



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.

Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmiroli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Partners di Studio

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro
Paola Lavinia Chierici - Consulente del Lavoro
Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 14
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel. 0522.927202 Fax 0522.230753

Borgo della Salnitrrara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel. 0521.941760 Fax 0521.942176

P.I. 02735450351
Mail labour@labourconsulting.com
Pec labourconsulting@legalmail.it
Web www.labourconsulting.com

**Ai Clienti in indirizzo
Loro sedi**

Parma-Reggio Emilia, 6 aprile 2020.

Oggetto: Emergenza COVID-19 Congedo genitori.

Per far fronte all'emergenza COVID-19 il D.L. 18/2020 ha introdotto un nuovo congedo indennizzato dall'INPS per la cura dei minori durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole. Il nuovo congedo COVID-19 ha una durata non superiore a 15 giorni complessivi e può essere fruito a partire dal 5 marzo 2020 in modo continuativo o frazionato. La frazionabilità del periodo è consentita solo a giornate intere e non in modalità oraria.

Destinatari.

Possono fruire del congedo:

- genitori lavoratori dipendenti del settore privato,
- lavoratori iscritti alla Gestione separata
- lavoratori autonomi iscritti all'INPS
- lavoratori dipendenti del settore pubblico

La fruizione del congedo:

- è riconosciuta alternativamente ad uno solo dei genitori per nucleo familiare per i figli di età non superiore ai 12 anni;
- il limite dei 12 anni di età non si applica in riferimento ai figli disabili in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, Legge 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale;
- spetta anche ai genitori adottivi e ai genitori affidatari o che hanno in collocamento temporaneo minori;
- è riconosciuta anche ai genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni, sempre per un periodo continuativo o frazionato non superiore a quindici giorni, senza diritto alla corresponsione di alcuna indennità né al riconoscimento della contribuzione figurativa. È fatto divieto di procedere al loro licenziamento ed è garantito il diritto alla conservazione del posto di lavoro;

Il decreto-legge dispone che il congedo COVID-19 sia fruibile 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;
- non vi sia altro genitore disoccupato o non lavoratore;
- non vi sia altro genitore che fruisce del congedo COVID-19
- non sia stato richiesto il bonus alternativo per i servizi di baby-sitting

Si precisa che la possibilità di fruire del congedo COVID-19 è, inoltre, riconosciuta anche nei casi in cui la tutela del congedo parentale non sia più fruibile e, nello specifico ai genitori che abbiano già raggiunto i limiti

individuali e di coppia previsti dalla specifica normativa sul congedo parentale (art. 32 del citato D.lgs n. 151/2001).

Presentazione della domanda.

In questa prima fase i lavoratori che abbiano già presentato domanda di congedo parentale ordinario e stiano usufruendo del congedo parentale, non dovranno presentare una nuova domanda di congedo COVID-19, potendo proseguire l'astensione per i periodi richiesti. I giorni di congedo parentale fruiti saranno considerati d'ufficio dall'Istituto come congedo COVID-19 dalla data del 5/3/2020 a condizione che il lavoratore ne abbia diritto.

I genitori lavoratori con figli di età fino ai 12 anni che non stanno fruendo del congedo parentale ordinario e vogliono fruire del congedo COVID-19 devono presentare istanza al proprio datore di lavoro e all'Istituto. 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 genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni devono presentare domanda di congedo COVID-19 solamente al proprio datore di lavoro e non all'INPS;

I genitori (lav. dipendenti) con figli disabili in situazione di gravità accertata senza limiti di età (articolo 4, comma 1, L. 104/1992), purché iscritti a scuole di ogni ordine grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale hanno il diritto a fruire, per ogni figlio con disabilità in situazione di gravità accertata, del prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo di tre anni, comprensivi del congedo parentale ordinario (art. 32 del D.lgs n. 151/2001), entro il compimento del dodicesimo anno di età o entro 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento. Per tutto il periodo di prolungamento del congedo è prevista un'indennità pari al 30% della retribuzione. Il comma 5 dell'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020 ha previsto, 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, la possibilità di fruire del congedo COVID-19 indennizzato anche oltre il limite di 12 anni di età previsto dai commi 1 e 3 dell'articolo 23 del citato decreto.

Gli eventuali periodi di prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del D.lgs n. 151/2001, fruiti dai genitori durante il predetto periodo di sospensione, sono convertiti in automatico nel congedo COVID-19 con diritto all'indennità e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale. Pertanto, il lavoratore dipendente nei confronti del quale sia già stato emesso un provvedimento di autorizzazione al prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del D.LGS. 151/2001, con validità comprensiva del periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado disposto con D.P.C.M. del 4 marzo 2020, non sarà tenuto a presentare una nuova domanda ai fini della fruizione del congedo in argomento. I giorni di prolungamento di congedo parentale autorizzati nell'arco di tale periodo, infatti, saranno considerati d'ufficio (nel massimo di 15 giorni) come congedo COVID-19. Tuttavia, si ritiene che il lavoratore una volta verificata la spettanza del congedo COVID-19, debba comunicarlo al datore di lavoro.

Trattamento economico e computo giornate.

Nel caso in cui il congedo COVID - 19 sia chiesto per un figlio fino ai 12 anni di età spetta un'indennità pari al 50% della retribuzione. Nella circolare 45/2020 l'INPS chiarisce che il pagamento dell'indennità avviene con le stesse modalità previste per il pagamento del congedo parentale. Pertanto, come nel congedo parentale, l'indennità è calcolata in base alle indicazioni contenute nell'articolo 23 del D.LGS. 151/2001.

L'INPS nella circolare 45/2020 ha chiarito anche che non si applica il 2° comma dell'art. 23, pertanto al suddetto importo non 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. Ricordiamo che il congedo è riconosciuto anche ai genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni, sempre per un periodo continuativo o frazionato non superiore a quindici giorni, senza diritto alla corresponsione di alcuna indennità né al riconoscimento della contribuzione figurativa.

Nella circolare 45/2020 l'INPS chiarisce che il computo delle giornate avviene con le stesse modalità previste per il pagamento del congedo parentale. È necessario quindi riprendere le indicazioni fornite in tema di congedo parentale (messaggio INPS 28379/2006 e messaggio INPS 19772/2011). Nel messaggio 28379/2006 l'INPS ha chiarito che il congedo parentale non è frazionabile escludendo soltanto il sabato (in caso di settimana corta) e la domenica; se non vi è ripresa del lavoro tra un periodo e l'altro di congedo parentale, tali giornate saranno conteggiate come rientranti nel periodo di congedo stesso. Quanto detto vale anche se il frazionamento è ottenuto inserendo giornate di ferie tra una frazione di congedo e l'altra.

ESEMPIO 1

1° Settimana: dal lunedì al venerdì = congedo parentale

Sabato e domenica

2° Settimana: dal lunedì al venerdì = ferie – malattia – assenza ad altro titolo

Sabato e domenica

3° Settimana: dal lunedì al venerdì = ripresa attività lavorativa

Le giornate di sabato e domenica comprese tra la prima e la seconda settimana e tra la seconda e la terza non devono essere conteggiate come giorni di congedo parentale.

ESEMPIO 2

1° Settimana: dal lunedì al venerdì = congedo parentale

Sabato e domenica

2° Settimana: dal lunedì al venerdì = ferie – malattia – assenza ad altro titolo

Sabato e domenica

3° Settimana: dal lunedì al venerdì = congedo parentale

Le giornate di sabato e domenica comprese tra la prima e la seconda settimana e tra la seconda e la terza devono essere conteggiate come giorni di congedo parentale.

Con il Messaggio n. 19772/2011, l'INPS interviene nuovamente in merito precisando che i giorni festivi, le domeniche ed i sabati (in caso di settimana corta) che ricadono all'interno di un periodo di ferie, malattia, o assenze ad altro titolo non sono in alcun caso indennizzabili, né computabili in conto congedo parentale.

ESEMPIO 1

1° Settimana: dal lunedì al venerdì = congedo parentale

Sabato e domenica

2° Settimana: dal lunedì al venerdì = ferie – malattia – assenza ad altro titolo

Sabato e domenica

3° Settimana: dal lunedì al venerdì = ferie – malattia – assenza ad altro titolo

Sabato e domenica

4° Settimana: dal lunedì al venerdì = congedo parentale

Le giornate di sabato e domenica:

- comprese tra la prima e la seconda settimana e tra la terza e la quarta devono essere conteggiate come giorni di congedo parentale;
- comprese tra la seconda e la terza settimana non devono essere conteggiate come giorni di congedo parentale.

In particolare, l'INPS giustifica la propria posizione precisando che le giornate di sabato e di domenica comprese tra la seconda e la terza settimana non sono computabili, né indennizzabili a titolo di congedo parentale in quanto tali giorni - compresi in un periodo unico di congedo parentale posto che, dalla prima alla quarta settimana, non vi è ripresa dell'attività lavorativa - risultano comunque ricompresi all'interno di un periodo di assenza fruita ad altro titolo (periodo neutro). Il sabato e la domenica ricadenti tra la prima e la seconda settimana e tra la terza e la quarta, invece, sono computabili ed indennizzabili in conto congedo parentale in quanto tali giorni cadono, rispettivamente, subito dopo e subito prima il congedo parentale richiesto. Al fine di chiarire ulteriormente le modalità di calcolo dei giorni di congedo parentale l'INPS fornisce i seguenti esempi.

ESEMPIO 2

dal lunedì al venerdì = congedo parentale

Sabato e domenica

dal lunedì al mercoledì = ferie

giovedì = ripresa attività lavorativa

Le giornate di sabato e domenica non devono essere conteggiate come giorni di congedo parentale.

ESEMPIO 3

dal lunedì al venerdì = congedo parentale

Sabato e domenica

dal lunedì al mercoledì = ferie

giovedì = congedo parentale

venerdì = ripresa attività lavorativa

Le giornate di sabato e domenica devono essere conteggiate come giorni di congedo parentale.

Uniemens.

Di seguito i codici evento da utilizzare in Uniemens:

- MV2 congedo parentale di cui all'articolo 23, comma 1, del DL n. 18 del 17/03/2020 riferito a figli di età non superiore a dodici anni;
- MV3 congedo parentale di cui all'articolo 23, comma 5, del DL n. 18 del 17/03/2020, privo di limite di età, e riferito a figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della L. n. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale;

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 causa 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'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritto a scuole di ogni ordine e grado o ospitato in centri diurni a carattere assistenziale.

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.

- Elemento <Lavorato> = N
- Elemento <TipoCoperturaGiorn> = 1
- Elemento <CodiceEventoGiorn> = MV2 / MV3
- Elemento <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> = Codice fiscale del soggetto per il quale si fruisce del congedo, come sopra specificato.

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:

- "L072" (evento MV2) avente il significato di "congedo COVID 19 ai sensi dell'art 23, co. 1 DL 18/2020;
- "L073" (evento MV3) avente il significato di "congedo COVID 19 ai sensi dell'art 23, co. 5 - DL 18/2020 relativo a genitori di figli con handicap in situazione di gravità senza limiti di età";

Si precisa infine che nel caso di congedo COVID-19 fruito da genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori di età compresa tra i 12 ed i 16 anni, non è prevista la corresponsione di indennità né il riconoscimento di contribuzione figurativa. Pertanto, l'assenza dovrà essere trattata, nel flusso Uniemens, con le modalità previste per l'aspettativa per motivi personali, senza retribuzione e senza copertura previdenziale.

Iscritti alla Gestione Separata.

In questa casistica si riconosce ai genitori richiedenti il congedo per figli fino ai 12 anni di età, sempre per un massimo di 15 giorni e nel solo periodo emergenziale, un'indennità pari al 50% di 1/365 del reddito, individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità. È stata dunque ampliata la tutela riconosciuta in caso di fruizione di congedo parentale ordinario, consistente nel riconoscimento di un'indennità pari al 30% di 1/365 del reddito per i figli fino a 3 anni di età.

I lavoratori iscritti alla Gestione separata con figli minori di 3 anni e le lavoratrici autonome con figli minori di 1 anno, che vogliano fruire del congedo COVID-19, possono inoltrare domanda all'INPS utilizzando le procedure disponibili on line.

Si precisa che, per tali categorie di lavoratori, eventuali periodi di congedo parentale richiesti prima del 17 marzo, giorno di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 18/2020, anche se ricadenti durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole, non potranno essere convertiti nel congedo COVID-19 e resteranno disciplinati, computati ed indennizzati al 30% come congedo parentale, trattandosi di due tipologie di congedi diversi. I suddetti periodi fruiti sono coperti da contribuzione figurativa, nei limiti già previsti per le ipotesi dei congedi parentali.

Rimaniamo a disposizione.
Cordiali saluti.

Labour Consulting Srltp