

CIRCOLARE ASSOLATTE DEDICATA ALLE AZIENDE ASSOCIATE

30.03.2020

**PAR/72/2020 - CORONAVIRUS: NOTA DI COMMENTO
SU CIRCOLARE INPS PER CONGEDO GENITORI E
PERMESSI LEGGE 104**

La nota di Confindustria fornisce chiarimenti su congedi parentali, permessi per familiari disabili e bonus baby-sitting

Facciamo seguito alla Circolare Assolatte n.65/2020 e trasmettiamo una nota di commento di Confindustria alle Circolari Inps sul congedo dei genitori durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia, sui permessi retribuiti di cui alla Legge 104, sui servizi di baby-sitting.

Nel dettaglio i chiarimenti riguardano:

- il congedo parentale “extra” COVID – 19 ed indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato;
- il congedo parentale “extra” COVID – 19 ed indennità per i genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata;
- bonus per l’acquisto di servizi di baby – sitting;
- permessi per familiari disabili.

Distinti Saluti

Massimo Forino, Direttore

Segue: ALLEGATO

DECRETO LEGGE N. 18/2020 – CIRCOLARI INPS NN. 44 E 45 DEL 2020

L'INPS con le circolari nn. 44 e 45 rispettivamente del 24 e del 25 marzo 2020 ha fornito i primi chiarimenti in ordine alle misure di sostegno a favore dei lavoratori nel periodo emergenziale dovuto al COVID-19 previste ai sensi degli articoli 23 e 24 del DL n. 18/2020 in conversione (disegno di legge n. 1766 all'esame del Senato).

Gli articoli 23 e 24 prevedono le seguenti misure:

- un congedo parentale "extra" con indennità a favore dei lavoratori dipendenti, degli iscritti alla Gestione separata e dei lavoratori autonomi con figli fino a 12 anni (12 anni non compiuti) e senza limite di età se i figli sono disabili;
- un congedo senza indennità per genitori con figli fra i 12 e i 16 anni;
- un bonus per l'acquisto di servizi baby sitting;
- aumento dei permessi per l'assistenza a familiari disabili.

Di seguito si illustrano i principali contenuti della circolare relativi ai lavoratori dipendenti e agli iscritti alla gestione separata, nonché gli ulteriori chiarimenti che abbiamo avuto per le vie brevi dall'INPS.

Congedo parentale "extra" COVID-19 ed indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato (articolo 23)

A decorrere dal 5 marzo e per l'anno 2020 i genitori dipendenti del settore privato (anche adottivi e affidatari o che hanno in collocamento temporaneo minori) possono chiedere per i figli di età non superiore ai 12 anni un periodo di congedo, continuativo o frazionato a giorni, non superiore a 15 giorni complessivi per nucleo familiare.

Per tale congedo è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione (coperta da contribuzione figurativa) in luogo dell'ordinario trattamento economico previsto per il congedo parentale (cioè il 30%).

Si segnala che, a differenza di quanto chiarito a proposito del bonus bay sitting (vedasi oltre), non viene precisato se il genitore separato debba convivere con il minore per fruire del congedo. Al riguardo pertanto, abbiamo chiesto un parere all'INPS.

Va evidenziato che nei 15 giorni, in caso di fruizione continuativa, vanno computati il sabato e la domenica, così come già avviene per l'ordinario congedo parentale.

Il limite di età dei 12 anni non trova applicazione in caso di figli disabili, purché sia accertata la disabilità in situazione di gravità del figlio (articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992) e il figlio sia iscritto a scuole di ogni ordine grado o in centri diurni a carattere assistenziale.

Gli eventuali periodi di congedo parentale già fruiti dai genitori sono convertiti in questo specifico congedo con diritto all'indennità prevista e non sono computati, né indennizzati a titolo di congedo parentale.

La domanda infatti potrà riguardare anche periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa, purché non anteriori alla data del 5 marzo 2020.

Nel caso in cui i genitori abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti per l'ordinario congedo parentale possono fruire del congedo COVID-19.

Il computo delle giornate ed il pagamento dell'indennità è assoggettato alle modalità di calcolo previste per il pagamento del congedo parentale.

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.

In attesa dell'adeguamento da parte dell'Istituto delle procedure informatiche per la presentazione della domanda del nuovo congedo, i datori di lavoro sono tenuti a consentire la fruizione del congedo COVID-10 e a provvedere ad anticipare il pagamento della relativa indennità, fermo restando l'onere per i genitori, non appena sarà completato il suddetto adeguamento, di presentare apposita istanza all'Istituto.

Non dovranno presentare, invece, una nuova domanda di congedo COVID-19 i lavoratori che abbiano già in corso un periodo di congedo parentale ordinario, potendo proseguire l'astensione.

Nel frattempo i datori di lavoro sono tenuti a comunicare all'INPS le giornate di congedo fruite attraverso il flusso UniEmens.

I lavoratori con figli disabili potranno cumulare nell'arco dello stesso mese:

- il congedo parentale "extra" (COVID-19) con i 12 giorni di permesso retribuito per l'assistenza a familiari disabili previsti dall'articolo 24 del decreto 18/2020 e da fruire nei mesi di marzo e aprile 2020;
- il congedo parentale "extra" (COVID-19) con il prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del Dlvo n. 151/2001 e con il congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del medesimo decreto legislativo.

I genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni (a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito o che non vi sia genitore non lavoratore) hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Tali genitori devono presentare domanda di congedo COVID-19 solamente al proprio datore di lavoro e non all'INPS.

Congedo parentale “extra” Covid – 19 ed indennità per genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata(art.23)

Anche per i genitori iscritti alla Gestione separata vengono previste maggiori tutele rispetto al congedo parentale ordinario, essendo stata ampliata la tutela riconosciuta in caso di

fruizione di congedo parentale ordinario (riconoscimento di un'indennità pari al 30% di 1/365 del reddito per i figli fino a 3 anni di età).

I genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata e con rapporto attivo hanno diritto, infatti, a fruire per i figli di età non superiore a 12 anni nel solo periodo emergenziale di uno specifico congedo per il quale è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50 per cento di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità.

I lavoratori iscritti alla Gestione separata con figli minori di 3 anni che vogliono fruire del congedo COVID-19 possono inoltrare domanda all'INPS, utilizzando le normali procedure di presentazione della domanda di congedo parentale.

Come per i lavoratori dipendenti, i genitori lavoratori iscritti alla Gestione separata che abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti dalla specifica normativa sul congedo parentale, dovranno presentare apposita istanza per richiedere il congedo COVID-19.

La domanda potrà riguardare anche periodi precedenti alla data di presentazione della medesima, purché non antecedenti al 5 marzo 2020, e dovrà essere inoltrata utilizzando le procedure telematiche per la richiesta di congedo parentale, che saranno opportunamente modificate a tal fine.

Ai fini della fruizione del congedo parentale "extra" non è prevista la sussistenza del requisito rispettivamente di un minimo contributivo e della regolarità contributiva.

Come per i dipendenti, anche per gli iscritti alla gestione separata il limite di età dei 12 anni non trova applicazione in caso di figli disabili.

Premesso che la fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, nel nucleo familiare non vi deve essere 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.

Tali condizioni devono essere autocertificate dal richiedente al momento della presentazione della domanda come deve essere autocertificato - nel caso di fruizione del congedo parentale "extra" per la cura dei figli disabili - la disabilità in situazione di gravità del figlio e l'iscrizione del figlio a scuole di ogni ordine grado o in centri diurni a carattere assistenziale.

Bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting (articolo 23)

In alternativa alla fruizione del congedo parentale "extra" i lavoratori possono scegliere di optare per la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro. Il bonus viene erogato mediante il libretto famiglia.

Il voucher non spetta se il genitore separato richiedente non sia convivente.

Verrà respinta 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 che, in quanto frutto nel periodo emergenziale, è convertito in congedo COVID-19.

Al riguardo, abbiamo chiesto all'INPS se sia, invece, possibile utilizzare il bonus in giornate diverse da quelle del congedo.

Permessi per familiari disabili (articolo 24)

I 3 giorni di permesso retribuito mensile coperto da contribuzione figurativa per l'assistenza dei familiari disabili, ai sensi dell'articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992, sono incrementati di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

Le 12 giornate vengono concesse anche ai lavoratori disabili: in verità ciò non si desume dall'art.24 del DL n. 18/2020 ma la Relazione tecnica al DL afferma che i 12 giorni di permesso spettano anche ai soggetti di cui al comma 6 del citato art.33, cioè i lavoratori disabili

Le 12 giornate potranno essere fruite anche consecutivamente nel corso di un solo mese, ferma restando la fruizione mensile dei tre giorni ordinariamente prevista.

Sia le 12 giornate sia i tre giorni di permesso retribuito mensile possono essere fruiti anche frazionandoli ad ore.

Il lavoratore, nel caso in cui 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.

In egual modo, il lavoratore disabile che assiste altro soggetto disabili, potrà cumulare, per i mesi di marzo e aprile 2020, i permessi a lui complessivamente spettanti con lo stesso numero di giorni di permesso fruibili per l'assistenza all'altro familiare disabile.

Per i rapporti di lavoro part-time (verticale o misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese) i 12 giorni sono riproporzionati secondo le regole già vigenti per i 3 giorni mensili.

Per quanto riguarda le procedure per l'ottenimento dei benefici, il lavoratore non sarà tenuto a presentare una nuova domanda per la fruizione delle 12 giornate se è già beneficiario del provvedimento di autorizzazione di cui all'articolo 33, comi 3 e 6, della legge n. 104/1992 con validità comprensiva dei mesi di marzo e aprile. In tale caso, i datori di lavoro dovranno considerare validi i provvedimenti di autorizzazione già emessi.

Diversamente il lavoratore dovrà presentare la propria istanza ai fini dell'ottenimento dei 12 giorni di permesso secondo le modalità ordinarie

I datori di lavoro saranno tenuti a comunicare all'INPS le giornate di congedo fruite dai lavoratori attraverso il flusso UniEmens

Attività di monitoraggio dell'INPS (articolo 23)

Il decreto legge affida all'INPS il monitoraggio delle misure ivi previste, le cui risultanze vanno comunicate al Ministero del Lavoro e al Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Qualora si dovesse registrare il superamento del limite di spesa (1.261,1 milioni di euro per l'anno 2020) l'INPS potrà rigettare le istanze di fruizione presentate.