



Roma, 26 Marzo 2020

Congedo Speciale e Permessi L. 104/92 (art. 23 e 24 DL n. 18, 17 marzo 2020 *Cura Italia*)

L'art. 23 del [decreto legge n. 18/2020 Cura Italia](#), ha previsto un **Congedo Speciale Covid-19**, per la cura dei minori **durante la sospensione dei servizi educativi e delle attività didattiche, disposte dal DPCM 4 marzo 2020 far fronte all'emergenza sanitaria**; in alternativa, lo stesso articolo ha previsto un *bonus* per l'acquisto di *servizi di baby-sitting*.

L'Inps, con [Circolare n. 44](#) e [Circolare n. 45](#), del 24 e 25 marzo 2020, ha chiarito le incertezze interpretative. Le indicazioni fornite di seguito si applicano ai **lavoratori del settore privato**.

I [quadri sindacali UILCA](#) sono a disposizione per ogni approfondimento ([clicca](#) per i contatti).

Beneficiari (art. 23)

Congedo Speciale e Bonus baby-sitting

Il Congedo Speciale è fruibile, **alternativamente da entrambi i genitori**, per un **periodo continuativo o frazionato non superiore a 15 giorni** complessivi, **dal 5 marzo 2020**, per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado.

Il congedo NON spetta se all'interno del nucleo vi sia altro genitore disoccupato, non lavoratore oppure beneficiario di strumenti di sostegno al reddito previsti in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa; non spetta, inoltre, qualora sia stato richiesto il *bonus baby-sitting* alternativo.

Tali condizioni devono essere autocertificate.

Le disposizioni dell'art. 23 si applicano anche ai genitori adottivi, affidatari o che hanno dei minori in collocamento temporaneo.

Alternativamente, è possibile beneficiare di un *bonus servizi baby-sitting*.

Misure Economiche del Congedo Speciale (art. 23)

Il nuovo **Congedo Speciale Covid-19** garantisce maggiori tutele rispetto a quelle ordinarie.

La possibilità di fruire del Congedo Covid-19 è riconosciuta anche nei casi in cui sia terminato il plafond di Congedo Ordinario; negli altri casi le giornate di Congedo Covid-19 non intaccheranno il plafond ordinario.

Sono previsti:

- **congedo con retribuzione al 50%**, fino ad un massimo di 15 giorni, per la cura di figli fino a 12 anni ovvero senza limiti di età in caso di figli disabili;
- **congedo NON retribuito**, fino ad un massimo di 15 giorni, per la cura dei figli di età compresa tra 12 e 16 anni, senza contribuzione figurativa INPS.

Modalità di Fruizione del Congedo Covid-19

Esistono tre casistiche:

- 1. Genitori con figli fino a 12 che presentano ancora disponibilità di Congedo Ordinario**
Possono presentare domanda con le modalità consuete del Congedo Ordinario; fino ad un massimo di 15 giorni, per i periodi a partire dal 5 marzo 2020, automaticamente, le giornate di Congedo Ordinario verranno trasformate, quale misura più favorevole, in Congedo Covid-19 retribuite al 50%.
- 2. Genitori con figli fino a 12 che hanno esaurito i limiti individuali e di coppia del Congedo Ordinario**
Nelle more dell'adeguamento delle procedure informatiche, possono fruire del Congedo Covid-19, presentando domanda al proprio datore di lavoro che dovrà consentirne la fruizione e provvedere al pagamento della relativa indennità, fermo restando l'onere per i genitori, non appena sarà completato l'adeguamento delle procedure informatiche, di presentare apposita istanza all'INPS. La domanda, ovviamente, potrà riguardare anche periodi di astensione precedenti la data della domanda, a partire dal 5 marzo 2020.
- 3. Genitori con figli di età compresa tra 12 e 16 anni**
Devono presentare domanda del Congedo Speciale Covid-19 solamente al proprio datore di lavoro e NON all'INPS.

Rendicontazione e monitoraggio della spesa

I benefici di cui all'art. 23 [DL 18/2020](#) (lavoratori privati, autonomi e iscritti gestione separata) sono riconosciuti nel **limite complessivo di spesa di € 1.261,1 milioni annui**. L'INPS provvederà al monitoraggio della spesa, dandone comunicazione al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Qualora da monitoraggio emerga il superamento dei limiti di spesa fissati dalla norma, l'INPS procederà al rigetto delle domande presentate.

Per quanto riguarda in particolare, i bonus per i servizi di baby-sitting, qualora da monitoraggio emerga il superamento dei limiti, l'INPS procederà a ricevere le domande con riserva di ammissione e, solo in caso di ulteriori risorse disponibili, le domande potranno essere accolte e poste in pagamento con la modalità di erogazione del Libretto di Famiglia.

Estensione Permessi L. 104/92

Estensione dei permessi retribuiti di cui all'art. 33 (commi 3 e 6) della L. 104/92 (art. 24 decreto legge n. 18, 17 marzo 2020 Cura Italia)

L'art. 24 DL 18/2020 ha previsto l'estensione del numero di giorni di permesso retribuiti di ulteriori 12 giornate, fruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

La Circolare INPS n. 45 chiarisce che tali permessi spettano tanto al familiare che assiste un disabile (art. 3 comma 3), quanto al lavoratore disabile (art. 3 comma 6)

Conseguentemente, i soggetti aventi diritto ai permessi in questione potranno godere, per i mesi di marzo e aprile 2020, in aggiunta ai permessi ordinari (che sono 3 giorni per il mese di marzo e 3 per quello di aprile), di ulteriori 12 giornate lavorative da fruire complessivamente nell'arco delle mensilità di marzo e aprile.

Le 12 giornate ulteriori possono anche essere fruite consecutivamente nell'arco di uno soltanto dei due mesi ovvero suddividendole secondo le necessità individuali, e, così come quelle ordinarie, possono essere fruite anche frazionandole in ore.

Fruizione ad Ore dei permessi

Per la fruizione ad ore, restano validi gli algoritmi di calcolo ordinariamente previsti, che sono:

- lavoro a tempo pieno (*orario medio settimanale / numero giorni lavorati settimanalmente*) X 12 = **ore extra fruibili cumulativamente nei mesi di marzo e aprile;**
- Lavoro a tempo parziale (*orario medio settimanale teorico / numero medio dei giorni o turni previsti per tempo pieno*) X 12 = **ore extra fruibili cumulativamente nei mesi di marzo e aprile.**

Si conferma, nel caso il lavoratore assista più familiari disabili, la possibilità di cumulare, per i mesi di marzo e aprile, più permessi extra in capo allo stesso lavoratore.

Analogamente, il lavoratore disabile che assiste altro soggetto disabile, potrà cumulare per i mesi di

Riproporzionamento delle giornate extra per i part-time verticali e misti

Per il personale part-time verticale o misto, fermo restando la validità degli algoritmi già in uso, per le 12 giornate ulteriori previste dal decreto, si utilizzerà la seguente formula:

Giorni permesso extra per part-time verticali e misti = (*orario medio settimanale / orario medio settimanale teorico a tempo pieno*) X 12

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

Modalità di Fruizione dei permessi extra previsti per L.104/92

Esistono due casistiche:

1. Lavoratori con provvedimenti di autorizzazione in corso di validità

Non sono tenuti a presentare una nuova domanda e possono utilizzare le giornate extra senza ulteriori formalità, dandone comunicazione al proprio **datore di lavoro che dovrà considerare validi i provvedimenti autorizzativi già emessi.**

2. Lavoratori senza provvedimenti di autorizzazione in corso di validità

In questo caso sarà invece necessaria una nuova domanda secondo le modalità già in uso per la fruizione dei permessi ordinari. Il conseguente provvedimento di autorizzazione dovrà essere considerato valido dal datore di lavoro, ai fini della concessione delle giornate ordinarie e di quelle aggiuntive per i mesi di marzo e aprile 2020, fermo restando che la fruizione potrà avvenire esclusivamente successivamente alla data della domanda.

Riferimenti Normativi:

- [Decreto Legge n. 18, 17 marzo 2020;](#)
- [Circolare INPS n. 44 del 24 marzo 2020;](#)
- [Circolare INPS n. 45 del 25 marzo 2020.](#)