

**Covid-19:
congedi e permessi particolari per i lavoratori
del settore privato**

Gabriele Gianduia e Valentina Castelli
[A&A Studio Legale](#)

Il Decreto Legge n. 18/2020 (DL) ha introdotto **congedi e permessi** (ampliando in taluni casi quelli già esistenti) per consentire ai lavoratori - che sono chiamati a rendere la prestazione anche nella fase emergenziale – **di assistere i propri figli** a causa della chiusura delle scuole oppure **i propri familiari** a carico portatori di handicap grave oppure ancora perché loro stessi versano in condizioni di salute non compatibili con il rischio ambientale.

Di seguito una sintesi degli istituti per il settore privato, che tiene conto anche delle precisazioni rese dall'INPS (*Messaggio 20 marzo 2020, n. 1281; Circolare 24 marzo 2020, n. 44; Circolare 25 marzo 2020, n. 45; Messaggio 26 marzo 2020, n. 1381*).

**a) Congedo “specifico” per lavoratori con figli fino a 12 anni
(art. 23 commi 1-5 DL)**

Trattasi di congedo che può decorrere dal **5 marzo 2020** (quindi, anche retroattivamente), in conseguenza alla sospensione delle attività delle scuole, per un **massimo 15 giorni** per i genitori lavoratori dipendenti con figli di età non superiore a 12 anni, indennizzato dall'Inps in misura pari al 50% della retribuzione.

La circolare INPS n. 45/2020 non ha specificato se il requisito anagrafico dei figli debba sussistere alla data del 5 marzo 2020: si ritiene, però, che tale requisito debba essere valutato proprio a tale data, così come espressamente indicato dall'INPS nella circolare n. 44/2020, dedicata al bonus per l'acquisto dei servizi di baby sitting (trattato nel prosieguo), che rappresenta un istituto alternativo a quello in esame. Il limite di età anzidetto non si applica in caso di figli portatori di handicap grave, iscritti a scuole di ogni ordine o grado oppure ospitati in centri assistenziali.

L'INPS ha precisato che il congedo che riguarda figli portatori di handicap grave è cumulabile con:

- l'utilizzo dei permessi mensili ex lege 104/92 (a loro volta incrementati, come si esporrà più avanti);
- il prolungamento del congedo parentale ordinario;
- il congedo straordinario ex art. 42 comma 5 D.Lgs. n. 151/2001.

Possono fruire del congedo “specifico” i lavoratori dipendenti nonché i lavoratori iscritti alla Gestione Separata (ad esempio, co.co.co, professionisti privi di cassa previdenziale privata), compresi i lavoratori autonomi iscritti all'Inps (ad esempio, gli artigiani ed i commercianti).

Il congedo può essere goduto in modo continuativo o frazionato, alternativamente da entrambi i genitori, fermo restando il limite massimo di 15 giorni complessivi.

Il diritto di un genitore a fruire del congedo è, però, **espressamente subordinato** alla sussistenza di tutte le **seguenti condizioni**:

- l'altro genitore presente nel nucleo non deve beneficiare di una misura di sostegno al reddito per sospensione o cessazione dell'attività (ad esempio: cassa integrazione, assegno ordinario, Naspi);
- l'altro genitore presente nel nucleo non deve essere disoccupato;
- l'altro genitore presente nel nucleo deve essere lavoratore.

Se il genitore richiedente sta già fruendo del congedo parentale ordinario è prevista la "conversione" di tale congedo in quello "specifico".

L'INPS ha confermato che per il computo delle giornate e per il pagamento dell'indennità si applicano le **regole del congedo parentale ordinario**: da ciò consegue, quindi, che se il congedo è fruito in maniera consecutiva, si contano anche i sabato e le domeniche comprese nel periodo; se, invece, è utilizzato in modo frazionato, i sabato e le domeniche rilevano solo se tra un periodo e l'altro di fruizione non c'è stata ripresa dell'attività lavorativa.

L'INPS ha anche chiarito che la fruizione del congedo, anche frazionata, può avvenire solo a giorni e **non** anche **ad ore**.

L'INPS non ha però specificato se il congedo debba essere riconosciuto per ciascun figlio, come di regola avviene per il congedo parentale, oppure per nucleo, come invece indicato nella circolare n. 45/2020 con riferimento al bonus per l'acquisto di servizi di baby sitting.

b) Congedo non retribuito per lavoratori con figli 12-16 anni (art. 23, comma 6 DL)

È un congedo non retribuito, senza indennità e senza copertura contributiva figurativa, previsto per i lavoratori-genitori per assistere i figli di età compresa tra i 12 ed i 16 anni.

Il congedo **può durare anche per tutto il periodo di sospensione delle attività scolastiche** durante il quale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Per la fruizione devono sussistere le medesime condizioni di quelle del congedo di cui alla lettera a).

Non essendo fissato alcun indennizzo da parte dell'INPS, la **domanda** va presentata direttamente ed esclusivamente **al datore di lavoro**.

Le modalità di richiesta devono essere, quindi, fissate dal datore di lavoro, potendosi anche fare riferimento alla disciplina prevista dalla contrattazione collettiva applicata per l'aspettativa non retribuita "ordinaria".

c) Bonus baby sitting (art. 23, commi 8 e 9 DL)

In alternativa al congedo di cui alla lettera a), i lavoratori possono optare per un **bonus per l'acquisto di servizi di baby sitting** nel limite massimo complessivo di € 600,00, aumentato ad € 1.000,00 per il personale del Servizio sanitario nazionale.

La modalità di erogazione del bonus è quella del libretto famiglia di cui all'art. 54-bis della legge n. 50/2017, attraverso cui è possibile acquistare le prestazioni di lavoro occasionale, tra le quali vi sono, appunto, proprio quelle di assistenza domiciliare ai bambini.

d) Permessi mensili legge n. 104/1992 (art. 24 DL)

I **permessi "ordinari"** ex lege 104/92 (tre giorni al mese) sono **incrementati** per i mesi di marzo ed aprile 2020, di **ulteriori dodici giorni** complessivi.

I dodici giorni "aggiuntivi" si sommano, quindi, ai tre giorni ordinari di marzo ed ai tre giorni ordinari di aprile.

L'estensione dei permessi mensili si applica anche ai lavoratori dipendenti portatori di handicap grave che fruiscono dei permessi mensili per loro stessi.

È opportuno ricordare che, al fine di contemperare il diritto del lavoratore con quello del datore di svolgimento dell'attività, la **fruizione** dei permessi deve essere **programmata**, salvo i casi di urgenza: in tale ultimo caso, sarà onere del lavoratore dimostrare l'indifferibilità della fruizione del permesso.

e) Assenza giustificata in presenza di disabile (art. 47, comma 2 DL)

L'**assenza dal lavoro di uno dei due genitori conviventi di una persona con disabilità** precedentemente ospitata in un Centro sanitario/assistenziale/riabilitativo la cui attività sia stata sospesa, fino al 30 aprile 2020, non costituisce giusta causa di recesso dal contratto di lavoro.

Tale assenza deve, però, essere preventivamente comunicata dal lavoratore al datore di lavoro e deve essere altresì motivata l'impossibilità di accudire la persona disabile a causa della sospensione dell'attività del Centro che la ospitava.



0331.639176



gabriele.gianduia@albeeassociati.it
valentina.castelli@albeeassociati.it