

# Меры, направленные на поддержку семей во время пандемии COVID-19: итальянский опыт

О. Рымкевич

Университет Модены и Реджио-Эмилия, Фонд «Марко Бьяджи»,  
Италия, 41121, Модена, ул. Ларго Марко Бьяджи, 10

**Для цитирования:** Рымкевич, Ольга. 2022. «Меры, направленные на поддержку семей во время пандемии COVID-19: итальянский опыт». *Ежегодник трудового права* 12: 45–53.  
<https://doi.org/10.21638/spbu32.2022.104>

В статье представлен краткий обзор основных социальных мер, принятых Правительством Италии для поддержки семей в период пандемии. Они включают предоставление дополнительных внеочередных отпусков по уходу за ребенком, выплату денежных пособий и компенсаций, а также меры, поощряющие использование удаленной работы (remote work). Эти меры направлены на обеспечение безопасных условий на работе и сдерживание распространения вируса, на поддержку доходов семей, а также на поддержание общей экономической стабильности; таким образом, они позволяют избежать массовых увольнений и перебоев в предоставлении основных услуг. Внеочередной родительский отпуск предоставляется более широкому кругу лиц, чем «стандартный» отпуск, и предусматривает более высокий размер выплат с защитой в период отпуска от увольнений и с сохранением рабочего места. В тех случаях, когда использование отпуска невозможно, в качестве альтернативной меры предусмотрено предоставление средств для оплаты присмотра за детьми, причем эти средства могут выплачиваться в период ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком, но не предоставляются при удаленной работе и при отстранении от работы. Одним из наиболее популярных инструментов является перевод на удаленную работу, обеспечивающий непрерывность работы в безопасных условиях и гарантирующий совмещение работы с личной жизнью. Все эти меры позволяют компенсировать нехватку государственных и частных образовательных услуг и услуг по присмотру за детьми, а также обеспечить экономическую поддержку родителям.

*Ключевые слова:* пандемия COVID-19, дополнительные внеочередные отпуска по уходу за ребенком, денежные компенсации, инвалидность, удаленная работа.

## 1. Введение

В качестве реакции на быстрое распространение пандемии COVID-19, повлекшей массовое закрытие или приостановку работы большинства предприятий и учебных заведений, с 05.03.2020<sup>1</sup> Правительство Италии одобрило ряд социальных мер, направленных на поддержку семей в трудном экономическом положении. Законодательный пакет мер включил разнообразные меры, в том числе возмож-

<sup>1</sup> Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2020. URL: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/04/20A01475/sg> (дата обращения: 20.06.2021).

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2022

ность использования работниками внеочередных дополнительных оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, выплату денежных компенсаций и пособий, а также расширение возможностей использования режима удаленной работы, которая была официально признана «стандартной» формой занятости для государственных служащих и широко поощрялась в частном секторе. Эти меры преследовали несколько целей. Во-первых, они были направлены на обеспечение безопасных условий на работе и сдерживание распространения вируса; во-вторых, они должны были обеспечивать поддержку доходов семей (Busilacchi 2020); и в-третьих, они должны были гарантировать поддержание общей экономической стабильности, позволяя избежать массовых увольнений и перебоев в обеспечении основных услуг.

Первые законодательные меры в этой области были введены декретом № 18/2020 (*Cura Italia*)<sup>2</sup>. Впоследствии они были закреплены в ряде последующих законодательных актов: № 34/2020 (*Decreto Rilancio*)<sup>3</sup>, № 104/2020 (*Decreto Agosto*)<sup>4</sup>, № 111/2020<sup>5</sup>, № 137/2020 (*Decreto Ristori*)<sup>6</sup>, № 149/2020 (*Decreto Ristori-bis*)<sup>7</sup>, № 183/2020<sup>8</sup>, № 30/2021 (*Decreto COVID-19*)<sup>9</sup>, № 52/2021 (*Decreto Riapertura*)<sup>10</sup> и адап-

---

<sup>2</sup> Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18, Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, G. U. n. 70 del 17 marzo 2020. URL: <https://www.gazzettaufficiale.it/showNewsDetail?id=2537&provenienza=home> (дата обращения: 02.06.2021).

<sup>3</sup> Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (GU Serie Generale n.128 del 19-05-2020 — Suppl. Ordinario n. 21). URL: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/05/19/20G00052/sg> (дата обращения: 02.06.2021).

<sup>4</sup> Decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 (in S. O. n. 30/L alla Gazzetta Ufficiale — Serie generale — n. 203 del 14 agosto 2020), coordinato con la legge di conversione 13 ottobre 2020, n. 126 (in questo stesso S. O.), recante: «Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia». URL: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/10/13/20A05541/sg> (дата обращения: 03.06.2021).

<sup>5</sup> Decreto-legge 8 settembre 2020, n. 111 Disposizioni urgenti per far fronte a indifferibili esigenze finanziarie e di sostegno per l'avvio dell'anno scolastico, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, (GU Serie Generale n.223 del 08-09-2020). URL: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/09/08/20G00134/sg> (дата обращения: 03.06.2021).

<sup>6</sup> Decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, Ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese, giustizia e sicurezza, connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19, Gazzetta Ufficiale — Serie generale — n. 269 del 28 ottobre 2020 G. U. n. 269, 28.10.2020. URL: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2020/10/28/269/sg/pdf> (дата обращения: 18.07.2021).

<sup>7</sup> Decreto-legge 9 novembre 2020, n. 149 Ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese e giustizia, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-1 (GU Serie Generale n.279 del 09-11-2020). URL: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/11/09/20G00170/sg> (дата обращения: 20.06.2020).

<sup>8</sup> Decreto-legge 31 dicembre 2020, n. 183 Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi, di realizzazione di collegamenti digitali (GU Serie Generale n.323 del 31-12-2020). URL: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/12/31/20G00206/sgm> (дата обращения: 20.09.2021).

<sup>9</sup> Decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30, Misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena, GU n.62 del 13-03-2021). URL: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2021;30> (дата обращения: 08.06.2021).

<sup>10</sup> Decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19, (GU Serie Generale n.96 del 22-04-2021). URL: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/04/22/21G00064/sg> (дата обращения: 18.06.2021).

тированы к течению пандемии в плане варьирования категорий правомочных бенефициаров, размера и продолжительности выплат пособий и отпусков.

## 2. Основное исследование

### 2.1. Родительские отпуска

#### 2.1.1. Внеочередной отпуск по уходу за ребенком

Внеочередной дополнительный отпуск по уходу за ребенком стал одной из наиболее распространенных мер поддержки семей. По сравнению со «стандартным» родительским отпуском он имеет большую продолжительность, более высокий размер отпускных пособий и более широкий состав бенефициаров. Этот вид отпуска был введен ст. 23 декрета *Cura Italia*, предусматривавшей 15-дневный отпуск в период с 05.03.2020 до 03.04.2020. При этом им можно было воспользоваться также в тех случаях, если «стандартный» отпуск по уходу за ребенком был уже использован. В период отпуска семьи имели право на выплату 50 % от заработной платы<sup>11</sup> при наличии детей в возрасте до 12 лет, в то время как для семей с детьми в возрасте от 12 до 16 лет никаких выплат не предусматривалось.

Последующий декрет, *Rilancio*, продлил эти меры еще на несколько месяцев (ст. 72), предоставив возможность брать максимум до 30 дней отпуска до 31.07.2020 как на непрерывной основе, так и в виде отдельных периодов. Тем работникам, которые уже использовали 15-дневный отпуск, разрешалось взять оставшиеся 15 дней.

Период такого отпуска оплачивался из расчета 50 % от заработной платы для семей с детьми в возрасте до 12 лет, предусматривая возможность неоплачиваемого отпуска для родителей с детьми в возрасте до 16 лет. В соответствии с Законом № 77 от 17.07.2020, имплементирующим *Decreto Rilancio*, возможность взять внеочередной отпуск была продлена до 31.08.2020 с учетом первоначального максимального 30-дневного лимита. В отличие от предшествующих мер, стало возможным использовать отпуск также на почасовой основе и ретроактивно (с 19.07.2020). Кроме того, в период отпуска на таких работников распространялись меры защиты от увольнений и право на сохранение рабочего места. Право на отпуск получали оба родителя при условии, что они не пользовались им одновременно, и в период предполагаемого отпуска ни один из них не получал альтернативных средств поддержки заработной платы<sup>12</sup>, не был безработным или временно не работающим. Лица, трудящиеся на удаленном режиме работы, также могли воспользоваться этим видом отпуска.

К категориям лиц, получившим право на отпуск, были отнесены работники частного сектора, государственные служащие, фрилансеры (которые должны вносить отдельные взносы на социальное страхование в Национальном институте социального обеспечения (*Istituto nazionale di previdenza sociale (INPS)*), а также

---

<sup>11</sup> Эти меры предоставляют более высокий уровень экономических гарантий по сравнению со «стандартным» родительским отпуском в соответствии с декретом № 151/2001, предусматривающим максимум 30 % от заработной платы.

<sup>12</sup> Например, от фонда гарантирования заработной платы.

самозанятые работники, зарегистрированные в INPS. Последние две категории работников находились в разных экономических условиях. Первые имели право на получение 50 % от 1/365 дохода, определяемого как основание для расчета пособия по беременности и родам. Для самозанятых работников, зарегистрированных в INPS, это пособие составляло 50 % от обычной дневной заработной платы, ежегодно устанавливаемой законом, в соответствии с категорией самозанятости.

Декрет № 104/2020 (*Decreto Agosto*) предоставил возможность внеочередного оплачиваемого отпуска работникам государственного и частного секторов<sup>13</sup> и повысил возрастной ценз детей с 12 до 14 лет. Родители этих детей получали право на оплачиваемый отпуск в случаях карантина детей, как следствие контактов с инфицированными в учебных заведениях. Этим правом можно было воспользоваться в случае невозможности перевода на удаленную работу на время действия карантина. Таким образом было отменено предыдущее положение, позволяющее совмещать внеочередной отпуск и удаленную работу. Родители могли использовать отпуск поочередно (не в одни и те же дни) до 30.06.2021.

Последующий Декрет, № 111 от 08.09.2020 (ст. 5), подтвердил вышеупомянутые положения для наемных работников на период с 09.09.2020 по 31.12.2020. Закон № 126/2020 (имплементирующий Декрет № 104/2020) отменил Декрет № 111/2020 и внес в Декрет № 104/2020 ст. 21-bis. В п. 3 этого декрета были установлены новые правила карантина, которые стали распространяться также на случаи заражения за пределами учебных заведений при условии, что карантин был предписан местными органами здравоохранения, а отпуск был взят не ранее 14.10.2021.

Кроме того, согласно Декрету № 137 от 28.10.2020 (ст. 22-bis) была закреплена возможность оплачиваемого по ставке 50 % внеочередного отпуска начиная с 29.10.2020 для наемных работников с детьми, учащимися во втором или третьем классе средней школы, где преподавание было приостановлено из-за перевода региона в так называемую красную зону. Следует отметить, что в случае детей-инвалидов это положение распространялось на все классы и детские сады. Чтобы воспользоваться этим отпуском в соответствии со ст. 21-bis Декрета № 104/2020, родители должны были проживать совместно с ребенком, за исключением родителей детей-инвалидов, для которых совместное проживание с ребенком не требуется.

В соответствии с Декретом № 30 от 13.03.2021, преобразованным в Закон № 61 от 06.05.2021<sup>14</sup>, оплачиваемый отпуск предоставлялся работникам с несовершеннолетними детьми в возрасте до 16 лет при наличии действующего трудового договора и при невозможности работать удаленно в случаях:

- инфицирования ребенка COVID-19, независимо от того, где произошло заражение;
- предписания местными органами здравоохранения карантина;
- перехода на дистанционное обучение или закрытия детских садов.

Отпуск мог быть взят поочередно работающими родителями, проживающими совместно с ребенком (за исключением детей-инвалидов). В случае несовершеннолетних в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов родители имели право на получение 50 % от заработной платы. Не предусмотрены компенсации для родителей

<sup>13</sup> За исключением самозанятых.

<sup>14</sup> Нота 9.

с детьми в возрасте от 14 до 16 лет (за исключением родителей детей-инвалидов). Отпуск мог быть взят ретроактивно, включая все периоды, начиная с 01.01.2021, на период, охватывающий частично или полностью период карантина или приостановления образовательной деятельности в присутствии ребенка (мера, добавленная Законом № 61/2021), а также закрытия дневных медицинских и реабилитационных центров<sup>15</sup>.

Специальные гарантии были предоставлены работникам, ухаживающим за детьми-инвалидами, чья инвалидность удостоверена в соответствии с Законом № 104/1992. В начале пандемии меры, перечисленные в ст. 24 Декрета № 18/2020 предусматривали дополнительные 12 дней полностью оплачиваемого отпуска, которые могли быть взяты в марте и апреле 2020 г. и могли распределяться по усмотрению работника в дополнение к трем дням в месяц, уже предусмотренным в Законе № 104/1992. Декрет *Rilancio* (ст. 73) продлил возможность использовать 12 дней аналогичным образом в период с мая по июнь 2020 г. Эти периоды отпуска разрешалось также использовать на почасовой основе. Последующие декреты не подтвердили 12-дневный дополнительный отпуск.

Следует отметить, что последующие декреты в целом подтвердили тенденцию к усилению защиты работников, имеющих на попечении детей-инвалидов (Turrin 2021). В частности, это коснулось отмены возрастных ограничений по отношению к детям-инвалидам, родители которых имели право на оплачиваемый в размере 50% внеочередной отпуск, на отсутствие требования совместного проживания с ребенком-инвалидом, а также на удаленную работу.

Закон № 61 от 06.05.2021 (п. 8-bis) приравнял к категории детей-инвалидов также детей с особыми образовательными потребностями и распространил эти положения на государственных служащих.

### 2.1.2. Пособия и компенсации

Для тех, кто не мог взять отпуск по уходу за ребенком, альтернативой стал ваучер на услуги по присмотру за детьми в размере от 600 до 1000 евро (для медицинского персонала), как указано в ст. 23 и 25 Декрета № 18/2020 (*Cura Italia*). Декрет *Rilancio* (ст. 75) увеличил эти суммы до 1200 и 2000 евро соответственно. Тем, кто ранее получил бонус в размере 600 евро (или 1000 евро), было предоставлено право запросить дополнительные 600 евро (1000 евро) до конца августа 2020 г. В дополнение к декрету *Cura Italia*, декрет *Rilancio* предусматривал возможность использования этих средств для оплаты летних лагерей и других образовательных и рекреационных услуг для детей. Поправка к декрету *Rilancio* ввела возможность использовать этот бонус для выплаты бабушкам и дедушкам или другим родственникам и друзьям, заботящимся о детях, при условии раздельного проживания (так называемый *bonus nonni*)<sup>16</sup>. *Bonus nonni* был упразднен декретом *Ristori-bis* (ст. (14 (4)),

<sup>15</sup> Подробные административные инструкции относительно внеочередного отпуска на период с 13.03.2021 по 30.06.2021 см.: Circolare INPS № 63 del 14.04.2021. URL: <https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=%2FCircolari%2FCircolare%20numero%2063%20del%2014-04-2021.htm> (дата обращения: 18.06.2021).

<sup>16</sup> Circolare INPS № 73/2020, 17.06.2020. URL: <https://www.inps.it/CircolariZIP/Circolare%20numero%2073%20del%2017-06-2020.pdf> (дата обращения: 18.06.2021).

который наложил запрет оплачивать ваучерами услуги членов семьи. Возрастное ограничение ребенка составляло 12 лет (кроме детей-инвалидов). Сумма была фиксированной и не зависела от количества детей. В отличие от положений об отпуске по уходу за ребенком, также самозанятые работники, не зарегистрированные в INPS, получали право воспользоваться этой мерой.

Постановление *Ristori-bis* ограничило круг бенефициаров бонусов для оплаты услуг по уходу за детьми. Так, по новому правилу, этот бонус, составлявший максимум 1000 евро, могли получить только самозанятые работники, зарегистрированные в отдельном реестре INPS, или самозанятые работники, зарегистрированные в *Assicurazione Generale Obbligatoria* (общее обязательное страхование) при условии их нахождения в «красных зонах», где обучение было приостановлено в первом классе средней школы. Таким образом, наемные работники были исключены из потенциальных бенефициаров.

Бонус для оплаты услуг няни был подтвержден также и в 2021 г. Декретом № 30/2021. Схема выплаты пособия была такой же, как в 2020 г., хотя сумма выплаты была ограничена 100 евро в неделю для тех работников, которые оказались в ситуации приостановки образовательной деятельности в присутствии ребенка или карантина детей. Так, в период до 30.06.2021 право на бонус получили следующие категории работников:

- работники, зарегистрированные в отдельном реестре INPS;
- самозанятые работники, зарегистрированные в реестре INPS;
- работники служб безопасности, обороны и спасения, занятые в связи с чрезвычайной ситуацией COVID-19;
- офицеры полиции;
- наемные работники государственного и частного аккредитованного медицинского сектора, относящиеся к следующим категориям: врачи, медсестры (в том числе акушеры), биомедицинские лаборанты, техники-радиологи, медицинские и социальные работники (включая спасателей скорой помощи);
- педиатры и врачи общей практики<sup>17</sup>.

Бонус может совмещаться с оплачиваемым ежегодным отпуском, отпуском по беременности и родам и отпуском по уходу за ребенком. Однако он несовместим с удаленной работой, отпуском в связи с коронавирусом или временным отстранением от работы в связи с выплатами из фонда гарантирования заработной платы одному из родителей.

## 2.2. Удаленная работа

С начала пандемии удаленная работа была официально рекомендована декретом от 11.03.2020<sup>18</sup> для всех видов деятельности, которые могут осуществляться в такой форме в государственном и частном секторах. Удаленная работа превра-

<sup>17</sup> Разъяснительное письмо INPS от 23.03.2021 и циркуляр INPS № 58, 14.04.2021.

<sup>18</sup> Decreto del residente del Consiglio dei Ministri 11 marzo 2020 Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale (GU Serie Generale n. 64 del 11-03-2020). URL: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/11/20A01605/sg> (дата обращения: 20.06.2021).



тилась в один из наиболее популярных инструментов, позволяющих обеспечить непрерывность работы в безопасных условиях и гарантировать оптимальные возможности совмещения работы и личной жизни (Della Ratta-Rinaldi, Gallo and Sabbatini 2021). По данным Миланского политехнического университета, использование удаленной работы увеличилось в четыре раза с начала пандемии (Casadei 2020).

Ст. 90 (3–4) декрета *Rilancio* ввела упрощенную форму для удаленной работы на время чрезвычайной ситуации. На практике это означает, что работодатели могут вводить удаленный режим работы для каждого наемного работника без необходимости заключения дополнительного индивидуального соглашения. Кроме того, предусмотрены упрощенные процедуры при предоставлении в Национальный институт страхования от несчастных случаев на производстве (Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro) необходимых документов с целью оценки рисков для здоровья и безопасности, а также упрощенная форма уведомления Министерства труда о работниках, переведенных на удаленный режим.

Декрет № 104/2020 предусматривает право на удаленную работу для родителей детей в возрасте до 14 лет, которые находятся на карантине, предписанном местными органами здравоохранения. Согласно ст. 21-ter Закона от 13.10.2020 № 126 (имплементирующим Декрет № 104/2020), до 30.06.2021 родители детей-инвалидов имеют право на удаленную работу при условии, что в семье нет других неработающих родителей и что работа не требует физического присутствия.

Декрет № 137/2020 (ст. 22) предоставил право на удаленную работу до 31.12.2020 также наемным работникам с детьми до 16 лет (повысив таким образом возрастной ценз с 14 до 16 лет), которые обязаны оставаться на карантине. Еще одним нововведением данного законодательного акта стало право на удаленную работу в случае введения дистанционного обучения детей.

Согласно Декрету № 30/2021 (ст. 2), наемные работники с детьми до 16 лет получили возможность работать из дома на альтернативной основе в следующих случаях:

- приостановление занятий в классе;
- заражения вирусом SARS-CoV-2;
- карантин ребенка, предписанный местными органами здравоохранения в случае контакта с зараженными COVID-19.

Согласно п. 8-bis, добавленному в ходе имплементации Декрета № 30/2021 в Закон № 61/2021, родители детей-инвалидов и детей с особыми образовательными потребностями получили право доступа к удаленной занятости по упрощенной форме до 30.06.2021.

Наконец, Декрет № 52/2021 (ст. 11) продлил чрезвычайное положение и возможность использовать упрощенную форму для удаленной занятости до 31.07.2021.

### 3. Выводы

Вышеперечисленные меры временного характера были направлены на то, чтобы компенсировать нехватку государственных и частных образовательных услуг и услуг по уходу, а также обеспечить экономическую поддержку во время пандемии для работников, особенно тех, кто имеет на попечении детей-инвалидов. Несмотря

на положительный эффект от этих мер, следует все же отметить, что значительный объем разнообразных правовых положений, содержащихся в многочисленных декретах и других законных и подзаконных актах, на практике приводит к неопределенности в отношении их применения. Дополнительные сложности касаются совместимости или несовместимости соответствующих нормативных положений, часто меняющихся категорий бенефициаров, а также действительности ранее принятых норм (Naldini 2021) Все это в совокупности существенно повышает риски судебных споров.

Еще одним важным моментом является возможность работника на практике отстаивать свои права, в частности права на дополнительный отпуск или перевод на удаленный режим работы так как работодатель продолжает оставаться более сильной стороной трудовых отношений.

## Библиография/References

- Busilacchi, Gianluca. 2020. "Le misure di contrasto alla povertà durante l'emergenza COVID-19." *Politiche Sociali, Social Policies* 2: 325–330. <https://doi.org/10.7389/97994>.
- Casadei, Christina. 2020. "Gli smart worker sono (e saranno) più di 5 milioni, si fanno avanti anche PA e PMI." *Il Sole 24 Ore*. 3 novembre. Accessed January 18, 2021. [https://www.ilsole24ore.com/art/gli-smart-worker-sono-e-saranno-piu-5-milioni-si-fanno-avanti-anche-pa-e-pmi-ADPxPvz?refresh\\_ce=1](https://www.ilsole24ore.com/art/gli-smart-worker-sono-e-saranno-piu-5-milioni-si-fanno-avanti-anche-pa-e-pmi-ADPxPvz?refresh_ce=1).
- Della Ratta-Rinaldi, Francesca, Francesca Gallo, e Sabbatini, Alessia. "Il lavoro da remoto. Potenzialità e pratica prima e durante la pandemia da Covid-19." *Rassegna Italiana di Sociologia* 2: 487–520. <https://doi.org/10.1423/101547>.
- Naldini, Manuela. 2021. "Welfare per le famiglie e Covid-19." *Politiche Sociali, Social Policies* 1: 177–181. <https://doi.org/10.7389/100594>.
- Turrin, Matteo, 2021. "La tutela dei lavoratori fragili nel diritto dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e oltre." *LavoroDirittiEuropa* 2: 1–26.

Статья поступила в редакцию 7 октября 2021 г.;  
рекомендована к печати 14 декабря 2021 г.

Контактная информация:

Рымкевич Ольга — ст. науч. сотр.; [rymkevich@unimore.it](mailto:rymkevich@unimore.it)

## Measures aimed at supporting families during the COVID-19 pandemic in Italy

*O. Rymkevich*

University of Modena and Reggio Emilia, Marco Biagi Foundation,  
10, via Largo Marco Biagi, Modena, 41121, Italy

**For citation:** Rymkevich, Olga. 2022. "Measures aimed at supporting families during the COVID-19 pandemic in Italy". *Russian Journal of Labour & Law* 12: 45–53. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2022.104> (In Russian)

This article provides an overview of the main measures adopted by the Italian government to support families during the COVID-19 pandemic. The package of measures included the extension of possibilities to take paid or unpaid parental leave, monetary allowances, and incentives to use remote work. These measures are aimed at ensuring safe working conditions



and curbing the spread of the virus, supporting family incomes, as well as maintaining overall economic stability, and avoiding mass layoffs and interruptions in the provision of basic services. Thus, extraordinary parental leave is granted to a wider range of people than “standard” leave, and it provides a higher amount of payments with protection during the leave period from dismissals and with the preservation of the workplace. In cases where the use of leave is not possible, as an alternative measure, funds are provided to pay for child care, and they can be paid during the period of annual paid leave, maternity leave, and parental leave, but they are not provided for remote work and suspension from work. One of their most popular tools is the transfer to remote work, which allows you to ensure the continuity of work in a safe environment and guarantee the combination of work with personal life. All these measures make it possible to compensate for the lack of public and private educational and childcare services, as well as to provide economic support to parents.

*Keywords:* COVID-19 pandemic, extraordinary parental leave, child-minding bonus, disability, remote work.

Received: October 7, 2021  
Accepted: December 14, 2021

Author's information:

*Olga Rymkevich* — Senior Researcher; rymkevich@unimore.it