

# Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica

*Contributo sulla nuova questione sociale*

a cura di

**Domenico Garofalo, Michele Tiraboschi,  
Valeria Fili, Francesco Seghezzi**

Volume I

## **Covid-19 e rapporto di lavoro**

a cura di

**Valeria Fili**

**ADAPT**  
**LABOUR STUDIES**  
e-Book series  
n. 89

**ADAPT**  
www.adapt.it  
**UNIVERSITY PRESS**

# ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

---

**ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro**

DIREZIONE

**Domenico Garofalo** (*direttore responsabile*)

COMITATO SCIENTIFICO

**Marina Brollo**

**Laura Calafà**

**Guido Canavesi**

**Paola M.T. Caputi Jambrenghi**

**Daniela Caterino**

**Marco Esposito**

**Valeria Fili**

**Enrico Gagnoli**

**Paolo Gubitta**

**Vito Sandro Leccese**

**Valerio Maio**

**Enrica Morlicchio**

**Alberto Pizzoferrato**

**Simonetta Renga**

**Michele Tiraboschi**

**Anna Trojsi**

**Lucia Valente**

SEGRETERIA DI REDAZIONE

**Laura Magni** (*coordinatore di redazione*)

**Maddalena Magni**

**Pietro Manzella** (*revisore linguistico*)

**ADAPT University Press**

via Garibaldi, 7 – 24122 Bergamo

indirizzo internet [ADAPT University Press](http://ADAPT.University.Press)

indirizzo e-mail: [aup@adapt.it](mailto:aup@adapt.it)

I volumi pubblicati nella presente collana sono oggetto di *double blind peer review*, secondo un procedimento standard concordato dalla Direzione della collana con il Comitato scientifico e con l'Editore, che ne conserva la relativa documentazione.

# **Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica**

*Contributo sulla nuova questione sociale*

## **Volume I. Covid-19 e rapporto di lavoro**

a cura di Valeria Fili

ISBN 978-88-31940-40-5 - Pubblicato il 18 dicembre 2020

## **Volume II. Covid-19 e sostegno alle imprese e alle pubbliche amministrazioni**

a cura di Domenico Garofalo

ISBN 978-88-31940-41-2 - Pubblicato il 30 dicembre 2020

## **Volume III. Covid-19 e sostegno al reddito**

a cura di Domenico Garofalo

ISBN 978-88-31940-42-9 - Pubblicato il 30 dicembre 2020

## **Volume IV. Scuola, università e formazione a distanza**

a cura di Michele Tiraboschi, Francesco Seghezzi

ISBN 978-88-31940-43-6 - Pubblicato il 18 dicembre 2020

## **Volume V. Le sfide per le relazioni industriali**

a cura di Michele Tiraboschi, Francesco Seghezzi

ISBN 978-88-31940-44-3 - Pubblicato il 18 dicembre 2020

Volume I.  
**COVID-19 E RAPPORTO DI LAVORO**

a cura di Valeria Fili

**INDICE**

Solidarietà e sostenibilità: il diritto del lavoro e della sicurezza sociale alla prova della pandemia da Covid-19 <i>di Domenico Garofalo, Michele Tiraboschi, Valeria Fili e Francesco Seghezzi</i> .....	XV
---	----

Il tormentato bilanciamento tra diritti durante la pandemia nel prisma del rapporto di lavoro <i>di Valeria Fili</i> .....	1
--	---

Sezione I.

**La tutela della salute  
e il bilanciamento con gli altri diritti**

I servizi essenziali nel prisma dell'epidemia da Covid-19 <i>di Alessio Caracciolo</i> .....	9
Lavorare durante l'emergenza: misure, premi e dispositivi di protezione <i>di Francesca Nardelli</i> .....	26
Lavorare durante l'emergenza in violazione delle prescrizioni: le responsabilità datoriali <i>di Gianluca Picco</i> .....	50
L'apparato sanzionatorio della legislazione emergenziale di prevenzione e contrasto al Covid-19 <i>di Gianluca Picco</i> .....	66
Il periodo di sorveglianza attiva: tra malattia e congedo straordinario <i>di Stefano Rossi</i> .....	78
Covid-19 e tutela degli operatori sanitari <i>di Francesco Perchinunno</i> .....	98
L'infezione da SARS-CoV-2 in occasione di lavoro <i>di Luca Mannarelli</i> .....	112
Il credito di imposta per favorire le misure di contenimento del virus SARS-CoV-2 <i>di Carmela Garofalo</i> .....	123

## Indice

Sistema di allerta Covid-19: diritti della persona e contrasto tecnologico all'epidemia <i>di Laura Tafaro</i> .....	133
I riflessi della normativa anti-Covid-19 sulla tutela della privacy <i>di Emanuele Dagnino</i>	156

### Sezione II.

#### **Lavoro agile, congedi e permessi**

Il lavoro agile alla prova dell'emergenza epidemiologica <i>di Marina Brollo</i> .....	167
Il congedo parentale straordinario per i lavoratori subordinati pubblici e privati <i>di Giuseppe Antonio Recchia</i> .....	209
Il congedo parentale per i lavoratori non subordinati <i>di Nicola Deleonardis</i> .....	230
I permessi per i sindaci <i>di Gianluigi Pezzini</i> .....	244
Il bonus baby-sitter <i>di Gianluigi Pezzini</i> .....	249
L'estensione della durata dei permessi retribuiti ex art. 33, l. n. 104/1992, e gli altri istituti di supporto dell'assistenza ai disabili in condizione di gravità <i>di Vincenzo Lamona</i> .....	261
<i>Notizie sugli autori</i> .....	318

## Il *bonus* baby-sitter

di Gianluigi Pezzini

**Abstract** – L'emergenza epidemiologica legata alla diffusione del SARS-CoV-2 ha comportato anche il *lockdown* scolastico. Conseguentemente il Governo ha riconosciuto ai lavoratori genitori di minori di 12 anni un *bonus* per l'acquisto di servizi di *child care* o per il pagamento delle rette degli asili. Il contributo, dopo aver analizzato gli artt. 23 e 25 del d.l. n. 18/2020, convertito con modificazioni dalla l. n. 27/2020, riflette sull'opportunità di incidere sul sistema di *Welfare* per implementare l'occupazione, soprattutto quella femminile, e arginare il drammatico calo delle nascite che la diffusione del virus contribuisce ad aumentare, alimentando una nuova "questione sociale".

**Abstract** – In the context of Covid-19 pandemic outbreak schools have been shut down. Consequently, the Government has awarded a bonus to working parents with children under 12 years old for the purchase of child-care services and for the payment of the kindergarten fees. The essay, after analysing articles 23 and 25 of Decree-Law No. 18/2020, takes a deeper look at the opportunity of introducing new welfare measures to foster employment, in particular female employment, as well as measures to stem the declining birth rates increased significantly by the virus spread. This scenario raises a new social question.

**Sommario:** 1. Premessa. – 2. L'alternativa al congedo: il *bonus* baby-sitter. – 3. La procedura. – 4. Il Libretto Famiglia. – 5. Il *bonus* baby-sitter nel panorama delle misure di sostegno alle famiglie. – 6. Alcune considerazioni conclusive.

### 1. Premessa

La prima misura per fronteggiare l'emergenza epidemiologica derivante dalla diffusione del virus SARS-CoV-2 in Italia è stata quella di sospendere tutte le attività riconducibili al comparto dell'istruzione e, successivamente, la stessa sorte è toccata a tutte le attività economiche non ritenute essenziali.

Il d.P.C.M. 4 marzo 2020 ha, infatti, disposto a partire dal 5 marzo 2020 la sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado e tale blocco, con successive disposizioni, è stato via via prorogato alla fine dell'anno scolastico 2019-2020 <sup>(1)</sup>. Contemporaneamente anche le Università hanno sospeso l'attività didattica in presenza ripiegando su quella c.d. a distanza.

---

<sup>(1)</sup> Art. 1, lett. *d*, d.P.C.M. 4 marzo 2020: «sono sospesi i servizi educative e le attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, nonché la frequenza delle attività scolastiche e di formazione superiore» sino al 15 marzo 2020, poi ribadito con l'art. 2, lett. *b*, d.P.C.M. 8 marzo 2020, e l'art. 1, lett. *è*, d.P.C.M. 10 aprile 2020; si veda anche art. 1, lett. *è*, d.P.C.M. 26 aprile 2020.

Stando alle stime, sono circa 8,5 milioni gli alunni delle scuole (pubbliche e private) che dall'oggi al domani sono stati costretti a rimanere forzatamente a casa, tra questi quasi 7 milioni sono compresi nella fascia 0-12 anni <sup>(2)</sup>.

La ragione della chiusura delle scuole prima di tutte le attività economiche non essenziali è stata spiegata con il fatto che viene ritenuta una misura efficace per rallentare il contagio e mantenere la curva epidemica sotto il livello di guardia <sup>(3)</sup>. L'interruzione delle attività scolastiche in presenza certamente contribuisce a diminuire il numero dei contagi sia perché i bambini sono essi stessi vettori del virus, sia perché in tal modo si limitano gli spostamenti dei genitori normalmente chiamati ad accompagnarli. A ciò si aggiunga che l'età media degli insegnanti italiani è tra le più alte in Europa (49 anni) e che, dagli studi emersi, il virus si è rivelato maggiormente aggressivo con l'aumentare dell'età <sup>(4)</sup>.

La "serrata" delle scuole, però, solleva per i genitori (*in primis* per le madri) il problema di dover sopperire alla funzione di sorveglianza e accudimento indirettamente svolta dalle stesse scuole che, a differenza della didattica, non può evidentemente essere svolta da remoto <sup>(5)</sup>. Per questo motivo il d.l. n. 18/2020, convertito con modificazioni dalla l. n. 27/2020, c.d. decreto cura Italia, recante *Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19*, così come modificato dal successivo d.l. n. 34/2020, convertito con modificazioni dalla l. n. 77/2020, c.d. decreto rilancio, ha riconosciuto ai genitori che lavorano la possibilità di essere beneficiari di uno o più *bonus* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* o per l'iscrizione ai centri estivi o ricreativi per l'infanzia di cui all'art. 2, d.lgs. n. 65/2017, da utilizzare sino al 31 agosto 2020.

## 2. L'alternativa al congedo: il *bonus* baby-sitter

Il d.l. n. 18/2020, all'art. 23, comma 8, così come modificato dall'art. 72, d.l. n. 34/2020, prevede la possibilità per i genitori di bambini sino a 12 anni di età la possibilità di optare per uno o più *bonus* finalizzati all'acquisto di servizi di *baby-sitting* in alternativa (senza possibilità di cumulo, quindi) al c.d. congedo Covid-19 <sup>(6)</sup> di cui ai commi 1, 3 e 5 del medesimo art. 23, cioè la possibilità di richiedere un congedo straordinario per la cura dei figli <sup>(7)</sup>.

---

<sup>(2)</sup> Sono 8.420.972 gli studenti italiani nell'a.s. 2017/2018 (fonte: MIUR, Portale unico dei dati della scuola, Anagrafe studenti); mentre sono 6.814.727 secondo l'Istat i minori compresi nella fascia di età 0-12 anni.

<sup>(3)</sup> Cfr. F. CERATI, *Corona virus, la chiusura delle scuole rallenta davvero la diffusione del contagio?*, in *Il Sole 24 Ore*, 13 marzo 2020.

<sup>(4)</sup> OECD, *TALIS 2018 Results. Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*, 2019.

<sup>(5)</sup> Cfr. S. NICODEMO, *La scuola: dal passato al futuro, attraverso il ponte sospeso dell'emergenza (COVID-19)*, in *Federalismi.it*, 2020, paper n. 6; P. CIARLO, *La scuola come contropotere critico (ovvero in difesa della didattica in presenza)*, in *Forum di Quaderni Costituzionali*, 2020, n. 2.

<sup>(6)</sup> Si veda il contributo di G.A. RECCHIA, *Il congedo parentale straordinario per i lavoratori subordinati pubblici e privati*, in questa sezione.

<sup>(7)</sup> La circ. Inps n. 73/2020 afferma che «Al riguardo, considerato che ai fini del riconoscimento della prestazione, stante le nuove regole del decreto-legge n. 34/2020, occorre acquisire una nuova domanda di bonus da parte del cittadino, devono essere tenuti distinti i casi in cui il soggetto, all'atto

Nel settore privato, i soggetti beneficiari della misura sono i genitori: a) «lavoratori dipendenti del settore privato», b) «lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata» e c) «lavoratori autonomi non iscritti all’Inps».

Nel settore pubblico, invece, la platea dei destinatari del *bonus* baby-sitter comprende i dipendenti del settore sanitario, limitatamente a specifiche categorie (medici, infermieri, tecnici di laboratorio biomedico, tecnici di radiologia medica e operatori socio-sanitari), nonché il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, impegnato nell’emergenza sanitaria <sup>(8)</sup>.

La misura viene riconosciuta anche ai dipendenti delle strutture sanitarie private accreditate *ex l.* n. 502/1992, appartenenti alle medesime categorie beneficiarie del comparto sanità. Solo per tali genitori, schierati in prima linea nella lotta contro il virus <sup>(9)</sup>, è prevista una «tutela rafforzata» <sup>(10)</sup> che si traduce nella possibilità di scegliere, in alternativa allo specifico “congedo Covid-19” di 30 giorni previsto dall’art. 25 del d.l. n. 18/2020 per tutti i dipendenti pubblici (al pari di quelli privati), un *bonus* di importo superiore rispetto a quello previsto per i lavoratori del settore privato <sup>(11)</sup>.

L’importo del *bonus* è stato dapprima previsto dagli artt. 23 e 25 del d.l. n. 18/2020 in 600 euro per i lavoratori privati e in 1.000 euro per i dipendenti pubblici, successivamente tali importi sono stati elevati dall’art. 72 del d.l. n. 34/2020, rispettivamente a euro 1.200 per i lavoratori del settore privato e 2.000 per i genitori-lavoratori appartenenti al comparto sanità e alle strutture sanitarie accreditate nonché dipendenti dei comparti sicurezza, difesa e soccorso pubblico.

La *ratio* della disparità di importo tra lavoratori pubblici e privati, a parere di chi scrive, è dettata non solo dalla volontà da parte dello Stato di essere vicino ai propri *eroi* impegnati sul fronte della lotta al SARS-CoV-2, ma anche quello di incentivarli a prediligere tale misura *ad hoc* anziché il congedo, in quanto se tali lavoratori fruissero di quest’ultimo si avrebbero assenze in settori strategici per fronteggiare l’emergenza

della domanda, non ha richiesto il congedo Covid da quello in cui ne ha fatto richiesta ed è stato autorizzato per un periodo fino a 15 giorni ovvero per oltre 15 giorni. Esclusivamente nel primo caso, infatti, l’importo spettante a titolo di bonus (per i servizi di baby-sitting ovvero per i servizi integrativi dell’infanzia), può raggiungere l’importo massimo di 1.200/2.000 euro (a seconda della categoria di appartenenza del richiedente). Diversamente, qualora al momento della domanda il soggetto abbia già fatto richiesta di periodi di congedo autorizzati, ma senza superare i 15 giorni, si potrà beneficiare dell’importo residuo pari a 600/1.000 euro (sempre a seconda della categoria di appartenenza), ferma restando la possibilità di presentare domanda per i giorni residui di congedo non precedentemente fruiti. Nel rispetto del principio di “alternatività”, infine, nel caso di congedo COVID autorizzato per oltre 15 giorni la prestazione non spetta».

<sup>(8)</sup> Art. 25, comma 3, d.l. n. 18/2020, convertito con modificazioni dalla l. n. 27/2020.

<sup>(9)</sup> Cfr. P. TADDEUCCI, *Il covid è una guerra, parola di linguista*, in *La Stampa*, 21 aprile 2020, dove l’A. intervista Maranzini, presidente dell’Accademia della Crusca, che ha evidenziato come l’utilizzo di un linguaggio bellico sia in grado di mobilitare le persone creando un senso di comunità.

<sup>(10)</sup> Cfr. B. MASSARA, *Coronavirus, nuovi permessi e congedi per genitori lavoratori*, in *GLav*, 2020, n. 14, p. 52.

<sup>(11)</sup> Art. 25, comma 3, del d.l. n. 18/2020, convertito con modificazioni dalla l. n. 27/2020: «Per i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori sociosanitari, il bonus per l’acquisto di servizi di baby-sitting per l’assistenza e la sorveglianza dei figli minori fino a 12 anni di età, previsto dall’articolo 23, comma 8 in alternativa alla prestazione di cui al comma 1, è riconosciuto nel limite massimo complessivo di 2.000 euro. La disposizione di cui al presente comma si applica anche al personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all’emergenza epidemiologica da Covid-19».

sanitaria in atto. Si ricorda infatti che la disciplina emergenziale, con il chiaro intento di tutela dei lavoratori e dei loro figli, non ha previsto una possibilità di veto né di rinvio da parte dell'amministrazione di appartenenza rispetto alla fruizione dello specifico congedo Covid-19 <sup>(12)</sup>.

La lettera dell'art. 25, comma 3, del d.l. n. 18/2020 riserva ai soli lavoratori *dipendenti* pubblici la misura di 2.000 euro, escludendo tutto il personale sanitario assunto «con un reclutamento rapido (e un po' confuso)» <sup>(13)</sup> per potenziare l'organico del SSN <sup>(14)</sup>. Il personale arruolato con incarichi di lavoro autonomo o co.co.co. può beneficiare solamente del *bonus* da 1.200 euro.

Ai fini dell'erogabilità della misura, è richiesto che il minore non abbia compiuto i 12 anni di età alla data del 5 marzo 2020, tale limite non opera per i figli con gravi disabilità accertate ai sensi dell'art. 4 della l. n. 104/1994 iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale <sup>(15)</sup>. La concessione del beneficio è subordinata all'ulteriore condizione negativa dell'assenza all'interno del nucleo familiare di altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa (come ad es. CIG, NASpI o DIS-COLL) o comunque disoccupato o non lavoratore <sup>(16)</sup>.

La misura è erogata in alternativa ai due genitori, anche affidatari, compresi i casi di adozione e di affidamento preadottivo disposti con sentenza o provvedimento del giudice <sup>(17)</sup>.

Stando alla circolare Inps n. 44/2020 qualora i genitori potenzialmente beneficiari della prestazione non appartengano al medesimo nucleo familiare il *bonus* è erogato al genitore convivente con il minore. Infatti nella domanda da compilarsi tramite iscrizione al sito internet dell'Inps (si veda *infra*) è prevista l'autocertificazione della convivenza; questo requisito, evidentemente previsto al fine di evitare pagamenti "doppi" <sup>(18)</sup>, è stato aggiunto dall'Istituto previdenziale tramite la circolare n. 44/2020, non essendo previsto nel testo dell'art. 23 del decreto cura Italia in tal modo facendo sorgere serie perplessità sulla legittimità della previsione <sup>(19)</sup>. Infatti, seppur possa ritenersi ragionevole la condizione della convivenza nel momento del *lockdown* <sup>(20)</sup>, con il

<sup>(12)</sup> Cfr. C. GAROFALO, *La sospensione dell'attività lavorativa durante l'emergenza epidemiologica Covid-19*, in *LG*, 2020, n. 5, pp. 432 ss., dove l'A. ritiene che il congedo Covid-19 debba intendersi "ordinario" e quindi rientrare tra i congedi sospesi nel periodo emergenziale per tutto il personale necessario a gestire le attività richieste dalle unità di crisi, giustificando, pertanto, la possibilità per tale categoria di dipendenti pubblici di fruire della misura alternativa.

<sup>(13)</sup> Cfr. V. FILÌ, *Diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e nuova "questione sociale"*, in *LG*, 2020, n. 4, pp. 332 ss.

<sup>(14)</sup> Vedi il contributo di A. ZILLI, *Il reclutamento emergenziale del personale sanitario nella (e oltre la) emergenza pandemica*, nel volume II, sez. I, di quest'opera.

<sup>(15)</sup> Art. 23, comma 5, del d.l. n. 18/2020, convertito con modificazioni dalla l. n. 27/2020.

<sup>(16)</sup> Art. 23, comma 4, del d.l. n. 18/2020, convertito con modificazioni dalla l. n. 27/2020.

<sup>(17)</sup> Cfr. circ. Inps n. 44/2020.

<sup>(18)</sup> *Ibidem*.

<sup>(19)</sup> Cfr. I. ALVINIO, *Tutela del lavoro e emergenza da COVID-19. Decreto legge "Cura Italia": strumenti di sostegno del reddito e delle esigenze di assistenza dei lavoratori subordinati e autonomi*, in *www.treccani.it*, 30 marzo 2020.

<sup>(20)</sup> Cfr. L. MAZZAROLLI, «*Riserva di legge*» e «*principio di legalità*» in tempo di emergenza nazionale. Di un parlamentarismo che non regge e cede il passo a una sorta di presidenzialismo extra ordinem, con ovvio, conseguente

riacquisto della libertà di circolazione nel territorio dello Stato i minori possono spostarsi e recarsi anche presso i genitori non conviventi, determinando una irragionevole disparità di trattamento nell'accesso alla prestazione <sup>(21)</sup>.

### 3. La procedura

In base al settore (pubblico, privato o privato sanitario convenzionato) nel quale il genitore è impiegato cambiano l'importo e la platea dei beneficiari, mentre non sono previste particolari distinzioni circa la procedura di richiesta dall'Inps. Le alternative sono: l'erogazione della misura tramite il Libretto Famiglia e, nel caso di comprovata iscrizione ai centri integrativi per l'infanzia, l'accredito diretto al beneficiario.

I lavoratori che intendono avvalersi del *bonus* devono presentare la domanda secondo le modalità tecnico operative stabilite dall'Inps attraverso il sito internet, il *contact center* dell'Istituto o i patronati.

Requisito necessario per procedere alla domanda on-line è il possesso del PIN (codice identificativo personale), dello SPID, della Carta d'identità elettronica o della Carta nazionale dei servizi.

Per fare fronte all'emergenza Covid-19 si è anche assistito all'incremento dettato dalla necessità della digitalizzazione della PA <sup>(22)</sup>; infatti, nel caso in cui il soggetto richiedente sia sprovvisto del PIN è possibile riceverlo dall'Inps in modalità semplificata e poter comunque presentare la richiesta. In particolare, il soggetto può presentare la domanda inserendo esclusivamente le prime 8 cifre del PIN, che riceve via sms o e-mail, e le richiede attraverso il sito internet dell'Istituto nella sezione *Richiesta PIN* oppure tramite il *contact center*. Tale celerità nelle domande, però, nel caso del *bonus* baby-sitter, trova una battuta d'arresto in quanto è necessario essere in possesso anche della seconda parte del PIN per utilizzare il Libretto Famiglia e quindi poter ricevere il *bonus* (si veda *infra*) <sup>(23)</sup>.

Al momento della richiesta il lavoratore deve indicare l'importo di cui intende avvalersi (multipli di 10 euro) entro il massimale; inoltre la domanda può essere proposta per ciascun figlio ma l'importo sarà comunque contenuto entro il limite stabilito di 1.200 o 2.000 euro a seconda del settore (privato, pubblico, privato convenzionato sanitario) di appartenenza.

---

*strapotere delle pp.aa. La reiterata e prolungata violazione degli artt. 16, 70 ss., 77 Cost., per tacer d'altri, in Federalismi.it, 23 marzo 2020.*

<sup>(21)</sup> Sul diritto di visita dei genitori non conviventi durante il *lockdown* la giurisprudenza è stata ondivaga (App. Bari 26 marzo 2020; Trib. Bari 26 marzo 2020; Trib. Milano 11 marzo 2020 e Trib. Busto Arsizio 3 aprile 2020).

<sup>(22)</sup> Cfr. F. FAINI, *Il volto dell'amministrazione digitale nel quadro della rinnovata fisionomia dei diritti in rete*, in *Il Diritto dell'Informazione e dell'Informatica*, 2019, n. 4, pp. 1099 ss.; S. ROSSA, *Open data e amministrazioni regionali e locali. Riflessioni sul processo di digitalizzazione partendo dall'esperienza della regione piemonte*, ivi, pp. 1121 ss.; A. ZILLI, *Il lavoro agile nella p.a. 4.0*, in D. GAROFALO (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo – agile – occasionale*, ADAPT University Press, 2018, pp. 356 ss.

<sup>(23)</sup> Si veda il mess. Inps n. 1381/2020; sul punto si veda anche la circ. Inps n. 87/2020 la quale prevede che a partire dal 1° ottobre 2020 non saranno più rilasciati i PIN Inps in conseguenza della decisione di procedere con lo *switch-off* dal PIN allo SPID (Sistema pubblico di identità digitale).

Dopo la compilazione delle parti anagrafiche, la richiesta di concessione della misura può essere salvata in bozza oppure inviata immediatamente. Al termine della procedura il richiedente riceve un sms, una pec o una notifica nell'area *myINPS* del sito internet o dell'applicazione dell'Istituto dell'avvenuta ricezione della richiesta.

Una volta inviata la domanda, l'Istituto procede ai controlli circa la correttezza dei dati inseriti nonché ai requisiti per l'accesso alla prestazione, e in caso di esito positivo procede a erogare la somma o nel Libretto Famiglia o accreditarla direttamente al beneficiario.

Nel caso in cui il genitore richiedente sia un lavoratore autonomo non iscritto all'Inps, la misura è ulteriormente subordinata alla comunicazione della Cassa previdenziale di appartenenza del beneficiario all'Inps <sup>(24)</sup>; è comunque prevista la possibilità per i lavoratori di inoltrare la domanda per prenotare la prestazione <sup>(25)</sup>.

Il beneficiario dovrà completare in via telematica la procedura entro 15 giorni dalla ricevuta comunicazione di accoglimento della domanda, in caso di mancata o tardiva appropriazione la misura è ritenuta implicitamente rifiutata. A seguito della "appropriazione" l'importo verrà accreditato nel portafoglio elettronico del beneficiario.

Nel caso in cui il genitore-lavoratore richieda il *bonus* per la comprovata iscrizione ai centri estivi e ai servizi integrativi per l'infanzia la misura è erogata direttamente al beneficiario e all'atto della domanda il richiedente dovrà indicare oltre a codice fiscale/partita Iva del centro estivo o della struttura prescelta, il tipo di struttura e dove ricevere la misura <sup>(26)</sup>.

L'art. 23 del d.l. n. 18/2020, così come modificato dall'art. 72 del d.l. n. 34/2020, stabilisce che qualora il *bonus* baby-sitter venga richiesto per l'iscrizione ai servizi integrativi per l'infanzia vi sia incompatibilità con il c.d. *bonus* asilo nido di cui all'art. 1, comma 355, l. n. 232/2016, come modificato dall'art. 1, comma 343, della l. n. 160/2019.

La misura, per l'anno 2020, è soggetta ai seguenti limiti di spesa: di 1.569 milioni di euro per il settore privato e di 67,6 milioni di euro poi elevato a 236,6 milioni dall'art. 21 del d.l. n. 104/2020, c.d. decreto agosto, per il settore pubblico e sanitario convenzionato.

La necessità di un rifinanziamento della misura destinata ai dipendenti pubblici e, in generale, del settore sanitario si è resa necessaria in quanto i fondi stanziati dal c.d. cura Italia così come modificato dal decreto rilancio non sono stati in grado di soddisfare tutte le richieste <sup>(27)</sup>.

Le domande sono accolte dall'Inps in ordine cronologico, e proprio per tale motivo la mole di traffico è stata tale per cui pochi minuti dopo il "via", il sito è risultato *offline* per diverse ore.

---

<sup>(24)</sup> Art. 23, commi 1, 3 e 9, del d.l. n. 18/2020, convertito con modificazioni dalla l. n. 27/2020.

<sup>(25)</sup> L'Inps con la circ. n. 44/2020 ha precisato che «i soggetti interessati potranno utilizzare il modello di domanda predisposto dall'Inps, per effettuare la richiesta della prestazione, prenotando il relativo budget».

<sup>(26)</sup> Per l'Inps (circ. n. 73/2020) sono accreditabili su conto corrente bancario o postale, libretto postale, carta prepagata con IBAN o bonifico domiciliato presso Poste Italiane.

<sup>(27)</sup> C. DE CESARE, *Bonus baby sitter: per medici, infermieri e dipendenti pubblici fondi esauriti*, in *Corriere della Sera*, 8 luglio 2020.

L'Istituto, al fine di assicurare il rispetto di quanto stanziato dal Governo, provvede al monitoraggio della spesa e qualora, anche in via prospettica, risulti il superamento dei limiti di spesa, riceverà le domande sovranumerarie con riserva di ammissione, anche se solamente in caso di stanziamento di nuove risorse finanziarie esse verranno accolte e poste in pagamento.

#### 4. Il Libretto Famiglia

Il *bonus* baby-sitter viene erogato tramite il Libretto Famiglia, istituito ex l. n. 96/2017 nella conversione del d.l. n. 50/2017 (art. 54-*bis*), come strumento sostitutivo dei c.d. *voucher* <sup>(28)</sup>. Le richieste per accedere al *bonus* baby-sitter sono state oltre 1 milione <sup>(29)</sup>, consentendo (forse) allo strumento digitale di decollare nel gradimento da parte delle famiglie.

Il Libretto Famiglia può essere utilizzato da «persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o di impresa per il ricorso a prestazioni occasionali» limitatamente a specifiche attività, tra cui «assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane o con disabilità» <sup>(30)</sup> ed è composto da titoli di pagamento del valore nominale di 10 euro <sup>(31)</sup>.

In ragione della natura emergenziale della disposizione e della difficoltà di individuare soggetti per la cura e l'assistenza dei minori, l'Istituto ha precisato tramite la circolare n. 44/2020 che non trova applicazione il divieto di acquisto di prestazioni occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia interrotto un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa da meno di 6 mesi <sup>(32)</sup>.

Per usufruire del Libretto Famiglia è necessaria la registrazione attraverso il portale dell'Inps sia da parte dell'utilizzatore sia del prestatore di lavoro. Diversamente dalla domanda volta all'ottenimento del *bonus*, per la quale è sufficiente essere in possesso del PIN semplificato <sup>(33)</sup>, per il Libretto Famiglia è necessario anche il c.d. PIN dispositivo, che può essere attivato attraverso una complessa procedura sul sito internet

---

<sup>(28)</sup> L'art. 1 del d.l. n. 25/2017, convertito con modificazioni dalla l. n. 49/2017, ha abrogato gli artt. 48, 49 e 50 del d.lgs. n. 81/2015 che disciplinavano il lavoro tramite *voucher* che a loro volta hanno abrogato gli artt. 70 ss. del d.lgs. n. 276/2003. Il legislatore ha abrogato l'istituto evitando il referendum indetto dal Presidente della Repubblica con il decreto 15 marzo 2017, in *GU*, 15 marzo 2017, n. 62. La Corte costituzionale aveva ritenuto ammissibile il referendum con la sentenza 27 gennaio 2017, n. 28, in *DRI*, 2017, n. 2, pp. 554 ss., con nota di T. TREU, *La Corte costituzionale e i referendum sull'art. 18, i voucher e la responsabilità negli appalti*. In dottrina cfr. P. MONDA, *Prime riflessioni sulla disciplina del lavoro occasionale*, in *MGL*, 2017, n. 11, pp. 759 ss.; E. BALLETTI, *Lavoro accessorio*, in F. CARINCI (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, ADAPT University Press, 2015, pp. 297 ss.; A. ZILLI, *Accessorio a chi? Lavorare per voucher dopo il d.lgs. 81/2015*, in *LG*, 2015, n. 12, pp. 1170 ss.

<sup>(29)</sup> Dati forniti dall'Inps il 10 ottobre 2020 sul proprio sito *www.inps.it*.

<sup>(30)</sup> Artt. 54-*bis*, comma 6, lett. *a* e *c*, e 10, lett. *a*, del d.l. n. 50/2017, convertito con modificazioni dalla l. n. 96/2017.

<sup>(31)</sup> Il valore di 10 euro è suddiviso in 8,00 euro per il compenso in favore del prestatore; 1,65 euro per la contribuzione IVS alla Gestione separata; 0,25 euro premio assicurativo Inail e 0,10 euro per costi di gestione.

<sup>(32)</sup> Si veda la circ. Inps n. 44/2020.

<sup>(33)</sup> Cfr. mess. Inps n. 1381/2020.

dell'Istituto. In particolare, l'utente, dopo aver inserito il PIN semplificato, deve stampare e compilare l'apposito modulo che poi può scannerizzare e allegare alla domanda telematica oppure mandare via fax al *contact center* dell'Inps o portarlo (previo appuntamento) fisicamente presso una sede dell'Istituto. Ai prestatori è inoltre richiesta la compilazione di una articolata scheda anagrafica, comprensiva delle credenziali bancarie affinché l'Inps possa corrispondere le somme dovute. L'Istituto con la circolare n. 73/2020 ha inoltre ribadito che dalla platea di soggetti che possono essere remunerati attraverso la misura sono esclusi i familiari conviventi, superando la presunzione di gratuità delle prestazioni rese dai familiari <sup>(34)</sup>.

L'utilizzatore è tenuto a comunicare entro e non oltre il terzo giorno del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione i dati identificativi del prestatore, luogo di lavoro e numero di titoli utilizzati nonché la durata della prestazione.

Attraverso il Libretto Famiglia possono essere retribuite tutte le prestazioni svolte dal 5 marzo al 31 agosto 2020 e l'utilizzatore ha tempo sino al 31 dicembre 2020 per registrare le prestazioni sul Libretto Famiglia <sup>(35)</sup>.

L'Inps ha specificato che il medesimo arco temporale previsto per i lavoratori del settore privato per richiedere la misura vale anche per quelli del pubblico impiego, nonostante l'art. 25 riporti ancora il periodo (modificato nell'art. 23 a seguito del decreto rilancio) «a decorrere dal 5 marzo 2020 [...] per tutto il periodo della sospensione». Seppur sia in via interpretativa sia grazie alla prassi amministrativa appare facilmente superabile il contrasto tra gli artt. 23 e 25, si deve registrare che anche in seguito alla conversione del d.l. n. 34/2020 con la l. n. 77/2020 non si è provveduto a modificare la lettera dell'art. 25, al fine di uniformare i periodi per la fruizione dei congedi e, in alternativa, dei *bonus* <sup>(36)</sup>.

La possibilità di registrare anche retroattivamente le prestazioni sul Libretto Famiglia si è resa necessaria per consentire una regolare corresponsione da parte delle famiglie che si siano trovate, letteralmente dalla sera alla mattina, a dover far fronte ad una situazione eccezionale, di fronte alla quale nemmeno l'ordinamento era certo preparato. Infatti il Libretto Famiglia, a differenza dei c.d. *voucher*, richiede una certa abilità informatica nonché tempi lunghi, determinati dalla necessità di "alimentare" il Libretto digitale attraverso versamenti da effettuarsi esclusivamente con il modello F23. Normalmente il tempo che intercorre tra il versamento e l'accredito sul Libretto è di oltre 10 giorni, tempistica questa del tutto incompatibile con la vicenda Covid-19.

Questione tutt'ora aperta che alimenta il dibattito dottrinale già da prima dell'emergenza sanitaria è la qualificazione giuridica del rapporto che si viene a instaurare tra il prestatore di lavoro e l'utilizzatore <sup>(37)</sup>. L'erogazione di tale prestazione tramite il

<sup>(34)</sup> Si veda anche A.C. SCACCO, *Il bonus baby sitter spetta anche alla nonna o al nonno (se non conviventi)*, in *Il Sole 24 Ore*, 29 giugno 2020.

<sup>(35)</sup> Cfr. mess. Inps. n. 1465/2020.

<sup>(36)</sup> L'art. 23 così come riformulato prevede che «a decorrere dal 5 marzo 2020 e sino al 31 agosto 2020 [...] i genitori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire [...] di uno specifico congedo». Cfr. circ. Inps n. 73/2020.

<sup>(37)</sup> Per una ricostruzione dottrinale sulla qualificazione del rapporto di lavoro cfr. S. CAFFIO, *Lavoro accessorio, prestazioni occasionali e qualificazione del rapporto*, in *LG*, 2019, n. 11, pp. 1036 ss.; F. MARINELLI, *Il lavoro occasionale: le evoluzioni ed involuzioni della disciplina lavoristica*, ivi, pp. 28 ss.; C. CORDELLA, *Libretto famiglia e contratto di prestazione occasionale*, in *DRI*, 2018, n. 4, pp. 1158 ss.; C. CORDELLA, *Libretto famiglia e contratto di prestazione occasionale: primi rilievi sulla individuazione della fattispecie*, in D. GAROFALO (a cura

Libretto Famiglia costringerà i genitori beneficiari della misura a far emergere dalla zona del lavoro sommerso i lavoratori e le lavoratrici impiegati/e nella cura dei minori, con l'ipotesi tutt'altro che remota che, passata la fase emergenziale, si registri un aumento del contenzioso volto all'accertamento di rapporti di lavoro subordinato <sup>(38)</sup>.

## 5. Il *bonus* baby-sitter nel panorama delle misure di sostegno alle famiglie

La misura contenuta negli artt. 23 e 25 del d.l. n. 18/2020, a parere di chi scrive, pare trovare un precedente (simile ma non uguale) nel *bonus* introdotto in via sperimentale per gli anni 2013-2015 dalla l. n. 92/2012, art. 4, comma 24, e successivamente riconfermato con la l. n. 232/2016, art. 1, comma 356, che si inserisce nell'ambito delle misure in favore delle famiglie e della maternità.

Il *bonus ex* l. n. 92/2012, c.d. *bonus* Fornero, prevede la possibilità per la madre lavoratrice, in alternativa al congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, lett. a, del d.lgs. n. 151/2001, c.d. TU sulla maternità, di vedersi corrispondere tramite il "Libretto Famiglia" <sup>(39)</sup> la somma di euro 3.000 (*ex* art. 1, comma 343, l. n. 160/2019) per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* o fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.

Benché le due misure abbiano alcuni elementi comuni, preme mettere in luce prima le differenze tra il *bonus* baby-sitter di cui all'art. 23 del d.l. n. 18/2020 e quello introdotto dall'art. 4, comma 24, della l. n. 92/2012.

In primo luogo, le finalità sono diverse: il "*bonus* Fornero" è una misura a sostegno della natalità mentre il *bonus* previsto dal decreto cura Italia non lo è. In secondo luogo, la platea dei destinatari del *bonus* Fornero è ridotta del 50% rispetto al *bonus* previsto dal decreto cura Italia, in quanto il primo è rivolto esclusivamente alle neomamme che, al termine del congedo obbligatorio, possono tornare immediatamente al lavoro contando su un supporto economico per l'acquisto di servizi di *child care*. In terzo luogo, solo per il *bonus* Fornero è previsto l'accesso su base reddituale (ISEE).

La ragione dell'assenza di requisiti reddituali, a parere di chi scrive, deriva dalla situazione emergenziale in cui la misura è stata emanata dovendo predisporre misure rapide sia nei tempi che nelle modalità, in ragione della repentina chiusura delle scuole. Gli aspetti che invece sono comuni ai due *bonus* sono a) la possibilità di essere utilizzati per l'acquisto di servizi di *baby sitting* o per fare fronte alle rette b) l'erogazione tramite il Libretto Famiglia e c) la possibilità di far emergere dal lavoro sommerso i lavoratori impiegati nella cura e assistenza di minori.

---

di), *op. cit.*, pp. 545 ss.; C. SANTORO, *Le prestazioni occasionali: disciplina e sanzioni*, in *LG*, 2017, n. 12, pp. 1060 ss.; V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate di impiego tra passato e futuro*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2017, n. 343; A. VALLEBONA, *Il lavoro occasionale*, in *MGL*, 2017, n. 7, pp. 452 ss.; A. ZILLI, *Dalle prestazioni ai prestatori di lavoro accessorio*, in *ADL*, 2016, n. 2, pp. 301 ss. <sup>(38)</sup> M. SESTO, *Effetto Bonus, in 6 mesi aumentano del 10% le assunzioni di baby sitter*, in *Il Sole 24 Ore*, 25 giugno 2020.

<sup>(39)</sup> Il *bonus* previsto dalla l. n. 92/2012, c.d. Fornero, inizialmente prevedeva il pagamento attraverso i buoni lavoro *ex* d.lgs. n. 276/2003; successivamente attraverso il sistema dei *voucher ex* d.lgs. n. 81/2015 e a partire da gennaio 2018 attraverso il Libretto Famiglia *ex* d.l. n. 50/2017, convertito dalla l. n. 96/2017.

La misura introdotta dall'art. 4, comma 24, della c.d. legge Fornero è stata oggetto di critiche da parte della dottrina perché, ritenendosi il *bonus* riservato esclusivamente alle neomamme, avrebbe promosso un modello educativo incentrato esclusivamente sulla figura della madre <sup>(40)</sup>. Tale critica, sempre a parere di chi scrive, non può essere mossa nei confronti del *bonus* previsto dagli artt. 23 e 25 del decreto cura Italia, sia perché nasce come risposta a una situazione emergenziale, difettando di carattere “strutturale” e sia perché si riferisce genericamente ai “genitori” <sup>(41)</sup> (si veda *supra*).

## 6. Alcune considerazioni conclusive

La prima reazione del Governo all'emergenza derivante dal Covid-19 è stata quella di chiudere le scuole come misura per diminuire il contagio e la circolazione di possibili vettori del virus e per aiutare le famiglie si sono predisposte due misure: il congedo straordinario e il *bonus* baby-sitter.

Superata l'emergenza sanitaria, entrati nella c.d. fase 2, quella di convivenza con il virus e di riaperture, inizialmente prevista sino al 31 luglio 2020 poi prorogata sino al 31 gennaio 2021 dall'art. 1, d.l. n. 125/2020, l'anno scolastico 2019/2020 è spirato senza riaperture, nemmeno timide. Anche l'anno scolastico 2020/2021 dopo una iniziale riapertura ha subito una battuta d'arresto nelle regioni dove l'incremento della curva dei contagi ha raggiunto livelli di guardia <sup>(42)</sup>.

Tale nuovo stop alla didattica in presenza (anche se mirato) ha portato il Governo a prevedere nel d.l. n. 149/2020, c.d. decreto Ristori bis, un bonus di 1000 euro per i lavoratori-genitori iscritti alla gestione separata o alle gestioni speciali con figli iscritti alle scuole secondarie di primo grado.

Il bonus come quello previsto dal c.d. decreto cura Italia viene erogato tramite il libretto famiglia (v. *supra*), alternativamente ad entrambi i genitori, anche affidatari. Inoltre, viene espressamente fatto divieto di retribuire le prestazioni rese dai familiari. Tale nuova misura è sottoposta al limite di spesa di 7,5 milioni di euro per l'anno 2020 <sup>(43)</sup>.

---

<sup>(40)</sup> Cfr. A. ZILLI, *(Più) tempo di lavoro e (meno) tempo di cura: i nuovi voucher per la conciliazione*, in S. SERAFIN, M. BROLLO (a cura di), *Donne, politica e istituzioni: il tempo delle donne*, Forum, 2013, pp. 153 ss.; V. FILÌ, *Le tutele e gli incentivi per l'occupazione femminile*, in M. BROLLO (a cura di), *Il mercato del lavoro*, Cedam, 2012, pp. 891 ss.; V. PASQUARELLA, *Work-life balance: esiste un modello italiano di «conciliazione condivisa» dopo il Jobs Act?*, in RIDL, 2017, n. 1, pp. 41 ss.

<sup>(41)</sup> Cfr. L. CALAFÀ, *Conciliare nell'emergenza*, in O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D'ONGHIA, L. ZOPPOLI (a cura di), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Ediesse, 2020, pp. 153 ss.

<sup>(42)</sup> Cfr. d.P.C.M. 3 novembre 2020 e, da ultimo, l'ordinanza del Ministro della salute del 13 novembre 2020.

<sup>(43)</sup> Art. 14 del d.l. n. 149/2020: «A decorrere dall'entrata in vigore della presente disposizione limitatamente alle aree del territorio nazionale, caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto, individuate con ordinanze del Ministro della salute, adottate ai sensi dell'articolo 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 3 novembre 2020 e dell'articolo 30 del presente decreto, nelle quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado, i genitori lavoratori di alunni delle suddette scuole iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, o iscritti alle gestioni speciali dell'assicurazione generale obbligatoria, e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, hanno diritto a fruire di uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo

Certamente l'emergenza ha fatto emergere i problemi della conciliazione tra vita lavorativa e familiare, della gestione dei minori a casa, oltre che della didattica a distanza, per circa 10 milioni <sup>(44)</sup> di genitori di figli in età scolare, nella consapevolezza che – per le donne – l'impatto è stato più dirompente che per gli uomini, ponendole ancora una volta di fronte al dilemma di dover scegliere tra il lavoro e i figli <sup>(45)</sup>.

La previsione del *bonus* è positiva e rappresenta una risposta rapida per il momento emergenziale. Poiché l'emergenza, per sua natura, è temporanea, si ripropone la necessità di un intervento strutturale, che coinvolga le imprese e le parti sociali promuovendo una sinergia tra il *welfare* statale e aziendale, incentivando le imprese a raggiungere e garantire il bilanciamento tra vita e lavoro, affinché non solo i genitori (o meglio le mamme) non siano costrette a scegliere la famiglia o la carriera ma anche consentendo, in prospettiva, l'aumento sia dell'occupazione femminile sia della natalità <sup>(46)</sup>. Il ricorso allo *smart working* è certamente una prima strada per poter riuscire, nell'immediato, a conciliare lavoro e vita familiare, considerando anche l'art. 90 del d.l. n. 34/2020, convertito con modificazioni dalla l. n. 77/2020, che permette di svolgere

---

complessivo di 1000 euro, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo di sospensione dell'attività didattica in presenza prevista dal predetto decreto del Presidente del Consiglio dei ministri. La fruizione del bonus di cui al presente articolo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, ed è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Il beneficio di cui al presente articolo si applica, in riferimento ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, per i quali sia stata disposta la chiusura ai sensi dei decreti del Presidente del Consiglio dei ministri del 24 ottobre 2020 e del 3 novembre 2020.

Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori affidatari. Il bonus non è riconosciuto per le prestazioni rese dai familiari.

Il bonus viene erogato mediante il libretto famiglia di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96. La fruizione del bonus per servizi integrativi per l'infanzia di cui al periodo precedente è incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido di cui all'articolo 1, comma 355, legge 11 dicembre 2016, n. 232, come modificato dall'articolo 1, comma 343, della legge 27 dicembre 2019, n. 160.

I benefici di cui ai commi da 1 a 5 sono riconosciuti nel limite complessivo di 7,5 milioni di euro per l'anno 2020. Sulla base delle domande pervenute, l'INPS provvede al monitoraggio comunicandone le risultanze al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal monitoraggio emerga il superamento del limite di spesa di cui primo periodo del presente comma, l'INPS procede al rigetto delle domande presentate.

All'onere derivante dal comma 6, primo periodo, pari a 7,5 milioni di euro per l'anno 2020 in termini di saldo netto da finanziare e a 7,5 milioni di euro per l'anno 2021 in termini di indebitamento netto e fabbisogno, conseguenti all'ordinanza del Ministro della salute del 4 novembre 2020, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie generale, n. 276 del 5 novembre 2020, si provvede ai sensi dell'articolo 31».

<sup>(44)</sup> Si veda il report Istat 2019.

<sup>(45)</sup> Cfr. R. ZEZZA, *Lasciare i figli oppure il lavoro? Perché non si può riaprire senza le scuole*, in *Alleyoop*.

<sup>(46)</sup> Cfr. D. GHISLANDI, L. BARBIERI, *Welfare aziendale: nuovi finanziamenti per le imprese*, in *DPL*, 2019, n. 39, pp. 2403 ss.; L. CALAFÀ, *Contrattare incentivi per la conciliazione tra vita professionale e vita privata*, in *LG*, 2018, n. 1, pp. 33 ss.

la prestazione lavorativa in modalità agile <sup>(47)</sup> anche in assenza di accordi individuali per ragioni di custodia e cura dei figli minori di anni 14, potendo concepire un vero e proprio diritto al lavoro agile <sup>(48)</sup>.

Ulteriore ipotesi sarebbe quella di estendere il c.d. *part-time* parentale introdotto dal Jobs Act <sup>(49)</sup>, consentendo ai genitori la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con l'obbligo per il datore di lavoro di dare seguito alla richiesta, mitigando anche l'effetto disastroso che il virus avrà sul tasso di disoccupazione oppure introdurre dei congedi di lunga durata (come ad esempio 3 anni) fruibili alternativamente da entrambi i genitori.

Per uscire da questo momento di crisi si deve garantire l'occupazione, soprattutto quella femminile, noto moltiplicatore per l'economia e «proprio nei momenti di crisi e di cambiamento è ancora di più “tempo di donne”» <sup>(50)</sup>. Qualunque sia la risposta è necessario essere ambiziosi: il sistema di *welfare* deve essere inteso come una risorsa, fonte di ricchezza e di sviluppo della ripresa economica del Paese, in grado di contrastare la «minaccia demografica» che metterà a dura prova la tenuta dei conti pensionistici nel lungo periodo, in quanto i dati sulla natalità sono preoccupanti. Secondo l'Istat le nascite nel 2019 hanno registrato il dato più basso in oltre 150 anni di Unità Nazionale (circa 435 mila) e le stime per il dopo virus prevedono un ulteriore calo <sup>(51)</sup>.

---

<sup>(47)</sup> Si veda il contributo di M. BROLLO, *Il lavoro agile alla prova dell'emergenza epidemiologica*, in questa sezione.

<sup>(48)</sup> Cfr. A. BOTTINI, V. MELIS, *Lo smart working diventa un diritto con un figlio under 14*, in *Il Sole 24 Ore*, 12 maggio 2020; M. BROLLO, *Smart o Emergency Work? Il lavoro agile al tempo della pandemia*, in *LG*, n. 6, pp. 553 ss.

<sup>(49)</sup> Art. 8, comma 7, d.lgs. n. 81/2015.

<sup>(50)</sup> Cfr. M. BROLLO, *Misure per l'occupazione femminile tra tutele ed incentivi*, in *LG*, 2013, n. 2, pp. 113 ss.

<sup>(51)</sup> Cfr. M. CINELLI, *Dinamiche demografiche e prospettive di welfare in Italia*, in *RIDL*, 2019, I, p. 295; T. TREU, *Protezione sociale ed equilibrio intergenerazionale*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2018, n. 374; G.C. BLANGIARDO, *Scenari sugli effetti demografici di Covid-19: il fronte della natalità*, in [www.istat.it](http://www.istat.it).