XVIII Rapporto annuale

#### Misure Covid

Congedi extra o bonus per 1,6 milioni

● Le misure di aiuto ai genitori lavoratori per far fronte all'emergenza Covid e alla chiusura delle scuole

**Estensione del congedo parentale** 319.000

**Bonus baby sitting** 1.303.000

**Estensione permessi ex lege 104/1992 (su un totale di 400.598 fruitori)** 204.000

Fonte: Inps, quadro di sintesi delle misure Covid-19 al 10 settembre 2020

Sul quotidiano digitale di oggi un articolo esclusivo di Massimiliano Arlati e Luca Barbieri sul rapporto fra congedi Covid, malattia e smart working.

**quotidianolavoro.isole24ore.com**

### Le misure di sostegno alle famiglie

# Congedi per Covid dei figli: chi può e chi no

Valentina Melis



**Nunzia Catalfo, ministra del Lavoro.** Il Governo ha inserito i congedi e i voucher per pagare le baby sitter tra le norme adottate dall'inizio della pandemia per aiutare i lavoratori, anche durante la chiusura delle scuole

Il lavoratore che ha figli costretti a restare casa per quarantena ha tre chances per conciliare questa situazione con il suo impegno professionale. La prima è lavorare in smart working, se la sua attività lo consente; una soluzione che con l'aggravarsi dell'epidemia tornerà a essere adottata su larga scala, ed è raccomandata anche dal Dpcm del 13 ottobre come misura per contenere la diffusione del contagio da Covid-19.

La seconda opzione è affidare il figlio alle cure dell'altro genitore, se è convivente e se ha la possibilità di farlo. L'"ultima spiaggia" è il congedo, come già avvenuto nei mesi primaverili dell'epidemia, quando la possibilità di astenersi dal lavoro per un periodo di 15 giorni (poi portati a 30) è stata utilizzata da oltre 400mila lavoratori.

La conversione in legge del «Dl Agosto» ha confermato fino al 31 dicembre la possibilità di usare il congedo retribuito in caso di quarantena Covid per i figli. Il lavoratore può fruirne per periodi di assenza dal 9 settembre, e può chiederlo anche più di una volta. Avrà un'indennità del 50% della retribuzione, pagata dall'Inps (per i requisiti di accesso, si veda la grafica a fianco).

Una condizione fondamentale per avere il congedo è che la prestazione non possa essere svolta in smart working, né dal richiedente, né dall'altro genitore, perché l'essere in lavoro agile esclude il lavoratore dall'accesso al congedo. Un altro elemento da considerare è che solo un genitore alla volta può accedere al congedo. Se l'altro genitore è disponibile, per qualsiasi motivo, ad esempio perché è in cassa integrazione a zero ore, o è disoccupato, l'accesso è precluso.

Un altro elemento essenziale è che il contagio del figlio per il quale la Asl ha disposto la quarantena sia avvenuto a scuola o nello svolgimento di attività sportive, in palestre, piscine, centri o circoli sportivi pubblici o privati. Una misura che sembrerebbe escludere il caso di contagi avvenuti in luoghi diversi. È una delle criticità già colte dall'Aidp, l'Associazione italiana per la direzione del personale. «In caso di contagio verificatosi fuori dai luoghi elencati nella legge, come ristoranti o case di amici - fa notare Emanuele Rossini, Hr director di Ruffino Srl e presidente di Aidp Toscana - il genitore si troverebbe nella necessità di dover chiedere giorni di ferie o un permesso non retribuito per assistere il figlio in quarantena, come se ci fossero un contagio di serie A e uno di serie B».

Un altro tallone d'Achille dei nuovi congedi è quello delle risorse disponibili: 50 milioni per quest'anno, ai quali si aggiungono 1,5 milioni per garantire la sostituzione del personale scolastico che dovesse fruirne. Al superamento di queste soglie di spesa, la norma dice chiaramente che non potranno più essere prese accolte nuove domande di congedo Covid. A quel punto, ai lavoratori coinvolti, resterebbero solo i congedi parentali "ordinari" (per chi ha giorni disponibili), o l'uso di ferie o permessi. «Che cosa succederà all'esaurirsi del budget di spesa, visto l'avvicinarsi della stagione influenzale e l'innalzarsi dei casi di Covid?», si chiede Elena Panzera, Hr vice president Emea di Sas. «Molte aziende - continua - stanno cercando di venire incontro ai dipendenti integrando la retribuzione se non addirittura concedendo permessi retribuiti, ma la gestione è lasciata ai datori di lavoro».

L'alternanza fra congedi e smart working rischia di creare anche una disparità fra lavoratori di una stessa azienda: chi può accedere al lavoro agile manterrà la sua retribuzione al 100%, mentre chi non può farlo - perché ad esempio lavora nella produzione o a contatto con il pubblico - ha solo la chance dei congedi indennizzati al 50 per cento.

Una difficoltà sottolineata dalle aziende è l'impossibilità di pianificare l'attività in funzione delle eventuali assenze (imprevedibili) del personale. E c'è chi già si sta attrezzando per estendere le possibilità del lavoro da remoto, come nota Stefano Savini, direttore personale e organizzazione di Emil Banca: «Sinora l'impatto dei congedi non è stato significativo ma dato l'andamento dei contagi, potrebbe esserlo a breve. Per questo - aggiunge - stiamo per dotare tutti i colleghi di un tablet pensato anche per sviluppare la relazione con la clientela tramite le principali piattaforme di dialogo e condivisione».

I congedi pagati al 50% per chi ha figli in quarantena sono finanziati sino a fine 2020 - All'esaurimento delle risorse resteranno solo i congedi parentali ordinari o ferie e permessi

#### LE REGOLE PER L'ACCESSO



##### IDENTIKIT DEL CONGEDO

**Quando si può chiedere**  
 Per periodi di quarantena scolastica dei figli di età fino a 14 anni, compresi fra il 9 settembre e il 31 dicembre 2020.

**Chi lo può chiedere**  
 Lavoratori dipendenti del settore privato e del settore pubblico. No lavoratori autonomi. No iscritti alla gestione separata Inps.

**Durata**  
 Tutto il periodo di quarantena disposto dalla Asl, per ciascun figlio.

**Quanto si riceve**  
 Il 50% della retribuzione, per le giornate lavorative che cadono nel periodo. L'indennità è considerata reddito di lavoro dipendente, tassata Irpef.



##### QUANDO NON SPETTA

**Il richiedente o l'altro genitore sono in smart working.**

**Oppure, l'altro genitore convivente\* è:**

- in congedo Covid: il congedo può essere chiesto solo da uno dei due genitori alla volta.
- in congedo parentale negli stessi giorni.
- in riposo per allattamento per lo stesso figlio.
- è disoccupato o non lavora.
- fruiscie di ammortizzatori (Cigo, Cigs, Cig in deroga, assegno ordinario Fis, Cisoa, Naspi o Discoll), non svolgendo alcuna attività lavorativa.
- è in part-time o è lavoratore intermittente (nelle giornate di pausa contrattuale).



##### QUANDO SPETTA

**Il richiedente o l'altro genitore non è in smart working. L'altro genitore convivente\* è:**

- in malattia;
- in maternità/paternità per un altro figlio;
- in ferie;
- in aspettativa non retribuita;
- fruiscie di ammortizzatori (Cigo, Cigs, Cig in deroga, assegno ordinario Fis, Cisoa, Naspi o Discoll), con sola riduzione dell'orario;
- è un lavoratore "fragile";
- fruiscie di permessi ex legge 104/1992, anche per lo stesso figlio;
- fruiscie di un prolungamento del congedo parentale per un figlio minore con disabilità;
- fruiscie di un congedo straordinario per disabilità grave di un figlio;
- ha una disabilità grave.



##### COME SI RICHIEDE

**Come si chiede**

**Lavoratore del settore privato**  
 ● Domanda online all'Inps tramite Pin, Spid, Cie, Cns o tramite contact center o patronati - Serve il provvedimento di quarantena disposto dalla Asl, che si può fornire anche entro 30 giorni dalla domanda.

**Lavoratori pubblici**

● Domanda all'amministrazione di appartenenza.

**La fruizione**

A differenza dei congedi parentali, il congedo Covid per quarantena dei figli può essere fruito solo per giornate e non anche a ore.

Nota (\*) Le assenze dell'altro genitore, se non convivente, non hanno rilevanza sulla fruizione del congedo

#### L'IMPATTO SULL'ORGANIZZAZIONE

## Aziende, la sfida di assenze non pianificate

Monica Lambro

La pandemia ha richiesto un intervento sui congedi parentali per i genitori lavoratori. La disciplina previdente infatti, prevedeva ipotesi precise e predeterminate al verificarsi delle quali il genitore lavoratore poteva chiedere i congedi parentali e, quindi, assentarsi dal lavoro. Non solo. La normativa prevedeva anche la durata dei congedi, concessi a fronte di una richiesta inoltrata tempestivamente dal lavoratore. Ciò consentiva al datore di lavoro di potersi organizzare per poter sopprimere alla temporanea mancanza di organico, spesso addirittura avendo il tempo di affiancare la nuova risorsa al lavoratore in procinto di assentarsi, perché lo stesso potesse acquisire le nozioni fondamentali del ruolo da ricoprire e/o in modo da poter attuare un passaggio di consegne sulle attività

da svolgere

L'impianto di questa disciplina è cambiato in ragione dell'emergenza per Covid-19, prima con il decreto Cura Italia (Dl 18/2020), che ha riconosciuto per i genitori di bambini minori di 12 anni e disabili uno speciale congedo parentale di 15 giorni, continuativi o frazionati, in alternativa al cosiddetto bonus babysitter, portato poi a 30 giorni, con un'indennità pari al 50% della retribuzione.

Il diritto al congedo parentale per emergenza Covid-19 è stato nuovamente prorogato, con il decreto Rilancio (Dl 34/2020), con efficacia sino al 31 agosto 2020.

Con l'avvio del nuovo anno scolastico, è stata poi introdotta una nuova disciplina, per organizzarne al meglio la ripartenza: le disposizioni urgenti contenute nel Dl 111/2020 dell'8 settembre, poi confluite nel Dl Agosto duran-

te il percorso di conversione in legge. È stato introdotto fino al 31 dicembre un congedo straordinario per tutelare i genitori lavoratori in previsione del rientro a scuola, nel caso in cui i figli minori di 14 anni dovessero entrare in quarantena per contatti con soggetti con Covid-19 o per positività accertata al virus. Oltre al congedo straordinario, è stata introdotta la possibilità di ricorrere allo smart working.

I nuovi congedi sono legati a circostanze e presupposti difficilmente programmabili con anticipo e prevedibili. Con la conseguenza che un'azienda, contrariamente a ciò che accadeva in passato, potrebbe trovarsi improvvisamente con una carenza di organico di un numero di persone non preventivabile e per un periodo di tempo incerto. Tra l'altro, i congedi possono essere fruiti anche in maniera frazionata,

per singole giornate. Tali circostanze potrebbero indurre le aziende che ne hanno la possibilità, a ricorrere nel modo più esteso possibile allo smart working.

Ma che cosa accadrà agli imprenditori per i quali lo smart working non sarà attuabile? Parrebbe che ci sia il concreto rischio di trovarsi senza preavviso con una importante carenza di organico e con la necessità di sopprimere reclutando nuovo personale, dovendo scegliere - e non sarà semplice - una adeguata forma contrattuale che li tuteli e/o dovendo attuare in poco tempo una riorganizzazione del personale, con tutti i problemi sul rispetto delle professionalità, su inquadramenti e mansioni. Il tutto in un periodo complesso, nel quale le imprese di minori dimensioni potrebbero trovarsi a non poter sopportare ulteriori oneri.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

#### RIFORMA FISCALE

## GENDER TAX E REDDITO NETTO A CACCIA DI SPAZI

di Tania Stefanutto

Modifiche al sistema fiscale che siano in grado di imprimere un cambiamento alla condizione femminile in un Paese in cui il gender gap è un problema reale. Andando in due direzioni: la tassazione di genere (gender tax) o la determinazione del reddito netto.

Potrebbero essere questi gli strumenti da introdurre nel dibattito verso la riforma fiscale in programma per il 2022. Sebbene, infatti, in Italia sia occupata solo una donna su due e, di queste, una su tre abbia un impiego part-time, nel sistema fiscale vigente non sono previste agevolazioni legate al mondo femminile. Ci sono forme di sostegno alla genitorialità, in forma di sussidi e parziali deduzioni/detractions relative alle spese correlate alla familiarità surrogata (ad esempio, costi per asili nido e colf).

Tra le ragioni fiscali che disincentivano le donne a rimanere nel mondo

del lavoro c'è l'inadeguata valorizzazione dei costi che le stesse subiscono: una donna che voglia continuare a lavorare, infatti, è costretta a sostenere dei costi (di produzione) che riducono la sua attitudine alla contribuzione. L'effetto perverso che si genera è che - considerando anche la differenza salariale media tra uomini e donne, pari all'11 per cento - risulta più conveniente, in termini di bilancio familiare, ridurre l'impegno lavorativo femminile. Spesso uno stipendio part-time è maggiore del differenziale tra lo stipendio precedente al netto di un costo come, per esempio, della retta dell'asilo. Ma vediamo le due ipotesi.

**Gender Tax**

L'uso della variabile fiscale per alterare il sistema è teorizzato nel modello della Gender tax, proposta da Alesina e Ichino nel 2007: aliquote inferiori (a parità di reddito) per tutte le donne, per riequilibrare i rapporti di forza tra i coniugi. L'innalzamento del reddito

femminile, dovrebbe ridurre il tasso di abbandono del lavoro da parte delle donne. Il modello sconta diversi limiti: necessità di una famiglia; non considera le variabili qualitative; non contempla il perimetro normativo. La Gender tax, oltretutto, prevedendo una riduzione generalizzata delle aliquote per sesso, non è in grado di reggere un vaglio costituzionale: il combinato degli articoli 3 e 53 della Costituzione prevede che, a parità di capacità contributiva, corrisponda medesima imposizione. Il modello, prevedendo una riduzione generalizzata delle aliquote legata solo al genere, invece, creerebbe un vantaggio per alcune (ad esempio, le donne single), a fronte di una penalizzazione per altri (ad esempio, vedovi con figli) inaccettabili dal sistema.

**Il reddito netto**

La Costituzione in sé contiene la via da seguire nella riforma fiscale: l'imposizione è un sacrificio sopportabile

quando il prelievo è rapportato alla reale capacità contributiva. La riforma, in ossequio proprio a tale principio, dovrebbe valorizzare come base imponibile il differenziale tra il reddito lordo e i costi necessari alla sua produzione: per la donna che decide di restare nel mondo del lavoro la base imponibile dovrebbe essere il netto tra reddito lordo e, ad esempio, la retta dell'asilo.

La riforma fiscale potrebbe agire su più livelli: il riconoscimento dei costi familiari per ristorare le donne, ma non solo, che necessitano di un supporto familiare; la creazione di un sistema di detassazione dei benefit aziendali legati al work life balance; la ridefinizione dei limiti di reddito per i sussidi in presenza di costi per il supporto familiare. Consentendo il miglioramento della qualità e quantità del lavoro femminile, anche nelle professioni indipendenti, con più chance di carriera e di reinserimento di donne inattive.

© RIPRODUZIONE RISERVATA