

CIRCOLARE n. 37 del 27 marzo 2020

Prot. n. 334 AC/mr

OGGETTO: Circolare INPS n. 45/2020 - congedi parentali, permessi legge n. 104/92, bonus baby-sitting

Istruzioni operative in tema di congedo per emergenza COVID-19 ed estensione permessi retribuiti della legge n. 104/1992 a seguito del d.l. "Cura Italia" n. 18/2020.

L'Istituto Nazionale Previdenza Sociale con la circolare n. 45/2020 fornisce istruzioni operative relativamente a quanto introdotto dal d.l. "Cura Italia" in materia di congedo straordinario per la cura dei minori durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado; bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting; permessi retribuiti di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Periodo di fruizione del congedo COVID-19 e relativa indennità

La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad uno solo dei genitori per nucleo familiare per i figli di età non superiore ai 12 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito previsti in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore. Tali previsioni si applicano anche ai genitori adottivi e ai genitori affidatari o che hanno in collocamento temporaneo minori.

Il limite dei 12 anni di età non si applica in riferimento ai figli disabili in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Durante la fruizione del congedo è riconosciuta un'indennità rapportata alla retribuzione o al reddito in ragione della categoria lavorativa di appartenenza del genitore richiedente ed i periodi fruiti sono coperti da contribuzione figurativa.

È riconosciuta la possibilità di fruire del congedo anche ai genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni, sempre per un periodo continuativo o frazionato non superiore a quindici giorni, senza diritto alla corresponsione di alcuna indennità né al riconoscimento della contribuzione figurativa.

È vietato il licenziamento dei beneficiari ed è garantito loro il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Congedo da parte di genitori dipendenti del settore privato

Il congedo COVID-19 riconosce ai genitori un'indennità pari al 50% della retribuzione, nel caso in cui sia chiesto per un figlio fino ai 12 anni di età. Il computo delle giornate ed il pagamento dell'indennità avviene con le stesse modalità previste per il pagamento del congedo parentale e la frazionabilità del periodo è consentita solo a giornate intere e non in modalità oraria.

La possibilità di fruire del congedo COVID-19 è, inoltre, riconosciuta anche nei casi in cui la tutela del congedo parentale non sia più fruibile: ai genitori che abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti dalla specifica normativa sul congedo parentale e ai genitori che abbiano figli di età compresa tra i 12 ed i 16 anni.

I genitori lavoratori con figli di età fino ai 12 anni che vogliano fruire del congedo COVID-19, sia a conguaglio che a pagamento diretto, devono presentare istanza al proprio datore di lavoro e all'Istituto.

I datori di lavoro devono consentire la fruizione del congedo COVID-19 e provvedere al pagamento della relativa indennità, fermo restando l'onere per i genitori di presentare apposita istanza all'Istituto. La domanda potrà riguardare anche periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa, purché non anteriori alla data del 5 marzo 2020.

I genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni devono presentare domanda di congedo COVID-19 solamente al proprio datore di lavoro e non all'INPS e i datori di lavoro comunicano all'INPS le giornate di congedo fruite, attraverso il flusso UniEmens.

I lavoratori che abbiano già presentato domanda di congedo parentale ordinario e stiano usufruendo del relativo beneficio, non dovranno presentare una nuova domanda di congedo COVID-19, potendo proseguire l'astensione per i periodi richiesti. I giorni di congedo parentale ordinario fruiti durante il periodo di sospensione saranno considerati d'ufficio dall'Istituto come congedo COVID-19.

Mentre, per i giorni di congedo già fruiti dal 5 marzo fino alla data di pubblicazione della circolare in commento, i datori di lavoro dovranno compilare i flussi di denuncia utilizzando esclusivamente i codici evento e i codici conguaglio appositamente istituiti per il congedo COVID-19. I datori di lavoro, per i periodi suddetti, devono anticipare per conto dell'Istituto una indennità pari al 50% della retribuzione, nei casi in cui sia prevista, sempre nel rispetto delle condizioni di accesso e dei limiti individuali e di coppia.

Il congedo COVID-19 è fruibile nei limiti delle condizioni previste dal d.l. "Cura Italia" e devono essere autocertificate dal richiedente al momento della presentazione telematica della domanda. L'eventuale domanda per i servizi di baby-sitting presentata dal genitore appartenente ad un nucleo familiare in cui sia già in corso di fruizione un congedo parentale che è convertito in congedo COVID-19, verrà respinta.

Congedo da parte di genitori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e di genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS

Per i genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS viene riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto, per i figli fino ai 12 anni di età.

Il congedo COVID-19 introduce una tutela per i genitori di figli fino ai 12 anni che non possono fruire del congedo parentale:

- per i genitori iscritti alla Gestione separata che abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti dalla specifica normativa sul congedo parentale, ossia 6 mesi per minori di 3 anni di età;
- per le lavoratrici autonome iscritte all'INPS che abbiano già raggiunto il limite individuale previsto dalla specifica normativa sul congedo parentale, ossia 3 mesi per minori di 1 anno di età;
- per i lavoratori autonomi iscritti all'INPS a cui non è riconosciuta la tutela del congedo parentale.

I lavoratori iscritti alla Gestione separata con figli minori di 3 anni e le lavoratrici autonome con figli minori di 1 anno, che vogliano fruire del congedo COVID-19, possono inoltrare domanda all'INPS utilizzando le normali procedure di presentazione della domanda di congedo parentale.

I genitori lavoratori iscritti alla Gestione separata che abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti dalla specifica normativa sul congedo parentale, le lavoratrici autonome iscritte all'INPS che abbiano già raggiunto il limite individuale previsto dalla specifica normativa sul congedo parentale e i lavoratori autonomi iscritti all'INPS dovranno presentare apposita istanza per richiedere il congedo COVID-

19 e la domanda potrà riguardare anche periodi precedenti alla data di presentazione della medesima, purché non antecedenti al 5 marzo 2020.

Eventuali periodi di congedo parentale richiesti prima del 17 marzo, anche se ricadenti durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole, non potranno essere convertiti nel congedo COVID-19.

Il decreto-legge dispone che il congedo COVID-19 sia fruibile tramite autocertificazione 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.

Congedo per figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992

I lavoratori dipendenti, gli iscritti alla Gestione separata e i lavoratori autonomi iscritti all'INPS, possono fruire del congedo in argomento, per i figli con disabilità in situazione di gravità, anche oltre i 12 anni e senza ulteriori limiti di età, purché iscritti a scuole di ogni ordine grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

I genitori potranno fruire del congedo COVID-19 alternativamente, per un totale complessivo di 15 giorni per nucleo familiare e in alternativa al congedo COVID-19, del bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting. Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, gli eventuali periodi di prolungamento del congedo parentale, fruiti dai genitori durante il predetto periodo di sospensione, sono convertiti nel congedo COVID-19 con diritto all'indennità e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale. I datori di lavoro non devono, pertanto, computare tali periodi a titolo di congedo parentale.

Per i giorni di prolungamento del congedo parentale già fruiti dal 5 marzo fino alla data di pubblicazione della presente circolare i datori di lavoro dovranno compilare i flussi di denuncia mediante l'utilizzo esclusivo dei nuovi codici evento e codici conguaglio appositamente istituiti a tal fine.

Gli stessi datori di lavoro, per i periodi suddetti, devono anticipare per conto dell'Istituto una indennità pari al 50% della retribuzione, mentre, per i casi di pagamento diretto, l'indennità è erogata dall'Istituto. I datori di lavoro devono consentire, inoltre, la fruizione del congedo COVID-19 provvedendo al pagamento della relativa indennità, fermo restando che il genitore dovrà presentare la domanda all'Istituto, anche se riferita a periodi già fruiti.

I genitori in questione 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 "Cura Italia". Per questi 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 e sarà possibile cumulare nell'arco dello stesso mese il congedo COVID-19 con il prolungamento del congedo parentale e con il congedo straordinario di cui del D.lgs n. 151/2001.

Anche per i suddetti genitori, la norma prevede la possibilità di fruire, in alternativa al congedo COVID-19, del bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting.

Estensione dei permessi retribuiti di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992 per i

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, 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 così come la possibile fruizione anche frazionata in ore.

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).

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 fruito 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.

Istruzioni per la compilazione delle denunce contributive per i datori di lavoro

Nel flusso Uniemens sono stati previsti i seguenti nuovi codici evento riferiti ai lavoratori dipendenti del settore privato:

- MV2 congedo parentale riferito a figli di età non superiore a dodici anni;
- MV3 congedo parentale, privo di limite di età, e riferito a figli con disabilità in situazione di gravità accertata, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale;
- MV4 estensione 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 dei giorni di permesso previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della L. 104/92; il codice identifica la fruizione oraria.

Ai fini del conguaglio delle indennità anticipate relative agli eventi introdotti dovrà essere valorizzato l'elemento <CausaleRecMat> di <MatACredAltre> di 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".

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 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 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 e inserire il corretto codice evento utilizzando l'elemento 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 o flusso di variazione senza valenza contributiva; conguagliare l'indennità spettante con i nuovi codici.

Istruzioni fiscali. Rinvio istruzioni contabili

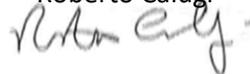
Le prestazioni in commento sono imponibili ai fini fiscali, in tal senso, l'Inps in qualità di sostituto d'imposta è tenuto ad operare, all'atto del pagamento, le ritenute Irpef e a riconoscere le detrazioni d'imposta spettanti. L'Istituto è tenuto, inoltre, ad elaborare il conguaglio fiscale di fine anno, con il conseguente rilascio della Certificazione Unica dei redditi.

Rinviando, per qualsiasi altro aspetto, alla lettura dell'allegato, la Federazione rimane a disposizione per ogni eventuale chiarimento.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE GENERALE

Roberto Calugi



Allegato 1

Circolari correlate Circolare FIPE n. 26/2020 Circolare FIPE n. 28/2020	Collegamenti esterni www.inps.it	Parole chiave Covid-19; Coronavirus; ammortizzatori
--	---	--