

STUDIO ASSOCIATO CONSULENTI DEL LAVORO

SALVATORE LAPOLLA E CARLO CAVALLERI

16128 - GENOVA - VIA CORSICA, 9/2 SC. B - TEL. 010 5455511 - FAX 010 5704028

E-MAIL: lapolla@fpsservice.it cavalleri@fpsservice.it

CIRCOLARE 26/2020

Genova, 08/04/2020

Oggetto: CONGEDI E PERMESSI PER COVID-19

Con la circolare n. 45/2020, l'Inps ha fornito le istruzioni in materia di diritto alla fruizione del congedo per emergenza COVID-19 e di permessi indennizzati *ex* L. 104/1992, introdotti dagli articoli 23 e 24, D.L. 18/2020:

- congedo indennizzato per la cura dei minori durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, fruibile dai genitori lavoratori dipendenti del settore privato, iscritti alla Gestione separata, autonomi iscritti all'Inps e dipendenti del settore pubblico;
- in alternativa, possibilità per i genitori di richiedere un *bonus* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting*;
- incremento del numero di giorni di permesso retribuiti *ex* articolo 33, commi 3 e 6, L. 104/1992, di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

Le prestazioni in argomento sono sostitutive della retribuzione e, pertanto, imponibili ai fini fiscali. L'Inps, in qualità di sostituto d'imposta, è tenuto ad operare, all'atto del pagamento, le ritenute Irpef e a riconoscere le detrazioni d'imposta spettanti, nonché ad elaborare il conguaglio fiscale di fine anno, con il conseguente rilascio della Certificazione Unica.

Congedo COVID-19

Durata	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.
Destinatari	Spetta, alternativamente, a 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.

	<p>Il limite dei 12 anni di età non si applica per figli disabili in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, L. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.</p> <p>Spetta anche a genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni, ma senza diritto all'indennità né al riconoscimento della contribuzione figurativa. È vietato procedere al loro licenziamento ed è garantito il diritto alla conservazione del posto di lavoro.</p>
Indennità	<p>Per figli di età non superiore ai 12 anni o disabili in situazione di gravità iscritti a scuole o ospitati in centri assistenziali, durante la fruizione del congedo, è riconosciuta un'indennità rapportata alla retribuzione o al reddito in ragione della categoria lavorativa di appartenenza del genitore richiedente e i periodi fruiti sono coperti da contribuzione figurativa.</p> <p>Per figli tra i 12 e i 16 anni spetta il congedo, ma senza indennità e contribuzione figurativa.</p>
Genitori dipendenti del settore privato	
Tutele	<p>Il nuovo congedo COVID-19 garantisce maggiori tutele rispetto al congedo parentale (facoltativa), in particolare le principali differenze riguardano:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le nuove percentuali di indennizzo per fasce di età dei figli; • la tutela oltre i massimali ordinari. <p>Il congedo COVID-19 riconosce un'indennità pari al 50% (anziché 30%) della retribuzione, nel caso in cui sia chiesto per un figlio fino ai 12 anni di età, e la stessa non è subordinata alla presenza di particolari condizioni anagrafiche e reddituali. Il computo delle giornate e il pagamento dell'indennità avviene con le stesse modalità previste per il pagamento del congedo parentale.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ai genitori che abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti dalla specifica normativa sul congedo parentale (periodo complessivo tra i 2 genitori non superiore a 10 mesi, aumentabili a 11 qualora il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi); • ai genitori che abbiano figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni.
Condizioni	<p>Il congedo COVID-19 è fruibile a condizione che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • non sia stato richiesto il <i>bonus</i> alternativo per i servizi di <i>baby-sitting</i>; • 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. <p>Tali condizioni devono essere autocertificate dal lavoratore al momento della presentazione telematica della domanda.</p> <p>L'eventuale domanda per i servizi di <i>baby-sitting</i> presentata dal genitore appartenente a un nucleo familiare in cui sia già in corso di fruizione un congedo parentale convertito in congedo COVID-19, verrà respinta.</p>

Frazionabilità	La frazionabilità del periodo è consentita solo a giornate intere e non in modalità oraria.
Domanda	<p>I genitori lavoratori con <u>figli di età fino ai 12 anni</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • devono presentare istanza al proprio datore di lavoro e all'Inps, utilizzando la normale procedura di domanda di congedo parentale per i lavoratori dipendenti; • nel caso in cui abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti per l'ordinario congedo parentale, possono comunque astenersi dal lavoro e fruire del congedo e, in attesa dell'adeguamento delle procedure informatiche per la presentazione della domanda, i relativi datori di lavoro devono consentirne la fruizione e provvedere al pagamento della relativa indennità, fermo restando l'onere, non appena sarà completato l'adeguamento delle procedure informatiche, di presentare apposita istanza all'Inps anche per periodi antecedenti alla data di presentazione della stessa, purché non anteriori al 5 marzo 2020. <p>Non devono presentare una nuova domanda i lavoratori che abbiano già presentato domanda di congedo parentale ordinario e stiano usufruendo del relativo beneficio, potendo proseguire l'astensione per i periodi richiesti. I giorni di congedo parentale fruiti durante il periodo di sospensione saranno considerati d'ufficio dall'Inps come congedo COVID-19 e i datori di lavoro non li dovranno computare a titolo di congedo parentale.</p> <p>I genitori con <u>figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni</u> devono presentare domanda di congedo COVID-19 solo al proprio datore di lavoro e non all'Inps.</p>
Datori di lavoro	<p>I datori di lavoro comunicano all'Inps le giornate di congedo fruito, attraverso il flusso UniEmens, ovvero, per il settore agricolo, relativamente al I trimestre 2020, con il flusso DMAG, utilizzando i codici evento appositamente introdotti. Per i giorni di congedo già fruiti dal 5 al 25 marzo 2020, i datori di lavoro dovranno compilare i flussi utilizzando esclusivamente i codici evento e i codici conguaglio appositamente istituiti.</p> <p>Gli stessi datori di lavoro devono, altresì, anticipare per conto dell'Inps un'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.</p> <p>Per i casi di pagamento diretto, l'indennità è erogata dall'Inps.</p>
Genitori dipendenti del settore pubblico	
Modalità	Le modalità di fruizione del congedo, nonché le relative indennità, sono a cura dell'Amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro.
Domanda	Tale categoria di lavoratori non deve presentare la domanda di congedo COVID-19 all'Inps, ma alla propria Amministrazione pubblica, secondo le indicazioni dalla stessa fornite.
Esclusioni	Il congedo e il relativo trattamento economico non spettano in tutti i casi in cui uno o entrambi i lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici.

Genitori iscritti alla Gestione separata e lavoratori autonomi iscritti all'Inps

Tutele	<p>Anche per i genitori iscritti alla <u>Gestione separata</u> vengono previste maggiori tutele rispetto al congedo parentale ordinario, che riguardano sia le nuove percentuali per fasce di età, sia la tutela oltre i massimali. In particolare, il congedo COVID-19 riconosce ai genitori richiedenti il congedo per figli fino ai 12 anni di età, sempre per un massimo di 15 giorni e nel solo periodo emergenziale, un'indennità pari al 50% di 1/365 del reddito, individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità. È stata, dunque, ampliata la tutela riconosciuta in caso di fruizione di congedo parentale ordinario, consistente nel riconoscimento di un'indennità pari al 30% di 1/365 del reddito per i figli fino a 3 anni di età.</p> <p>Analoga tutela è prevista anche per i genitori lavoratori autonomi iscritti all'Inps, cui viene riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla Legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto, per i figli fino ai 12 anni di età. Viene, dunque, ampliata la tutela prevista in caso di fruizione di congedo parentale ordinario, costituita da un'indennità pari al 30% e solo per i figli fino a 1 anno di età.</p> <p>Il congedo COVID-19, dunque, introduce una tutela per i genitori di figli fino ai 12 anni che non possono fruire del congedo parentale e, nello specifico:</p> <ul style="list-style-type: none">• per i genitori iscritti alla Gestione separata che abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti dalla specifica normativa sul congedo parentale, ossia 6 mesi per minori di 3 anni di età;• per le lavoratrici autonome iscritte all'Inps che abbiano già raggiunto il limite individuale previsto dalla specifica normativa sul congedo parentale, ossia 3 mesi per minori di 1 anno di età;• per i lavoratori autonomi iscritti all'Inps a cui non è riconosciuta la tutela del congedo parentale. <p>Eventuali periodi di congedo parentale richiesti prima del 17 marzo 2020, anche se ricadenti durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole, non potranno essere convertiti nel congedo COVID-19 e resteranno disciplinati, computati e indennizzati al 30% come congedo parentale, trattandosi di tipologie di congedi diversi.</p> <p>I suddetti periodi fruiti sono coperti da contribuzione figurativa, nei limiti già previsti per le ipotesi dei congedi parentali.</p>
Condizioni	<p>Il congedo COVID-19 è fruibile a condizione che:</p> <ul style="list-style-type: none">• non sia stato richiesto il <i>bonus</i> alternativo per i <i>servizi di baby-sitting</i>;• 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. <p>Tali condizioni devono essere autocertificate dal richiedente al momento della presentazione telematica della domanda.</p>

	<p>L'eventuale domanda per i servizi di <i>baby-sitting</i> presentata dal genitore appartenente a un nucleo familiare in cui sia già in corso di fruizione un congedo parentale convertito in congedo COVID-19, verrà respinta.</p> <p>Le disposizioni non prevedono la sussistenza del requisito di un minimo contributivo e della regolarità contributiva, permanendo, tuttavia, la necessità dell'iscrizione esclusiva nella Gestione separata e, per i lavoratori autonomi, l'iscrizione nella Gestione previdenziale Inps di appartenenza. Pertanto, con riferimento ai soggetti iscritti alla Gestione separata si deve trattare di lavoratori parasubordinati con rapporto attivo e di liberi professionisti titolari di partita Iva attiva, o componenti di studi associati o società semplici con attività di lavoro autonomo di cui all'articolo 53, comma 1, Tuir, e non coperti da altre forme di previdenza obbligatoria.</p>
Domanda	<p>I lavoratori iscritti alla <u>Gestione separata con figli minori di 3 anni e le lavoratrici autonome con figli minori di 1 anno</u> possono inoltrare domanda all'Inps utilizzando le normali procedure di presentazione della domanda di congedo parentale.</p> <p>I genitori lavoratori iscritti alla <u>Gestione separata che abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia</u> previsti dalla specifica normativa sul congedo parentale, le <u>lavoratrici autonome iscritte all'Inps che abbiano già raggiunto il limite individuale previsto</u> dalla specifica normativa sul congedo parentale e i <u>lavoratori autonomi iscritti all'Inps</u> dovranno presentare apposita istanza per richiedere il congedo COVID-19, che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • può riguardare anche periodi precedenti alla data di presentazione, purché non antecedenti al 5 marzo 2020; • deve essere inoltrata utilizzando le procedure telematiche per la richiesta di congedo parentale, che saranno opportunamente modificate a tal fine. <p>Nelle more delle implementazioni procedurali, i lavoratori possono comunque fruire del congedo COVID-19, perché la domanda, anche se presentata in un momento successivo, coprirà anche i periodi precedenti a partire dal 5 marzo e per un periodo massimo non superiore a 15 giorni.</p>
Congedo per figli con disabilità in situazione di gravità accertata	
Tutele	<p>È previsto, in favore dei genitori lavoratori dipendenti, per ogni figlio con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, L. 104/1992, il diritto a fruire del prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo di 3 anni, comprensivi del congedo parentale ordinario, entro il compimento del 12° anno di età o entro 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento, con indennità pari al 30% della retribuzione.</p> <p>Il D.L. 18/2020 ha previsto, per i genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata 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. La suddetta misura è stata introdotta, oltre che per i lavoratori dipendenti, anche in favore dei genitori iscritti alla Gestione separata e dei genitori lavoratori autonomi iscritti all'Inps.</p>

	<p>Perciò, i lavoratori dipendenti, gli iscritti alla Gestione separata e i lavoratori autonomi iscritti all'Inps, 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.</p> <p>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.</p> <p>I genitori potranno fruire del congedo COVID-19 alternativamente, per un totale complessivo di 15 giorni per nucleo familiare.</p> <p>La norma prevede la possibilità di fruire, in alternativa al congedo COVID-19, del <i>bonus</i> per l'acquisto di servizi di <i>baby-sitting</i>.</p> <p>I datori di lavoro non devono, pertanto, computare tali periodi a titolo di congedo parentale.</p>
Condizioni	<p>Il congedo COVID-19 in argomento è fruibile a condizione che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, L. 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 <i>baby-sitting</i>. <p>Tali condizioni devono essere autocertificate dal richiedente al momento della presentazione telematica della domanda.</p>
Cumulabilità	<p>Il congedo COVID-19 è cumulabile con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • permessi retribuiti di cui all'articolo 3, comma 3, della L. 104/1992; • prolungamento del congedo parentale ex articolo 33 D.Lgs. 151/2001; • congedo straordinario ex articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001. <p>Sono invece incumulabili, 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 Inps n. 155/2010 (genitori che assistono figli in situazione di disabilità grave) e al paragrafo 3.2 della circolare Inps n. 32/2012 (referente unico).</p>

	<p>L'eventuale domanda per i servizi di <i>baby-sitting</i> presentata dal genitore appartenente a un nucleo familiare in cui sia già in corso di fruizione un congedo parentale convertito in congedo COVID-19, verrà respinta.</p>
Domanda	<p>Il lavoratore dipendente nei confronti del quale sia <u>già stato emesso un provvedimento di autorizzazione</u> al prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33, D.Lgs. 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, non è 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.</p> <p><u>In assenza di un provvedimento di autorizzazione in corso di validità</u>, i lavoratori dipendenti e, in ogni caso, gli iscritti alla Gestione separata, e i lavoratori autonomi iscritti all'Inps, che vogliono fruire del congedo COVID-19, devono presentare domanda all'Inps, utilizzando la procedura per le domande di congedo parentale ordinario per le singole categorie di lavoratori, che saranno opportunamente modificate.</p> <p>Le nuove domande potranno riguardare anche periodi antecedenti alla data di presentazione delle stesse, purché non si collochino prima del 5 marzo 2020.</p>
Datori di lavoro	<p>Per i giorni di prolungamento del congedo parentale già fruiti dal 5 al 25 marzo 2020 i datori di lavoro dovranno compilare i flussi di denuncia mediante l'utilizzo esclusivo dei nuovi codici evento e codici conguaglio appositamente istituiti, anticipando per conto dell'Inps un'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.</p> <p>Per i casi di pagamento diretto, l'indennità è erogata dall'Inps.</p> <p>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'Inps, anche se riferita a periodi già fruiti, non appena sarà completato l'adeguamento delle procedure stesse.</p>
Settore pubblico	<p>Le modalità di fruizione del congedo, nonché le relative indennità, sono a cura dell'Amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro, perciò la domanda non si presenta all'Inps, ma alla propria Amministrazione pubblica, secondo le indicazioni dalla stessa fornite.</p>

Estensione dei permessi retribuiti

Misure	I soggetti aventi diritto ai permessi retribuiti di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, L. 104/1992, possono godere, oltre ai 3 giorni mensili già previsti (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 2 mesi. I 12 giorni possono essere fruiti anche consecutivamente nel corso di un solo mese, ferma restando la fruizione mensile dei 3 giorni ordinari.
Frazionamento in ore	<p>Le 12 giornate, così come i 3 giorni ordinari, possono essere fruiti anche frazionandoli in ore e a tal fine, per le 12 giornate di permesso ulteriori, valgono gli algoritmi di calcolo forniti nei messaggi n. 16866/2007 e n. 3114/2018 per la quantificazione del massimale orario dei 3 giorni ordinariamente previsti, sia in caso di tempo pieno sia di <i>part-time</i>. L'algoritmo da utilizzare per quantificare il massimale orario è:</p> <ul style="list-style-type: none">• lavoro a tempo pieno: (orario di lavoro medio settimanale/numero medio dei giorni lavorativi settimanali) x 12 = ore mensili fruibili;• <i>part-time</i> (orizzontale, verticale o misto): (orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore <i>part-time</i>/numero medio dei giorni - o turni - lavorativi settimanali previsti per il tempo pieno) x 12. <p>Per i <i>part-time</i> (verticale o misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese), fermo restando gli algoritmi del messaggio n. 3114/2018 per il riproporzionamento dei 3 giorni di permesso ordinari, la formula di calcolo per il riproporzionamento delle ulteriori 12 giornate di permesso è: (Orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore <i>part-time</i>/orario medio settimanale teoricamente eseguibile a tempo pieno) x 12. Il riproporzionamento non andrà effettuato in caso di <i>part-time</i> orizzontale.</p>
Cumulabilità	<p>È possibile cumulare più permessi in capo allo stesso lavoratore:</p> <ul style="list-style-type: none">• nel caso in cui il lavoratore assista <u>più soggetti disabili</u> 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, alle condizioni e secondo le modalità previste dall'articolo 33, comma 3, L. 104/1992;• il lavoratore <u>disabile che assiste altro soggetto disabile</u>, 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).

Domanda	<p>Il lavoratore già autorizzato con validità comprensiva dei mesi di marzo e aprile non deve presentare una nuova domanda per la fruizione delle ulteriori giornate.</p> <p>In assenza di provvedimenti di autorizzazione in corso di validità occorre presentare domanda secondo le modalità già previste e il provvedimento di autorizzazione deve essere considerato valido dal datore di lavoro per la concessione del numero maggiorato di giorni, ma la fruizione delle giornate aggiuntive, sempreché rientrino nei mesi di marzo e aprile, potrà avvenire solo dopo la data della domanda.</p>
Datori di lavoro	<p>I datori di lavoro comunicano all'Inps le giornate di congedo fruite dai lavoratori, attraverso il flusso UniEmens, utilizzando i codici evento e i codici conguaglio appositamente istituiti a tal fine.</p> <p>Per i casi di pagamento diretto, l'indennità è erogata dall'Inps.</p>

Auspicando di aver fatto cosa gradita andando ad esaminare gli argomenti, rimaniamo a Vs. completa disposizione per ogni eventuale ed ulteriore chiarimento che si rendesse necessario.

Con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

Studio Associato
Consulenti del Lavoro
Salvatore Lapolla e Carlo Cavalleri