

Prot. n. L62/RNS
Bologna, 17 aprile 2020

Oggetto: *Congedo parentale COVID-19 e congedo aggiuntivo dei permessi di cui all'articolo 33 commi 3 e 6 della L.104/92 : ulteriori chiarimenti I.n.p.s.*

Sommario

L'I.n.p.s. ha fornito, con il Messaggio n. 1621 del 15 aprile 2020, ulteriori chiarimenti sulle modalità di fruizione del congedo COVID-19 di cui all'articolo 23 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, nonché sulla compatibilità dello stesso con la fruizione di altri tipi di permesso o congedo da parte dell'altro genitore appartenente allo stesso nucleo familiare.

L'I.n.p.s. con il Messaggio 15 aprile 2020, n. 1621 (**in allegato 1**) risponde a diversi quesiti pervenuti, in ordine alle modalità di richiesta del congedo COVID-19, di cui all'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020 ed alla fruizione dello stesso, integrando quanto già precisato nella Circolare n. 45 del 25 marzo 2020⁽¹⁾.

Con riguardo al **periodo di fruizione**, viene confermato che il congedo è istituito per la cura dei figli durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, avente avuto decorrenza dal 5 marzo 2020.

Ricorda l'Istituto che il congedo in esame può essere fruito **da uno solo** dei genitori oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni e nel limite comunque dei 15 giorni massimo.

Viene affermato infatti dall'I.n.p.s. che i quindici giorni vengono riconosciuti "per nucleo familiare" e **non in relazione al numero dei figli**, a condizione che l'altro genitore:

- non fruisca di trattamenti a sostegno del reddito per sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
- non sia disoccupato;
- non svolga alcuna attività lavorativa.

L'Istituto ha precisato e ribadito che:

- a) i lavoratori dipendenti che si siano astenuti dall'attività lavorativa per una ragione diversa dal congedo in esame (ad esempio dietro richiesta di permesso o ferie), nel periodo di fruizione previsto per detto congedo, ossia dal 5 marzo sino al termine della sospensione dei servizi educativi, possono presentare domanda di congedo COVID-19 anche riferita a periodi pregressi, decorrenti comunque dalla citata data del 5 marzo e per un periodo non superiore a 15 giorni, mediante le procedure telematiche attivate dall'Istituto. Si evidenzia, in merito, che l'I.n.p.s., con Messaggio 16 aprile 2020, n. 1648 (**in allegato 2**), ha disposto che: "*alla luce del D.P.C.M del 10 aprile 2020⁽²⁾, che prevede la **proroga ulteriore del periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, su conforme parere ministeriale, sono prorogati fino al 3 maggio 2020 anche i termini per la fruizione dei 15 giorni di congedo in parola***".
- b) il congedo in commento può essere richiesto anche in **maniera frazionata a giorni**, alternando il congedo medesimo con lo svolgimento di attività lavorativa o, ancora, con altre tipologie di permesso o congedo⁽³⁾;

⁽¹⁾ Si veda la Circolare dell'Ufficio Legislazione prot. RNS L49 – del 31 marzo 2020.

⁽²⁾ Si veda la Circolare dell'Ufficio Legislazione prot. RNS L59 – del 13 aprile 2020.

⁽³⁾ Esemplificativamente, l'alternanza può avvenire con ferie, giorni di permesso ex L. n. 104/1992, congedo parentale.



- c) **i destinatari** del congedo COVID-19 (come già erano stati individuati dall'Istituto) sono i genitori del “**nucleo familiare**”, nel quale siano presenti figli minori di 12 anni, figli minori di 16 anni oppure figli in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'art. 4, della L. n. 104/1992. Con il Messaggio in commento, pertanto, l'I.n.p.s. sottolinea ulteriormente che il nucleo familiare del genitore richiedente il congedo COVID-19 è costituito dai soggetti componenti la famiglia anagrafica e precisa che ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. n. 223/89 si considera famiglia anagrafica “*l'insieme di persone legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi, coabitanti ed aventi dimora abituale nello stesso Comune*”.

L'Istituto precisa che coniugi separati o divorziati fanno parte dello stesso nucleo familiare qualora continuino a risiedere nella stessa abitazione, mentre se i genitori risultano avere due diverse residenze costituiscono due diversi “nuclei familiari”.

Nel caso in cui sia stato disposto l'affido esclusivo dei minori ad uno solo dei genitori, in nuclei diversi, il congedo potrà essere fruito dal solo genitore con l'affido esclusivo.

Per quanto riguarda il “concetto di **lavoratore disoccupato**”, in presenza del quale all'interno del nucleo familiare non può essere fruito il congedo COVID-19 da parte dell'altro genitore, l'I.n.p.s. ricorda che, ai sensi dell'art 19⁽⁴⁾ del D.l.vo n. 150/2015, è disoccupato il lavoratore **privo di impiego** che dichiara la propria immediata disponibilità (DID) allo svolgimento di attività lavorativa, nonché alla partecipazione a misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego.

E', altresì, considerato disoccupato il lavoratore titolare di un reddito di lavoro dipendente o di lavoro autonomo di ammontare corrispondente all'imposta lorda uguale o inferiore alle detrazioni spettanti di cui all'art. 13 (Altre detrazioni) del D.P.R. n. 917/1986, pari rispettivamente a euro 8.145 ed a euro 4.800⁽⁵⁾.

Il Messaggio prosegue poi con l'indicazione puntuale di diversi casi di incompatibilità e di compatibilità del congedo COVID-19 con altri istituti, per una disamina dei quali si rinvia direttamente all'attenta lettura del Messaggio in allegato; tuttavia, preme evidenziare quanto segue:

⁽⁴⁾ Articolo 19

Stato di disoccupazione

“1. Sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego. (1)

2. I riferimenti normativi allo stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 181 del 2000, si intendono riferiti alla definizione di cui al presente articolo.

3. Lo stato di disoccupazione è sospeso in caso di rapporto di lavoro subordinato di durata fino a sei mesi.

4. Allo scopo di accelerare la presa in carico, i lavoratori dipendenti possono effettuare la registrazione di cui al comma 1 dal momento della ricezione della comunicazione di licenziamento, anche in pendenza del periodo di preavviso. Nei casi di cui al presente comma i lavoratori sono considerati “a rischio di disoccupazione”.

5. Sulla base delle informazioni fornite in sede di registrazione, gli utenti dei servizi per l'impiego vengono assegnati ad una classe di profilazione, allo scopo di valutarne il livello di occupabilità, secondo una procedura automatizzata di elaborazione dei dati in linea con i migliori standard internazionali.

6. La classe di profilazione è aggiornata automaticamente ogni novanta giorni, tenendo conto della durata della disoccupazione e delle altre informazioni raccolte mediante le attività di servizio.

7. Allo scopo di evitare l'ingiustificata registrazione come disoccupato da parte di soggetti non disponibili allo svolgimento dell'attività lavorativa, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto le norme nazionali o regionali ed i regolamenti comunali che condizionano prestazioni di carattere sociale allo stato di disoccupazione si intendono riferite alla condizione di non occupazione. Sulla base di specifiche convenzioni l'ANPAL consente alle amministrazioni pubbliche interessate l'accesso ai dati essenziali per la verifica telematica della condizione di non occupazione”.

⁽⁵⁾ Decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4, Art. 4, comma 15-quater.

“Per le finalità di cui al presente decreto e ad ogni altro fine, si considerano in stato di disoccupazione anche i lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917”.



- il congedo COVID-19 è **incompatibile** con la contestuale fruizione, da parte dell'altro genitore, di strumenti a sostegno del reddito quali, esemplificativamente, Cigo, Cig in deroga, Assegno Ordinario, Naspi.

Nell'ipotesi di percezione di trattamenti di integrazione salariale, l'incompatibilità opera solo in riferimento ai giorni di sospensione dell'attività per l'intera giornata. Nel caso in cui invece l'integrazione salariale sia percepita in relazione ad una riduzione di orario, l'altro genitore può beneficiare del congedo in esame.

Precisa inoltre l'I.n.p.s. che, qualora il genitore lavoratore dipendente destinatario di un qualsivoglia ammortizzatore sociale, nel periodo di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, voglia avvalersi della facoltà di fruire del congedo COVID-19, può optare di fruire di quest'ultimo, in luogo della medesima integrazione salariale;

- il congedo COVID-19 è **compatibile** con l'estensione della durata (12 giorni) dei permessi retribuiti ex L. n. 104/1992, in ragione di quanto sancito dal comma 5⁽⁶⁾ dell'art. 23 del dl n. 18/2020. Ne consegue che, lo stesso lavoratore può avvalersi, nello stesso mese, del congedo COVID-19 e dei permessi retribuiti di cui alla L. n. 104/1992, compresi i 12 giorni aggiuntivi

Circa la gestione dei **12 giorni di congedo aggiuntivo previste dall'articolo 24 del decreto-legge n. 18/2020** e dei **permessi "ordinari" di cui all'articolo 33 commi 3 e 6 della L.104/92**, l'I.n.p.s. precisa, in applicazione delle regole generali sottese alla fruizione dei citati permessi, che:

- a) in caso di **CIG/FIS con sospensione a zero ore**, le giornate di permesso non potranno essere riconosciute;
- b) **in caso di CIG/FIS con riduzione di orario**, le 12 giornate potranno essere fruito riproponendo le giornate spettanti in base alla ridotta prestazione lavorativa richiesta, secondo le regole del part-time verticale.

Cordiali saluti.

a cura
Ufficio Legislazione del lavoro

Allegati:

- Messaggio I.n.p.s. 15 aprile 2020, n. 1621
- Messaggio I.n.p.s. 16 aprile 2020, n. 1648

⁽⁶⁾ Comma 5, art. 23

“Ferma restando l'estensione della durata dei permessi retribuiti di cui all'articolo 24, il limite di età di cui ai commi 1 e 3 non si applica in riferimento ai figli con disabilità 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”.