

Prot. n. 155/C/2020

Pregg.mi Sigg.
Soci Ordinari
LORO SEDI

Ragusa, li 6 Aprile 2020

Oggetto: **Emergenza COVID-19 - Congedi e permessi per emergenza Covid-19 e bonus baby sitting - Circolari dell'INPS n. 44 e 45/2020.**

L'INPS con le Circolari n. 44 e 45/2020 fornisce istruzioni circa la fruizione del congedo Covid-19 per i lavoratori genitori, l'estensione dei permessi ex art. 33 della Legge n. 104/1992 ed i bonus per l'acquisto di servizi di baby sitter

Con la Circolare n. 45 del 25 marzo 2020, la Direzione Generale dell'INPS ha fornito le istruzioni in merito:

- alla fruizione dei congedi per emergenza Covid-19 di cui all'art. 23 del Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18 (c.d. "Cura Italia", News del 18/03/2020);
- all'estensione dei permessi retribuiti di cui all'art. 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, per i dipendenti del settore privato, prevista dall'art. 24 del Decreto-Legge n. 18/2020.

Con la Circolare n. 44 del 24 marzo 2020, la Direzione Generale dell'Istituto ha specificato invece le modalità per richiedere il bonus per servizi di assistenza e sorveglianza dei minori di cui agli articoli 23 e 25 del Decreto-Legge n. 18/2020, in alternativa alla fruizione del congedo dei genitori per Covid-19.

Nell'allegare entrambe le circolari, alle quali si fa rinvio per le istruzioni operative, si sottolineano alcuni chiarimenti contenuti nelle stesse in merito alla fruibilità degli istituti di cui trattasi.

CONGEDO COVID-19 PER I LAVORATORI GENITORI

L'art. 23 del Decreto-Legge n. 18/2020 ha previsto 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, per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado (attualmente disposto fino al 3 aprile 2020 dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 9 marzo 2020).

Il congedo Covid-19 spetta:

- ai lavoratori dipendenti privati e pubblici;
- ai lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della Legge 8 agosto 1995, n. 335, senza necessità di un requisito contributivo minimo o di regolarità contributiva;
- ai lavoratori autonomi iscritti alla Gestione di appartenenza dell'INPS, senza necessità di un requisito contributivo minimo o di regolarità contributiva.

Il congedo è riconosciuto alternativamente ad uno solo dei genitori per nucleo familiare, 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 (NASpl, Cassa Integrazione Guadagni, indennità di mobilità, ecc.) o altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Durante la fruizione del congedo è riconosciuta una indennità rapportata al 50 per cento della retribuzione o del reddito, in ragione della categoria lavorativa di appartenenza del genitore richiedente, secondo quanto dettagliato nella circolare in oggetto, e i periodi fruiti sono coperti da contribuzione figurativa, in presenza di uno o più figli:

- di età non superiore a 12 anni;
- senza limiti di età in riferimento ai figli disabili in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della Legge n. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

E' altresì riconosciuta la possibilità di fruire del congedo Covid-19 anche ai genitori lavoratori dipendenti 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 riconoscimento della contribuzione figurativa. In tal caso è fatto divieto di procedere al loro licenziamento ed è garantito il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

La circolare in esame precisa, tra l'altro, che:

- 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 peraltro consentita solo a giornate intere e non in modalità oraria;

- il congedo Covid-19 spetta anche ai genitori che abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti dalla specifica normativa sul congedo parentale;

- il Decreto-Legge n. 18/2020 subordina il diritto al congedo Covid-19 alle seguenti condizioni, che devono essere certificate dal lavoratore richiedente al momento della presentazione telematica della domanda all'INPS:

- che il lavoratore non sia stato richiesto il bonus alternativo per i servizi di baby-sitting (v. oltre);

- 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;
- che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Per quanto riguarda la presentazione della domanda, l'Istituto chiarisce che:

- i lavoratori dipendenti del settore privato,

- con figli di età fino ai 12 anni, devono presentare istanza al proprio datore di lavoro e all'INPS, utilizzando la normale procedura di domanda di congedo parentale per i lavoratori dipendenti. I lavoratori che abbiano già presentato domanda di congedo parentale ordinario, e abbiano fruito o stiano usufruendo del relativo beneficio, non dovranno presentare una nuova domanda di congedo Covid-19. I giorni di congedo parentale fruiti durante il periodo di chiusura delle scuole, 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. 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 ad anticipare la relativa indennità, fermo restando l'onere per i genitori, non appena sarà completato l'adeguamento delle procedure informatiche, di presentare apposita istanza all'INPS. La domanda potrà riguardare anche periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa, purché non anteriori alla data del 5 marzo 2020.
- 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 tal caso si ritiene che la certificazione della sussistenza delle condizioni per fruire del congedo Covid-19 dovrà essere effettuata nei confronti del datore di lavoro);

- i lavoratori iscritti alla Gestione separata con figli minori di 3 anni e le lavoratrici autonome con figli minori di 1 anno, che vogliano fruire del congedo Covid-19, possono inoltrare domanda all'INPS utilizzando le normali procedure di presentazione della domanda di congedo parentale. A differenza di quanto vale per i lavoratori dipendenti, eventuali periodi di congedo parentale richiesti prima del 17 marzo 2020, giorno di entrata in vigore del Decreto-Legge n. 18/2020, anche se ricadenti durante il periodo di sospensione delle attività didattiche nelle scuole, non potranno essere convertiti nel congedo Covid-19 e resteranno disciplinati, computati ed indennizzati al 30 per cento come congedo parentale, trattandosi di due tipologie di congedi diversi;

- i lavoratori iscritti alla Gestione separata che abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti dalla specifica normativa sul congedo parentale, le lavoratrici autonome iscritte all'INPS che abbiano già raggiunto il limite individuale previsto dalla specifica normativa sul congedo parentale e i lavoratori autonomi iscritti all'INPS dovranno presentare apposita istanza per richiedere il congedo Covid-19. La domanda, che potrà riguardare anche periodi precedenti alla data di presentazione della medesima, purché non antecedenti al 5 marzo 2020, dovrà essere inoltrata utilizzando le

procedure telematiche per la richiesta di congedo parentale, che saranno opportunamente modificate a tal fine. Nelle more delle implementazioni procedurali, tali lavoratori possono comunque fruire del congedo Covid-19. La domanda, infatti, ancorché presentata in un momento successivo, coprirà anche i periodi precedenti a partire dal 5 marzo 2020 e per un periodo massimo non superiore a 15 giorni;

- i lavoratori dipendenti che siano stati già autorizzati alla prosecuzione del congedo parentale ordinario fino a 12 anni per i figli con disabilità grave accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della Legge n. 104/1992, possono presentare domanda per fruire del congedo Covid-19 secondo le modalità previste per la richiesta di congedo ordinario e, nel caso abbiano fruito, a decorrere al 5 marzo 2020, di giornate di congedo parentale, queste vengono convertite d'ufficio in congedo Covid-19, con diritto all'indennità e non sono computate né indennizzate a titolo di congedo ordinario;

- gli iscritti alla Gestione separata, i lavoratori autonomi iscritti all'INPS e, se non sussiste un provvedimento di autorizzazione alla prosecuzione del congedo parentale in corso di validità, i lavoratori dipendenti, che intendano fruire del congedo Covid-19 correlato alla condizione di grave disabilità del figlio, dovranno presentare domanda all'Istituto, utilizzando la procedura per le domande di congedo parentale ordinario per le singole categorie di lavoratori, che saranno opportunamente modificate.

ESTENSIONE DEI PERMESSI EX ART. 33 DELLA LEGGE N. 104/1992

L'INPS chiarisce che le 12 giornate lavorative complessive di incremento del numero di giorni di permesso retribuiti di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992, previste dall'art. 24 del Decreto-Legge n. 18/2020:

- riguardano sia i permessi dei lavoratori che assistono un disabile (art. 33, comma 3, della Legge n. 104/1992) sia quelli del lavoratore disabile riconosciuti per sé (art. 33, comma 6);
- si aggiungono ai tre giorni mensili già previsti dalla Legge n. 104/1992 (3 per il mese di marzo e 3 per il mese di aprile 2020) e possono essere fruiti anche consecutivamente nel corso di un solo mese, ferma restando la fruizione mensile dei tre giorni ordinariamente prevista;
- possono essere fruiti anche frazionandole in ore, così come i tre giorni ordinariamente previsti dal citato art. 33. Ai fini della frazionabilità in ore delle ulteriori 12 giornate di permesso, restano fermi gli algoritmi di calcolo già a suo tempo definiti dall'Istituto (e riportati nella circolare in commento) per la quantificazione del massimale orario dei tre giorni ordinariamente previsti, sia in caso di lavoro a tempo pieno sia in caso di lavoro part-time;
- sono moltiplicate nel caso in cui il lavoratore assista più soggetti disabili, ovvero ne abbia diritto per sé e contemporaneamente assista un disabile, alle condizioni e secondo le modalità previste dallo stesso art. 33;
- sono riproporzionate con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo parziale, secondo i consueti algoritmi validi per il riproporzionamento dei tre giorni mensili ordinari adattati al caso specifico e descritti nella circolare (si ricorda che il riproporzionamento non deve essere effettuato in caso di part-time "orizzontale").

Il lavoratore nei confronti del quale sia già stato emesso un provvedimento di autorizzazione ai permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della Legge n. 104/1992, con validità comprensiva dei mesi di marzo e aprile 2020, non è tenuto a presentare una nuova domanda per la fruizione delle ulteriori giornate. In tal caso, i datori di lavoro devono considerare validi i provvedimenti di autorizzazione già emessi e comunicano all'INPS le giornate di congedo fruito dai lavoratori, attraverso il flusso Uniemens, secondo le disposizioni di cui al paragrafo 8 della circolare, utilizzando i codici evento e i codici conguaglio appositamente istituiti. Per i casi di pagamento diretto, l'indennità è erogata dall'Istituto.

La domanda è invece necessaria in assenza di provvedimenti di autorizzazione in corso di validità. In tal 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. 104/1992. Il conseguente provvedimento di autorizzazione dovrà essere considerato valido dal datore di lavoro ai fini della concessione del numero maggiorato di giorni, fermo restando che la fruizione delle suddette giornate aggiuntive, sempreché rientrino nei mesi di marzo e aprile 2020, potrà avvenire esclusivamente successivamente alla data della domanda.

CUMULABILITA' DEI PERMESSI E DEI CONGEDI

La Circolare n. 45/2020 ammette la cumulabilità:

- dei permessi di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992, compresi quelli aggiuntivi previsti dall'art. 24 del Decreto-Legge n. 18/2020, con il congedo Covid-19 per i lavoratori genitori di figli disabili in situazione di gravità accertata di cui all'art. 23 dello stesso decreto-legge;
- del congedo Covid-19 con il prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e con il congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, del medesimo decreto legislativo.

Restano non cumulabili, invece, nell'arco dello stesso mese, le diverse tipologie di permesso per assistenza ai disabili in situazione di gravità come individuate al paragrafo 2.2 della circolare dell'INPS n. 155 del 3 dicembre 2010 (i tre giorni di permesso mensili, il prolungamento del congedo parentale e le ore di riposo, che devono intendersi alternative e non cumulative nell'arco del mese) e al paragrafo 3.2 della circolare n. 32 del 6 marzo 2012 (congedo straordinario).

BONUS PER L'ACQUISTO DI SERVIZI DI BABY SITTING

I lavoratori aventi diritto al congedo Covid-19 (v. sopra) possono fruire, in alternativa, alle condizioni, entro i limiti e con le modalità descritte nella circolare dell'INPS n. 45/2020, ad un buono di 600 euro (o 1000 euro se appartenenti a determinati settori) per l'acquisto di servizi di baby sitting da pagare mediante il libretto famiglia di cui all'art. 54-bis della Legge 24 aprile 2017, n. 50.

Si sottolinea che, ad avviso dell'Istituto, il beneficio per servizi di baby-sitting, previsto dagli articoli 23, comma 5 e 25, comma 3, del Decreto-Legge n. 18/2020, compete in linea generale ai "genitori" del minore. Peraltro, nell'ipotesi di genitori che non fanno parte dello stesso nucleo familiare, si ritiene che il beneficio debba essere richiesto ed erogato in favore del soggetto che convive con il minore.

Come precisato dalla circolare n. 45/2020 (v. sopra), inoltre, l'eventuale domanda per i servizi di baby-sitting presentata dal genitore appartenente ad un nucleo familiare in cui sia già in corso di fruizione un congedo parentale ordinario che è convertito in congedo Covid-19, in quanto fruito nel periodo disciplinato dall'art. 23 del Decreto-Legge n. 18/2020 (cioè dal 5 marzo 2020 per la durata della sospensione delle attività didattiche a causa dell'emergenza sanitaria), verrà respinta.

Per determinati settori si intendono i seguenti:

Medici, infermieri, tecnici di laboratorio biomedico, tecnici di radiologia medica, operatori sociosanitari, pubblici e privati, nonché per gli operatori del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, impiegati per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Distinti Saluti

ANCE | RAGUSA
Il Direttore
(Dot. Ing. Giuseppe Guglielmino)

