

News – 20/04/2020

Lavoro/Previdenza – Congedo per emergenza COVID-19 – chiarimenti sulle modalità di fruizione, situazioni di compatibilità e incompatibilità. Proroga dei termini fino al 3 maggio 2020.

Chiarimenti sulle modalità di fruizione del congedo COVID-19 di cui all'articolo 23 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18. Proroga dei termini, situazioni di compatibilità e di incompatibilità del congedo.

Con il [messaggio Inps n. 1648/2020](#), l'Istituto alla luce del DPCM del 10 aprile 2020, che prevede la proroga ulteriore del periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, su conforme parere ministeriale, conferma fino al 3 maggio 2020 i termini per la fruizione dei 15 giorni del congedo COVID-19 di cui all'art. 23, DL 18/2020.

Sempre sul congedo per l'emergenza COVID-19 l'Istituto ha fornito utili chiarimenti, sulle modalità di fruizione del congedo stesso, [contenuti nel messaggio Inps n. 1621/2020](#), nel quale si esaminano le situazioni di compatibilità ed incompatibilità ovvero di altri tipi di permesso e congedo parentale, da parte dell'altro genitore appartenente allo stesso nucleo familiare.

Il congedo COVID-19 può essere fruito da uno solo dei genitori oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni e sempre nel limite complessivo, sia individuale che di coppia, di 15 giorni per nucleo familiare e non per ogni figlio. La fruizione 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.

Preliminarmente l'Istituto precisa che i lavoratori dipendenti che si siano astenuti dall'attività lavorativa, dietro richiesta di permesso, ferie o *altra assenza giustificata*, possono presentare domanda di congedo COVID-19 con conseguente conversione dei periodi pregressi a partire dalla data del 5 marzo e per un periodo non superiore a 15 giorni.

Per quanto riguarda le condizioni di incompatibilità l'Istituto chiarisce che il congedo COVID-19 **non può essere fruito**:

- negli stessi giorni da entrambi i genitori, ma solo in modalità alternata tra gli stessi, con la conseguenza che in presenza di domande presentate da genitori appartenenti allo stesso nucleo familiare per i medesimi giorni, verrà accolta quella presentata cronologicamente prima con respingimento delle successive;
- nell'ipotesi in cui sia già stata avanzata la richiesta del *bonus* alternativo per i servizi di *babysitting*, presentata da un genitore appartenente allo stesso nucleo familiare;
- se nel medesimo periodo l'altro genitore appartenente al nucleo familiare fruisce del congedo parentale per lo stesso figlio;
- se l'altro genitore appartenente al nucleo beneficia dei c.d. riposi giornalieri per allattamento (ex artt. 39 e 40 Dlgs. 151/2001) per lo stesso figlio;
- se il genitore richiedente è disoccupato o comunque privo di alcun rapporto di lavoro, sia di tipo subordinato che di tipo autonomo;
- se l'altro genitore appartenente al nucleo familiare fruisce negli stessi giorni di strumenti a sostegno del reddito quali, ad esempio, CIGO, CIGS, CIG in deroga, Assegno ordinario, CISOA, NASpl e DISCOLL. In questo caso l'incompatibilità opera solo nei casi e limitatamente ai giorni di sospensione dell'attività lavorativa per l'intera giornata. Diversamente, nel caso in cui il genitore sia beneficiario di un trattamento di integrazione salariale per riduzione di orario di lavoro, continuando a dover prestare almeno parzialmente la propria attività lavorativa, l'altro genitore è ammesso alla fruizione del beneficio del congedo COVID-19.

Differentemente il congedo COVID-19 **può essere fruito**:

- in caso di malattia dell'altro genitore, in quanto la presenza di un evento morboso potrebbe presupporre un'incapacità di prendersi cura del figlio;
- nell'ipotesi in cui l'altro genitore fruisca del congedo di maternità/paternità per un altro figlio;
- se l'altro genitore è in regime di *smartworking*, posto che lo svolgimento l'attività lavorativa da casa preclude la possibilità di occuparsi della cura dei figli;
- se l'altro genitore, negli stessi giorni, fruisce di ferie;

- se l'altro genitore è in aspettativa non retribuita, dal momento che ciò determina una sospensione del rapporto di lavoro e non una cessazione dello stesso, con la conseguenza che il soggetto che ne beneficia non può essere qualificato come disoccupato o non occupato;
- nell'ipotesi in cui l'altro genitore svolga la prestazione con orario *parttime* ovvero sia un lavoratore intermittente;
- nell'ipotesi di contemporanea fruizione delle indennità di cui agli artt. 27, 28, 29, 30 e 38 del DL 18/2020;
- in caso di sospensione obbligatoria dell'attività da lavoro autonomo disposta durante il periodo di emergenza per COVID19, trattandosi di un'ipotesi di sospensione dell'attività lavorativa e non di una cessazione della stessa.

Infine, in merito ai permessi per disabili, ulteriori a quelli già previsti dalla L. 104/1992, l'Inps evidenzia che il genitore lavoratore dipendente può cumulare nell'arco dello stesso mese il congedo COVID-19 con i permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della Legge n. 104/1992, anche se fruiti per lo stesso figlio.

Analogamente, vista la natura speciale ed emergenziale della tutela in esame, 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, anche fruito per lo stesso figlio.

Relativamente alle 12 giornate aggiuntive di permesso ex Legge 104/92 previste dall'articolo 24 del decreto-legge n. 18/2020, l'INPS precisa che, al pari di quelle normalmente riconosciute dalla stessa legge:

- non sono riconosciute in caso di CIG con sospensione a zero ore;
- sono riproporzionate in caso di CIG con riduzione di orario.

Sito di provenienza: UNINDUSTRIA – <https://www.un-industria.it>