

**INPS - Circolare n. 45/2020 – Congedi e permessi, indicazioni operative - FAQ Ministero del Lavoro**

Si informa che l'Inps, con la *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 (c.d. "Cura Italia"), 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 il successivo *Messaggio n. 1416 del 30/03/2020*, l'Istituto ha poi comunicato l'adeguamento delle procedure di compilazione e invio on line delle domande relative ai congedi 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 legge n. 335/1995, e dei lavoratori autonomi.

Ha altresì informato che sono state adeguate le informative presenti nella procedura per l'acquisizione delle domande da parte dei lavoratori dipendenti del settore privato per la fruizione dei permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992.

Con riferimento al congedo riconosciuto ai datori di lavoro privati, per un periodo continuativo o frazionato, non superiore a 15 giorni complessivi, l'Istituto, con la Circolare n. 45/2020 in oggetto, 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;
- 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 che a pagamento diretto, 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.

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.

L'Inps ha ribadito, inoltre, che il congedo COVID-19 è fruibile alle seguenti condizioni:

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

E' stato 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 sopra richiamate, 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 legge 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.

Viene altresì confermata 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.

---

## FAQ MINISTERO DEL LAVORO

Si informa infine che sul sito del Ministero del Lavoro sono state pubblicate alcune FAQ relative alle misure per i lavoratori disabili e per coloro che prestano assistenza a soggetti disabili, ai sensi di quanto previsto dal D.L. n. 18/2020, c.d. "cura Italia", che si riportano di seguito per opportuna informativa.

### **D Sono estesi i giorni di permesso della legge n.104/1992?**

**R** Sì. In aggiunta ai 3 giorni mensili già previsti dalla legge n.104/1992 (3 per il mese di marzo 2020 e 3 per il mese di aprile 2020) è possibile fruire di ulteriori 12 giorni complessivi per i mesi di marzo e aprile 2020. Questi giorni, possono essere anche frazionabili in ore e possono essere utilizzati consecutivamente nello stesso mese. I giorni di permesso di marzo 2020 non scadono il 31 marzo 2020, ma possono essere utilizzati anche ad aprile 2020. Ne hanno diritto:

- i lavoratori dipendenti privati che assistono una persona con disabilità grave (art. 33, comma 3, legge 104/1992);
- i lavoratori dipendenti privati a cui è riconosciuta disabilità grave che hanno già diritto alternativamente al permesso orario o giornaliero (art. 33, comma 6, legge 104/1992).

Queste due categorie possono presentare richiesta utilizzando le modalità già esistenti. La domanda può essere inviata anche per periodi precedenti, fino al 5 marzo 2020.

I lavoratori che al momento hanno già l'autorizzazione ai permessi per i mesi di marzo o aprile 2020 non devono presentare una nuova domanda, ma possono fruire già delle giornate aggiuntive. I datori di lavoro, in questo caso, devono considerare validi i provvedimenti di autorizzazione già emessi. I lavoratori dipendenti per i quali è previsto il pagamento diretto dell'indennità da parte dell'INPS (lavoratori agricoli e lavoratori dello spettacolo a tempo determinato) devono presentare una nuova domanda, utilizzando le modalità già esistenti, soltanto nel caso i cui non sia già stata presentata una domanda per i mesi di marzo e aprile 2020. La domanda può essere presentata anche retroattivamente per periodi precedenti alla data della richiesta, fino al massimo al 5 marzo 2020.

- I lavoratori dipendenti Pubblici che assistono una persona con disabilità grave (art. 33, comma 3, legge 104/1992);
- i lavoratori dipendenti Pubblici a cui è riconosciuta disabilità grave che hanno già diritto alternativamente al permesso orario o giornaliero (art. 33, comma 6, legge 104/1992).

Le modalità di fruizione dei permessi aggiuntivi per queste due categorie di lavoratori sono a cura dell'amministrazione pubblica per cui lavorano. La domanda, in questi due casi, non va presentata all'INPS ma alla propria amministrazione pubblica secondo le indicazioni fornite da questa.

Per il personale sanitario (sia del comparto pubblico che privato) l'estensione dei permessi è possibile solo compatibilmente con le esigenze organizzative dettate dall'emergenza.

**D I giorni di permesso per la legge 104/1992 sono estesi anche per i lavoratori con disabilità grave (art. 33, comma 6, legge 104/1992)?**

**R** Sì. I giorni di permesso sono estesi ad un totale di 18 per i mesi di marzo e aprile 2020 anche per i lavoratori pubblici e privati a cui è riconosciuta disabilità grave e che hanno già diritto alternativamente al permesso orario o giornaliero (art. 33, comma 6, legge 104/1992).

**D Ho diritto ai giorni di permesso per la legge 104/1992 per più di un familiare. Di quanti giorni posso usufruire adesso?**

**R** Sono stati aumentati i giorni di permesso, ma non sono cambiate le modalità di richiesta e di utilizzo. Quindi se era possibile cumulare i due permessi in precedenza, è possibile cumulare adesso anche le relative estensioni (esempio: se prima avevi diritto a 6 giorni di permesso totali al mese per due familiari, adesso hai diritto a 36 giorni da poter utilizzare fra marzo e aprile 2020).

**D Sono un lavoratore dipendente cui è riconosciuta la disabilità grave (articolo 3, comma 3, legge 104/1992) posso chiedere lo smart working (o lavoro agile)?**

**R** Sì. E' un tuo diritto utilizzare in questo caso lo smart working (o lavoro agile), a patto che questa modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa normale.

- D** Sono un lavoratore dipendente con disabilità grave (articolo 3, comma 3, legge 104/1992), posso restare a casa dal lavoro?
- R** Sì. Fino al 30 aprile, l'assenza dal lavoro in questi casi è equiparata al ricovero ospedaliero o alla quarantena obbligatoria (e quindi alla malattia). Resta comunque la possibilità di utilizzare anche i permessi della legge 104/1992 estesi a 18 giorni complessivi per i mesi di marzo e aprile 2020.
- D** Mi è stata certificata una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, posso restare a casa dal lavoro?
- R** Sì. Fino al 30 aprile, l'assenza dal lavoro in questi casi è equiparata al ricovero ospedaliero o alla quarantena obbligatoria (e quindi alla malattia).

Al.m.b