COVID-19 – Ulteriori chiarimenti Inps – Compatibilità/incompatibilità

27 Aprile 2020

Si fa seguito alle precedenti comunicazioni sulla materia, per informare che l'Inps, con l'allegato messaggio n. 1621/2020, ha fornito ulteriori chiarimenti in merito alla fruizione del congedo COVID-19 (articolo 23, decreto-legge n. 18/2020), finalizzato alla cura dei figli durante il periodo di sospensione dei servizi educativi e delle attività didattiche prorogato fino al 3 maggio c.a. dal D.P.C.M. del 10 aprile 2020 (v. messaggio Inps n. 1648/20).

Nel rammentare che il congedo COVID-19 può essere fruito, anche in modalità frazionata, da uno solo dei genitori o da entrambi ma non negli stessi giorni e per un totale complessivo, sia individuale che di coppia, di 15 giorni per nucleo familiare (soggetti componenti la famiglia anagrafica)[1] e non per ogni figlio, a condizione che non vi sia nel nucleo familiare 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[2], a completezza delle istruzioni già diramate (v. circolare Inps n. 45/20), l'Istituto precisa che i lavoratori dipendenti, astenutisi dall'attività lavorativa (tramite permesso o ferie) nel periodo compreso dal 5 marzo u.s. fino alla fine della sospensione dei servizi educativi e delle attività didattiche, senza fruire del congedo parentale o di prolungamento del congedo parentale, hanno la facoltà di presentare, sempre per un periodo non superiore a 15 giorni, *richiesta di congedo COVID-19 riferita a periodi pregressi* a partire dalla citata data del 5 marzo.

L'Inps effettua quindi una disamina dei casi di incompatibilità/compatibilità per la fruizione del congedo in esame, in relazione ad altri istituti, sintetizzata qui di seguito.

La fruizione del congedo COVID-19 è incompatibile:

- con l'alternativo **bonus per i servizi di baby-sitting** richiesto dal genitore stesso o dall'altro genitore appartenente al nucleo familiare (v. circolare Inps n. 44/20);
- con la contemporanea fruizione (negli stessi giorni) del **congedo parentale**, per lo stesso figlio, da parte dell'altro genitore. Resta ferma la possibilità di fruizione dei due istituti in giorni alternati;
- con la contemporanea fruizione, per lo stesso figlio, da parte dell'altro genitore dei **riposi giornalieri** (c.d. per allattamento) previsti dagli articoli 39 e 40 del d. lgs. n. 151/2001;
- con l'ipotesi di **disoccupazione o cessazione del rapporto di lavoro**, sia subordinato che autonomo. In caso di cessazione dell'attività lavorativa durante la fruizione di un periodo di congedo COVID-19, la fruizione dello stesso si interrompe 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'interruzione dell'attività o del rapporto di lavoro interessi l'altro genitore del nucleo familiare;
- con la contemporanea percezione da parte dell'altro genitore di **strumenti a sostegno del reddito** (ad es. CIGO, CIGS, CIG in deroga, Assegno ordinario, CISOA, NASpI e DIS-COLL). Si precisa che in caso di genitori beneficiari di trattamenti di integrazione salariale, l'incompatibilità opera solo per i giorni di sospensione dell'attività lavorativa per l'intera giornata. Nell'ipotesi in cui invece un genitore sia beneficiario di integrazione salariale per riduzione di orario di lavoro, ossia continui a svolgere l'attività lavorativa ad orario ridotto,

l'altro genitore è ammesso alla fruizione del congedo COVID-19. Qualora il genitore lavoratore dipendente, destinatario di una qualsiasi integrazione salariale, desideri astenersi dal lavoro nel periodo di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, può optare per la fruizione del congedo COVID-19, poiché trattasi di istituti con finalità e trattamento economico differenti.

La fruizione del congedo COVID-19 è compatibile:

- con l'ipotesi di **malattia** di uno dei genitori del nucleo familiare, poiché la presenza di un evento morboso presuppone un'incapacità di prendersi cura del figlio;
- con il **congedo di maternità/paternità** di cui si fruisce per un figlio, ma solo qualora il congedo COVID-19 sia richiesto per la cura degli altri figli del nucleo familiare;
- con il **lavoro agile** (smart-working) dell'altro genitore, in quanto il genitore che svolge l'attività lavorativa da casa non può comunque occuparsi della cura dei figli;
- con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione di **ferie** dell'altro genitore;
- con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione dell'**aspettativa non retribuita** da parte dell'altro genitore, poiché tale istituto determina solo una sospensione e non una cessazione del rapporto di lavoro, per cui il beneficiario non può essere qualificato come disoccupato o non occupato;
- **con il lavoro part-time e il lavoro intermittente dell'altro genitore, poiché i lavoratori interessati hanno in essere un valido rapporto e non sono, dunque, né disoccupati, né inoccupati;**
- con la percezione delle **indennità** previste per specifiche categorie di lavoratori dal citato d.l. n. 18/2020 (articoli 27, 28, 29, 30 e 38);
- con la **sospensione obbligatoria delle attività commerciali** disposta per l'emergenza COVID-19, trattandosi di sospensione e non di cessazione dell'attività lavorativa autonoma;
- con i **permessi per l'assistenza di figli disabili** di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, compresi i 12 giorni ulteriori previsti dall'articolo 24 del d.l. n. 18/2020. Per il genitore lavoratore dipendente è possibile sia cumulare, nello stesso mese, il congedo COVID-19 con tali permessi, anche se fruiti per lo stesso figlio, sia utilizzare il medesimo congedo nelle stesse giornate in cui tali permessi siano fruiti, anche per lo stesso figlio, dall'altro genitore. Secondo le regole generali di tali permessi, in caso di CIG/FIS con sospensione a zero ore le giornate di permesso non sono riconosciute, mentre in caso di CIG/FIS con riduzione di orario, i 12 giorni potranno essere fruiti riproporzionando le giornate spettanti in base alla ridotta prestazione lavorativa richiesta, secondo le regole del part-time verticale;
- con il **prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del d.lgs. n.151/2001** (fino a tre anni) o con il **congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del medesimo decreto** (per soggetti con handicap grave), anche fruito per lo stesso figlio. Anche per tali istituti vale quanto sopra precisato per l'assistenza ai disabili in ordine al cumulo e alla fruizione in contemporanea con il congedo COVID-19.

ALLEGATI

Messaggio Inps n. 1621/2020

LINK articolo 23, decreto-legge n. 18/2020

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaArticolo?art.progressivo=0&art.idArticolo=23&art.versione=1&art.codiceRedazionale=20G00034&art.dataPubblicazioneGazzetta=2020-03-17&art.idGruppo=3&art.idSottoArticolo1=10&art.idSottoArticolo=1&art.flagTipoArticolo=0#art

LINK D.P.C.M. del 10 aprile 2020

https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/04/11/20A02179/sg

---

[1] I *coniugi separati o divorziati* fanno parte dello stesso nucleo familiare se risiedono comunque nella stessa abitazione, anche se risultino in due stati di famiglia distinti. Perché risultino due nuclei differenti, sono richieste due diverse residenze oppure che sia stato disposto l'affido esclusivo dei minori ad uno solo dei genitori. Il congedo, in tale ultimo caso, potrà essere fruito dal solo genitore con l'affido esclusivo, a prescindere dalla causale di assenza dell'altro genitore.

[2] Si considerano *"disoccupati"* i lavoratori che dichiarano in forma telematica l'immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego (DID) e che, alternativamente, non svolgano attività lavorativa, sia di tipo subordinato che autonomo, oppure abbiano un reddito da lavoro dipendente o autonomo corrispondente a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del TUIR di cui al D.P.R. n. 917/1986. Fuori da queste ipotesi si è in presenza di un soggetto *"non lavoratore".*

mess_ Inps 1621 pdf