

## Webinar Commissione Uniroma3 Webinar DL Cura Italia - 20 marzo 2020

### Q&A congedi

*Siamo d'accordo sulla unicità del congedo parentale straordinario al 50% a prescindere dal numero dei figli infradodicesimi in famiglia?*

Si. Il congedo è finalizzato alla cura ed assistenza dei figli a causa della chiusura delle scuole, dunque è indipendente dal numero dei figli

*In assenza delle modalità attuative dell'INPS e banalmente dell'aggiornamento del sito, come dobbiamo comportarci davanti a dipendenti che avanzino richiesta di fruizione?*

I congedi sono immediatamente operativi, anzi sono addirittura retroattivi. Dunque vanno concessi a domanda. Semmai si può richiedere per esigenze produttive che siano preceduti da un breve preavviso di 1 massimo 2 giorni.

*Il messaggio INPS 1281 di oggi prevede che il congedo per figli da 12 a 16 è di 15 giorni. Ma che senso avrebbe prevedere solo per questo il divieto di licenziamento?*

Il senso della disposizione è quello di consentire ai genitori, per delle situazioni ritenute meno pressanti, e cioè con figli di età superiore ai 12 anni, di astenersi comunque a loro discrezione senza retribuzione, ma anche senza subire delle conseguenze disciplinari. Per i figli infradodicesimi il divieto di licenziamento è ritenuto implicito dal legislatore

*Tali congedi, retribuiti e non, possono essere pianificati fino al 3 aprile oppure fino alla fine del mese di aprile?*

La data del 3 aprile coincide con la data indicata per il termine della chiusura delle scuole. Ma questa data sarà prorogata ed è possibile anzi che le scuole non riaprano per tutto il mese di aprile. Dunque la risposta è che i congedi possono essere fruiti anche dopo il 3 aprile

*I 15gg di congedo possono essere fruiti prima da un genitore poi dall'altro? Ipotizzando ad es 7 gg per uno, in quanto gli impegni di entrambi non consentono la fruizione di tutti e i 15 gg da parte di un solo genitore?*

L'art.23 comma 4 prevede che i congedi siano concessi "alternativamente" a ciascun dei genitori per un totale complessivo di 15 giorni. Implicitamente dunque si ammette che il congedo possa essere frazionato purché ricorrano sempre le condizioni richieste (impossibilità per l'altro coniuge di essere presente) e non si superi il tetto di 15 giorni

*Il congedo non retribuito è anche esente completamente dalla contribuzione?*

Sì, il comma 6 dell'art. 23 parla espressamente di assenza di contribuzione figurativa

*Nel messaggio INPS 1281 si dice che l'estensione dei giorni 12 giorni di permesso è solo previsto per i lavoratori con figli con handicap. La relazione tecnica al provvedimento tuttavia considera anche l'estensione per i lavoratori con handicap. Del resto il comma 6 dell'art. 33 richiama il comma 3 dell'art. 33 della L. n. 104.*

Infatti questa sembra essere l'opinione del Ministero del lavoro. Ma l'Inps nel messaggio n. 1281 del 20 marzo adotta una interpretazione più restrittiva, limitando i permessi ai soli lavoratori che assistono un familiare con handicap grave

*Quindi secondo la tua opinione il congedo straordinario non può essere fruito ad ore?*

Salvo indicazioni diverse dell'Inps, direi che il congedo non è frazionabile in ore. Il congedo Covid-19 di cui all'art. 23 ha una finalità diversa dagli ordinari congedi parentali fruibili anche ad ore.

I congedi ex art. 24 sono invece congedi per disabilità e sono fruibili anche a ore, come dice il messaggio Inps n. 1281 del 20 marzo 2020

*Un genitore può chiedere il congedo se l'altro è in smart working?*

Sì direi di sì. Lo smart working è attività lavorativa e dunque il genitore non può essere considerato disponibile ad attendere alla cura dei figli.

*Le aziende possono subordinare la concessione del congedo all' autorizzazione dell'INPS? Inoltre ci sono diverse istanze dalle parti sociali che ritengono il che per il personale sanitario anche i congedi ex art. 23 dovrebbero essere concessi compatibilmente con le esigenze di servizio (parimenti ai permessi 104) in omaggio alla ratio della norma. Siete concordi?*

I congedi sono immediatamente operativi. Per quanto riguarda la loro concessione si potrebbe sostenere che il datore di lavoro possa rifiutarli ove l'assenza del lavoratore/trice possa compromettere il corretto svolgimento dell'attività produttiva, a condizione che si tratti di un' attività ritenuta essenziale in questa straordinaria situazione.

*Il congedo disabili si aggiunge al congedo parentale?*

Si

*Siamo d'accordo che i 12 giorni aggiuntivi di permesso retribuito ex art 24 DL 18 del 2020 sono previsti in favore del lavoratore che assiste parente o affine entro il 3° grado disabile grave e quindi non sono limitati ai genitori che assistono figli disabili?*

Si

*I gg fruibili sono mensili corretto? non può essere cumulato marzo/aprile*

Il congedo straordinario può essere fruito dal 5 marzo al 3 aprile o fino al termine della durata del blocco delle scuole. Il congedo ex L.n. 104/1992 è fruibile o in marzo o in aprile.

*Divieto di licenziamento per congedo per figli fino a 16 anni. Salvo licenziamento disciplinare?*

Si salvo licenziamento disciplinare per ragioni diverse dalla assenza, ovviamente

*Lavoratrice in smart working può chiedere il bonus di 600,00 per Baby Sitter?*

Si. La lavoratrice in smart working è una lavoratrice e dunque si presume che non possa curare i figli anche se presta la propria attività di lavoro con tale modalità.

*Il congedo di 15 giorni per figli under 12, si somma ai 10 mesi previsti per il congedo parentale previsto in precedenza?*

Si. Il comma 2 dell'art. 23 prevede che se i genitori stiano fruendo di un periodo di congedo parentale nel periodo 5 marzo/3 aprile, i giorni di congedo siano convertiti nel congedo Covid-19 e non siano considerati a titolo di congedo parentale.

*Il congedo speciale di 15 gg è unico a prescindere dal numero di figli?*

Si

*Chi ha permessi handicap doppi o tripli, a quanti giorni aggiuntivi ha diritto?*

Sempre a 12 giorni per i mesi di marzo e aprile

*I giorni di permesso ex lege 104/92 si riducono proporzionalmente in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale (part time verticale con prestazione per 3 giorni su 5)? E nel caso dei giorni aggiuntivi previsti dall'art 24 D. L. 18/2020 si applica la riduzione proporzionale?*

Ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. n. 81/2015 il lavoratore a part time ha gli stessi diritti di un lavoratore a tempo pieno e vede riproporzionato il suo trattamento in ragione della riduzione di orario. Ne dovrebbe derivare che anche l'entità dei permessi ex art. 24 dovrebbe essere riproporzionata in ragione della riduzione di orario.