INPS.HERMES.15/04/2020.0001621

Mittente

Sede:	0064/ SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
Comunicazione numero:	001621 del 15/04/2020 11.37.03

Classificazione:

Tipo messaggio:	Standard
Visibilità Messaggio:	Strutture INPS, Internet
Area/Dirigente:	Direzione[Lignini Ludovica]
Invia in posta personale a tutti gli utenti INPS:	No
Esportato da:	Ballarini Giuliana il 15/04/2020 14.28.13

Comunicazione:

Oggetto:	Chiarimenti sulle modalità di fruizione del congedo COVID-19 di cui all'articolo 23 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18. Compatibilità

Corpo del messaggio:

DIREZIONE CENTRALE AMMORTIZZATORI SOCIALI

1. Premessa

Pervengono all'Istituto quesiti sulle modalità di richiesta del congedo COVID-19 di cui all'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020, 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.
Premesso 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 e che può essere fruito da uno solo dei genitori oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni e sempre nel limite complessivo (sia individuale che di coppia) di 15 giorni per nucleo familiare (e non per ogni figlio), e che 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, si forniscono di seguito alcuni chiarimenti in materia.

Preliminarmente si evidenzia che:

A. i lavoratori dipendenti che non abbiano fruito del congedo parentale o di prolungamento del congedo parentale nel periodo ricompreso dal 5 marzo fino alla fine della sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, 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 dalla citata data del 5 marzo e per un periodo non superiore a 15 giorni;
B. durante il predetto periodo di sospensione, 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 (ad esempio, ferie, congedo parentale, prolungamento del congedo parentale, giorni di permesso ai sensi della legge n. 104/1992, etc.);
C. il nucleo familiare del genitore richiedente il congedo COVID-19 è costituito dai soggetti componenti la famiglia anagrafica[1] nel periodo di fruizione del congedo COVID-19, 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. Questi continuano a far parte dello stesso nucleo anche nell'ipotesi in cui risiedano nella stessa abitazione, ma risultino 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 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.

Si evidenzia altresì che, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, 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 ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego (DID).

Inoltre, ai sensi dell'articolo 4, comma 15-quater, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, 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, pari, rispettivamente, a 8.145 euro e a 4.800 euro.

Conseguentemente, il combinato disposto delle due disposizioni citate comporta che 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'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al 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.

2. 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 15 giorni. Pertanto, in presenza di domande presentate da genitori appartenenti allo stesso nucleo familiare per i medesimi giorni, si procederà ad accogliere quella presentata cronologicamente prima e a respingere le successive.

Bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting

La fruizione del congedo COVID-19 è incompatibile con la richiesta del bonus alternativo per i servizi di baby-sitting di cui al medesimo articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020, presentata dal genitore stesso o dall'altro genitore appartenente al nucleo familiare.

Congedo parentale

Il congedo COVID-19 è incompatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione del congedo parentale per lo stesso figlio da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare. Resta fermo che nei giorni in cui non si fruisce del congedo COVID-19, è possibile fruire di giorni di congedo parentale.

Riposi giornalieri della madre o del padre

La fruizione del congedo COVID-19 non è compatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo di riposi giornalieri di cui agli articoli 39 e 40 del D.lgs n. 151/2001 (c.d. 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, la fruizione 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 (negli stessi giorni) percezione da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare di strumenti a sostegno del reddito quali, ad esempio, CIGO, CIGS, CIG in deroga, Assegno ordinario, CISOA, NASpI 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 ad orario ridotto, l'altro genitore è ammesso alla fruizione del beneficio del congedo COVID-19.
Con l'occasione si precisa che 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 hanno, infatti, diversi presupposti e distinte finalità, nonché un differente trattamento economico.
Ne consegue che i due trattamenti economici non sono tra loro cumulabili.

3. 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 al figlio per cui si fruisce del congedo di maternità/paternità, la fruizione del congedo COVID-19 da parte dell'altro genitore è compatibile per la cura degli altri figli.
In caso di percezione di indennità di maternità/paternità da parte degli iscritti alla Gestione separata o dei lavoratori autonomi, l'altro genitore può fruire del congedo COVID-19 solo se chi fruisce l'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 in modalità 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, in quanto il rapporto di lavoro sussiste e vige anche il diritto alla conservazione del posto stesso. 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 decreto-legge n. 18/2020

L'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020 precisa quali sono le incompatibilità del congedo COVID-19 e tra di esse non esplicita le indennità di cui agli articoli 27, 28, 29, 30 e 38, per le quali è invece prevista dall'articolo 31 del citato decreto-legge, una incompatibilità tra le stesse e non anche con il congedo COVID-19.

Pertanto, la fruizione del congedo COVID-19 è compatibile con la percezione di una delle predette indennità, sia da parte del genitore richiedente sia 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 per COVID-19, trattandosi di una ipotesi di sospensione dell'attività lavorativa e non di una cessazione dell'attività.

4. Permessi per assistere figli con disabilità. Ipotesi di compatibilità

Ai sensi del comma 5 dell'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020, i genitori possono fruire del congedo COVID-19, ferma restando l'estensione della durata dei permessi retribuiti di cui all'articolo 33 della legge n. 104/1992, come prevista dall'articolo 24 del decreto medesimo.

Pertanto, il genitore lavoratore dipendente può cumulare nell'arco dello stesso mese il congedo COVID-19 con i permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992 (compresi i 12 giorni ulteriori previsti dall'articolo 24 dello stesso decreto-legge n. 18/2020), 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'articolo 33 del D.lgs n. 151/2001 e con il congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del medesimo decreto legislativo, anche fruito per lo stesso figlio.

Le 12 giornate previste dall'articolo 24 del decreto-legge n. 18/2020 sono soggette alle regole generali dei permessi di cui alla legge n. 104/1992.

Pertanto, in caso di CIG/FIS con sospensione a zero ore non vengono riconosciute le giornate di permesso.

In caso di CIG/FIS con riduzione di orario, le 12 giornate possono essere fruite 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'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, del prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del D.lgs n. 151/2001 o del congedo straordinario di cui all'articolo 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.

Il Direttore generale
Gabriella Di Michele

---

[1] 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 ed aventi dimora abituale nello stesso Comune.