

OGGETTO: **LAVORATORI SUBORDINATI GENITORI DI FIGLI FINO AI 12 ANNI**
CHIARIMENTI INPS SULLE FRUIZIONE E LA CUMULABILITÀ DELLE TRENTA
GIORNATE COMPLESSIVE DI CONGEDO INDENNIZZATO

L'art. 72, comma 1, lett. a), del d.l. n. 34/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS 27/2020) ha modificato, dal 19 maggio scorso, la norma di cui all'art. 23 del d.l. n. 18/2020 (convertito in legge n. 27/2020 - CONFIMI ROMAGNA NEWS 25/2020), che aveva attribuito (dal 5 marzo 2020) un congedo indennizzato ai lavoratori del settore privato 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 ^(*) (CONFIMI ROMAGNA NEWS 21, 16, 15 e 11 del 2020).

In forza di tali modifiche, dal 5 marzo e **fino al 31 luglio 2020**, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire, per i figli di età non superiore ai 12 anni, di uno specifico congedo per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a **trenta giorni**, per il quale è riconosciuta un'indennità pari al 50 % della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto per il "congedo di maternità".

Rispetto alla formulazione originaria della norma:

- il numero complessivo delle giornate di congedo è stato innalzato (da 15) a 30. Pertanto, qualora il lavoratore abbia già goduto delle 15 giornate inizialmente previste dall'art. 23 del d.l. n. 18/2020, potrà fruirne per altre 15;
- la loro fruizione non deve più avvenire durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole, bensì **entro il 31 luglio 2020**.

A fronte dei quesiti ricevuti, con messaggio n. 1621/2020, l'INPS ha fornito i seguenti chiarimenti circa le modalità di richiesta del congedo (di cui si tratta) COVID-19 e alla sua compatibilità con la fruizione di altri tipi di permesso/congedo da parte dell'altro genitore appartenente allo stesso nucleo familiare.

Il congedo COVID-19:

- può essere fruito da uno solo dei genitori o da entrambi, ma non negli stessi giorni e sempre nel **limite complessivo (sia individuale che di coppia) di 30 giorni per nucleo familiare (e non per ogni figlio)**;
- spetta 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 o altro genitore disoccupato o non lavoratore**.

^(*) Ai sensi dell'art. 23 del d.l. n. 18/2020, nella sua versione originaria, dal 5 marzo 2020 i genitori lavoratori potevano fruire di un congedo:

- per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 15 giorni;
- per i figli di età inferiore a 12 anni;
- per il quale era riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto per il "congedo di maternità".

I lavoratori dipendenti che non abbiano fruito del congedo parentale o di prolungamento del congedo parentale dal 5 marzo scorso ma che si siano comunque astenuti dall'attività lavorativa (dietro richiesta di permesso o ferie), possono presentare domanda di congedo COVID-19 riferita a periodi pregressi a partire, appunto, dalla citata data del 5 marzo e per un periodo non superiore a 30 giorni.

Il congedo COVID-19 può essere richiesto anche in **modalità frazionata a giorni**, con le stesse modalità del congedo parentale, alternandolo con attività lavorativa ovvero con altre tipologie di permesso o congedo (per es., ferie, congedo parentale, prolungamento del congedo parentale, giorni di permesso ai sensi della legge n. 104/1992, etc.).

Il nucleo familiare del genitore richiedente il congedo COVID-19 è costituito dai soggetti componenti la famiglia anagrafica ^(**) nel periodo della sua fruizione, vale a dire iscritti nello stesso stato di famiglia. I coniugi separati o divorziati fanno parte dello stesso nucleo familiare qualora continuino a risiedere nella stessa abitazione, pur risultando eventualmente in due stati di famiglia distinti. Pertanto, affinché i coniugi separati o divorziati costituiscano due nuclei diversi, è necessario che abbiano due diverse residenze oppure che sia stato disposto l'affido esclusivo dei minori a un solo genitore. Il congedo, in quest'ultimo caso, potrà essere fruito dal solo genitore con l'affido esclusivo a prescindere dalla causale di assenza dell'altro genitore.

Si considera disoccupato il lavoratore:

- privo di impiego che dichiara, in forma telematica al portale nazionale delle politiche del lavoro, 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 (DID; art. 19 del d.lgs. n. 150/2015; CONFIMI RAVENNA NEWS 19/2015);
- il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art. 13 del D.P.R. n. 917/1986, pari, rispettivamente, a 8.145 euro e a 4.800 euro (art. 4, comma 15-quater, del d.l. n. 4/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 26/2019).

Pertanto, ai sensi delle disposizioni testé citate, sono in stato di disoccupazione i soggetti che rilasciano la DID e che, alternativamente, soddisfano uno dei seguenti requisiti:

- non svolgono attività lavorativa sia di tipo subordinato che autonomo;
- sono lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art. 13 del D.P.R. n. 917/1986.

Fuori da queste ipotesi si è in presenza di un soggetto non lavoratore, vale a dire di un soggetto che non è in stato di disoccupazione e che non ha in essere alcun rapporto di lavoro, né di tipo subordinato né di tipo autonomo.

Situazioni di incompatibilità con il congedo COVID-19

Congedo COVID-19

Il congedo COVID-19 non può essere fruito negli stessi giorni da entrambi i genitori, ma solo in modalità alternata tra gli stessi, per un totale complessivo di 30 giorni. Di conseguenza, in

(**) Ai sensi dell'art. 4 del DPR 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 e aventi dimora abituale nello stesso Comune

presenza di domande presentate per le medesime giornate da genitori appartenenti allo stesso nucleo familiare, si accoglierà quella presentata cronologicamente prima e si respingerà l'altra.

Bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting

La fruizione del congedo COVID-19 è incompatibile con la richiesta (alternativa) del bonus per i servizi di baby-sitting di cui al medesimo art. 23 del d.l. n. 18/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS 11/2020), presentata dal genitore stesso o dall'altro appartenente al nucleo familiare.

Congedo parentale

Il congedo COVID-19 è incompatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione del congedo parentale (la cd astensione facoltativa di cui all'art. 32 del d.lgs. n. 151/2001 - CONFIMI ROMAGNA NEWS 1/2017; CONFIMI RAVENNA NEWS 22 e 14 del 2015) per lo stesso figlio da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare. Nei giorni in cui non si fruisce del congedo COVID-19, è possibile godere di giorni di congedo parentale.

Riposi giornalieri della madre o del padre

La fruizione del congedo COVID-19 **non è compatibile** con il contemporaneo (negli stessi giorni) godimento, da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo, dei riposi giornalieri di cui agli artt. 39 e 40 del d.lgs. n. 151/2001 (cd riposi per **allattamento**) fruiti per lo stesso figlio.

Cessazione del rapporto di lavoro o dell'attività lavorativa

Il congedo COVID-19 non può essere fruito dal genitore disoccupato o comunque privo di alcun rapporto di lavoro, sia di tipo subordinato che di tipo autonomo. Qualora la cessazione dell'attività lavorativa intervenga durante la fruizione di un periodo di congedo COVID-19 richiesto, il suo godimento si interromperà con la cessazione stessa del rapporto di lavoro e le giornate successive non saranno computate né indennizzate. L'incompatibilità sussiste anche nel caso in cui l'altro genitore appartenente al nucleo familiare cessi l'attività o il rapporto di lavoro.

Strumenti a sostegno del reddito per sospensione o cessazione dell'attività lavorativa

La fruizione del congedo COVID-19 è incompatibile con la contemporanea (ossia negli stessi giorni) percezione, da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare, di strumenti a sostegno del reddito quali, per es., cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria, in deroga, assegno ordinario, CISOA (cassa integrazione per i lavoratori agricoli), NASpl e DIS-COLL.

In particolare, in caso di genitori beneficiari di trattamenti di integrazione salariale, l'incompatibilità opera solo nei casi e limitatamente ai giorni di sospensione dell'attività lavorativa per l'intera giornata.

Diversamente, nel caso in cui il genitore sia beneficiario di un trattamento di integrazione salariale per riduzione di orario di lavoro, per cui continua a dover prestare la propria attività lavorativa, ancorché a orario ridotto, l'altro genitore può fruire del congedo COVID-19.

Il genitore lavoratore **dipendente destinatario di un qualsiasi trattamento di integrazione salariale** che, nel periodo di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, voglia avvalersi della facoltà di astenersi dal lavoro, **può optare di fruire del congedo COVID-19**. Le due tutele –

non cumulabili – hanno, infatti, diversi presupposti e distinte finalità, nonché un differente trattamento economico.

Situazioni di compatibilità con il congedo COVID-19

Malattia

In caso di malattia di uno dei genitori appartenente allo stesso nucleo familiare, l'altro genitore può fruire del congedo COVID-19 oppure del congedo parentale, in quanto la presenza di un evento morboso potrebbe presupporre un'incapacità di prendersi cura del figlio.

Maternità/paternità

In caso di congedo di maternità/paternità dei lavoratori dipendenti, l'altro genitore non può fruire del congedo COVID-19 per lo stesso figlio. Qualora ci siano più figli nel nucleo familiare oltre a quello per cui si fruisce del congedo di maternità/paternità, l'altro genitore può godere del congedo COVID-19 per la cura degli altri figli.

In caso di percezione di indennità di maternità/paternità da parte degli iscritti alla "Gestione separata" INPS o dei lavoratori autonomi, l'altro genitore può fruire del congedo COVID-19 solo se chi gode dell'indennità di maternità/paternità stia prestando attività lavorativa durante il periodo indennizzabile. La fruizione del congedo COVID-19 da parte dell'altro genitore è compatibile se nel nucleo familiare vi sono altri figli oltre a quello per il quale è percepita l'indennità di maternità/paternità.

Lavoro agile

La fruizione del congedo COVID-19 è compatibile con la prestazione di "lavoro agile" (cd *smart-working*) dell'altro genitore, in quanto il genitore che svolge l'attività lavorativa "da casa" non può comunque occuparsi della cura dei figli.

Ferie

La fruizione del congedo COVID-19 è compatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione di ferie dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare.

Aspettativa non retribuita

L'aspettativa non retribuita determina una sospensione del rapporto di lavoro e non una cessazione dello stesso; per tale ragione il soggetto che ne beneficia non può essere qualificato come disoccupato o non occupato. Ne consegue la compatibilità della fruizione del congedo COVID-19 con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione di aspettativa non retribuita da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare.

Part-time e lavoro intermittente

Considerato che sia il lavoratore part-time che il lavoratore intermittente hanno in essere un valido rapporto e non sono, dunque, né disoccupati, né inoccupati, la fruizione del congedo COVID-19 da parte dell'altro genitore è compatibile ed è fruibile anche durante le giornate di pausa contrattuale dell'altro genitore.

Indennità di cui agli articoli 27, 28, 29, 30 e 38 del d.l. n. 18/2020

L'art. 31 del d.l. n. 18/2020 stabilisce che le indennità di cui agli artt. 27, 28, 29, 30 e 38 ^(***) sono tra loro incompatibili, non anche con il congedo COVID-19.

(***) **Articoli 27, 28, 29, 30 e 38 del d.l. n. 18/2020**

Art. 27**Indennità professionisti e lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa**

1. Ai liberi professionisti titolari di partita iva attiva alla data del 23 febbraio 2020 e ai lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa attivi alla medesima data, iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, è riconosciuta un'indennità per il mese di marzo pari a 600 euro. L'indennità di cui al presente articolo non concorre alla formazione del reddito ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

2. L'indennità di cui al presente articolo è erogata dall'INPS, previa domanda, nel limite di spesa complessivo di 203,4 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.

3. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.

Art. 28**Indennità lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali dell'Ago**

1. Ai lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'Ago, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, ad esclusione della Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, è riconosciuta un'indennità per il mese di marzo pari a 600 euro. L'indennità di cui al presente articolo non concorre alla formazione del reddito ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

2. L'indennità di cui al presente articolo è erogata dall'INPS, previa domanda, nel limite di spesa complessivo di 2.160 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.

3. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.

Art. 29**Indennità lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali**

1. Ai lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore della presente disposizione, non titolari di pensione e non titolari di rapporto di lavoro dipendente alla data di entrata in vigore della presente disposizione, è riconosciuta un'indennità per il mese di marzo pari a 600 euro. L'indennità di cui al presente articolo non concorre alla formazione del reddito ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

2. L'indennità di cui al presente articolo è erogata dall'INPS, previa domanda, nel limite di spesa complessivo di 103,8 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non possono essere adottati altri provvedimenti concessori.

3. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.

Art. 30**Indennità lavoratori del settore agricolo**

1. Agli operai agricoli a tempo determinato, non titolari di pensione, che nel 2019 abbiano effettuato almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo, è riconosciuta un'indennità per il mese di marzo pari a 600 euro. L'indennità di cui al presente articolo non concorre alla formazione del reddito ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

La fruizione del congedo COVID-19, pertanto, è compatibile con la percezione di una delle predette indennità, sia da parte del genitore richiedente che da parte dell'altro genitore presente nel nucleo familiare.

Chiusura delle attività commerciali per emergenza COVID-19

La fruizione del congedo COVID-19 è compatibile con la sospensione obbligatoria dell'attività da lavoro autonomo disposta durante il periodo di emergenza epidemiologica, trattandosi, appunto, di "sospensione" dell'attività lavorativa e non di una "cessazione" della stessa.

Permessi per assistere figli con disabilità. Ipotesi di compatibilità

Il genitore lavoratore dipendente può cumulare, nell'arco dello stesso mese, il congedo COVID-19 con i permessi spettanti al lavoratore portatore di handicap in situazione di gravità/che assiste una persona con handicap in situazione di gravità di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992 (compresi i 12 giorni ulteriori previsti dall'art. 24 del d.l. n. 18/2020, convertito in legge n. 27/2020, successivamente modificato dal d.l. n. 34/2020 - CONFIMI ROMAGNA NEWS 11 e 30 del 2020), anche se fruiti per lo stesso figlio.

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'art. 33 del d.lgs n. 151/2001 e con il congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, del medesimo decreto legislativo, anche fruito per lo stesso figlio.

Le citate giornate previste dall'art. 24 del d.l. n. 18/2020 sono soggette alle regole generali dei permessi di cui alla legge n. 104/1992. Pertanto, **in caso di Cigo/assegno ordinario con sospensione a zero ore, non vengono riconosciute le giornate di permesso; in caso di Cigo/assegno ordinario con riduzione di orario, le giornate possono essere fruiti**

2. L'indennità di cui al presente articolo è erogata dall'INPS, previa domanda, nel limite di spesa complessivo di 396 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non possono essere adottati altri provvedimenti concessori.

3. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126..

Art. 38

Indennità lavoratori dello spettacolo

1. Ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni Lavoratori dello spettacolo, con almeno 30 contributi giornalieri versati nell'anno 2019 al medesimo Fondo, cui deriva un reddito non superiore a 50.000 euro, e non titolari di pensione, è riconosciuta un'indennità per il mese di marzo pari a 600 euro. L'indennità di cui al presente articolo non concorre alla formazione del reddito ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

2. Non hanno diritto all'indennità di cui al comma 1 i lavoratori titolari di rapporto di lavoro dipendente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

3. L'indennità di cui al presente articolo è erogata dall'INPS, previa domanda, nel limite di spesa complessivo di 48,6 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non possono essere adottati altri provvedimenti concessori.

4. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.

riproporzionando le giornate spettanti in base alla ridotta prestazione lavorativa richiesta, secondo le regole del part-time verticale.

È inoltre possibile fruire del congedo COVID-19 nelle stesse giornate in cui l'altro genitore presente nel nucleo familiare stia fruendo, anche per lo stesso figlio, dei permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, del prolungamento del congedo parentale di cui all'art. 33 del d.lgs. n. 151/2001 o del congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, del medesimo decreto legislativo; ciò in quanto si tratta di benefici diretti a salvaguardare due situazioni diverse non contemporaneamente tutelabili tramite l'utilizzazione di un solo istituto.