

## Nota Area Assistenza e Tutela

### Oggetto: nuovo congedo parentale per fronteggiare emergenza COVID-19 (art. 23 DL 18/2020)

Il DL 17 marzo 2020, n. 18 prevede all'art. 23 che a decorrere **dal 5 marzo 2020**, a causa della sospensione delle attività didattiche nelle scuole, la possibilità di fruire da parte dei genitori lavoratori di uno **“specifico congedo”**, per un **periodo continuativo o frazionato** comunque non superiore a **quindici giorni**, per i **figli di età non superiore ai 12 anni**.

I periodi di fruizione del predetto congedo sono coperti da **contribuzione figurativa**.

In buona sostanza si tratta di una nuova forma “straordinaria” di congedo parentale a favore dei genitori – anche adottivi o affidatari – che **si aggiunge alle tradizionali forme di congedo previste da Dlgs 151 del 2001** (*congedo parentale; prolungamento congedo per disabilità*) caratterizzata da alcune proprie specificità.

Per quanto riguarda la fruibilità in misura frazionata sorgono alcuni dubbi sulla possibilità di frazionabilità oraria. La possibilità di fruire del periodo di congedo in forma frazionata potrebbe essere intesa nel senso che il godimento delle 15 giornate potrà essere scelto in base a giorni interi scelti in via continuativa o meno (*frazionamento periodo a giornate intere*).

Il limite di età di 12 anni non si applica in riferimento ai **figli con disabilità** in situazione di gravità iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

Questa particolare nuova forma di congedo riguarda: i **dipendenti del settore privato**, i lavoratori **iscritti alla Gestione Separata e autonomi iscritti all'INPS**, nonché i dipendenti pubblici per i quali sono previste specifiche disposizioni all'art. 25 e che vedremo successivamente.

La **fruizione del congedo** è riconosciuta **alternativamente ad entrambi i genitori** – sempre per un totale complessivo di 15 giorni -. E' però richiesto 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.

Il nuovo congedo parentale prevede una **indennità pari al 50%** della retribuzione media giornaliera per i lavoratori dipendenti del settore privato mentre per i lavoratori parasubordinati e autonomi verrà riparametrata secondo altri criteri (*per gli iscritti alla gestione separata il 50 per cento di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità mentre per gli autonomi 50 per cento della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto*).

Un importante passaggio contenuto al comma 2 dell'art. 23 prevede che i **periodi di congedo parentale di cui al T.U. n. 151/01** (*tutela della maternità/paternità*), vengano **convertiti nel nuovo congedo indennizzato introdotto dall'art. 23 e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale**.

Quanto detto comporta riflessi sia per quanto riguarda la **retroattività** del beneficio (*dal 5 marzo 2020 data di chiusura delle scuole*) sia per quanto attiene le **modalità di accesso al beneficio**

*(utilizzo delle attuali procedure riguardanti il tradizionale congedo parentale ex Dlgs 151 in attesa che l'INPS detti le proprie istruzioni).*

Ovviamente da parte nostra auspichiamo che INPS proceda rapidamente secondo il principio di massima semplificazione al fine di rendere esigibili i diritti dei lavoratori.

Al momento, in assenza di disposizioni ufficiali diramate dall'INPS *(che impattano sia sui lavoratori sia sui datori di lavoro)*, riteniamo opportuno attendere le precisazioni che INPS dovrà necessariamente fornire e che da quanto si rileva dai media dovrebbero essere rese note in tempi strettissimi.

L'articolo 25 prevede che anche i **genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico** hanno diritto a fruire dello specifico congedo e relativa indennità, che tuttavia non spetta in tutti i casi in cui uno o entrambi i lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici. Per questi lavoratori l'erogazione dell'indennità, nonché l'indicazione delle **modalità di fruizione** del congedo sono **a cura dell'amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro.**

#### **Beneficio alternativo fruibile come bonus baby-sitting**

In alternativa allo speciale congedo parentale di cui sopra, è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di un **bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting** nel limite massimo complessivo di **600 euro**, erogato mediante il libretto famiglia.

Per i lavoratori **dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato** (*medici, infermieri; tecnici di laboratorio, radiologia, operatori sociosanitari*) e per il **personale del comparto sicurezza** il bonus baby-sitting per li figli minori fino a 12 anni di età, in alternativa alla fruizione del congedo, è riconosciuto nel limite massimo complessivo di **1000 euro**.

#### **Congedo senza indennità**

I genitori lavoratori dipendenti con **figli di età compresa tra i 12 e 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 hanno diritto di astenersi dal lavoro – sempre con riferimento al periodo di sospensione delle attività didattiche -, **senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.**

#### **Modalità operative**

Per quanto riguarda le **modalità operative** per accedere al congedo ovvero al bonus per i servizi di baby-sitting la norma prevede che siano **stabilite dall'INPS.**

Peraltro **l'Istituto previdenziale, sulla base delle domande pervenute, provvede al monitoraggio delle stesse tenendo conto del limite di spesa previsto.**

Non possiamo non rilevare che ad oggi mancano le necessarie istruzioni e l'indicazione in merito alle procedure da utilizzare per l'inoltro delle istanze da parte dei lavoratori.

Ritornaremo sulla questione non appena verranno forniti i necessari chiarimenti.

^^^^^^^^^^^^^^

Si ritiene utile, di seguito riportare uno stralcio delle disposizioni di legge di cui agli art. 23 e 25 del DL 18/2018 nonché una tabella ove sono riepilogate le disposizioni riguardanti il congedo parentale previsto in via ordinaria

19 marzo 2020

ITAL Area Assistenza e Tutela

Michele Zerillo

DECRETO-LEGGE 17 marzo 2020 , n. 18 .

**Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese**

**connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.**

.....

**Capo II**

**Norme speciali in materia di riduzione dell'orario di lavoro e di sostegno ai lavoratori**

**Art. 23**

***(Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID -19)***

*1. Per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020, e per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a quindici giorni, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire, ai sensi dei commi 9 e 10, per i figli di età non superiore ai 12 anni, fatto salvo quanto previsto al comma 5, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.*

*2. Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del citato decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione di cui al presente articolo, sono convertiti nel congedo di cui al comma 1 con diritto all'indennità e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.*

*3. I genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, hanno diritto a fruire, ai sensi dei commi 9 e 10, per il periodo di cui al comma 1, per i figli di età non superiore ai 12 anni, fatto salvo quanto previsto al comma 5, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50 per cento di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità. La medesima indennità è estesa ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS ed è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50 per cento della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.*

4. La fruizione del congedo di cui al presente articolo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di quindici giorni, ed 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.

5. Ferma restando l'estensione della durata dei permessi retribuiti di cui all'articolo 24, il limite di età di cui ai commi 1 e 3 non si applica in riferimento ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

6. Fermo restando quanto previsto nei commi da 1 a 5, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 e 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 hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

7. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori affidatari.

8. A decorrere dall'entrata in vigore della presente disposizione, in alternativa alla prestazione di cui ai commi 1, 3 e 5 e per i medesimi lavoratori beneficiari, è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo di cui al comma 1. Il bonus viene erogato mediante il libretto famiglia di cui all'articolo 54-bis, legge 24 aprile 2017, n. 50.

9. Il bonus di cui al comma 8 è altresì riconosciuto ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari.

10. Le modalità operative per accedere al congedo di cui ai commi 1 e 2 ovvero al bonus di cui al comma 8 sono stabilite dall'INPS. Sulla base delle domande pervenute, l'INPS provvede al monitoraggio comunicandone le risultanze al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal monitoraggio emerga il superamento del limite di spesa di cui al comma 10, l'INPS procede al rigetto delle domande presentate.

11. I benefici di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite complessivo di 1.261,1 milioni di euro annui per l'anno 2020.

12. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.

## **Art. 25**

**(Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per i dipendenti del settore sanitario pubblico e privato accreditato, per emergenza COVID -19)**

1. A decorrere dal 5 marzo 2020, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020, e per tutto il periodo della sospensione ivi prevista, i genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico hanno diritto a fruire dello specifico congedo e relativa indennità di cui

*all'articolo 23, commi 1, 2, 4, 5, 6 e 7. Il congedo e l'indennità di cui al primo periodo non spetta in tutti i casi in cui uno o entrambi i lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici.*

*2. L'erogazione dell'indennità, nonché l'indicazione delle modalità di fruizione del congedo sono a cura dell'amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro.*

*3. Per i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori sociosanitari, il bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori fino a 12 anni di età, previsto dall'articolo 23, comma 8 in alternativa alla prestazione di cui al comma 1, è riconosciuto nel limite massimo complessivo di 1000 euro. La disposizione di cui al presente comma si applica anche al personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.*

*4. Ai fini dell'accesso al bonus di cui al comma 3, il lavoratore presenta domanda tramite i canali telematici dell'Inps e secondo le modalità tecnico-operative stabilite in tempo utile dal medesimo Istituto indicando, al momento della domanda stessa, la prestazione di cui intende usufruire, contestualmente indicando il numero di giorni di indennità ovvero l'importo del bonus che si intende utilizzare. Sulla base delle domande pervenute, l'INPS provvede al monitoraggio comunicandone le risultanze al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal monitoraggio emerga il superamento, anche in via prospettica, del limite di spesa di cui al comma 5, l'INPS procede al rigetto delle domande presentate.*

*5. I benefici di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite complessivo di 30 milioni di euro per l'anno 2020.*

*6. Fino alla data di cessazione dello stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti Covid-19, dichiarato con la delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 26 del 1° febbraio 2020, i permessi per i sindaci previsti all'articolo 79, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono essere rideterminati in 72 ore. Per i sindaci lavoratori dipendenti pubblici le assenze dal lavoro derivanti dal presente comma sono equiparate a quelle disciplinate dall'articolo 19, comma 3, del decreto legge 2 marzo 2020, n. 9.*

*7. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.*

#### **Nota riepilogativa congedo parentale ordinario**

Ultimato il periodo di congedo di maternità o di paternità nei casi previsti, i genitori possono fruire del congedo parentale (ex astensione facoltativa) fino al compimento dei dodici anni di età del figlio, per un periodo complessivo non superiore a 10/11 mesi tra i due genitori, in modo continuativo o frazionato.

L'elevazione del periodo complessivo a 11 mesi è concessa se il padre si astiene per un periodo **non inferiore a 3 mesi**, periodo che può essere anche frazionato.

Il diritto di astenersi dal lavoro per i congedi parentali, ed il relativo trattamento economico spetta anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Nel caso vi sia un **solo genitore**, nei casi previsti, questo avrà diritto ad un periodo continuativo o frazionato fino a **10 mesi**.

Il **congedo parentale** spetta **per ogni figlio**, e quindi tale disposizione trova applicazione in caso di **parto plurimo**. "Ciascun genitore" avrà diritto ad accudire "ogni bambino" nel limite previsto dalla norma. Per il parto plurimo non è previsto, invece, il diritto ad ulteriori periodi di congedo di maternità.

I genitori hanno diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, per un periodo massimo complessivo tra genitori di **6 mesi** entro i sei anni di vita del bambino.

Per gli anni successivi al sesto fino all'ottavo anno e per i periodi ancora non fruiti l'indennità spetta a condizione che il reddito annuo del richiedente sia inferiore a due volte e mezzo l'importo del trattamento minimo di pensione in vigore per quell'anno.  
Dagli 8 ai 12 anni non vi è indennità.

**Nei casi di adozione e affidamento** il congedo può essere fruito entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia.

**Nota bene.** I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

### **Congedo parentale a ore**

Sempre il decreto legislativo n. 80/2015 ha previsto un criterio generale secondo il quale, in assenza di contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, che disciplini questo tipo di congedo, i genitori lavoratori dipendenti possono fruire del congedo in modalità oraria, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadsirettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Questa modalità di fruizione si aggiunge a quella mensile, giornaliera o settimanale.

La nuova disciplina si applica sia ai lavoratori dipendenti privati sia a quelli pubblici.

In sostanza la base oraria del congedo orario, finalizzato a conciliare i tempi "di lavoro" con la cura dei figli, o è stabilita dalla contrattazione o è fissata dalla legge in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero.

Sono esclusi per espressa previsione legislativa il personale del comparto sicurezza e difesa e quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, per i quali provvede la contrattazione collettiva.

La norma prevede l'incumulabilità del congedo parentale ad ore con altri permessi o riposi disciplinati dal T.U. n. 151/2001.

La contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, nel definire le modalità di fruizione del congedo parentale, può prevedere comunque diversi criteri di compatibilità.

### **Contribuzione figurativa**

La fruizione del congedo parentale, anche di quello a ore, è coperta da contribuzione figurativa fino al 12° anno di vita del bambino ovvero fino al 12° anno di ingresso del minore in caso di adozione o affidamento, secondo determinati criteri.