

OGGETTO: **CONGEDO INDENNIZZATO DEI GENITORI PER LA CURA DEI MINORI E ESTENSIONE DEI PERMESSI RETRIBUITI DI CUI ALLA LEGGE N. 104/1992 ISTRUZIONI INPS SULLE MODIFICHE APPORTATE DAL DECRETO-LEGGE N. 34/2020**

L'art. 23 del d.l. 17/03/20, n. 18 - recante "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", e convertito, con modificazioni, dalla legge 24/04/20, n. 27 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11/2020) - ha introdotto un congedo indennizzato (cosiddetto congedo COVID-19) 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, disposto con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2020, per far fronte all'emergenza epidemiologica COVID-19.

L'art. 24 del d.l. n. 18/2020 ha, inoltre, previsto l'incremento del numero di giorni di permesso retribuiti di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104^(*), di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

Il congedo COVID-19 di cui all'art. 23 del d.l. n.18/2020 può essere fruito:

- dai genitori lavoratori dipendenti del settore privato, dai lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e dai lavoratori autonomi iscritti all'INPS;
- da uno solo dei genitori oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni, per la cura di tutti i figli e la fruizione è subordinata alla 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.

In alternativa al menzionato congedo è prevista la possibilità per i genitori di richiedere un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting o integrativi dell'infanzia, nelle modalità e secondo le istruzioni fornite dall'INPS (da ultimo, con la circolare n. 73/2020, disponibile con un click su <https://www.inps.it/CircolariZIP/Circolare%20numero%2073%20del%2017-06-2020.pdf>).

(*) Art. 33, commi 3 e 6 della legge n. 104/1992

3. A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

Ferme restando le indicazioni fornite con la circolare n. 45/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 15/2020) e con il messaggio n. 1621/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 32/2020), con la circolare 09/07/20, n. 81, l'INPS ha fornito le seguenti istruzioni circa le modifiche apportate, dagli articoli 72 e 73 del d.l. 19/05/20, n. 34, rispettivamente, alla durata del congedo COVID-19 e all'ampliamento del periodo di fruizione dello stesso, nonché all'estensione dei permessi retribuiti di cui alla legge n. 104/1992.

L'art. 72, comma 1, lettera b), del d.l. n. 34/2020, inoltre, ha modificato il comma 6 dell'art. 23 del d.l. n. 18/2020, e previsto la **possibilità di fruire, per i figli minori di anni 16, di ulteriori periodi di astensione dal lavoro per l'intero periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado**, in aggiunta a quanto previsto nei commi da 1 a 5 del medesimo art. 23, **per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato, «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 che non vi sia altro genitore non lavoratore, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro».**

Trattandosi di aspetti inerenti alla tutela lavoristica del lavoratore senza diritto all'indennità e alla contribuzione figurativa, **per tali periodi di astensione l'INPS non ha competenza in materia e, pertanto, le domande devono essere presentate ai soli datori di lavoro.**

Ampliamento del periodo di fruizione e delle giornate fruibili ed indennizzabili per congedo COVID-19

Il decreto-legge n. 34/2020, con l'art. 72, comma 1, lettera a), modificativo dell'art. 23, comma 1, del decreto-legge n. 18/2020, estende il periodo in cui è possibile fruire del congedo COVID-19, individuando un arco temporale che decorre dal 5 marzo 2020 e termina il 31 luglio 2020, superando, quindi, il precedente limite temporale del 3 maggio 2020.

È stato altresì aumentato da 15 a 30 il numero di giorni fruibili dai genitori per l'assistenza ai figli durante il predetto periodo, alle medesime condizioni previste nell'art. 23 del decreto-legge n. 18/2020.

Ne consegue che i genitori possono fruire di congedo COVID-19, alternativamente e per un periodo massimo (individuale e di coppia) di 30 giorni, per la cura di tutti i figli e non per ciascun figlio.

Tali modifiche interessano tutte le categorie lavorative a cui è destinato il congedo COVID-19, ossia i **lavoratori dipendenti del settore privato**, i **lavoratori iscritti alla Gestione separata** di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995, e i **lavoratori autonomi iscritti all'INPS.**

L'art. 72 del decreto-legge n. 34/2020 non ha apportato modifiche al comma 5 dell'art. 23 del decreto legge n. 18/2020; pertanto i genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 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, ferma restando l'estensione della durata dei permessi retribuiti di cui all'art. 24 del decreto-legge n. 18/2020 (cfr. il successivo paragrafo “Estensione dei permessi retribuiti di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della

legge n. 104/1992 per i lavoratori dipendenti del settore privato”), possono fruire di congedo COVID-19, alternativamente e per un periodo massimo (individuale e di coppia) di 30 giorni, anche oltre il limite di 12 anni di età previsto dai commi 1 e 3 dell’art. 23 del decreto-legge n. 18/2020, secondo le indicazioni già fornite al paragrafo 5 della circolare n. 45/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 15/2020).

Periodi di congedo COVID-19 e conversione d’ufficio dei periodi di congedo parentale e di prolungamento del congedo parentale

La domanda di congedo COVID-19, a partire dal 29 marzo 2020 - data di rilascio della specifica procedura di presentazione telematica - può essere presentata da tutte le categorie lavorative sopra indicate, per un massimo di 30 giorni nel periodo dal 5 marzo e fino al 31 luglio 2020 e può riferirsi anche a periodi di astensione fruiti prima della data di presentazione della domanda stessa, purché non anteriori al 5 marzo 2020.

Il comma 2 dell’art. 23 del decreto-legge n. 18/2020 dispone la conversione d’ufficio in congedo COVID-19 degli eventuali periodi di congedo parentale e di prolungamento di congedo parentale, fruiti dai genitori durante l’arco temporale citato fino ad un massimo di 30 giorni.

Tuttavia, considerato che dal 29 marzo 2020 è stata rilasciata apposita procedura di presentazione telematica delle domande di congedo COVID-19, la conversione interessa solo le domande presentate prima del 29 marzo 2020 dai lavoratori dipendenti del settore privato e la trasformazione interessa le domande di congedo presentate dal 17 marzo 2020 al 28 marzo 2020 dai lavoratori iscritti alla Gestione separata e dai lavoratori autonomi iscritti all’INPS.

Considerato il dettato normativo per cui la conversione d’ufficio è disposta per legge dal comma 2 dell’art. 23 del decreto-legge n. 18/2020, non è possibile richiedere l’annullamento della suddetta conversione/trasformazione in congedo COVID-19 dei periodi di congedo parentale e di prolungamento di congedo parentale effettivamente già fruiti.

Qualora non sussistano i requisiti di legge per la fruizione del congedo COVID-19, si provvede alla definizione delle domande di congedo parentale originariamente richieste.

Non sono altresì rinunciabili i periodi di congedo COVID-19 effettivamente fruiti, avendo esercitato il genitore, al momento di presentazione della domanda, la scelta di uno specifico titolo di assenza connesso alla finalità per la quale è stato istituito.

Le domande di congedo parentale o prolungamento del congedo presentate a partire dal 29 marzo 2020 per periodi ricadenti nell’arco temporale ricompreso dal 5 marzo 2020 al 31 luglio 2020, invece, sono oggetto di conversione/trasformazione d’ufficio in domande di congedo COVID-19 sia in quanto, da quella data, è possibile esercitare l’opzione di fruire dell’una o dell’altra tipologia di congedo sia alla luce dell’estensione al 31 luglio 2020 del periodo di fruizione del congedo COVID-19, nonché del possibile accesso al bonus alternativo di cui al comma 8 del medesimo art. 23 del decreto-legge n. 18/2020.

Tuttavia, chi avesse presentato domanda di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale in luogo di una domanda di congedo COVID-19 durante i giorni di attesa della proroga della misura (per es. dal 4 al 19 maggio 2020) potrà presentare una nuova domanda di congedo COVID-19, in sostituzione della precedente domanda di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale, senza necessità di invio di formale comunicazione di annullamento della domanda di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale.

In questo caso, i lavoratori dipendenti con pagamento dell'indennità anticipato dal datore di lavoro, devono dare tempestiva comunicazione al proprio datore di lavoro della presentazione all'INPS di nuove domande di periodi di congedo COVID-19, in luogo delle precedenti domande di congedo parentale o prolungamento di congedo parentale, al fine della corretta corresponsione dell'indennità del congedo COVID-19 pari al 50% della retribuzione in luogo dell'indennità del congedo parentale pari al 30% della retribuzione, nonché per permettere al datore stesso la rettifica dei flussi Uniemens verso l'Istituto, secondo le indicazioni di cui al successivo paragrafo *“Istruzioni per la compilazione delle denunce contributive per i datori di lavoro”*.

Anche i lavoratori iscritti alla Gestione separata con committente devono tempestivamente comunicare allo stesso la presentazione di nuove domande di periodi di congedo COVID-19 in luogo di precedenti domande di congedo parentale.

Modalità di presentazione delle domande di congedo COVID-19

La specifica procedura di presentazione di congedo COVID-19 utilizza la stessa procedura di “Domanda di congedo parentale”, all'interno della quale, dopo la compilazione dei dati anagrafici dell'altro genitore, è richiesto di opzionare la scelta di presentare domanda per il congedo COVID-19 o domanda per il congedo COVID-19 con figlio disabile oppure se si vuole proseguire con la presentazione della normale domanda di congedo parentale.

L'utente può visualizzare la lista di tutte le domande di maternità inoltrate all'Istituto mediante diversi canali telematici (on line, patronato, Contact Center Multicanale) cliccando sulla voce di menu “Consultazione domande”.

Inoltre, premesso che il comma 2 dell'art. 23 del decreto-legge n. 18/2020 dispone la conversione d'ufficio in congedo COVID-19 delle domande di congedo parentale e di prolungamento del congedo parentale, i periodi oggetto di conversione/trasformazione in periodi di congedo COVID-19, possono essere visualizzati dall'utente con le seguenti modalità:

- 1) tramite il portale web, se si è in possesso del codice PIN rilasciato dall'Istituto (oppure di SPID, CIE, CNS), utilizzando gli appositi servizi raggiungibili direttamente dalla home page del sito www.inps.it. Gli stessi servizi sono anche raggiungibili dal menu “Prestazioni e servizi”, nell'elenco “Tutti i servizi”:
 - selezionando la lettera “M”, con il titolo [“Maternità e congedo parentale lavoratori dipendenti, autonomi, gestione separata”](#);
 - selezionando la lettera “D”, con il titolo [“Domande per Prestazioni a sostegno del reddito”](#), “Disabilità”;

- 2) tramite il Contact center integrato, sempre attraverso il PIN INPS, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- 3) tramite i Patronati, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

L'applicazione "Domande di Maternità online" prevede la voce di menu "Consultazione pratiche"; tale funzione presenta la lista di tutte le pratiche di maternità presenti nei sistemi dell'Istituto. Nella lista è specificato il tipo pratica e, cliccando sulla lente, il sistema mostra i dati riepilogativi della pratica e lo stato di lavorazione. Le pratiche per periodi di congedo COVID-19 riportano nella colonna "Tipo pratica" la dicitura "Congedo COVID-19".

Estensione dei permessi retribuiti di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992 per i lavoratori dipendenti del settore privato

L'art. 73 del decreto-legge n. 34/2020 ha previsto l'incremento del numero di **giorni di permesso retribuiti** di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, di **ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020**.

Di conseguenza, i soggetti aventi diritto ai permessi in questione hanno potuto godere, in aggiunta ai tre giorni mensili già previsti dalla legge n. 104/1992 (3 per il mese di maggio e 3 per il mese di giugno), di ulteriori 12 giornate lavorative da fruire complessivamente nell'arco dei predetti due mesi.

I 12 giorni potevano essere fruiti anche consecutivamente nel corso di un solo mese, ferma restando la fruizione mensile dei tre giorni ordinariamente prevista.

Le 12 giornate di cui all'art. 73 del decreto-legge in esame, così come i tre giorni ordinariamente previsti dall'art. 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, potevano essere fruiti anche frazionandoli in ore.

Con riguardo a tali 12 giornate fruibili tra maggio e giugno 2020 si applicano tutte le indicazioni già fornite al paragrafo 6 della circolare n. 45/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 15/2020), relativamente alle dodici giornate già previste dal decreto-legge n. 18/2020, all'art. 24, per i mesi di marzo e aprile 2020.

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 maggio e giugno, non era tenuto a presentare una nuova domanda, per la fruizione delle suddette ulteriori giornate. In tale caso, i datori di lavoro dovevano considerare validi i provvedimenti di autorizzazione già emessi.

I datori di lavoro comunicano all'INPS le giornate di congedo fruito dai lavoratori, attraverso il flusso Uniemens, utilizzando i codici evento e i codici conguaglio, già istituiti con la circolare n. 45/2020, richiamati al successivo paragrafo "Istruzioni per la compilazione delle denunce contributive per i datori di lavoro".

Per i casi di pagamento diretto, l'indennità è erogata dall'INPS.

La domanda era invece necessaria in assenza di provvedimenti di autorizzazione in corso di validità. In tale caso i lavoratori dovevano presentare domanda secondo le modalità già previste per i permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992. Il conseguente provvedimento di autorizzazione doveva 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 rientranti nei mesi di maggio e giugno, poteva avvenire esclusivamente successivamente alla data della domanda.

Compatibilità del congedo COVID-19 con il bonus baby-sitting e il bonus per l'iscrizione ai centri estivi o ai servizi integrativi per l'infanzia

In alternativa al congedo COVID-19, il comma 8 del menzionato art. 23 del decreto-legge n. 18/2020, come modificato dall'art. 72, comma 1, lettera c), del decreto-legge n. 34/2020, ha previsto la possibilità per i genitori di richiedere un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting o, in alternativa, per l'iscrizione ai centri estivi o ai servizi integrativi per l'infanzia, nel limite massimo complessivo di 1.200 euro o, nel caso di lavoratori dipendenti di cui all'art. 25, comma 3, del citato decreto-legge n. 18/2020, di 2.000 euro.

Viste le modifiche introdotte dal citato decreto-legge n. 34/2020 e a seguito del riscontro da parte del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali per la corretta interpretazione del dettato normativo, si rappresentano, fermi restando il principio di alternatività tra le misure e l'arco temporale di riferimento (dal 5 marzo al 31 luglio), i seguenti casi di compatibilità/incompatibilità:

- in assenza di qualsiasi domanda di bonus presentata da uno dei due genitori è possibile fruire di un massimo di 30 giorni di congedo COVID-19;
- in presenza di una o più domande di bonus baby-sitting per un importo pari o inferiore a 600 euro, presentate da uno o da entrambi i genitori, è possibile fruire di un massimo 15 giorni di congedo COVID-19;
- in presenza di una o più domande di bonus baby-sitting per un importo superiore a 600 euro, presentate da uno o da entrambi i genitori, non è possibile fruire di congedo COVID-19.

In caso di genitori lavoratori dipendenti di cui all'art. 25, comma 3, del citato decreto-legge n. 18/2020, il limite di importo di 600 euro, è aumentato a 1.000 euro.

Pertanto, sulla base di quanto sopra esposto, nel caso in cui all'interessato sia stata respinta la domanda di congedo COVID-19, presentata in data antecedente al 9 luglio 2020, il medesimo può chiedere il riesame di tale domanda oppure presentare nuova domanda di congedo COVID-19 per lo stesso o altro periodo.

Eventuali ricorsi amministrativi avverso i provvedimenti di diniego delle domande di congedo COVID-19 sono presi in carico dalle Strutture territoriali competenti dell'INPS e riesaminati in autotutela. Pertanto, anche i ricorsi già presentati presso il Comitato Provinciale di cui all'art. 46 della legge 9 marzo 1989, n. 88, sono definiti dalla Struttura territorialmente competente come riesame amministrativo in autotutela.

Resta ferma la possibilità per il cittadino del ricorso all'autorità giudiziaria.

Istruzioni per la compilazione delle denunce contributive per i datori di lavoro

Datori di lavoro con dipendenti iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e ad altri fondi speciali

Per la corretta gestione dei congedi COVID-19, già introdotti dal decreto-legge n. 18/2020, e ampliati con il successivo decreto-legge n. 34/2020, nel flusso Uniemens sono stati previsti i seguenti codici evento riferiti ai lavoratori dipendenti del settore privato:

- **MV2**: congedo parentale di cui all'art. 23, comma 1, del DL n. 18/2020 convertito con modificazioni dalla legge n. 27/2020 e modificato dall'art. 72 comma 1 lettera a DL 34/2020 riferito a figli di età non superiore a dodici anni;
- **MV3**: congedo parentale di cui all'art. 23, comma 5, del DL n. 18/2020 e art. 72 comma 1 lettera a DL 34/2020, privo di limite di età, e riferito a figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. n. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale;
- **MV4**: estensione di cui all'art. 24 del DL n. 18/2020 convertito con modificazioni dalla legge n.27/2020 e modificato dall'art. 73 comma 1 DL 34/2020 dei giorni di permesso previsti dall'art. 33, commi 3 e 6, della L. n. 104/92; il codice identifica la fruizione giornaliera;
- **MV5**: estensione di cui all'art. 24 del DL n. 18 del 17/03/2020 dei giorni di permesso previsti dall'art. 33, commi 3 e 6, della L. n. 104/92; il codice identifica la fruizione oraria.

La durata massima dei congedi denominati **MV2** e **MV3**, per effetto delle modifiche introdotte dall'art. 72 del citato decreto-legge n. 34/2020, è di trenta giorni, decorrenti dal 5 marzo al 31 luglio 2020, la fruizione può essere continuativa o frazionata, ma sempre giornaliera.

I congedi di cui alla legge n. 104/1992 possono essere fruiti giornalmente (**MV4**) ovvero su base oraria (**MV5**) in analogia a quanto avviene per i tre giorni mensili in uso.

Nella compilazione del flusso, dovrà essere valorizzata la causale dell'assenza nell'elemento <CodiceEvento> di <Settimana> procedendo alla valorizzazione del "tipo copertura" delle settimane in cui si collocano gli eventi con le consuete modalità.

Pertanto, dovrà essere indicato nell'elemento <DiffAccredito> il valore della retribuzione "persa" a motivo dell'assenza.

Per tutti gli eventi richiamati è prevista la compilazione dell'elemento <InfoAggEvento>, in cui va precisato il codice fiscale del soggetto per cui si fruisce il congedo.

Nel caso di **MV2** il codice fiscale da inserire sarà quello del figlio minore, di età non superiore a dodici anni; nel caso di **MV3** dovrà essere inserito il codice fiscale del figlio con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992, iscritto a scuole di ogni ordine e grado o ospitato in centri diurni a carattere assistenziale. Nel caso di **MV4** e di **MV5** dovrà essere inserito il codice fiscale del congiunto per la cui assistenza sono riconosciuti i giorni di permesso di cui dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992, ovvero il

codice fiscale del lavoratore nel caso di giorni di permesso fruiti ai sensi dell'art. 33, comma 6, della legge n. 104/1992.

Trattandosi di eventi giornalieri o orari, a durata circoscritta, è prevista la compilazione del calendario giornaliero.

Nell'elemento <Giorno> interessato dall'evento dovranno essere fornite le informazioni, di seguito specificate, utili a delineare la tipologia e durata dell'evento, nonché ricostruire correttamente l'estratto conto.

Nel caso degli eventi la cui fruizione è di tipo giornaliera (**MV2, MV3, MV4**):

Elemento <Lavorato> = **N**

Elemento <TipoCoperturaGiorn> = **1**

Elemento <CodiceEventoGiorn> = **MV2 / MV3 / MV4**

Elemento <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> = Codice fiscale del soggetto per il quale si fruisce del congedo, come sopra specificato.

In caso di fruizione oraria (evento **MV5**):

Elemento <Lavorato> = **S**

Elemento <TipoCoperturaGiorn> = **2**

Elemento <CodiceEventoGiorn> = **MV5**

Elemento <NumOreEvento> = Numero ore **MV5** fruiti nel giorno

Elemento <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> = Codice fiscale del soggetto per il quale si fruisce del congedo, come sopra specificato.

Si evidenzia che qualora il lavoratore abbini nella giornata di fruizione del congedo di tipo orario (**MV5**) permesso di altro tipo, in modo da non effettuare affatto la prestazione lavorativa, l'elemento <Lavorato> sarà = **N**.

L'elemento <TipoCoperturaGiorn> sarà = **2** se il permesso di altro tipo è retribuito, sarà = **1** se il permesso di altro tipo NON è retribuito.

Per tutti i nuovi eventi in parola, nel caso di lavoratore del settore Sport e Spettacolo non dovrà essere compilato l'elemento <Settimana>.

Nel caso in cui il lavoratore sia iscritto al Fondo Speciale FS o IPOST, nella sezione Fondo Speciale:

- i giorni in cui esiste un congedo con fruizione oraria (**MV5**) dovranno essere conteggiati come retribuiti sia in caso di <TipoCoperturaGiorn> = 2 abbinato a <Lavorato> = S sia in caso di <TipoCoperturaGiorn> = 2 abbinato a <Lavorato> = N se il permesso di altro tipo è retribuito. Infatti, in entrambe le situazioni viene corrisposta retribuzione. Ne deriva che - in analogia a quanto avviene per le settimane 2 che in estratto conto vengono assimilate alle settimane retribuite - per i lavoratori con anzianità valorizzata in giorni le giornate con <TipoCoperturaGiorn> = 2 verranno esposte in estratto conto secondo il medesimo criterio. Conseguentemente, il periodo di congedo ad ore sarà tracciato sotto il medesimo periodo

retribuito e varrà solo ad integrare la retribuzione di quest'ultimo, cioè solo ai fini della misura della prestazione;

- dovranno essere precisati nei vari campi (L. n. 177/76, IIS, CA, 13esima) le quote analitiche di retribuzione corrispondente al tempo lavorato;
- nei campi 177/76, IIS, CA, 13esima della sottosezione <Figurativi> dovrà essere precisata la ripartizione della retribuzione "persa" già indicata in <DiffAccredito>;
- diversamente i giorni in cui esiste un congedo (MV5) con fruizione oraria abbinato ad altro permesso non retribuito, il <TipoCoperturaGiorn> sarà = 1 abbinato a <Lavorato> = N.

Per i periodi di astensione dal lavoro di cui all'art. 23, comma 6, del decreto-legge n. 18/2020, convertito dalla legge n. 27/2020, e modificato dall'art. 72, comma 1, lettera b, del decreto-legge n. 34/2020 – a favore dei genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 ed i 16 anni, 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 che non vi sia genitore non lavoratore e per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado – non è prevista la corresponsione di indennità né il riconoscimento di contribuzione figurativa.

Pertanto, in caso di fruizione di dette ultime giornate di astensione dal lavoro, l'assenza dovrà essere trattata, nel flusso Uniemens, con le modalità previste per l'aspettativa per motivi personali, senza retribuzione e senza copertura previdenziale.

Ai fini del conguaglio delle indennità anticipate relative agli eventi introdotti dovrà essere valorizzato l'elemento <CausaleRecMat> di <MatACredAltre> mediante l'utilizzazione dei seguenti codici causale:

- "Lo72" (evento MV2), avente il significato di "Congedo COVID 19 ai sensi dell'art 23, co. 1 DL 18/2020 convertito con modificazioni dalla legge n. 27/2020 e modificato dall'art. 72 comma 1 lettera a DL 34/2020;
- "Lo73" (evento MV3), avente il significato di "Congedo COVID 19 ai sensi dell'art 23, co. 5 - DL 18/2020 ed art. 72 comma 1 lettera a DL 34/2020 relativo a genitori di figli con handicap in situazione di gravità senza limiti di età";
- "Lo74" (evento MV4), avente il significato di "Estensione permessi retribuiti COVID 19 ai sensi dell'art 24 DL 18/2020 convertito con modificazioni dalla legge n.27/2020 e modificato dall'art. 73 comma 1 DL 34/2020; fruizione in modalità giornaliera";
- "Lo75" (evento MV5), avente il significato di "Indennità di congedo fruito su base oraria in caso di congedo di cui art 24 DL 18/ 2020; fruizione in modalità oraria".

Ai fini dell'applicazione di controlli finalizzati al monitoraggio della spesa si richiede la compilazione dell'elemento <InfoAggcausaliContrib>, secondo le seguenti modalità:

- elemento <CodiceCausale>, indicare il codice causale definito per il conguaglio, relativo allo specifico evento;
- elemento <IdentMotivoUtilizzo>, indicare il codice fiscale del soggetto fisico per il quale si fruisce il congedo/estensione del permesso retribuito;
- elemento <AnnoMeseRif>, indicare l'AnnoMese di riferimento della prestazione anticipata al lavoratore e conguagliata, ossia la competenza in cui sono intervenuti gli specifici eventi esposti in Uniemens;

- elemento <ImportoAnnoMeseRif>, indicare l'importo della prestazione conguagliata, relativo alla specifica competenza.

La somma degli importi esposti in <ImportoAnnoMeseRif> relativo allo specifico <CodiceCausale> deve essere uguale all'importo indicato nell'elemento <ImportoRecMat>, a parità di <CausaleRecMat>.

Qualora, durante il predetto periodo di sospensione fossero stati utilizzati codici evento già in essere con o senza i relativi codici conguaglio, le aziende dovranno operare come segue:

Esposizione del solo codice evento già in essere e assenza del conguaglio

L'azienda nel flusso di competenza del mese di luglio 2020 dovrà inserire il corretto codice evento utilizzando l'elemento <Mese Precedente> o con flusso di variazione senza valenza contributiva e conguagliare la prestazione anticipata con le nuove modalità.

Esposizione del codice evento già in essere e contestuale conguaglio

L'azienda nel flusso di competenza del mese di luglio 2020 dovrà inserire il corretto codice evento utilizzando l'elemento <Mese Precedente> o con flusso di variazione senza valenza contributiva e, contestualmente, procedere alla restituzione dell'indennità conguagliata con i codici già in uso come indicato nell'allegato tecnico Uniemens, ed effettuare il conguaglio dell'intero importo spettante con i codici sopra istituiti.

Datori di lavoro privati con lavoratori dipendenti iscritti alla Gestione pubblica

Per la corretta gestione dei congedi COVID-19, già introdotti dal citato decreto-legge n. 18/2020, e ampliati con il successivo decreto-legge n. 34/2020, nel flusso Uniemens Lista PosPA dovranno essere utilizzati i seguenti Codici Tipo Servizio di seguito indicati, la cui descrizione è stata aggiornata in virtù del menzionato decreto-legge n. 34/2020.

- 89: Congedo parentale per emergenza COVID-19 (Art. 23 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 convertito con modificazioni dalla legge n. 27/2020 e modificato dall'art. 72 comma 1 lettera a DL 34/2020), riferito a figli di età non superiore a dodici anni, per i dipendenti delle aziende di cui all'art. 20, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008, n.112;
- 90: Congedo parentale per figlio disabile per emergenza COVID-19 (Art. 23 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 convertito con modificazioni dalla legge n. 27/2020 ed art. 72 comma 1 lettera a DL 34/2020), per i dipendenti delle aziende di cui all'art. 20, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112;
- 91: Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per emergenza COVID-19 (Art. 24 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 convertito con modificazioni dalla legge n.27/2020 e modificato dall'art. 73 comma 1 DL 34/2020) in fruizione giornaliera, per i dipendenti delle aziende di cui all'art. 20, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008, n.112;
- 92: Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n.104, per emergenza COVID-19 (Art. 24 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 convertito con modificazioni dalla legge n.27/2020 e modificato dall'art. 73 comma 1 DL 34/2020), in fruizione oraria, per i dipendenti delle aziende di cui all'art. 20, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008 n. 112.

Detti codici peraltro hanno corrispondenza univoca con quelli Tipo Evento, di cui al precedente paragrafo, indicati in <PosContributiva> relativamente alle singole fattispecie, per cui:

- il codice Tipo Servizio 89 trova corrispondenza nel codice Tipo Evento MV2;
- il codice Tipo Servizio 90 trova corrispondenza nel codice Tipo Evento MV3;
- il codice Tipo Servizio 91 trova corrispondenza nel codice Tipo Evento MV4;
- il codice Tipo Servizio 92 trova corrispondenza nel codice Tipo Evento MV5.

Si ricorda che, come di consueto, le medesime assenze dovranno essere dichiarate anche nei flussi trasmessi in relazione alle contribuzioni minori, attenendosi alle istruzioni fornite nel precedente paragrafo, in relazione ai lavoratori per cui l'IVS è versata alla Gestione pubblica.

Nella compilazione della ListaPosPA relativa all'IVS, i Tipo Servizio suddetti dovranno essere indicati nell'elemento V1 Causale 7 Codice Motivo Utilizzo 8 da compilare con le modalità illustrate con la circolare n. 81 del 22 aprile 2015.

Al riguardo si ricorda che:

- il <GiornoInizio> e il <GiornoFine> del quadro V1, devono coincidere, rispettivamente, con il <GiornoInizio> del primo Eo e con il <GiornoFine> fine dell'ultimo quadro Eo, ovvero dei quadri V1, causale 5 relativi allo stesso mese solare, tenendo conto di eventuali periodi di sospensione di periodo utile o di cambio Tipo Impiego;
- non deve essere compilato l'elemento <RetribVirtualeFiniPens>;
- nell'elemento <PercRetribuzione> deve essere riportato il numero complessivo di giorni in cui si sono verificati gli eventi nel mese solare, esprimendo tale valore in millesimi (1 giorno=1000);
- per quanto attiene il codice Tipo Servizio 92, fruibile in misura oraria, l'elemento dovrà essere compilato secondo le istruzioni fornite con circolare n. 40 del 23 febbraio 2016;
- devono essere compilati gli elementi <Imponibile> e <Contributo> della gestione Credito e, ove prevista, di quella ENPDEP, commisurati alla retribuzione persa, così come sopra specificato. Per i periodi per i quali le aziende e gli Enti dovessero beneficiare ancora della sospensione, si dovranno compilare anche i relativi elementi <ContributoSospesoCred> e <ContributoSospesoENPDEP>.

Datori di lavoro che inviano le denunce di manodopera DMAG/Uniemens (PosAgri) per il personale a tempo indeterminato iscritto alla sezione agricola del Fondo per i lavoratori dipendenti (FPLD)

Per la gestione dei congedi Covid-19 relativi all'emergenza epidemiologica da COVID-19, introdotti dal decreto-legge n. 18/2020, sono stati istituiti, per il flusso DMAG e il flusso Uniemens (PosAgri) (cfr. paragrafo 8.3 della circolare n. 45/2020 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 15/2020):

- codice "1" dell'elemento <CodiceRetribuzione>, che assume il significato di "Congedo parentale di cui all'art. 23, comma 1, del D.L. n. 18 del 17/03/2020 per i figli di età non superiore a dodici anni";
- codice "2" dell'elemento <CodiceRetribuzione>, che assume il significato di "Congedo parentale di cui all'art. 23, comma 5, del D.L. n. 18 del 17/03/2020 - figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 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".

Nel flusso DMAG, a differenza del flusso UniEmens, i nuovi codici “1” e “2” devono essere valorizzati nel campo “TIPORETRIBUZIONE”.

La durata massima del congedo COVID-19 identificato dai predetti codici, a seguito delle modifiche introdotte dall’art. 72 del decreto-legge n.34/2020, è di trenta giorni; i giorni possono essere utilizzati a decorrere dal 5 marzo al 31 luglio 2020, sia in modo continuativo che frazionato.

Per i periodi di congedo parentale e di prolungamento del congedo, convertiti d’ufficio in congedo COVID-19 ovvero per il congedo COVID-19 richiesto dal lavoratore per il mese di marzo 2020 retroattivamente secondo quanto indicato al precedente paragrafo “*Periodi di congedo COVID-19 e conversione d’ufficio dei periodi di congedo parentale e di prolungamento del congedo parentale*”, i datori di lavoro che hanno inviato i flussi DMAG/Uniemens inserendo il congedo parentale o il prolungamento dello stesso, dovranno inviare un flusso DMAG/Uniemens di variazione contenente per i lavoratori interessati il <CodiceRetribuzione> (ovvero il “TIPORETRIBUZIONE” per il DMAG) “1” o “2” e nell’elemento “Retribuzione” la differenza dell’indennità anticipata al lavoratore a seguito della conversione del congedo (ulteriore importo del 20%).

Non deve essere indicato il numero di giornate trasformate in congedo COVID-19, in quanto le stesse sono automaticamente acquisite dalle informazioni in possesso dell’Istituto.

Per il congedo COVID-19 autorizzato per i mesi di aprile, maggio e giugno, i datori di lavoro dovranno rinviare, ove necessario, entro il mese di agosto 2020, i flussi Uniemens (PosAgri), inserendo i predetti codici “1” o “2” per sostituire quelli inviati in precedenza.

I periodi di astensione dal lavoro di cui all’art. 23, comma 6, del decreto-legge n. 18/2020, a favore dei genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori di 16 anni, non dovranno essere trattati nel flusso Uniemens in quanto per gli stessi, come precisato in premessa, non è prevista né la corresponsione di indennità, né il riconoscimento di contribuzione figurativa.

Amministrazioni pubbliche con dipendenti iscritti alle gestioni ex INPDAP. Istruzioni per la compilazione della Lista PosPa

Come precisato nella circolare n. 45/2020, paragrafo 3 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 15/2020), ai sensi di quanto disposto dall’art. 25 del decreto-legge n. 18/2020, le modalità di fruizione del congedo per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché le relative indennità, sono a cura dell’Amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro.

Con riferimento agli obblighi di contribuzione delle Amministrazioni pubbliche di cui all’art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con dipendenti iscritti alle gestioni ex INPDAP, si rinvia alle indicazioni di cui al paragrafo 8.4 della citata circolare n. 45/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 15/2020) e ad apposito messaggio, di prossima pubblicazione, con il quale saranno fornite le indicazioni ai fini delle prestazioni previdenziali di fine servizio (TFS/TFR).

I periodi di congedo per i quali l'art. 72 del decreto-legge n. 34/2020 prevede l'ampliamento del periodo di fruizione e delle giornate fruibili, dovranno essere dichiarati con l'elemento V1 Causale 7 CMU 8, utilizzando il seguente Tipo Servizio già previsto di cui viene aggiornata la descrizione:

- **93.** Congedo parentale per i lavoratori dipendenti delle Amministrazioni pubbliche per emergenza COVID 19 (Art. 25 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 convertito con modificazioni dalla legge n. 27/2020).

La compilazione di tale elemento deve essere effettuata nel rispetto delle istruzioni fornite con la circolare n. 81 del 22 aprile 2015.

Al riguardo si ricorda che:

- il <GiornoInizio> e il <GiornoFine> del quadro V1, devono coincidere, rispettivamente, con il <GiornoInizio> del primo E0 e con il <GiornoFine> fine dell'ultimo quadro E0, ovvero dei quadri V1, causale 5 relativi allo stesso mese solare, tenendo conto di eventuali periodi di sospensione di periodo utile o di cambio Tipo Impiego;
- nell'elemento <RetribVirtualeFinipens> si dovrà dichiarare la quota parte della retribuzione ricorrente non erogata al lavoratore nel periodo di riferimento;
- nell'elemento <PercRetribuzione> deve essere riportato il numero complessivo di giorni in cui si sono verificati gli eventi nel mese solare, esprimendo tale valore in millesimi (1 giorno=1000);
- devono essere compilati gli elementi <Imponibile> e <Contributo> della gestione Credito e ove prevista di quella ENPDEP commisurati alla retribuzione figurativa accreditata ai fini pensionistici.

Non devono essere comunicati con tale Tipo Servizio i permessi retribuiti ai sensi dell'art. 33 della legge n. 104/1992, che per i lavoratori delle Amministrazioni pubbliche costituiscono Servizio Ordinario con relativo versamento della contribuzione dovuta.

Per tutti i lavoratori pubblici o privati, con iscrizione alla Gestione pubblica per i quali, per i mesi oggetto di ampliamento temporale, i periodi di congedo fossero stati già comunicati con i consueti codici di congedo parentale, per procedere alla conversione nel congedo COVID-19, i datori di lavoro dovranno trasmettere gli elementi V1, Causale 7, CMU 8, ad annullamento ed inviare quelli con i Tipi Servizio previsti dalla presente circolare.