# INPS: circolare n. 45/2020 – congedi e permessi, indicazioni operative

30 Marzo 2020

Si fa seguito alla comunicazione Ance del 23 marzo scorso, per informare che l'Inps, con l'allegata circolare n. 45 del 25 marzo scorso, ha fornito indicazioni operative in merito a quanto previsto dall'art. 23 del D.L. n. 18 del 17 marzo 2020, relativamente al *"Congedo per emergenza COVID-19 in favore dei lavoratori dipendenti del settore privato, dei lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della L. n. 335/1995 e dei lavoratori autonomi. Estensione permessi retribuiti di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della L. n. 104/1992, per i lavoratori dipendenti del settore privato".*

Con riferimento al congedo riconosciuto ai datori di lavoro privati, per un periodo continuativo o frazionato, non superiore a 15 giorni complessivi, l'Istituto ha chiarito che:

- l'indennità pari al 50% della retribuzione viene calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del D.Lgs n. 151/2001, ad eccezione del comma 2[1];
- il computo delle giornate ed il pagamento dell'indennità avviene con le stesse modalità previste per il pagamento del congedo parentale. La frazionabilità del periodo è consentita solo a giornate intere e non in modalità oraria.

Per usufruire del congedo, sia a conguaglio[2] che a pagamento diretto[3], i genitori lavoratori con figli di età fino ai 12 anni dovranno presentare istanza al proprio datore di lavoro e all'Istituto, utilizzando la normale procedura di domanda di congedo parentale per i lavoratori dipendenti, mentre i genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni dovranno presentare la domanda solamente al proprio datore di lavoro e non all'INPS.

Nelle more dell'adeguamento delle procedure informatiche per la presentazione della domanda, i datori di lavoro dovranno consentire la fruizione del congedo COVID-19 e provvedere al pagamento della relativa indennità, fermo restando l'onere per i genitori, non appena sarà completato l'adeguamento delle procedure informatiche, di presentare apposita istanza all'Istituto.

E' stato, poi, chiarito che la domanda potrà riguardare anche periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa, purché non anteriori alla data del 5 marzo 2020.

Ribadito, inoltre, che i giorni di congedo parentale fruiti durante il periodo di sospensione di cui al citato articolo 23, saranno considerati come congedo COVID-19 e non dovranno essere computati a titolo di congedo parentale.

L'Istituto ha, altresì, chiarito che per i giorni di congedo già fruiti dal 5 marzo fino alla data di pubblicazione della circolare, i datori di lavoro dovranno compilare i flussi di denuncia utilizzando esclusivamente i codici evento e i codici conguaglio istituiti per il congedo COVID-19.

Ribadito, inoltre, che  il congedo COVID-19 è fruibile alle seguenti condizioni[4]:

- non sia stato richiesto il bonus alternativo per i servizi di baby-sitting[5];
- 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.

Con riferimento, poi, al congedo previsto al comma 5 dell'articolo 23, per i genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata[6], iscritti a scuole di ogni ordine grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, è stato ricordato che è prevista la possibilità di fruirne anche oltre il limite di 12 anni di età previsto dai commi 1 e 3 dell'articolo 23 del decreto.

Confermato, inoltre, che i genitori potranno fruirne alternativamente, per un totale complessivo di 15 giorni per nucleo familiare, e in alternativa al bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting.

Unitamente alle condizioni soprarichiamate, per usufruire di tale congedo, sarà necessario dimostrare, inoltre, che:

- la disabilità in situazione di gravità del figlio ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992;
- il figlio è iscritto a scuole di ogni ordine grado o in centri diurni a carattere assistenziale.

Tali condizioni devono essere autocertificate dal richiedente al momento della presentazione telematica della domanda.

In merito, poi, all'ampliamento dei permessi ex L. n. 104/1992, con ulteriori 12 giornate complessive usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020, l'Istituto ha chiarito che, tali permessi possono essere fruiti anche consecutivamente nel corso di un solo mese, ferma restando la fruizione mensile dei tre giorni ordinariamente prevista, e possono essere fruiti anche frazionandoli in ore, secondo l'algoritmo riportato nella circolare.

Sono stati, inoltre, confermati 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 dall'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92, sia in caso di lavoro a tempo pieno sia in caso di lavoro part-time.

Confermata, altresì, la possibilità per il lavoratore di assistere più soggetti disabili cumulando, 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 dalla norma.

Analogamente il lavoratore disabile che assiste altro soggetto disabile, potrà cumulare, per i mesi di marzo e aprile 2020, i permessi a lui spettanti (3+3+12) con lo stesso numero di giorni di permesso fruibili per l'assistenza all'altro familiare disabile (3+3+12).

Sono state, inoltre, fornite indicazioni operative ai datori di lavoro, per la compilazione delle denunce contributive e sono stati indicati i nuovi codici evento riferiti ai lavoratori dipendenti del settore privato, per una corretta gestione dei congedi eccezionali introdotti dal D.L. n. 18/2020 nel flusso Uniemens.

Per quanto non riportato nella presente si rinvia alla circolare allegata.

Circolare Inps n. 45 del 25-03-2020

[1] Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice

[2] L’indennità è anticipata, per contro dell’Istituto, dai datori di lavoro

[3] L’indennità è erogata dall’Istituto

[4] Tali condizioni devono essere autocertificate dal richiedente al momento della presentazione telematica della domanda

[5] L’eventuale richiesta verrà respinta

[6] Ai sensi dell’articolo 4, comma 1, della L. n.104/1992