

A tutto il personale dipendente

Oggetto: Rif. "Decreto Rilancio" - Misure a sostegno dei lavoratori.

Si fa seguito a nota Prot. n. 54465/2020, con la quale si era provveduto a diramare una nota informativa in merito alle misure previste dal D. L. n. 18/2020 (cd. "Decreto Cura Italia"), convertito in L. n. 27 del 24/04/2020.

Con la presente, in attuazione del D.L. n. 34 del 19/05/2020 (cd. "Decreto Rilancio"), si ritiene utile fornire indicazioni in merito alle principali misure di sostegno dei lavoratori.

Il "Decreto Rilancio" modifica ed integra alcune misure, già previste dal "Decreto Cura Italia", a sostegno dei nuclei familiari e delle persone con disabilità, che di seguito si riportano:

1. Congedo straordinario per i nuclei familiari

Il "Decreto Rilancio" modifica parzialmente gli artt. 23 e 25 del richiamato "Decreto Cura Italia" aumentando il periodo del congedo straordinario fino ad un massimo di 30 giorni complessivi, continuativi o frazionati, per il periodo compreso fra il 5 marzo e il 31 luglio 2020.

Resta confermato che il periodo di congedo è riferito al nucleo familiare (e non per ogni figlio), e che la fruizione è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia l'altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa; oppure che l'altro genitore non sia disoccupato, o non sia lavoratore.

Al riguardo si chiarisce in particolare:

- I lavoratori dipendenti che non abbiano fruito del suddetto congedo straordinario a far data dal 5 marzo, possono presentare richiesta anche riferita al periodo pregresso a partire da tale data, per la fruizione di 30 giorni di congedo straordinario da utilizzare fino al 31 luglio 2020;
- I lavoratori che abbiano, invece, già utilizzati i 15 giorni di congedo straordinario previsto dal D.L. 18/2020, possono richiedere di usufruire di ulteriori 15 giorni da utilizzare fino al 31 luglio 2020;
- Restano ferme le condizioni di impossibilità di fruire del suddetto congedo se l'altro genitore è disoccupato, non lavora, o è in Cassa Integrazione (CIG, FIS, ecc.).

Si evidenzia al riguardo che, ai sensi dell'art. 19 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 152, si considera disoccupato il lavoratore privo di

impiego che dichiara, in forma telematica al portale nazionale delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego (DID).

Inoltre, ai sensi dell'art. 4, comma 15-quater, del Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla Legge 18 marzo 2019, n. 26, si considerano in stato di disoccupazione anche i lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art. 13 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR), di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, pari, rispettivamente, a 8.145 euro e a 4.800 euro.

Conseguentemente, il combinato disposto delle due disposizioni citate comporta che sono in "stato di disoccupazione" i soggetti che rilasciano la DID e che alternativamente soddisfano uno dei seguenti requisiti:

- Non svolgono attività lavorativa sia di tipo subordinato che autonomo;
- Sono lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art. 13 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi di cui al D.P.R. n. 917/1986.

Fuori da queste ipotesi si è in presenza di un soggetto non lavoratore, vale a dire di un soggetto che non è in stato di disoccupazione e che non ha in essere alcun rapporto di lavoro, né di tipo subordinato né di tipo autonomo.

- Il congedo può essere fruito da uno solo dei genitori oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni, e sempre con richiesta nel limite complessivo (sia individuale che di coppia), rispettivamente, di 30 giorni o dei rimanenti 15 giorni, come già specificato nei precedenti punti a) e b).
- Il congedo COVID-19 può essere richiesto anche in modalità frazionata a giorni (e non ad ore), con le stesse modalità del congedo parentale ordinario, alternandolo con attività lavorativa, ovvero con altre tipologie di permesso (ad esempio, giorni di permesso ai sensi della Legge n. 104/1992);
- Qualora il congedo sia richiesto in modalità di fruizione continuativa, è stato chiarito dall'INPS che nel periodo sono ricompresi anche gli eventuali giorni festivi o non lavorativi che ricadano all'interno dello stesso. Considerato che l'Azienda, nell'attesa di acquisire delucidazioni in merito da parte degli Organi competenti (Funzione Pubblica e/o INPS), ne aveva consentito la fruizione computandoli come 15 giorni lavorativi, si rende necessario procedere a un conguaglio in detrazione nei casi in cui primi 15 giorni siano stati già fruiti.
- Il nucleo familiare del genitore richiedente il congedo COVID-19 è costituito dai soggetti componenti la famiglia anagrafica nel periodo di fruizione del congedo COVID-19, vale a dire iscritti nello stesso stato di famiglia. I coniugi separati o divorziati fanno parte dello stesso nucleo familiare qualora continuino a risiedere nella stessa abitazione. Essi continuano a far parte dello stesso nucleo anche nell'ipotesi in cui risiedano nella stessa abitazione, ma

risultino in due stati di famiglia distinti. Pertanto, affinché i coniugi separati o divorziati costituiscano due nuclei diversi, è necessario che abbiano due diverse residenze oppure che sia stato disposto l'affido esclusivo dei minori ad uno solo dei genitori. Il congedo, in tale ultimo caso, potrà essere fruito dal solo genitore con l'affido esclusivo a prescindere dalla causale di assenza dell'altro genitore.

- h) Il "Decreto Rilancio", fermo restando il congedo straordinario previsto per i genitori (anche affidatari) di figli minori di anni 12, o di figli portatori di disabilità in situazione di gravità (in tal caso senza limiti di età), ai sensi dell'art. 4- comma 1- L.n.104/92, prevede anche, per i genitori con figli minori di anni 16, di astenersi dal lavoro, senza retribuzione e senza corresponsione di indennità, né contribuzione figurativa, ma con diritto di conservazione del posto, per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, sempre che ricorrano le stesse condizioni per fruire del congedo straordinario, come descritte al punto c).

1.1 Situazioni di incompatibilità con il congedo COVID-19

- **Bonus servizi baby-sitting**

La fruizione del congedo COVID-19 è incompatibile con la richiesta del Bonus alternativo per l'acquisto di servizi di baby-sitting presentata all'INPS dal genitore stesso o dall'altro genitore.

- **Congedo parentale ordinario**

La fruizione del congedo COVID-19 è incompatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione del congedo parentale ordinario per lo stesso figlio da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare. Resta fermo che nei giorni in cui non si fruisce del congedo COVID-19, è possibile fruire di giorni di congedo parentale.

- **Riposi giornalieri della madre o del padre**

La fruizione del congedo COVID-19 non è compatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione da parte dell'altro genitore, appartenente al nucleo, di riposi giornalieri di cui agli artt. 39 e 40 del D.Lgs n. 151/2001 (c.d. riposi per allattamento) fruiti per lo stesso figlio.

- **Cessazione del rapporto di lavoro o dell'attività lavorativa**

Subentra incompatibilità nel caso in cui, durante la fruizione di un periodo di congedo COVID-19, l'altro genitore, appartenente al nucleo familiare, cessi l'attività o il rapporto di lavoro, la fruizione si interromperà con la cessazione stessa del rapporto di lavoro e le giornate successive non saranno computate né indennizzate.

- **Strumenti a sostegno del reddito per sospensione o cessazione**

dell'attività lavorativa

La fruizione del congedo COVID-19 è incompatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) percezione da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare di strumenti a sostegno del reddito quali, ad esempio, CIGO, CIGS, CIG in deroga, Assegno ordinario, CISOA, NASpI e DIS-COLL.

In particolare, in caso di genitori beneficiari di trattamenti di integrazione salariale, 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, per cui continua a dover prestare la propria attività lavorativa, ancorché ad orario ridotto, l'altro genitore è ammesso alla fruizione del beneficio del congedo COVID-19.

1.2. Situazioni di compatibilità con il congedo COVID-19

- **Malattia**

In caso di malattia di uno dei genitori appartenente allo stesso nucleo familiare, l'altro genitore può fruire del congedo COVID-19 oppure del congedo parentale ordinario, in quanto la presenza di un evento morboso potrebbe presupporre un'incapacità di prendersi cura del figlio.

- **Maternità/Paternità**

In caso di congedo di maternità/paternità dei lavoratori dipendenti, l'altro genitore non può fruire del congedo COVID-19 per lo stesso figlio. Qualora ci siano più figli nel nucleo familiare oltre al figlio per cui si fruisce del congedo di maternità/paternità, la fruizione del congedo COVID-19 da parte dell'altro genitore è compatibile per la cura degli altri figli.

- **Lavoro agile**

La fruizione del congedo COVID-19 è compatibile con la prestazione di lavoro in modalità "lavoro agile" dell'altro genitore, in quanto il genitore che svolge l'attività lavorativa da casa non può comunque occuparsi della cura dei figli.

- **Ferie**

La fruizione del congedo COVID-19 è compatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione di ferie dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare.

- **Aspettativa non retribuita**

L'aspettativa non retribuita determina una sospensione del rapporto di lavoro e non una cessazione dello stesso. Per tale ragione il soggetto che ne beneficia non può essere qualificato come disoccupato o non occupato, in quanto il rapporto di lavoro sussiste, e vige anche il diritto alla conservazione del posto stesso. Ne consegue la compatibilità della fruizione del congedo COVID-19 con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione di aspettativa non retribuita da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare.

- **Part-time**

Considerato che il lavoratore part-time ha in essere un valido rapporto e non è, dunque, né disoccupato, né inoccupato, la fruizione del congedo COVID-19 da parte dell'altro genitore è compatibile ed è fruibile anche durante le giornate di pausa contrattuale dell'altro genitore.

2. Estensione dei permessi Legge 104/92

Il "Decreto Rilancio" conferma anche per i mesi di maggio e giugno l'aumento dei giorni di permesso ai sensi dell'art. 33 Legge 104/92, già previsto dal "Decreto Cura Italia" per i mesi di marzo e aprile.

Anche per i mesi di maggio e giugno sono concessi 12 giorni aggiuntivi complessivi di permesso ai dipendenti che assistono un familiare con grave, certificata disabilità, o al lavoratore con grave disabilità.

I 12 giorni suddetti si aggiungono a quelli mensili ordinariamente previsti, rispettivamente, n. 3 per maggio e n. 3 per giugno. Pertanto il totale del periodo fruibile risulta pari a n. 18 giorni lavorativi di permesso (12 +3 +3).

Come chiarito dall' INPS e dal Ministero della Pubblica Amministrazione si precisa quanto segue:

- I permessi spettano sia ai lavoratori che assistano più di un familiare con grave disabilità (es: due disabili da assistere = 12 giorni aggiuntivi x 2=24 più quelli ordinari), sia al lavoratore che ne fruisca per se stesso per un familiare;
- I giorni di permesso aggiuntivi non sono frazionabili in ore;
- I permessi sono compatibili con lo svolgimento del lavoro agile.

2.1 Permessi per assistere figli con disabilità. Ipotesi di compatibilità.

Ai sensi del comma 5 dell'art. 23 del "Decreto Cura Italia", i genitori possono fruire del congedo COVID-19, ferma restando l'estensione della durata dei permessi retribuiti di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992, come prevista dall'art. 24 del decreto medesimo.

Pertanto, il genitore lavoratore dipendente può cumulare nell'arco dello stesso mese il congedo COVID-19 con i permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della Legge n. 104/1992 (compresi i 12 giorni ulteriori previsti dall'art. 24 dello stesso "Decreto Cura Italia"), 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'art. 33 del D. Lgs. n. 151/2001 e con il congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, del medesimo Decreto Legislativo, anche fruito per lo stesso figlio.

Le 12 giornate previste dall'art. 24 del Decreto Legge n. 18/2020 sono soggette alle regole generali dei permessi di cui alla Legge n. 104/1992.

Pertanto, in caso di CIG/FIS con sospensione a zero ore non vengono

riconosciute le giornate di permesso.

In caso di CIG/FIS con riduzione di orario, le 12 giornate possono essere fruite riproporzionando le giornate spettanti in base alla ridotta prestazione lavorativa richiesta, secondo le regole del part-time verticale

E' inoltre possibile fruire del congedo COVID-19 nelle stesse giornate in cui l'altro genitore presente nel nucleo familiare stia fruendo, anche per lo stesso figlio, dei permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della Legge n. 104/1992, del prolungamento del congedo parentale di cui all'art. 33 del D. Lgs. n. 151/2001 o del congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, del medesimo Decreto Legislativo; ciò in quanto si tratta di benefici diretti a salvaguardare due situazioni diverse. non contemporaneamente tutelabili tramite l'utilizzazione di un solo istituto.

3. Assenze equiparate a "ricovero ospedaliero"

Ai lavoratori dipendenti in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità, nonché ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti Organi Medico Legali (Medici Competenti, ecc.), attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, è riconosciuta fino al 31 Luglio 2020 l'equiparazione a ricovero ospedaliero delle assenze effettuate.

Si ringrazia per l'attenzione prestata e si porgono cordiali saluti.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO F.F.
Dott.ssa Dorian Sarnari*

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
Dott. Silvio Pasqui*

Dott.ssa Lucia Moretti*
Responsabile P.O.
Trattamento Giuridico e Contenzioso del Lavoro
Tel. 075/5412025
lucia.moretti@uslumbria1.it

***Documento firmato digitalmente**