

S.Giorgio su L., 26 marzo 2020

Congedi speciali per emergenza COVID-19

L'INPS ha emanato la [circolare n. 45 del 25 marzo 2020](#), con la quale fornisce le istruzioni amministrative in materia di diritto alla fruizione del **congedo per emergenza COVID-19** (per lavoratori dipendenti e iscritti alla Gestione separata) e di **permessi** indennizzati di cui alla [legge n. 104/1992](#), introdotti dagli articoli 23 e 24 del [decreto-legge n. 18/2020](#).

1. Periodo di fruizione del congedo COVID-19 e relativa indennità

L'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020 prevede la possibilità di fruire di uno specifico congedo per un periodo continuativo o frazionato, **comunque non superiore a 15 giorni complessivi, a partire dal 5 marzo 2020**.

La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad uno solo dei genitori per nucleo familiare per i figli di età non superiore ai 12 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito previsti in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Il limite dei 12 anni di età non si applica in riferimento ai figli disabili 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.

Durante la fruizione del congedo è riconosciuta una indennità rapportata alla retribuzione o al reddito in ragione della categoria lavorativa di appartenenza del genitore richiedente ed i periodi fruiti sono coperti da contribuzione figurativa.

È riconosciuta la possibilità di fruire del congedo in argomento anche ai genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni, sempre per un periodo continuativo o frazionato non superiore a quindici giorni, senza diritto alla corresponsione di alcuna indennità né al riconoscimento della contribuzione figurativa. È fatto divieto di procedere al loro licenziamento ed è garantito il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

2. Congedo da parte di genitori dipendenti del settore privato

Il nuovo congedo COVID-19 garantisce maggiori tutele rispetto a quelle di cui i genitori stessi possono ordinariamente beneficiare per la cura dei figli avvalendosi del congedo parentale

Il congedo COVID-19 riconosce ai genitori un'indennità pari al 50% della retribuzione, **nel caso in cui sia chiesto per un figlio fino ai 12 anni di età**.

Il computo delle giornate ed il pagamento dell'indennità avviene con le stesse modalità previste per il pagamento del congedo parentale. **La frazionabilità del periodo è consentita solo a giornate intere e non in modalità oraria**.

La possibilità di fruire del congedo COVID-19 è, inoltre, riconosciuta anche nei casi in cui la tutela del congedo parentale non sia più fruibile e, nello specifico:

- ai genitori che abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti dalla specifica normativa sul congedo parentale (art. 32 del citato D.lgs n. 151/2001);
- ai genitori che abbiano figli di età compresa tra i 12 ed i 16 anni.

I genitori lavoratori con figli di età fino ai 12 anni che vogliono fruire del congedo COVID-19, sia a conguaglio che a pagamento diretto, devono presentare istanza al proprio datore di lavoro e all'Istituto, utilizzando la normale procedura di domanda di congedo parentale telematica per i lavoratori dipendenti.

I medesimi genitori, nel caso in cui abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti per l'ordinario congedo parentale, possono astenersi dal lavoro e fruire del congedo COVID-19. Nelle more dell'adeguamento delle procedure informatiche per la presentazione della domanda, i relativi datori di lavoro devono pertanto consentire la fruizione del congedo COVID-19 e provvedere al pagamento della relativa indennità, fermo restando l'onere per i genitori, non appena sarà completato l'adeguamento delle procedure informatiche, di presentare apposita istanza all'Istituto. La domanda potrà riguardare anche periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa, purché non anteriori alla data del 5 marzo 2020.

Dell'adeguamento delle procedure informatiche sarà data opportuna e tempestiva comunicazione con successivo apposito messaggio.

I genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni devono presentare domanda di congedo COVID-19 solamente al proprio datore di lavoro e non all'INPS. In questo caso al lavoratore non spetta alcuna indennità.

I lavoratori che abbiano già presentato domanda di congedo parentale ordinario e stiano usufruendo del relativo beneficio, non dovranno presentare una nuova domanda di congedo COVID-19, potendo proseguire l'astensione per i periodi richiesti. I giorni di congedo parentale fruiti durante il periodo di sospensione di cui al citato articolo 23, infatti, saranno considerati d'ufficio dall'Istituto come congedo COVID-19. I datori di lavoro non dovranno, pertanto, computare tali periodi a titolo di congedo parentale.

Il decreto-legge dispone che il congedo COVID-19 sia fruibile a condizione che:

- non sia stato richiesto il bonus alternativo per i servizi di baby-sitting;
- nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
- non vi sia altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Tali condizioni devono essere autocertificate dal richiedente al momento della presentazione telematica della domanda.

3. Congedo per figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992

L'articolo 33 del D.lgs n. 151/2001 prevede, in favore dei genitori lavoratori dipendenti, il diritto a fruire, per ogni figlio con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, del prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo di tre anni, comprensivi del congedo parentale ordinario (art. 32 del D.lgs n. 151/2001), entro il compimento del dodicesimo anno di età o entro 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento.

Per tutto il periodo di prolungamento del congedo è prevista un'indennità pari al 30% della retribuzione calcolata secondo quanto disposto dall'articolo 23 del D.lgs n. 151/2001, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo.

Il comma 5 dell'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020 ha previsto, per i genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, la possibilità di fruire del congedo COVID-19 indennizzato anche oltre il limite di 12 anni di età previsto dai commi 1 e 3 dell'articolo 23 del citato decreto.

In base a quanto sopra evidenziato, i lavoratori dipendenti, gli iscritti alla Gestione separata, possono fruire del congedo in argomento, per i figli con disabilità in situazione di gravità, anche oltre i 12 anni e senza ulteriori limiti di età, purché iscritti a scuole di ogni ordine grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

L'indennità è calcolata nella misura e secondo le modalità previste per le singole categorie lavorative di appartenenza.

I periodi fruiti sono coperti da contribuzione figurativa.

Resta fermo che i genitori potranno fruire del congedo COVID-19 alternativamente, per un totale complessivo di 15 giorni per nucleo familiare.

Anche per i genitori di cui al presente paragrafo, la norma prevede la possibilità di fruire, in alternativa al congedo COVID-19, del bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting, secondo le istruzioni fornite dall'Istituto con la circolare n. 44/2020.

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, gli eventuali periodi di prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del D.lgs n. 151/2001, fruiti dai genitori durante il predetto periodo di sospensione, sono convertiti nel congedo COVID-19 con diritto all'indennità e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

Pertanto, il lavoratore dipendente nei confronti del quale sia già stato emesso un provvedimento di autorizzazione al prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del D.lgs n. 151/2001, con validità comprensiva del periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado disposto con D.P.C.M. del 4 marzo 2020, non sarà tenuto a presentare una nuova domanda ai fini della fruizione del congedo in argomento. I giorni di prolungamento di congedo parentale autorizzati nell'arco di tale periodo, infatti, saranno considerati d'ufficio (nel massimo di 15 giorni) come congedo COVID-19. I datori di lavoro non devono, pertanto, computare tali periodi a titolo di congedo parentale.

Gli stessi datori, per i periodi suddetti, devono altresì anticipare per conto dell'Istituto una indennità pari al 50% della retribuzione, nei casi in cui sia prevista, sempre nel rispetto delle condizioni di accesso e dei limiti individuali e di coppia previsti nella presente circolare. Per i casi di pagamento diretto, l'indennità è erogata dall'Istituto.

In assenza di un provvedimento di autorizzazione in corso di validità, i lavoratori dipendenti, e in ogni caso gli iscritti alla Gestione separata, e i lavoratori autonomi iscritti all'INPS, che vogliano fruire del congedo COVID-19, devono presentare domanda all'Istituto, utilizzando la procedura per le domande di congedo parentale ordinario per le singole categorie di lavoratori, che saranno opportunamente modificate.

Le nuove domande potranno riguardare anche periodi antecedenti alla data di presentazione della stessa, purché non si collochino prima del 5 marzo 2020.

I datori di lavoro devono consentire la fruizione del congedo COVID-19 anche nelle more dell'adeguamento delle procedure informatiche per la presentazione della domanda, provvedendo al pagamento della relativa indennità, fermo restando che il genitore dovrà presentare la domanda all'Istituto, anche se riferita a periodi già fruiti, non appena sarà completato l'adeguamento delle procedure stesse.

Il decreto-legge in commento dispone che il congedo COVID-19 in argomento sia fruibile a 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;
- non vi sia altro genitore disoccupato o non lavoratore;
- sia accertata la disabilità in situazione di gravità del figlio ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992;
- il figlio sia iscritto a scuole di ogni ordine grado o in centri diurni a carattere assistenziale;
- nel nucleo familiare non vi sia altro genitore che fruisca contemporaneamente di congedo COVID-19;
- non sia stata trasmessa richiesta del bonus alternativo per i servizi di baby-sitting.

Tali condizioni devono essere autocertificate dal richiedente al momento della presentazione telematica della domanda.

Si precisa inoltre che, ai sensi del comma 5 dell'articolo 23 del decreto in commento, i genitori di cui al presente paragrafo possono fruire del congedo COVID-19, ferma restando l'estensione della durata dei permessi retribuiti di cui all'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/92, come prevista dall'articolo 24 del decreto.

Conseguentemente, per i lavoratori dipendenti, sarà possibile cumulare nell'arco dello stesso mese il congedo COVID-19 con i giorni di permesso retribuito di cui al citato articolo 24 del decreto.

Analogamente, vista la natura speciale ed emergenziale della tutela in esame, sarà possibile cumulare nell'arco dello stesso mese il congedo COVID-19 con il prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del D.lgs n. 151/2001 e con il congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del medesimo decreto legislativo.

Resta ferma invece l'incumulabilità, nell'arco dello stesso mese, delle diverse tipologie di permesso per assistenza ai disabili in situazione di gravità come individuate al paragrafo 2.2 della circolare n. 155/2010 e al paragrafo 3.2 della circolare n. 32/2012.

Anche per i genitori di cui al presente paragrafo, la norma prevede la possibilità di fruire, in alternativa al congedo COVID-19, del bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting, secondo le istruzioni fornite dall'Istituto con la circolare n. 44/2020.

4. Estensione dei permessi retribuiti di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992 per i lavoratori dipendenti del settore privato

L'articolo 24 del decreto-legge n. 18/2020 ha previsto l'incremento del numero di giorni di permesso retribuiti di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92, di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

Conseguentemente, i soggetti aventi diritto ai permessi in questione potranno godere, in aggiunta ai tre giorni mensili già previsti dalla legge n. 104/1992 (3 per il mese di marzo e 3 per il mese di aprile), di ulteriori 12 giornate lavorative da fruire complessivamente nell'arco dei predetti due mesi.

I 12 giorni possono essere fruiti anche consecutivamente nel corso di un solo mese, ferma restando la fruizione mensile dei tre giorni ordinariamente prevista.

Si confermano, inoltre, le disposizioni vigenti in materia di fruizione dei permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104 del 1992, in particolare la possibilità di cumulare più permessi in capo allo stesso lavoratore. Pertanto, nel caso in cui il lavoratore assista più soggetti disabili potrà cumulare, per i mesi di marzo e aprile 2020, per ciascun soggetto assistito, oltre ai 3 giorni di permesso mensile ordinariamente previsti, gli ulteriori 12 giorni previsti dalla norma in commento, alle condizioni e secondo le modalità previste dallo stesso articolo 33, comma 3 della legge n. 104/1992.

Analogamente il lavoratore disabile che assiste altro soggetto disabile, potrà cumulare, per i mesi di marzo e aprile 2020, i permessi a lui complessivamente spettanti (3+3+12) con lo stesso numero di giorni di permesso fruibili per l'assistenza all'altro familiare disabile (3+3+12).

Il lavoratore nei confronti del quale sia già stato emesso un provvedimento di autorizzazione ai permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, con validità comprensiva dei mesi di marzo e aprile, non sarà tenuto a presentare una nuova domanda, per la fruizione delle suddette ulteriori giornate.

In tale caso, i datori di lavoro dovranno considerare validi i provvedimenti di autorizzazione già emessi.

Per i casi di pagamento diretto, l'indennità è erogata dall'Istituto.

La domanda telematica sarà invece necessaria in assenza di provvedimenti di autorizzazione in corso di validità. In tale caso i lavoratori devono presentare domanda secondo le modalità già previste per i permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92.