

IPSOA Quotidiano

#ITALIACOMEFARE- 15 LUGLIO 2020 ORE 08:08

Congedi parentali Covid-19: compatibilità ad ampio raggio

Roberto Camera - Esperto di Diritto del Lavoro e curatore del sito www.dottrinalavoro.it

Il Cura Italia, come modificato dal decreto Rilancio, ha previsto un congedo parentale ulteriore rispetto a quello ordinario a favore dei genitori lavoratori con figli di età non superiore ai 16 anni senza limite di età qualora il figlio sia disabile grave. Il congedo è fruibile da lavoratori dipendenti del settore privato; lavoratori iscritti alla gestione separata Inps; lavoratori autonomi iscritti alle gestioni Inps; lavoratori dipendenti del settore pubblico ed è compatibile con altri congedi nonché con bonus di cui beneficia anche l'altro genitore appartenente al nucleo familiare. Quali sono gli istituti compatibili con il congedo Covid-19?

Per effetto della chiusura dei servizi educativi dell'infanzia e delle scuole di ogni ordine e grado, stabilita con il D.P.C.M. 4 marzo 2020 e proseguita con i successivi Decreti governativi, a decorrere dal 5 marzo 2020 l'art. 23 del D.L. n. 18/2020 (c.d. "Decreto Cura Italia") ha messo a disposizione dei lavoratori un **congedo parentale ulteriore rispetto a quello ordinario**, qualora abbiano **figli di età non superiore ai 16 anni** (il limite di età non sussiste qualora il figlio sia disabile grave).

Il congedo è fruibile da parte dei lavoratori dipendenti del settore privato e pubblico, dei lavoratori iscritti alla Gestione separata e dei lavoratori autonomi iscritti all'INPS.

(Omissis)

Compatibilità

Il congedo parentale COVID-19 è compatibile nei seguenti casi:

Istituto compatibile	Specifica
Malattia	Qualora l'altro genitore sia malato.
Maternità/paternità	Qualora l'altro genitore sia in congedo di maternità/paternità è possibile richiedere il congedo COVID-19 per

	<p>accudire eventuali altri figli presenti nel nucleo familiare, ad eccezione del figlio per il quale l'altro genitore sta fruendo del congedo di maternità/paternità.</p>
Lavoro agile	<p>Qualora l'altro genitore stia prestando la propria attività lavorativa in smart-working. Ciò in quanto il genitore "smart" non potrà occuparsi della cura dei figli.</p>
Ferie	<p>Qualora l'altro genitore stia fruendo di un periodo di ferie.</p>
Aspettativa non retribuita	<p>Qualora l'altro genitore abbia in essere una aspettativa non retribuita, in quanto il rapporto di lavoro è ancora attivo e non rientra nelle due fattispecie di esclusioni suindicate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - percettore di sostegno al reddito, - disoccupato o inoccupato.
Part-time e lavoro intermittente	<p>Qualora l'altro genitore abbia attivo un rapporto di lavoro a part-time (orizzontale, verticale o misto) o un contratto intermittente.</p>
Indennità "una tantum"	<p>La percezione di una delle indennità, previste dagli artt. 27, 28, 29, 30 e 38,</p>

	<p>del D.L. n. 18/2020, non preclude al lavoratore e al coniuge, la possibilità di fruire dei giorni di congedo COVID-19.</p>
<p>Chiusura delle attività commerciali per emergenza COVID-19</p>	<p>La fruizione del congedo COVID-19 è compatibile con la sospensione obbligatoria dell'attività da lavoro autonomo disposta durante il periodo di emergenza per COVID-19. La motivazione è legata sempre al fatto che trattasi di sospensione e non di una cessazione dell'attività lavorativa.</p>
<p>Permessi legge n. 104/1992 (art. 33, commi 3 e 6)</p>	<p>È possibile fruire del congedo COVID-19 nelle stesse giornate in cui l'altro genitore stia fruendo, anche per lo stesso figlio, dei permessi c.d. Legge 104.</p>
<p>Prolungamento del congedo parentale</p>	<p>È possibile fruire del congedo COVID-19 nelle stesse giornate in cui l'altro genitore stia fruendo, anche per lo stesso figlio, del prolungamento del congedo parentale, previsto dall'art. 33 del D.Lgs. n. 151/2001.</p>
<p>Congedo straordinario</p>	<p>È possibile fruire del congedo COVID-19 nelle stesse giornate in cui l'altro genitore stia fruendo, anche per lo stesso figlio, del congedo straordinario, previsto dall'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001.</p>

Qualora il **genitore sia separato o divorziato**, con affido esclusivo del figlio e non residente nella stessa abitazione dell'altro genitore, potrà fruire del congedo COVID-19 a prescindere dalla causale di assenza dell'altro genitore.

Se il lavoratore ha fruito, dal 5 marzo, di congedi parentali (artt. 32 e 33 del D.Lgs. n. 151/2001), questi sono convertiti nel «congedo speciale» con diritto all'indennità e non faranno cumulo con i congedi parentali.

Inoltre, qualora i genitori dal 5 marzo abbiano utilizzato altre forme di astensione dal lavoro (ad esempio, ferie e/o permessi), l'INPS, con il Messaggio n. 1621/2020, ha evidenziato la possibilità che possano presentare la domanda di congedo parentale o di prolungamento del congedo parentale nel suddetto periodo (massimo 15 giorni). Ciò significa che l'Istituto permette di poter rivedere quanto le parti (azienda e lavoratore) avevano previsto e cristallizzato in un periodo di paga anteriore rispetto a quello attuale. Infatti, dando la possibilità al lavoratore di intervenire sul mese di marzo, recuperando giorni di ferie e permessi in luogo di giorni di congedo COVID-19, impone al datore di lavoro di **rivedere quanto specificato nel LUL** relativamente ai giustificativi presenti nei giorni del mese.

Cumulabilità

Per quanto riguarda la cumulabilità, l'INPS, sempre con il Messaggio n. 1621/2020, ritiene pienamente integrabili il congedo parentale COVID-19 (previsto dall'art. 23, comma 5, del D.L. n. 18/2020) e l'estensione del permesso c.d. "Legge 104" (previsto dall'art. 24, del D.L. n. 18/2020). Quest'ultima disposizione prevede una estensione di 12 giorni dei permessi 104 per lavoratori disabili (art. 33, comma 6, della legge n. 104/1992) e per l'assistenza a figli disabili (art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992).

L'Istituto previdenziale evidenzia la possibilità di cumulare, nell'arco dello stesso mese, il congedo COVID-19 con i **permessi "Legge 104"**, così come implementati dall'art. 24 (12 giorni da consumarsi nei mesi di maggio e giugno 2020), anche se fruiti per lo stesso figlio.

Analogamente, vista la natura emergenziale della tutela in capo ai **lavoratori/genitori di figli con disabilità**, l'INPS permette il cumulo, nell'arco dello stesso mese del congedo COVID-19 con il prolungamento del congedo parentale previsto per chi ha figli disabili fino ai 12 anni di età (art. 33 del D.Lgs. n. 151/2001) e con il congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001, anche fruito per lo stesso figlio.

*L'articolo che hai appena letto è tratto da **"Agevolazioni per i lavoratori"** di Roberto Camera.*

*L'eBook fa parte di **"Explico"**, la nuova collana Wolters Kluwer pensata per fornire ai professionisti e alle aziende tutti gli strumenti operativi per sostenere la ripresa economica dopo l'emergenza sanitaria.*

*Tutti gli eBook della collana **"Explico"** sono disponibili singolarmente o acquistabili in una soluzione **"Pacchetto"** che ti consente di avere le prossime pubblicazioni a prezzo agevolato e non appena disponibili.*

*La collana fa parte di ItaliaComeFare, un'offerta completa e modulare di soluzioni integrate dedicata all'intero universo di Professionisti, Aziende, PA pensata per garantire, oltre al tempestivo aggiornamento sulle novità introdotte dalla normativa, risposte concrete per affrontare efficacemente questa fase di cambiamento. **Scopri #ItaliaComeFare qui***



Copyright © - Riproduzione riservata