

Strumenti di lavoro n. 4/2020

Misure a sostegno della genitorialità durante il COVID-19

di Massimiliano Matteucci – consulente del lavoro

e Ilaria Agostini – cultore della materia in diritto del lavoro

Mai come in questo periodo siamo stati assaliti da dubbi relativi alla corretta imputazione dei congedi e dei permessi in relazione alla corretta gestione degli stessi in presenza di ammortizzatori sociali. È possibile inserire un congedo anche in presenza di un'integrazione salariale piena? In caso di richiesta effettuata in ritardo, il lavoratore può beneficiare lo stesso del trattamento?

Alle tante domande emerse in quest'ultimo mese, l'Inps ha tentato di fare luce con i propri documenti di prassi interpretativa. Proviamo a cercare, in questo articolo, di risolvere qualche dubbio e dare qualche indicazione operativa.

Destinatari del congedo e misure dell'indennità

La grave emergenza epidemiologica che ha colpito il nostro Paese ha reso necessaria l'adozione di una serie di misure di contenimento volte a ridurre la diffusione del virus. Queste misure hanno determinato il *lockdown*, ovvero una forte riduzione delle attività produttive e la chiusura dei servizi scolastici.

Il Governo, con il D.L. Cura Italia, è intervenuto, oltre che sui temi ormai dibattuti degli ammortizzatori sociali, su congedi e permessi, al fine di poter fornire uno strumento di sostegno e supporto alla genitorialità, vista la notevole difficoltà di poter adempiere alla cura dei propri figli in relazione alla chiusura delle scuole e anche alla modalità lavorativa di *smart working (home working)*, spesso incompatibile in caso di figli piccoli.

L'[articolo 23](#), D.L. 18/2020, ha previsto la possibilità di usufruire di uno specifico congedo per i figli di età non superiore ai 12 anni, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 15 giorni, con decorrenza a partire dal 5 marzo 2020, data in cui sono stati sospesi i servizi educativi per l'infanzia e le attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado.

La richiesta può essere effettuata con le consuete modalità Inps e può essere effettuata, visto lo stato emergenziale, con effetto retroattivo.

Al comma 5, l'[articolo 23](#) dispone che, in caso di figli con disabilità in situazione di gravità accertata, ai sensi dell'[articolo 4](#), L. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, il limite di età (12 anni) non deve essere applicato.

La misura è valida per tutti i lavoratori dipendenti e anche per i genitori iscritti alla Gestione separata sia come collaboratori che con rapporto di lavoro autonomo.

Il congedo è riconosciuto a:

- dipendenti del settore privato;
- dipendenti del settore pubblico;
- collaboratori coordinati e continuativi;
- lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata.

L'Inps, con la [circolare n. 45/2020](#), ha fornito i primi chiarimenti per l'accesso al congedo straordinario COVID-19.

Viene riconosciuta la possibilità di fruire del congedo COVID-19 anche nei casi in cui i lavoratori abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti dalla specifica normativa di riferimento (Inps, [messaggio n. 1281/2020](#)) e ai genitori che abbiano figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni. In quest'ultimo caso il permesso, però, non avrà retribuzione.

Per i genitori iscritti alla Gestione separata Inps vengono previste ulteriori tutele rispetto alla normativa consolidata; infatti, nell'ordinario congedo abbiamo un'indennità pari al 50% di 1/365 del reddito individuato come base di calcolo dell'indennità di maternità per i figli fino a 3 anni.

La circolare n. 45/2020 dell'Inps precisa, inoltre, che per lavoratori iscritti alla Gestione separata si intendono i lavoratori parasubordinati con un rapporto attivo e i liberi professionisti titolari di partita Iva attiva, o componenti di studi associati o società semplici con attività di lavoro autonomo di cui all'[articolo 53](#), comma 1, Tuir, e non coperti da altre forme di previdenza obbligatoria.

Una tutela analoga è prevista per i lavoratori autonomi iscritti all'Inps, ai quali viene riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita ogni anno dalla Legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto, per i figli fino ai 12 anni di età, ampliando così la tutela prevista in caso di fruizione del congedo parentale ordinario, costituita da un'indennità pari al 30% e solo per i figli fino a un anno di età.

Per i lavoratori appartenenti al settore pubblico, ai sensi di quanto disposto dall'[articolo 25](#), D.L. 18/2020, l'Inps ha precisato che le modalità di fruizione del congedo e le relative indennità sono a cura dell'Amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro. Pertanto, a tale categoria di

lavoratori non deve essere richiesta la presentazione della domanda di congedo tramite l'Inps, ma per il tramite della propria Amministrazione in base alle indicazioni fornite dalla stessa.

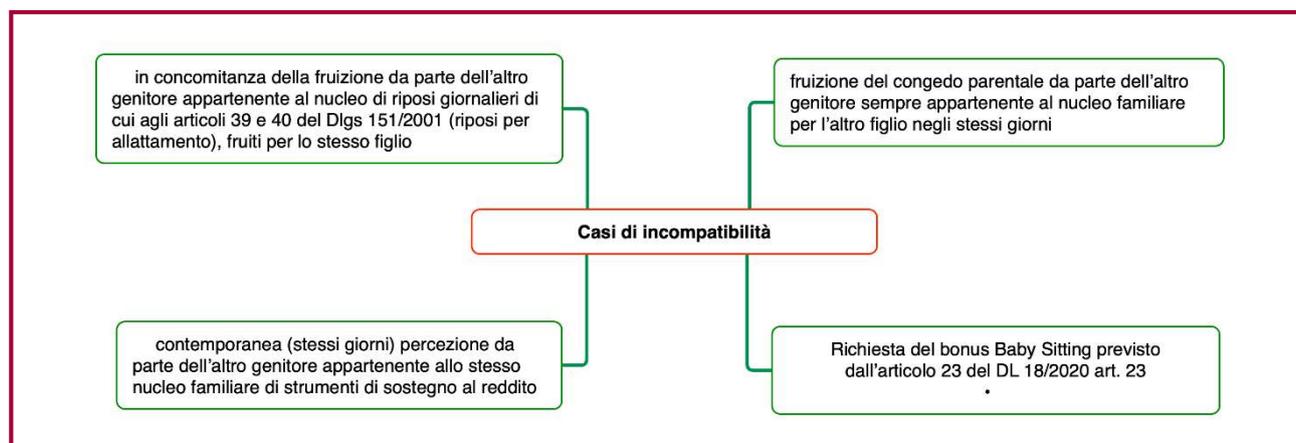
Eventuali periodi fruiti come ordinario congedo parentale verranno convertiti direttamente dall'Inps in congedo straordinario COVID-19 e, di conseguenza, avranno le condizioni di miglior favore previste (Inps, [messaggio n. 1516/2020](#)).

Con il [messaggio n. 1648/2020](#) l'Inps ha precisato che il congedo è esteso fino al 3 maggio 2020 in relazione alla proroga inserita nel D.P.C.M. 10 aprile 2020, relativa alla sospensione delle attività didattiche.

Nella bozza del c.d. Decreto Maggio, in via di emanazione, si prevede, prolungando di fatto la vigenza dei congedi parentali COVID-19, che, per l'anno 2020, a decorrere dal 5 marzo e sino al 30 settembre 2020, e per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a 30 giorni, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire, per i figli di età non superiore ai 12 anni, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione.

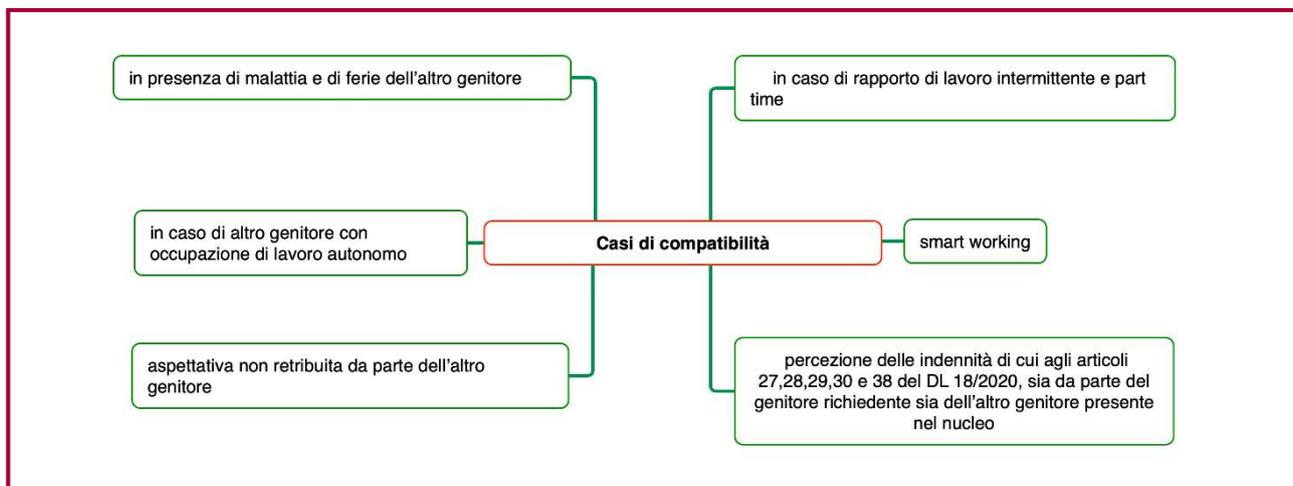
Compatibilità del congedo COVID-19

La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente a uno solo dei genitori del nucleo familiare, a condizione che nel medesimo nucleo non vi sia un genitore che benefici di strumenti di sostegno al reddito previsti in caso di sospensione o cessazione di attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore. Su questo l'Inps, con il [messaggio n. 1621/2020](#), ha chiarito i casi di compatibilità e incompatibilità del congedo.



Nello stesso messaggio, l'Inps ha fornito un'importante precisazione: il genitore lavoratore dipendente, destinatario di un qualsiasi trattamento di integrazione salariale, nel periodo di

sospensione dell'attività lavorativa, può optare di fruire del congedo COVID-19 in luogo dell'ammortizzatore.



Procedura per le domande: le istruzioni Inps

I lavoratori del settore privato che vogliono accedere al congedo COVID-19 devono presentare un'apposita istanza al proprio datore di lavoro e all'Inps, adoperando la normale procedura di domanda di congedo parentale per lavoratori dipendenti.

Mentre i genitori di figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni devono presentare la domanda esclusivamente al proprio datore di lavoro, non avendo la componente retributiva Inps.

Nel settore pubblico, invece, la domanda dovrà essere presentata direttamente all'Amministrazione con la quale intercorre il rapporto di lavoro.

Con il [messaggio n. 1416/2020](#) l'Inps ha chiarito agli interessati che la domanda dovrà essere inviata attraverso le consuete modalità messe a disposizione dall'ente. Per poter inviare la domanda è necessario essere dotati del codice Pin Inps, oppure di SPID, CIE.CNS, attraverso il consueto portale Inps, oppure per il tramite dei patronati.

Estensione dei permessi di cui alla L. 104/1992

L'[articolo 24](#), D.L. 18/2020, è intervenuto anche sui permessi retribuiti di cui all'[articolo 33](#), L. 104/1992.

A tal proposito, il Decreto ha previsto un incremento del numero dei giorni con un'aggiunta di 12 giorni ai 3 giorni spettanti sulla base della normativa generale.

I giorni aggiuntivi devono essere fruiti nel periodo di marzo e aprile 2020, di conseguenza ai soggetti aventi diritto ai permessi in questione spettano, in aggiunta ai 3 giorni previsti dalla L. 104/1992, questi 12 giorni, che potranno essere fruiti sia consecutivamente che frazionandoli in ore.

Nella bozza del c.d. Decreto Maggio, in via di emanazione, sono aggiunte 12 giornate usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020.

Ricordiamo che l'[articolo 33](#), commi 3 e 6, L. 104/1992, riconosce i 3 giorni di permessi mensili retribuiti coperti da contribuzione figurativa, ai lavoratori che prestano assistenza a un familiare di cui sia accertata una grave disabilità:

- coniuge, convivente di fatto, parte dell'unione civile;
- parente o affine entro il secondo grado;
- parente o affine entro il terzo grado, qualora i genitori, il coniuge, la parte di un'unione civile, il convivente di fatto della persona da assistere abbiano più di 65 anni o siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti.

La [circolare Inps n. 45/2020](#) conferma la possibilità di cumulare più permessi in capo allo stesso lavoratore, quindi, nel caso di assistenza a più soggetti disabili, i permessi potranno essere cumulati per ciascun assistito.

Per l'invio della domanda, in caso di preesistenza dell'autorizzazione in vigore per i mesi di marzo e aprile, in relazione ai permessi ordinari ex articolo 33, L. 104/1992, è possibile presentare la domanda esclusivamente al datore di lavoro.

In caso di assenza di provvedimenti di autorizzazione in corso di validità, la domanda dovrà essere inviata da parte del lavoratore seguendo le modalità previste.

Il provvedimento di autorizzazione dovrà essere considerato valido da parte del datore di lavoro ai fini della concessione del numero maggiorato di giorni, fermo restando che la fruizione delle suddette giornate potrà avvenire esclusivamente successivamente alla data della domanda, purchè rientranti nel mese di marzo e aprile.

Secondo il parere di scrive, in caso di autorizzazione nel corso dei mesi interessati sarebbe opportuno procedere al riproporzionamento dei giorni spettanti anche se i messaggi e le circolari Inps non parlano di questo tipo di riproporzionamento, ma soltanto del riproporzionamento previsto per i lavoratori *part-time*.

Bonus per servizi di baby-sitting

Un altro intervento di interesse, previsto sempre dal D.L. Cura Italia, è sicuramente il *bonus* previsto per i servizi di *baby-sitting*.

I provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole ha gioco forza reso necessaria la "creazione" di uno strumento che permettesse di poter accedere ai servizi di *baby-sitting* con un sussidio statale, al fine di poter svolgere le attività lavorative nella consueta modalità.

Nella bozza del Decreto Maggio si estende la possibilità di utilizzo del *bonus baby-sitting* anche per l'iscrizione ai servizi integrativi per l'infanzia di cui all'[articolo 2](#), D.Lgs. 65/2017, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia e, contestualmente, viene portato a 1.200 euro l'importo del *bonus*.

Questo *bonus* spetta ai genitori di figli di età inferiore ai 12 anni alla data del 5 marzo 2020, anche nei casi di adozione e affidamento preadottivo.

Oltre i 12 anni è consentivo soltanto nel caso di figli con *handicap* in situazioni di gravità, purché iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospiti in centri diurni a carattere assistenziale.

Verrà erogato per il tramite del Libretto di famiglia, previsto dall'[articolo 54-bis](#), L. 50/2017.

Sappiamo che il Libretto di famiglia è stato introdotto nel pacchetto che prevedeva la sostituzione di famosi *voucher* e riguarda tutte quelle prestazioni occasionali, sporadiche e saltuarie.

Gli utilizzatori possono acquisire prestazioni di lavoro attraverso il Libretto, nominativo e prefinanziato, il cui valore nominale è pari a 10 euro per attività lavorative di durata non inferiore a un'ora.

I beneficiari sono i lavoratori dipendenti privati, i lavoratori iscritti alla Gestione separata Inps e i lavoratori autonomi iscritti e non all'Inps.

L'importo previsto è pari a un massimo di 600 euro per famiglia, per poter usufruire del beneficio è necessario registrarsi tempestivamente come utilizzatori di Libretto di famiglia Inps nell'apposita sezione dedicata alle prestazioni occasionali/libretto di famiglia.

Allo stesso modo, i prestatori dovranno registrarsi per poi poter esercitare l'abbinamento delle somme alle prestazioni di lavoro svolte.