



EMERGENZA CORONAVIRUS

Covid-19, congedo parentale e estensione dei permessi legge 104/92 per l'emergenza Covid-19 INPS pubblica le prime indicazioni

Con la [circolare n. 45 del 25 marzo 2020](#), l'INPS ha diramato le istruzioni operative concernenti il **congedo COVID-19** introdotto dall'art. 23 del decreto-legge n. 18 del 17 marzo 2020 **in favore dei lavoratori dipendenti del settore privato, dei lavoratori iscritti alla Gestione separata** di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, **e dei lavoratori autonomi a seguito della sospensione dei servizi didattici delle scuole di ogni ordine e grado.**

Con la medesima circolare l'INPS regola anche l'**estensione dei permessi retribuiti** di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, per i lavoratori dipendenti del settore privato (art. 24 del decreto-legge n. 18 del 17 marzo 2020).

Il Congedo COVID-19 (art. 23 DL 18/2020)

Consiste in un periodo di 15 giorni fruibili a partire dal 5 marzo 2020 (le domande possono essere anche retroattive), per la sospensione di tutti i servizi scolastici e educativi legata all'emergenza sanitaria da COVID-19.

È riconosciuto in maniera alternativa ad uno solo dei genitori di ogni minore di 12 anni, limite che non si applica se il minore sia un disabile in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4 c. 1 della legge 104/1992.

Per questi 15 giorni viene riconosciuta un'indennità il cui importo segue la stessa disciplina del congedo parentale, salvo che l'importo è pari al 50% della retribuzione utilizzata come base di riferimento.

Lo stesso congedo di 15 giorni è riconosciuto anche ai genitori di figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni, ma senza riconoscimento di indennità, né di contribuzione figurativa.

Le disposizioni del Congedo COVID-19 si applicano anche ai genitori adottivi ed affidatari che hanno in collocamento temporaneo dei minori.

L'INPS sottolinea che il frazionamento del Congedo Covid-19 è possibile solo a giornate e non su base oraria.

L'INPS specifica altresì che il Congedo COVID-19 spetta anche ai genitori di figli per i quali è esaurito il congedo parentale normale.

Modalità di richiesta del Congedo COVID-19

I genitori devono presentare domanda sia al datore di lavoro sia all'Istituto, utilizzando la normale procedura per la richiesta dei congedi parentali. Se i genitori hanno già raggiunto i limiti individuali o di coppia per i congedi parentali, dovranno presentare domanda unicamente al datore di lavoro, che sarà tenuto a pagare la relativa indennità. Successivamente, attraverso una procedura telematica online che – rassicura l'INPS – sarà implementata a breve e di cui darà notizia con apposito messaggio, questi i genitori dovranno presentare istanza di Congedi COVID-19.

Per richiedere il Congedo COVID-19 senza indennità e copertura figurativa, per figli tra i 12 e i 16 anni, è sufficiente farne domanda al solo datore di lavoro e non all'INPS.

I genitori che stanno già utilizzando i congedi parentali, non dovranno fare ulteriori domande, poiché – garantisce l'INPS – le giornate di congedo parentale fruite a partire dal 5 marzo saranno convertite d'ufficio e nel limite dei 15 giorni in Congedo COVID-19.

I datori di lavoro peraltro sono tenuti a indennizzare il Congedo COVID-19 e a darne comunicazione all'INPS tramite il flusso UNIMENS utilizzando i codici a tale scopo predisposti.

In ultimo, l'INPS comunica che Il decreto-legge dispone che il congedo COVID-19 sia fruibile a condizione che:

- 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.

Tutte condizioni che sarà cura del genitore richiedente autocertificare in sede di invio della domanda

Congedo per figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, c. 1, della L. n. 104/1992

Il testo unico sulla maternità (D. lgs. n. 151 /2001) prevede il prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo di tre anni, comprensivi del congedo parentale ordinario 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 la durata di tale prolungamento è prevista un'indennità pari al 30% della retribuzione calcolata come disposto per il congedo parentale. 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 ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, 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 dall'istituto dell'estensione del congedo parentale.

Anche in questa fattispecie spetta il Congedo COVID-19, per 15 giorni, pagato con un'indennità calcolata come già sopra descritto.

I lavoratori dipendenti che abbiano in corso l'istituto dell'estensione dei congedi, non devono presentare un'altra domanda, poiché i giorni di prolungamento di congedo parentale autorizzati nel periodo a partire dal 5 marzo 2020 saranno considerati d'ufficio dall'INPS (nel massimo di 15 giorni) come congedo COVID-19, i datori di lavoro devono anticipare l'indennità prevista, andandola a segnalare nel flusso UNIMENS, e non devono computare tali periodi a titolo di congedo parentale.

Ovviamente quei genitori che non abbiano un provvedimento di autorizzazione concesso dall'INPS, dovranno fare domanda del Congedo COVID-19 attraverso l'apposito canale che l'INPS aprirà sul suo portale online. Le nuove domande potranno riguardare anche periodi antecedenti alla data di presentazione della stessa, purché non si collochino prima del 5 marzo 2020.

I datori di lavoro devono consentire la fruizione del congedo COVID-19 anche prima dell'adeguamento delle procedure informatiche per la presentazione della domanda, provvedendo al pagamento della relativa indennità, fermo restando che il genitore dovrà presentare la domanda all'Istituto, anche se riferita a periodi già fruiti, non appena sarà completato l'adeguamento delle procedure stesse.

L'INPS, anche in questo caso, avverte che Il decreto-legge in commento dispone che il congedo COVID-19 in argomento 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;
- sia accertata la disabilità in situazione di gravità del figlio ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992;
- il figlio sia iscritto a scuole di ogni ordine grado o in centri diurni a carattere assistenziale;
- nel nucleo familiare non vi sia altro genitore che fruisca contemporaneamente di congedo COVID-19;
- non sia stata trasmessa richiesta del bonus alternativo per i servizi di baby-sitting.

Tali condizioni devono essere autocertificate dal richiedente al momento della presentazione telematica della domanda.

La circolare prosegue sottolineando alcuni aspetti interessanti:

- ai sensi del comma 5 dell'articolo 23 del decreto in commento, i genitori di figli con disabilità su descritti, possono fruire del congedo COVID-19, ferma restando l'estensione della durata dei permessi retribuiti di cui all'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/92, come prevista dall'articolo 24 del decreto. Conseguentemente, per i lavoratori dipendenti, sarà possibile cumulare nell'arco dello stesso mese il congedo COVID-19 con i giorni di permesso retribuito di cui al citato articolo 24 del decreto (i 12 giorni);
- analogamente, 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;
- resta ferma invece l'incumulabilità, nell'arco dello stesso mese, delle diverse tipologie di permesso per assistenza ai disabili in situazione di gravità come individuate al paragrafo 2.2 della circolare n. 155/2010 e al paragrafo 3.2 della circolare n. 32/2012.

Estensione dei permessi retribuiti di cui all'art. 33, cc. 3 e 6, della L. n. 104/1992 per i lavoratori dipendenti del settore privato

L'articolo 24 del decreto-legge n. 18/2020 ha previsto l'incremento del numero di giorni di permesso retribuiti di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92, di **ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020**.

I soggetti aventi diritto ai permessi in questione potranno godere, in aggiunta ai tre giorni mensili già previsti dalla legge n. 104/1992 (3 per il mese di marzo e 3 per il mese di aprile), di ulteriori 12 giornate lavorative da fruire complessivamente nell'arco dei predetti due mesi.

I 12 giorni possono essere fruiti anche consecutivamente nel corso di un solo mese, ferma restando la fruizione mensile dei tre giorni ordinariamente prevista.

Le 12 giornate di cui all'articolo 24 del decreto in esame, così come i tre giorni ordinariamente previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92, possono essere fruiti anche frazionandoli in ore.

Ai fini della frazionabilità in ore delle ulteriori 12 giornate di permesso di cui alla norma in commento, restano fermi 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.

Di seguito l'algoritmo da utilizzare, da parte dei datori di lavoro, ai fini della quantificazione del massimale orario:

- Lavoro a tempo pieno:
(orario di lavoro medio settimanale/numero medio dei giorni lavorativi settimanali) x 12 = ore mensili fruibili.
- Part time (orizzontale, verticale o misto):
(orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part time/numero medio dei giorni -o turni- lavorativi settimanali previsti per il tempo pieno) X 12.

Si segnala in particolare la possibilità di cumulare più permessi in capo allo stesso lavoratore. Pertanto:

- nel caso in cui il lavoratore assista più soggetti disabili potrà cumulare, 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 in commento, alle condizioni e secondo le modalità previste dallo stesso articolo 33, comma 3 della legge n. 104/1992.
- Analogamente il lavoratore disabile che assiste altro soggetto disabile, potrà cumulare, per i mesi di marzo e aprile 2020, i permessi a lui complessivamente spettanti (3+3+12) con lo stesso numero di giorni di permesso fruibili per l'assistenza all'altro familiare disabile (3+3+12).

Con riferimento ai rapporti di lavoro part-time (verticale o misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese), fermo restando gli algoritmi previsti dal messaggio n. 3114/2018 per il riproporzionamento dei tre giorni di permesso ordinari previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92, si fornisce di seguito la formula di calcolo da applicare ai fini del riproporzionamento delle ulteriori 12 giornate di permesso previste dal decreto:

- Lavoro Part-time:
(Orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part time/orario medio settimanale teoricamente eseguibile a tempo pieno) X 12.

Il riproporzionamento non andrà effettuato in caso di part-time orizzontale.

Il lavoratore nei confronti del quale sia già stato emesso un provvedimento di autorizzazione ai permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, con validità comprensiva dei mesi di marzo e aprile, non sarà tenuto a presentare una nuova domanda, per la fruizione delle suddette ulteriori giornate. In tale caso, i datori di lavoro dovranno considerare validi i provvedimenti di autorizzazione già emessi.

I datori di lavoro comunicano all'INPS le giornate di congedo fruiti dai lavoratori, attraverso il flusso UniEmens, utilizzando i codici evento e i codici conguaglio appositamente istituiti a tal fine. Per i casi di pagamento diretto, l'indennità è erogata dall'Istituto.

La domanda sarà invece necessaria in assenza di provvedimenti di autorizzazione in corso di validità. In tale caso i lavoratori devono presentare domanda secondo le modalità già previste per i permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92. Il conseguente provvedimento di autorizzazione dovrà essere considerato valido dal datore di lavoro ai fini della concessione del numero maggiorato di giorni, fermo restando che la fruizione delle suddette giornate aggiuntive, sempreché rientrino nei mesi di marzo e aprile, potrà avvenire esclusivamente successivamente alla data della domanda.

Istruzioni per la compilazione delle denunce contributive per i Datori di lavoro con dipendenti iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e ad altri fondi speciali

Per la corretta gestione dei congedi eccezionali introdotti dal decreto-legge n. 18/2020 nel flusso Uniemens sono stati previsti i seguenti nuovi codici evento riferiti ai lavoratori dipendenti del settore privato:

- **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;
- **MV4** estensione di cui all'articolo 24 del DL n. 18 del 17/03/2020 dei giorni di permesso previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della L. n. 104/92; il codice identifica la fruizione giornaliera;
- **MV5** estensione di cui all'articolo 24 del DL n. 18 del 17/03/2020 dei giorni di permesso previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della L. 104/92; il codice identifica la fruizione oraria.

L'INPS precisa ancora che la durata massima dei congedi denominati **MV2** e **MV3** è di quindici giorni, decorrono dal 5 marzo, la fruizione può essere continuativa o frazionata, ma sempre giornaliera.

Diversamente l'estensione a diciotto giorni complessivi tra marzo e aprile 2020 dei congedi di cui alla L. n. 104/92 comporta la possibilità di fruizione giornaliera (**MV4**) ovvero oraria (**MV5**) in analogia a quanto avviene per i tre giorni mensili in uso.

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. Quindi, 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;
- nel caso del **MV4** e **MV5** dovrà essere inserito il codice fiscale del congiunto per la cui assistenza sono riconosciuti i giorni di permesso di cui dall'art. 33 comma 3 della L. 104/92, ovvero il codice fiscale del lavoratore nel caso di giorni di permesso fruiti ai sensi dell'articolo 33, comma 6, della L. n. 104/92.

Trattandosi di eventi giornalieri o orari, a durata circoscritta, 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.

- Nel caso degli eventi la cui fruizione è di tipo giornaliera (**MV2, MV3, MV4**):
 - o Elemento **<Lavorato>** = **N**
 - o Elemento **<TipoCoperturaGiorn>** = **1**
 - o Elemento **<CodiceEventoGiorn>** = **MV2 / MV3 / MV4**
 - o Elemento **<EventoGiorn>\<InfoAggEvento>** = Codice fiscale del soggetto per il quale si fruisce del congedo, come sopra specificato.
- In caso di fruizione oraria (evento **MV5**):
 - o Elemento **<Lavorato>** = **S**
 - o Elemento **<TipoCoperturaGiorn>** = **2**
 - o Elemento **<CodiceEventoGiorn>** = **MV5**
 - o Elemento **<NumOreEvento>** = Numero ore MV5 fruiti nel giorno
 - o Elemento **<EventoGiorn>\<InfoAggEvento>** = Codice fiscale del soggetto per il quale si fruisce del congedo, come sopra specificato.

L'INPS sottolinea che qualora il lavoratore abbini nella giornata di fruizione del congedo di tipo orario (**MV5**) permesso di altro tipo, in modo da non effettuare affatto la prestazione lavorativa, l'elemento **<Lavorato>** sarà = **N**. L'elemento **<TipoCoperturaGiorn>** sarà = **2** se il permesso di altro tipo è retribuito, sarà = **1** se il permesso di altro tipo NON è retribuito.

L'INPS precisa che, per i periodi di astensione dal lavoro di cui all'articolo 23, comma 6, del decreto in parola – a favore dei genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 ed i 16 anni, 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 o che non vi sia genitore non lavoratore e per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado – non è prevista la corresponsione di indennità né il riconoscimento di contribuzione figurativa. Pertanto, in caso di fruizione di dette ultime giornate di astensione dal lavoro, l'assenza dovrà essere trattata, nel flusso Uniemens, con le modalità previste per l'aspettativa per motivi personali, senza retribuzione e senza copertura previdenziale.

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";
- **"L074"** (evento **MV4**) avente il significato di "estensione permessi retribuiti COVID 19 ai sensi dell'art 24 DL 18/2020; fruizione in modalità giornaliera";
- **"L075"** (evento **MV5**) avente il significato di "indennità di congedo fruito su base oraria in caso di congedo di cui art 24 DL 18/ 2020; fruizione in modalità oraria".

Ai fini dell'applicazione di controlli finalizzati al monitoraggio della spesa l'INPS richiede la compilazione dell'elemento **<InfoAggcausaliContrib>** secondo le seguenti modalità:

- Elemento **<CodiceCausale>** indicare il codice causale definito per il conguaglio, relativo allo specifico evento;
- Elemento **<IdentMotivoUtilizzo>** indicare il codice fiscale del soggetto fisico per il quale si fruisce il congedo/estensione del permesso retribuito;
- Elemento **<AnnoMeseRif>** indicare l'AnnoMese di riferimento della prestazione anticipata al lavoratore e conguagliata, ossia la competenza in cui sono intervenuti gli specifici eventi esposti in Uniemens;
- Elemento **<ImportoAnnoMeseRif>** indicare l'importo della prestazione conguagliata, relativo alla specifica competenza.

La somma degli importi esposti in **<ImportoAnnoMeseRif>** relativo allo specifico **<CodiceCausale>** deve essere uguale all'importo indicato nell'elemento **<ImportoRecMat>**, a parità di **<CausaleRecMat>**.

Qualora, durante il predetto periodo di sospensione fossero stati utilizzati codici evento già in essere con o senza i relativi codici conguaglio, ovvero i lavoratori fossero stati posti in ferie o in aspettativa non retribuita, le aziende dovranno operare come segue:

Esposizione del solo codice evento già in essere e assenza del conguaglio

L'azienda nel flusso di competenza del mese di aprile 2020 dovrà inserire il corretto codice evento utilizzando l'elemento <Mese Precedente> o con flusso di variazione senza valenza contributiva, e conguagliare la prestazione anticipata con le nuove modalità.

Esposizione del codice evento già in essere e contestuale conguaglio

L'azienda nel flusso di competenza del mese di aprile 2020 dovrà inserire il corretto codice evento utilizzando l'elemento <Mese Precedente> o con flusso di variazione senza valenza contributiva e, contestualmente procedere alla restituzione dell'indennità conguagliata con i codici già in uso come indicato nell'allegato tecnico, ed effettuare il conguaglio dell'intero importo spettante con i codici sopra istituiti.

Lavoratori posti in ferie in luogo del congedo spettante

L'azienda dovrà, nel mese di aprile 2020 o successivi, diminuire l'imponibile per l'importo pari alla/e giornate di ferie (si ricorda che l'imponibile non può assumere un valore negativo) e inserire il corretto codice evento utilizzando l'elemento <Mese Precedente> o flusso di variazione senza valenza contributiva;

Lavoratori posti in aspettativa non retribuita in luogo del congedo spettante

L'azienda, dovrà indicare nel mese di aprile 2020, secondo le consuete modalità i dati del mese; inserire il corretto codice evento con la relativa differenza di accredito utilizzando l'elemento <Mese Precedente> o flusso di variazione senza valenza contributiva; conguagliare l'indennità spettante con i nuovi codici.

Istruzioni fiscali. Rinvio istruzioni contabili

Le prestazioni oggetto della circolare – sottolinea l'INPS – sono sostitutive della retribuzione e, pertanto, imponibili ai fini fiscali ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del TUIR. Di conseguenza l'Inps in qualità di sostituto d'imposta è tenuto ad operare, all'atto del pagamento, le ritenute Irpef come previsto dall'articolo 23 del DPR n. 600/73 e a riconoscere le detrazioni d'imposta spettanti ed è tenuto, altresì, ad elaborare il conguaglio fiscale di fine anno, con il conseguente rilascio della Certificazione Unica dei redditi.

A cura del servizio Previdenziale (tel.011 45 13 248 / 262 e-mail:previdenziale@apito.it)

API Torino continuerà naturalmente a fornire altre comunicazioni non appena possibile.

PER SAPERNE DI PIU'

Tutte le informazioni sull'emergenza sono contenute nel sito di API Torino

www.supportoemergenzepmi.org

Per avere gli aggiornamenti su successivi provvedimenti e sulla situazione, è possibile consultare **<http://www.governo.it/it/approfondimento/coronavirus/13968>** continuamente aggiornato da Palazzo Chigi.

API È SEMPRE A DISPOSIZIONE DELLE IMPRESE ASSOCIATE

Per qualsiasi informazione e/o segnalazione potete sempre rivolgervi ai seguenti riferimenti

Segreteria Area Lavoro (sindacale@apito.it – 011 4513248)

Segreteria Area Tecnica (sertec@apito.it – 011 4513262)

Segreteria Area Economica (credifin@apito.it – 011 4513203)

Torino, 26/03/2020