



Dott. **Fulvio Baldi**
Capo di Gabinetto

Dott.ssa **Barbara Fabbrini**
Capo Dipartimento dell'organizzazione Giudiziaria

Dott. **Alessandro Leopizzi**
Direttore Generale del personale e della formazione

Come è noto l'art. 24 del DL 18/2020 riconosce a coloro che beneficiano dei permessi retribuiti ex art.33 comma 3 della legge 104/1992 dodici giornate suppletive da fruire tra marzo e aprile del corrente anno. Con la circolare del 19 marzo us (*“Nuove Linee guida sullo svolgimento dell'attività lavorativa per il personale dell'Amministrazione giudiziaria al fine di attuare le misure di contenimento del contagio da COVID-19”*) codesta amministrazione ha stabilito che il periodo di dodici giorni previsto dall'art. 24 del D.L. 18/2020, fruibile tra marzo ed aprile 2020 in aggiunta ai tre giorni di permesso mensile previsti dall'art.33 comma 3 L.104/1992, *“non può essere superato, neppure qualora il medesimo dipendente risulti prestare assistenza a più persone”*.

Le scriventi Organizzazione Sindacali, lo scorso 20 marzo, congiuntamente alla UIL, hanno censurato tale assunto in quanto non contemplato dalla norma di legge, non coerente con le circolari INPS emanate in materia di permessi ex lege 104/1992, contrario alle finalità perseguite dalla legislazione emergenziale ossia quelle di contenere al massimo la circolazione delle persone sul territorio nonché la presenza dei lavoratori negli uffici con particolare riferimento ai soggetti più svantaggiati tra i quali si annoverano certamente i disabili e coloro che li assistono (all 1).

La fondatezza delle argomentazioni addotte dalla CGIL e dalla CISL nella predetta nota è stata confermata dalle circolari di altre pubbliche amministrazioni. Innanzitutto dalla circolare del Ministero del lavoro m_Ips 3 del 24.3.2020 (all 2) la quale espressamente afferma: *“restano ferme le modalità precedenti di fruizione e di cumulo di tali permessi. Pertanto, se si ha diritto a 6 giorni di permesso al mese per due familiari, ora si avrà diritto, in virtù del citato decreto, a 36 giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa (6 giorni a marzo + 6 giorni ad aprile + 24 giorni da poter utilizzare fra marzo e aprile)”*. La fondatezza delle argomentazioni addotte dalla CGIL e dalla CISL è stata confermata anche dalla circolare INPS n.45 del 25.3.2020 (all 3) la quale afferma: *“si confermano, inoltre, le disposizioni vigenti in materia di fruizione dei permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104 del 1992, in particolare la possibilità di cumulare più permessi in capo allo stesso lavoratore”*.

Risulta, inoltre, alle scriventi organizzazioni sindacali che alcuni dirigenti abbiano negato il beneficio



di cui all'art.24 cit. ai lavoratori diversamente abili in condizione di gravità riconoscendolo unicamente a coloro che assistono un prossimo congiunto riconosciuto portatore di handicap in condizione di gravità. Orbene le argomentazioni poste a fondamento del diniego da parte dei menzionati dirigenti, che hanno dimostrato un inusuale zelo interpretativo in danno dei lavoratori diversamente abili, è confutato sia dalle circolari INPS e Ministero Lavoro indicate in premessa sia dalle risposte date dall'ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità della Presidenza del Consiglio dei Ministri (all 4).

Tanto premesso, CGIL e CISL, considerata la rilevanza della problematica e la necessità di evitare l'incardinarsi di un contenzioso, chiedono che a cura di codesta Centrale Amministrazione siano impartite formali disposizioni agli uffici affinché il beneficio di cui all'art.24 sia cumulabile in favore dei soggetti che assistono più di un disabile e che lo stesso sia riconosciuto anche ai lavoratori diversamente abili in condizione di gravità.

Confidando in un positivo riscontro, si porgono distinti saluti

Roma, 26 marzo 2020

FP CGIL
Russo

CISL FP
Marra



Dott.ssa **Barbara Fabbrini**
Capo Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria

Dott. **Alessandro Leopizzi**
Direttore Generale del personale e della formazione

Nelle "Nuove Linee guida sullo svolgimento dell'attività lavorativa per il personale dell'Amministrazione giudiziaria al fine di attuare le misure di contenimento del contagio da COVID-19" del 19 marzo scorso codesta amministrazione ha stabilito che il periodo di dodici giorni previsto dall'art. 24 del D.L. 18/2020 e fruibile tra marzo ed aprile 2020 in aggiunta ai tre giorni di permesso mensile previsti dall'art.33 comma 3 L.104/1992 "non può essere superato, neppure qualora il medesimo dipendente risulti prestare assistenza a più persone".

Con riferimento a tale limitazione, **assolutamente non contemplata dalla norma**, CGIL CISL E UIL osservano in via generale che il decreto del 17/03/2020 n. 18 **non prevede restrizioni o modifiche alla legge 104/92, limitandosi unicamente a riconoscere ulteriori 12 giorni per i mesi di marzo e aprile in favore di chi già beneficia dei permessi ex lege 104**. Per tale motivo continuano a trovare applicazione anche le circolari interpretative sulla materia, in particolare la circolare INPS 6 marzo 201 n. 32 e la circolare della Funzione Pubblica 3 febbraio 2012, n. 1, le quali espressamente contemplano **la cumulabilità dei benefici in favore dei lavoratori che assistono più disabili in condizione di gravità**.

Soprattutto in questa difficile congiuntura per CGIL CISL e UIL **occorre evitare letture restrittive delle norme volte a combattere il rischio di contagio da Covid-19 per non vanificare la finalità delle norme medesime che, come è noto, è quella di contenere la circolazione delle persone nel territorio nonché la presenza dei lavoratori negli uffici con particolare riferimento ai soggetti più svantaggiati tra i quali si annoverano certamente i disabili e coloro che li assistono**.

CGIL CISL e UIL chiedono pertanto la rettifica delle linee di indirizzo di cui in premessa attraverso la espressa previsione della cumulabilità del periodo di dodici giorni in favore di chi assiste più disabili.

Distinti saluti

Roma, 20 marzo 2020

FP CGIL
Russo

CISL FP
Marra

UIL PA
Amoroso



All'Ufficio di Gabinetto del Ministro
seggabinetto@lavoro.gov.it

Al Segretariato generale
segretariatogenerale@lavoro.gov.it

Alle Direzioni generali
dginnovazione@lavoro.gov.it
dgrapportilavoro@lavoro.gov.it
dgprevidenza@lavoro.gov.it
dgammortizzatorisociali@lavoro.gov.it
dginclusione@lavoro.gov.it
dgimmigrazione@lavoro.gov.it
dgterzosettore@lavoro.gov.it

06.09

All'OIV

Ai Rappresentanti territoriali delle OO.SS.
(CGIL FP Roma e Lazio, CISL FP Roma Capitale –
Rieti, UIL PA Roma e Lazio, FED.CONFSAL UNSA,
FED. NAZ.LE INTESA FP, FLP)

Alla Rappresentanza Sindacale Unitaria

(tramite posta elettronica)

Oggetto: Decreto legge del 17 marzo 2020 n. 18. Circolare esplicativa

Il Consiglio dei Ministri nella seduta del 16 marzo ha approvato il **decreto-legge “Cura Italia”**, che contiene misure aggiuntive di sostegno all’economia e alle famiglie dovute all’emergenza da COVID-19.

La presente circolare intende soffermarsi, in prima lettura, su talune disposizioni di interesse generale applicabili al lavoro pubblico e dunque al personale di questo Ministero, per chiarirne la portata e assicurare una omogenea e corretta applicazione delle stesse in tutti gli uffici.

Permessi lavorativi- legge 104/1992

L'articolo 24 del citato decreto legge recita testualmente: *"Il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020."*

I giorni di permessi ex legge 104/92 spettano in numero di 3 al mese. La disposizione sopra richiamata amplia eccezionalmente per i mesi di marzo e di aprile 2020 i permessi lavorativi previsti dall'articolo 33, comma 3, della citata legge. Pertanto, i lavoratori che assistono una persona con handicap in situazione di gravità, non ricoverata a tempo pieno, e quelli a cui è riconosciuta una disabilità grave-possano fruire, per i mesi di marzo e aprile 2020, di complessivi 18 giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa (3 giorni a marzo + 3 giorni ad aprile, ex articolo 33, comma 3, legge 104/92, + 12 giorni tra marzo e aprile, ex articolo 24, comma 1, DL n.18/2020). Tali giorni, anche frazionabili in ore, possono essere fruiti consecutivamente nello stesso mese.

Restano ferme le modalità precedenti di fruizione e di cumulo di tali permessi. Pertanto, se si ha diritto a 6 giorni di permesso al mese per due familiari, ora si avrà diritto, in virtù del citato decreto, a 36 giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa (6 giorni a marzo + 6 giorni ad aprile + 24 giorni da poter utilizzare fra marzo e aprile).

In sintesi, possono usufruire di tali ulteriori permessi:

1. Genitori di figli con disabilità grave non ricoverati a tempo pieno;
2. Coniuge, parenti e affini entro il 2° grado di persone con disabilità grave (ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti), non ricoverati a tempo pieno;
3. Lavoratori con disabilità grave.

Altre norme a favore dei lavoratori con disabilità grave, immunodepressi o a favore di lavoratori con patologie oncologiche o sottoposti a terapie salvavita

L'articolo 26, comma 2, del decreto stabilisce che: *"Fino al 30 aprile ai lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, nonché ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima legge n. 104 del 1992, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n.9"*.

Tale articolo prevede la possibilità, per i dipendenti privati e pubblici, di assentarsi dal lavoro fino al 30 aprile 2020 alle seguenti categorie di lavoratori:

1. Disabili gravi, ai sensi del citato articolo 3, comma 3, della legge n.104/1992;
2. Immunodepressi, lavoratori con patologie oncologiche o sottoposti a terapie salvavita, in possesso di idonea certificazione.

In tali casi, l'assenza dal servizio sarà equiparata al ricovero ospedaliero ai sensi dell'articolo 19, comma 2, del decreto legge 2 marzo 2020 n. 9.

Diritto al lavoro agile

L'articolo 39, comma 1, del decreto prevede che fino al 30 aprile 2020 i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Così come già stabilito dalla direttiva 2/2020 del Ministero per la Pubblica Amministrazione, l'articolo 87 del decreto legge n. 18/2020, sottolinea che, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 ovvero fino ad una data antecedente stabilita con DPCM, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, *“il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni”* in modo tale da limitare la presenza di personale negli uffici e a prescindere dagli accordi individuali già stipulati.

Nel caso in cui il lavoro agile non possa essere adottato, *“le amministrazioni utilizzano gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva”*.

Escluse anche queste possibilità, il personale potrà essere esentato dal servizio. In questo caso *“il periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge e l'amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista”*. L'articolo 87 del d.l. 18/2020 condiziona, quindi, l'esenzione dal servizio all'esaurimento di tutte le altre possibilità alternative (lavoro agile, attività indifferibili, ferie ed istituti simili) ed impone di motivare tale scelta.

Alla luce di ciò, i dipendenti la cui attività lavorativa non rientri tra quelle *“smartizzabili”* o che dichiarino, mediante autocertificazione, di non disporre degli strumenti informatici necessari alla creazione della *“scrivania virtuale”*, possono essere motivatamente esentati dal servizio dal responsabile del competente CDR, previa relazione del dirigente dell'ufficio da cui risultino le ragioni ostative al lavoro agile e l'impossibilità di ricorrere agli istituti contrattuali previsti per le assenze dal servizio.

Congedi parentali per i genitori

L'articolo 25 del decreto reca disposizioni in materia di congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico ed introduce una nuova forma di congedo a favore dei genitori, anche affidatari. Si prevede che i genitori con figli di fino a 12 anni di età hanno diritto, a decorrere dal 5 marzo e per tutto il periodo di sospensione delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, di cui al DPCM 4 marzo 2020, per un periodo continuativo o frazionato, ad un congedo di complessivi 15 giorni per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 % della retribuzione. Si tratta, pertanto di un congedo che può sostituire, anche con effetto retroattivo a decorrere dal 5 marzo, l'eventuale congedo parentale non retribuito già in godimento.

Tale congedo parentale può essere fruito, alternativamente, da entrambi i genitori per un totale di 15 giorni complessivi.

Il nuovo congedo spetta anche, indipendentemente dall'età, per i figli con disabilità in situazione di gravità, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, legge 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

I lavoratori con figli di età compresa fra 12 e 16 anni possono usufruire di un congedo non retribuito.

La fruizione del congedo speciale disciplinato dalla disposizione in esame è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore che si trovi in una delle seguenti condizioni:

1. beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
2. disoccupato o non lavoratore.

In alternativa a queste agevolazioni, sempre con effetto dal 5 marzo e per lo stesso periodo di sospensione dell'attività scolastica, per gli stessi lavoratori beneficiari come sopra individuati è prevista la possibilità alternativa di optare per la corresponsione di un bonus fino a € 600 per l'acquisto di servizi di baby-sitting. Per le modalità di accesso a tali benefici, la cui definizione è rimessa dall'articolo 25, comma 2 del citato decreto legge alla pubblica amministrazione con cui intercorre il rapporto di lavoro, si fa riserva di fornire ulteriori comunicazioni.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott.ssa Stefania Cresti



Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali
Direzione Centrale Entrate
Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione
Direzione Centrale Bilanci, Contabilita' e Servizi Fiscali

Roma, 25/03/2020

Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori
centrali e ai responsabili territoriali
dell'Area medico legale

Circolare n. 45

E, per conoscenza,

Al Presidente
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo
di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali

OGGETTO: **Congedo per emergenza COVID-19 in favore dei lavoratori dipendenti del settore privato, dei lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e dei lavoratori autonomi. Estensione permessi retribuiti di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, per i lavoratori dipendenti del settore privato. Istruzioni operative**

SOMMARIO: *Con la presente circolare si forniscono le istruzioni amministrative in materia*

di diritto alla fruizione del congedo per emergenza COVID-19 e di permessi indennizzati di cui alla legge n. 104/1992, introdotti dagli articoli 23 e 24 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18.

INDICE

Premessa

- 1. Periodo di fruizione del congedo COVID-19 e relativa indennità*
- 2. Congedo da parte dei genitori dipendenti del settore privato*
- 3. Congedo da parte dei genitori dipendenti del settore pubblico*
- 4. 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*
- 5. Congedo per figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992*
- 6. Estensione dei permessi retribuiti di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92 per i lavoratori dipendenti del settore privato*
- 7. Monitoraggio della spesa*
- 8. Istruzioni per la compilazione delle denunce contributive per i datori di lavoro*
 - 8.1 Datori di lavoro con dipendenti iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e ad altri fondi speciali*
 - 8.2 Datori di lavoro privati con dipendenti iscritti alla Gestione pubblica*
 - 8.3 Datori di lavoro che inviano le denunce di manodopera DMAG/PosAgri per il personale a tempo indeterminato iscritto alla sezione agricola del FPLD*
 - 8.4 Amministrazioni pubbliche con dipendenti iscritti alle gestioni ex Inpdap. Istruzioni per la compilazione della Lista PosPa*
- 9. Istruzioni fiscali. Rinvio istruzioni contabili*

Premessa

L'articolo 23 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, ha introdotto un congedo indennizzato 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, disposto con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2020, per far fronte all'emergenza epidemiologica COVID-19.

Il congedo è fruibile dai genitori lavoratori dipendenti del settore privato, dai lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, dai lavoratori autonomi iscritti all'INPS e dai lavoratori dipendenti del settore pubblico.

In alternativa al menzionato congedo è stata altresì prevista la possibilità per i genitori di richiedere un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting, nelle modalità e secondo le istruzioni fornite dall'Istituto con la circolare n. 44/2020.

Inoltre, 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 5 febbraio 1992, n. 104, di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

Premesso quanto sopra, con la presente circolare si forniscono istruzioni operative in merito alle citate disposizioni di legge.

1. Periodo di fruizione del congedo COVID-19 e relativa indennità

L'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020 prevede la possibilità di fruire di uno specifico congedo per un periodo continuativo o frazionato, comunque non superiore a 15 giorni complessivi, a partire dal 5 marzo 2020, per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado disposto con il D.P.C.M. del 4 marzo 2020.

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.

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, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

Durante la fruizione del congedo è riconosciuta una 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 in argomento 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 fatto divieto di procedere al loro licenziamento ed è garantito il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Le disposizioni contenute nel citato articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020 si applicano anche ai genitori adottivi e ai genitori affidatari o che hanno in collocamento temporaneo minori.

2. Congedo da parte di genitori dipendenti del settore privato

Il nuovo congedo COVID-19 garantisce maggiori tutele rispetto a quelle di cui i genitori stessi possono ordinariamente beneficiare per la cura dei figli avvalendosi del congedo parentale, per consentire ai genitori medesimi di affrontare il disagio connesso alla sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche.

Le principali novità rispetto alla misura ordinaria del congedo parentale riguardano:

- le nuove percentuali di indennizzo per fasce di età dei figli;
- la tutela oltre i massimali ordinari.

In particolare, 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. Viene dunque ampliata la tutela riconosciuta in caso di fruizione del normale congedo parentale, per il quale è prevista un'indennità pari al 30%, peraltro subordinata alla presenza di particolari condizioni anagrafiche e reddituali.

L'indennità pari al 50% della retribuzione viene calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo.

Il computo delle giornate ed il pagamento dell'indennità avviene con le stesse modalità previste per il pagamento del congedo parentale. 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 e, nello specifico:

- ai genitori che abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti dalla specifica normativa sul congedo parentale (art. 32 del citato D.lgs n. 151/2001);
- 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, utilizzando la normale procedura di domanda di congedo parentale per i lavoratori dipendenti.

I medesimi genitori, nel caso in cui abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti per l'ordinario congedo parentale, possono astenersi dal lavoro e fruire del congedo COVID-19. Nelle more dell'adeguamento delle procedure informatiche per la presentazione della domanda, i relativi datori di lavoro devono pertanto consentire la fruizione del congedo COVID-19 e provvedere al pagamento della relativa indennità, fermo restando l'onere per i genitori, non appena sarà completato l'adeguamento delle procedure informatiche, 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.

Dell'adeguamento delle procedure informatiche sarà data opportuna e tempestiva comunicazione con successivo apposito messaggio.

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.

I datori di lavoro comunicano all'INPS le giornate di congedo fruito, attraverso il flusso UniEmens, ovvero, per il settore agricolo, relativamente al primo trimestre 2020, con il flusso DMAG, utilizzando i codici evento appositamente introdotti a tal fine, secondo le disposizioni di cui al successivo paragrafo 8 della presente circolare.

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 fruiti durante il periodo di sospensione di cui al citato articolo 23, infatti, saranno considerati d'ufficio dall'Istituto come congedo COVID-19. I datori di lavoro non dovranno, pertanto, computare tali periodi a titolo di congedo parentale.

Resta fermo che per i giorni di congedo già fruiti dal 5 marzo fino alla data di pubblicazione della presente circolare, 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, secondo le indicazioni di cui al successivo paragrafo 8.

Gli stessi datori di lavoro, per i periodi suddetti, devono altresì 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 previsti nella presente circolare. Per i casi di pagamento diretto, l'indennità è erogata dall'Istituto.

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

Tali condizioni 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, in quanto fruito nel periodo disciplinato dall'articolo 23, è convertito in congedo COVID-19, verrà respinta.

3. Congedo per i genitori dipendenti del settore pubblico

Ai sensi di quanto disposto dall'articolo 25 del decreto-legge n. 18/2020, le modalità di fruizione del congedo in commento per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché le relative indennità, sono a cura dell'Amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro. Pertanto, tale categoria di lavoratori non deve presentare la domanda di congedo COVID-19 all'INPS, ma alla propria Amministrazione pubblica, secondo le indicazioni dalla stessa fornite.

Si precisa che ai sensi dell'articolo 25, comma 1, il congedo e il relativo trattamento economico non spetta in tutti i casi in cui uno o entrambi i lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici.

Per la compilazione delle denunce contributive (Lista PosPa) per le Amministrazioni pubbliche con dipendenti iscritti alle gestioni ex Inpdap si rinvia al successivo paragrafo 8.4.

4. 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

Anche per i genitori iscritti alla Gestione separata vengono previste maggiori tutele rispetto al congedo parentale ordinario, che riguardano sia le nuove percentuali per fasce di età sia la tutela oltre i massimali.

In particolare, il congedo COVID-19 riconosce ai genitori richiedenti il congedo per figli fino ai 12 anni di età, sempre per un massimo di 15 giorni e nel solo periodo emergenziale, un'indennità pari al 50% di 1/365 del reddito, individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità. È stata dunque ampliata la tutela riconosciuta in caso di fruizione di congedo parentale ordinario, consistente nel riconoscimento di un'indennità pari al 30% di 1/365 del reddito per i figli fino a 3 anni di età.

Analoga tutela è prevista anche per i genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS, cui 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. Viene, dunque, ampliata la tutela prevista in caso di fruizione di congedo parentale ordinario, costituita da un'indennità pari al 30% e solo per i figli fino a 1 anno di età.

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

- 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. La domanda, che potrà riguardare anche periodi precedenti alla data di presentazione della medesima, purché non antecedenti al 5 marzo 2020, dovrà essere inoltrata utilizzando le procedure telematiche per la richiesta di congedo parentale, che saranno opportunamente modificate a tal fine.

Dell'adeguamento delle procedure informatiche sarà data opportuna e tempestiva comunicazione con successivo apposito messaggio.

Nelle more delle implementazioni procedurali, i menzionati lavoratori possono comunque fruire del congedo COVID-19. La domanda, infatti, ancorché presentata in un momento successivo, coprirà anche i periodi precedenti a partire dal 5 marzo e per un periodo massimo non superiore a 15 giorni.

Si precisa, inoltre, che, per tali categorie di lavoratori, eventuali periodi di congedo parentale richiesti prima del 17 marzo, giorno di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 18/2020, 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 e resteranno disciplinati, computati ed indennizzati al 30% come congedo parentale, trattandosi di due tipologie di congedi diversi.

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

Tali condizioni 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, in quanto fruito nel periodo disciplinato dall'articolo 23, è convertito in congedo COVID-19, verrà respinta.

I suddetti periodi fruiti sono coperti da contribuzione figurativa, nei limiti già previsti per le ipotesi dei congedi parentali.

Per le categorie lavorative di cui al presente paragrafo, le disposizioni di cui all'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020 non prevedono la sussistenza del requisito rispettivamente di un minimo contributivo e della regolarità contributiva, permanendo tuttavia la necessità dell'iscrizione esclusiva nella Gestione separata e per i lavoratori autonomi l'iscrizione nella Gestione previdenziale INPS di appartenenza.

Pertanto, con riferimento ai soggetti iscritti alla Gestione separata si deve trattare di lavoratori parasubordinati con rapporto attivo e di liberi professionisti titolari di partita IVA attiva, o componenti di studi associati o società semplici con attività di lavoro autonomo di cui all'articolo 53, comma 1, del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (Tuir), e non coperti da altre forme di previdenza obbligatoria.

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

L'articolo 33 del D.lgs n. 151/2001 prevede, in favore dei genitori lavoratori dipendenti, il diritto a fruire, per ogni figlio con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, del prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo di tre anni, comprensivi del congedo parentale ordinario (art. 32 del D.lgs n. 151/2001), entro il compimento del dodicesimo anno di età o entro 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento.

Per tutto il periodo di prolungamento del congedo è prevista un'indennità pari al 30% della retribuzione calcolata secondo quanto disposto dall'articolo 23 del D.lgs n. 151/2001, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo.

Il comma 5 dell'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020 ha previsto, per i genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, la possibilità di fruire del congedo COVID-19 indennizzato anche oltre il limite di 12 anni di età previsto dai commi 1 e 3 dell'articolo 23 del citato decreto.

La suddetta misura è stata introdotta, oltre che per i lavoratori dipendenti, anche in favore dei genitori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335/1995 e dei genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS.

In base a quanto sopra evidenziato, i lavoratori dipendenti, gli iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26 della legge n. 335/1995 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.

L'indennità è calcolata nella misura e secondo le modalità previste per le singole categorie

lavorative di appartenenza, come descritte ai paragrafi 2 e 4 della presente circolare.

I periodi fruiti sono coperti da contribuzione figurativa.

Resta fermo che i genitori potranno fruire del congedo COVID-19 alternativamente, per un totale complessivo di 15 giorni per nucleo familiare.

Anche per i genitori di cui al presente paragrafo, la norma prevede la possibilità di fruire, in alternativa al congedo COVID-19, del bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting, secondo le istruzioni fornite dall'Istituto con la circolare n. 44/2020.

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, gli eventuali periodi di prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del D.lgs n. 151/2001, 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.

Pertanto, il lavoratore dipendente nei confronti del quale sia già stato emesso un provvedimento di autorizzazione al prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del D.lgs n. 151/2001, con validità comprensiva del periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado disposto con D.P.C.M. del 4 marzo 2020, non sarà tenuto a presentare una nuova domanda ai fini della fruizione del congedo in argomento. I giorni di prolungamento di congedo parentale autorizzati nell'arco di tale periodo, infatti, saranno considerati d'ufficio (nel massimo di 15 giorni) come congedo COVID-19. I datori di lavoro non devono, pertanto, computare tali periodi a titolo di congedo parentale.

Resta fermo che 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, secondo le indicazioni di cui al successivo paragrafo 8 della presente circolare.

Gli stessi datori, per i periodi suddetti, devono altresì 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 previsti nella presente circolare. Per i casi di pagamento diretto, l'indennità è erogata dall'Istituto.

In assenza di un provvedimento di autorizzazione in corso di validità, i lavoratori dipendenti, e in ogni caso gli iscritti alla Gestione separata, e i lavoratori autonomi iscritti all'INPS, che vogliano fruire del congedo COVID-19, devono presentare domanda all'Istituto, utilizzando la procedura per le domande di congedo parentale ordinario per le singole categorie di lavoratori, che saranno opportunamente modificate.

Dell'adeguamento delle procedure informatiche sarà data opportuna e tempestiva comunicazione con successivo apposito messaggio.

Le nuove domande potranno riguardare anche periodi antecedenti alla data di presentazione della stessa, purché non si collochino prima del 5 marzo 2020.

I datori di lavoro devono consentire la fruizione del congedo COVID-19 anche nelle more dell'adeguamento delle procedure informatiche per la presentazione della domanda, provvedendo al pagamento della relativa indennità, fermo restando che il genitore dovrà presentare la domanda all'Istituto, anche se riferita a periodi già fruiti, non appena sarà completato l'adeguamento delle procedure stesse.

Il decreto-legge in commento dispone che il congedo COVID-19 in argomento sia fruibile a condizione che:

- 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;
- sia accertata la disabilità in situazione di gravità del figlio ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992;
- il figlio sia iscritto a scuole di ogni ordine grado o in centri diurni a carattere assistenziale;
- nel nucleo familiare non vi sia altro genitore che fruisca contemporaneamente di congedo COVID-19;
- non sia stata trasmessa richiesta del bonus alternativo per i servizi di baby-sitting.

Tali condizioni 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, in quanto fruito nel periodo disciplinato dall'articolo 23, è convertito in congedo COVID-19, verrà respinta.

Si precisa inoltre che, ai sensi del comma 5 dell'articolo 23 del decreto in commento, i genitori di cui al presente paragrafo 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.

Conseguentemente, per i lavoratori dipendenti, 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.

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'articolo 33 del D.lgs n. 151/2001 e con il congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del medesimo decreto legislativo.

Resta ferma invece l'incumulabilità, nell'arco dello stesso mese, delle diverse tipologie di permesso per assistenza ai disabili in situazione di gravità come individuate al paragrafo 2.2 della circolare n. 155/2010 e al paragrafo 3.2 della circolare n. 32/2012.

Anche per i genitori di cui al presente paragrafo, la norma prevede la possibilità di fruire, in alternativa al congedo COVID-19, del bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting, secondo le istruzioni fornite dall'Istituto con la circolare n. 44/2020.

Ai sensi di quanto disposto dall'articolo 25 del decreto-legge n. 18/2020, le modalità di fruizione del congedo in commento per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché le relative indennità, sono a cura dell'Amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro. Pertanto, tale categoria di lavoratori non deve presentare la domanda di congedo COVID-19 all'INPS, ma alla propria Amministrazione pubblica, secondo le indicazioni dalla stessa fornite.

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

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.

Conseguentemente, i soggetti aventi diritto ai permessi in questione potranno godere, 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.

Le 12 giornate di cui all'articolo 24 del decreto in esame, così come i tre giorni ordinariamente previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92, possono essere fruiti anche frazionandoli in ore.

Ai fini della frazionabilità in ore delle ulteriori 12 giornate di permesso di cui alla norma in commento, restano fermi gli algoritmi di calcolo forniti nei messaggi n. 16866/2007 e n. 3114/2018 per la quantificazione del massimale orario dei 3 giorni ordinariamente previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92, sia in caso di lavoro a tempo pieno sia in caso di lavoro part-time.

Di seguito l'algoritmo da utilizzare, da parte dei datori di lavoro, ai fini della quantificazione del massimale orario:

Lavoro a tempo pieno:

(orario di lavoro medio settimanale/numero medio dei giorni lavorativi settimanali) x 12 = ore mensili fruibili.

Part time (orizzontale, verticale o misto):

(orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part time/numero medio dei giorni -o turni- lavorativi settimanali previsti per il tempo pieno) X 12.

Si confermano, inoltre, le disposizioni vigenti in materia di fruizione dei permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104 del 1992, in particolare la possibilità di cumulare più permessi in capo allo stesso lavoratore. Pertanto, nel caso in cui il lavoratore assista più soggetti disabili potrà cumulare, per i mesi di marzo e aprile 2020, per ciascun soggetto assistito, oltre ai 3 giorni di permesso mensile ordinariamente previsti, gli ulteriori 12 giorni previsti dalla norma in commento, alle condizioni e secondo le modalità previste dallo stesso articolo 33, comma 3 della legge n. 104/1992.

Analogamente 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).

Con riferimento ai rapporti di lavoro part-time (verticale o misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese), fermo restando gli algoritmi previsti dal messaggio n. 3114/2018 per il riproporzionamento dei tre giorni di permesso ordinari previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92, si fornisce di seguito la formula di calcolo da applicare ai fini del riproporzionamento delle ulteriori 12 giornate di permesso previste dal decreto.

Lavoro Part-time

(Orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part time/orario medio settimanale teoricamente eseguibile a tempo pieno) X 12.

Il riproporzionamento non andrà effettuato in caso di part-time orizzontale.

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, secondo le disposizioni di cui al successivo paragrafo 8, 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.

La domanda sarà invece necessaria in assenza di provvedimenti di autorizzazione in corso di validità. In tale caso i lavoratori devono presentare domanda secondo le modalità già previste per i permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92. Il conseguente provvedimento di autorizzazione dovrà essere considerato valido dal datore di lavoro ai fini della concessione del numero maggiorato di giorni, fermo restando che la fruizione delle suddette giornate aggiuntive, sempreché rientrino nei mesi di marzo e aprile, potrà avvenire esclusivamente successivamente alla data della domanda.

7. Monitoraggio della spesa

I benefici disciplinati dalla presente circolare ai paragrafi 2, 3 e 4 sono riconosciuti nel limite complessivo di spesa di 1.261,1 milioni di euro annui per l'anno 2020 (art. 23, comma 11, del decreto-legge n. 18/2020)

In conformità al comma 10 dell'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020, l'Istituto provvede al monitoraggio della spesa, dandone comunicazione al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'Economia e delle finanze. In caso di superamento del limite di spesa indicato, l'INPS procede al rigetto delle domande presentate.

Il monitoraggio sarà effettuato complessivamente tenuto conto degli oneri generati dalle tutele previste nella presente circolare e degli oneri derivanti dalla fruizione del bonus alternativo per l'acquisto dei servizi di baby-sitting.

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

8.1 Datori di lavoro con dipendenti iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e ad altri fondi speciali

Per la corretta gestione dei congedi eccezionali introdotti dal decreto-legge n. 18/2020 nel flusso Uniemens sono stati previsti i seguenti nuovi codici evento riferiti ai lavoratori dipendenti del settore privato:

- **MV2** congedo parentale di cui all'articolo 23, comma 1, del DL n. 18 del 17/03/2020 riferito a figli di età non superiore a dodici anni;
- **MV3** congedo parentale di cui all'articolo 23, comma 5, del DL n. 18 del 17/03/2020, privo di limite di età, e riferito a figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della L. n. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale;
- **MV4** estensione di cui all'articolo 24 del DL n. 18 del 17/03/2020 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 di cui all'articolo 24 del DL n. 18 del 17/03/2020 dei giorni di permesso previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della L. n. 104/92; il codice identifica la fruizione oraria.

Giova precisare che la durata massima dei congedi denominati **MV2** e **MV3** è di quindici giorni, decorrono dal 5 marzo, la fruizione può essere continuativa o frazionata, ma sempre giornaliera.

Diversamente l'estensione a diciotto giorni complessivi tra marzo e aprile 2020 dei congedi di cui alla L. n. 104/92 comporta la possibilità di fruizione giornaliera (**MV4**) ovvero oraria (**MV5**) in analogia a quanto avviene per i tre giorni mensili in uso.

Nella compilazione del flusso, dovrà essere valorizzata la causale dell'assenza nell'elemento **<CodiceEvento>** di **<Settimana>** procedendo alla valorizzazione del "tipo copertura" delle settimane in cui si collocano gli eventi con le consuete modalità.

Pertanto, dovrà essere indicato nell'elemento **<DiffAccredito>** il valore della retribuzione "persa" a motivo dell'assenza.

Per tutti gli eventi richiamati è prevista la compilazione dell'elemento **<InfoAggEvento>** in cui va precisato il codice fiscale del soggetto per cui si fruisce il congedo.

Nel caso di **MV2** il codice fiscale da inserire sarà quello del figlio minore, di età non superiore a dodici anni; nel caso di **MV3** dovrà essere inserito il codice fiscale del figlio con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritto a scuole di ogni ordine e grado o ospitato in centri diurni a carattere assistenziale. Nel caso del **MV4** e **MV5** dovrà essere inserito il codice fiscale del congiunto per la cui assistenza sono riconosciuti i giorni di permesso di cui dall'art. 33 comma 3 della L. 104/92, ovvero il codice fiscale del lavoratore nel caso di giorni di permesso fruiti ai sensi dell'articolo 33, comma 6, della L. n. 104/92.

Trattandosi di eventi giornalieri o orari, a durata circoscritta, è prevista la compilazione del calendario giornaliero.

Nell'elemento **<Giorno>** interessato dall'evento dovranno essere fornite le informazioni, di seguito specificate, utili a delineare la tipologia e durata dell'evento, nonché ricostruire correttamente l'estratto conto.

Nel caso degli eventi la cui fruizione è di tipo giornaliera (**MV2**, **MV3**, **MV4**):

Elemento <**Lavorato**> = **N**

Elemento <**TipoCoperturaGiorn**> = 1

Elemento <**CodiceEventoGiorn**> = **MV2 / MV3 / MV4**

Elemento <**EventoGiorn**>\<**InfoAggEvento**> = Codice fiscale del soggetto per il quale si fruisce del congedo, come sopra specificato.

In caso di fruizione oraria (evento **MV5**):

Elemento <**Lavorato**> = **S**

Elemento <**TipoCoperturaGiorn**> = 2

Elemento <**CodiceEventoGiorn**> = **MV5**

Elemento <**NumOreEvento**> = Numero ore MV5 fruite nel giorno

Elemento <**EventoGiorn**>\<**InfoAggEvento**> = Codice fiscale del soggetto per il quale si fruisce del congedo, come sopra specificato.

Si evidenzia che qualora il lavoratore abbinati nella giornata di fruizione del congedo di tipo orario (**MV5**) permesso di altro tipo, in modo da non effettuare affatto la prestazione lavorativa, l'elemento <**Lavorato**> sarà = **N**.

L'elemento <**TipoCoperturaGiorn**> sarà = **2** se il permesso di altro tipo è retribuito, sarà = **1** se il permesso di altro tipo NON è retribuito.

Per tutti i nuovi eventi in parola nel caso di lavoratore del **settore Sport e Spettacolo** non dovrà essere compilato l'elemento <Settimana>.

Nel caso in cui il lavoratore sia iscritto al **Fondo Speciale FS o IPOST**, nella sezione Fondo Speciale:

- I giorni in cui esiste un congedo con fruizione oraria (**MV5**) dovranno essere conteggiati come retribuiti sia in caso di <TipoCoperturaGiorn> = 2 abbinato a <Lavorato> = S sia in caso di <TipoCoperturaGiorn> = 2 abbinato a <Lavorato> = N se il permesso di altro tipo è retribuito. Infatti, in entrambe le situazioni viene corrisposta retribuzione. Ne deriva che - in analogia a quanto avviene per le settimane 2 che in estratto conto vengono assimilate alle settimane retribuite - per i lavoratori con anzianità valorizzata in giorni le giornate con <TipoCoperturaGiorn> = 2 verranno esposte in estratto conto secondo il medesimo criterio. Conseguentemente, il periodo di congedo ad ore sarà tracciato sotto il medesimo periodo retribuito e varrà solo ad integrare la retribuzione di quest'ultimo, cioè solo ai fini della misura della prestazione.
- dovranno essere precisati nei vari campi (L. n. 177/76, IIS, CA, 13esima) le quote analitiche di retribuzione corrispondente al tempo lavorato;
- nei campi 177/76, IIS, CA, 13esima della sottosezione <**Figurativi**> dovrà essere precisata la ripartizione della retribuzione "persa" già indicata in <**DiffAccredito**>.
- diversamente i giorni in cui esiste un congedo (**MV5**) con fruizione oraria abbinato ad altro permesso non retribuito, il <**TipoCoperturaGiorn**> sarà = **1** abbinato a <**Lavorato**> = **N**

Giova precisare, infine, che, per i periodi di astensione dal lavoro di cui all'articolo 23, comma 6, del decreto in parola – a favore dei genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 ed i 16 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore e per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado – non è prevista la corresponsione di indennità né il riconoscimento di contribuzione figurativa.

Pertanto, in caso di fruizione di dette ultime giornate di astensione dal lavoro, l'assenza dovrà essere trattata, nel flusso Uniemens, con le modalità previste per l'aspettativa per motivi personali, senza retribuzione e senza copertura previdenziale.

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

Ai fini dell'applicazione di controlli finalizzati al monitoraggio della spesa si richiede la compilazione dell'elemento <**InfoAggcausaliContrib**> secondo le seguenti modalità:

- Elemento <CodiceCausale> indicare il codice causale definito per il conguaglio, relativo allo specifico evento;
- Elemento <IdentMotivoUtilizzo> indicare il codice fiscale del soggetto fisico per il quale si fruisce il congedo/estensione del permesso retribuito;
- Elemento <AnnoMeseRif> indicare l'AnnoMese di riferimento della prestazione anticipata al lavoratore e conguagliata, ossia la competenza in cui sono intervenuti gli specifici eventi esposti in Uniemens;
- Elemento <ImportoAnnoMeseRif> indicare l'importo della prestazione conguagliata, relativo alla specifica competenza.

La somma degli importi esposti in <**ImportoAnnoMeseRif**> relativo allo specifico <**CodiceCausale**> deve essere uguale all'importo indicato nell'elemento <**ImportoRecMat**>, a parità di <**CausaleRecMat**>.

Qualora, durante il predetto periodo di sospensione fossero stati utilizzati codici evento già in essere con o senza i relativi codici conguaglio, ovvero i lavoratori fossero stati posti in ferie o in aspettativa non retribuita, le aziende dovranno operare come segue:

- **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 <Mese Precedente> 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 <Mese Precedente> 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 (si ricorda che l'imponibile non può assumere un valore negativo) e inserire il corretto codice evento utilizzando l'elemento <Mese Precedente> 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 <Mese Precedente> o flusso di variazione senza valenza contributiva; conguagliare l'indennità spettante con i nuovi codici.

8.2 Datori di lavoro privati con lavoratori dipendenti iscritti alla Gestione pubblica

A partire dalle denunce del mese di Marzo 2020, i datori di lavoro che hanno alle dipendenze lavoratori assunti con contratto di natura privatistica, e che hanno altresì lavoratori iscritti alla Gestione pubblica, dovranno comunicare per questi ultimi con Unimens Lista PosPA i periodi di congedo ed aspettativa, così come previsti dagli artt.23 e 24 del decreto-legge n. 18 del 17/02/2020, utilizzando i Tipo Servizio di seguito indicati.

Come di consueto, dovranno valorizzare la medesima assenza anche nei flussi Uniemens trasmessi in relazione alle contribuzioni minori, attenendosi alle istruzioni fornite nel precedente paragrafo 8.1, in relazione ai lavoratori per cui l'IVS è versata alla Gestione pubblica.

Nella compilazione della Lista PosPA relativa all'IVS, i Tipo Servizio dovranno essere indicati nell'elemento V1 Causale 7 Codice Motivo Utilizzo 8 da compilare con le modalità illustrate con la circolare n. 81 del 22 aprile 2015:

- **89:** Congedo parentale per emergenza COVID-19 (Art. 23 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020) per i dipendenti delle aziende di cui all'articolo 20, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112;

- **90:** Congedo parentale per figlio disabile per emergenza COVID-19 (Art. 23 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020) per i dipendenti delle aziende di cui all'articolo 20, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112;
- **91:** Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per emergenza COVID-19 (Art. 24 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020), in fruizione giornaliera, per i dipendenti delle aziende di cui all'articolo 20, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112;
- **92:** Estensione durata permessi retribuiti ex articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per emergenza COVID-19 (Art. 24 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020), in fruizione oraria, per i dipendenti delle aziende di cui all'articolo 20, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008 n. 112.

Detti codici peraltro hanno corrispondenza univoca con quelli Tipo Evento, di cui al paragrafo 8.1, indicati in <PosContributiva> relativamente alle singole fattispecie, per cui:

- il codice Tipo Servizio 89 trova corrispondenza nel codice Tipo Evento MV2;
- il codice Tipo Servizio 90 trova corrispondenza nel codice Tipo Evento MV3;
- il codice Tipo Servizio 91 trova corrispondenza nel codice Tipo Evento MV4;
- il codice Tipo Servizio 92 trova corrispondenza nel codice Tipo Evento MV5.

Per quanto attiene la modalità di compilazione dell'elemento V1 Causale 7 CMU 8, si ricorda che:

- il <GiornoInizio> e il <GiornoFine> del quadro V1, devono coincidere, rispettivamente, con il <GiornoInizio> del primo E0 e con il <GiornoFine> fine dell'ultimo quadro E0, ovvero dei quadri V1, causale 5 relativi allo stesso mese solare, tenendo conto di eventuali periodi di sospensione di periodo utile o di cambio Tipo Impiego;
- non deve essere compilato l'elemento <RetribVirtualeFiniPens>;
- nell'elemento <PercRetribuzione> deve essere riportato il numero complessivo di giorni in cui si sono verificati gli eventi nel mese solare, esprimendo tale valore in millesimi (1 giorno=1000);
- per quanto attiene il codice Tipo Servizio **92**, fruibile in misura oraria, l'elemento dovrà essere compilato secondo le istruzioni fornite con circolare n. 40 del 23 febbraio 2016;
- devono essere compilati gli elementi <Imponibile> e <Contributo> della gestione Credito e, ove prevista, di quella ENPDEP, commisurati alla retribuzione persa, così come sopra specificato. Al riguardo, le aziende e gli Enti beneficiari della sospensione dovranno compilare detti elementi anche in assenza dei rispettivi campi dove indicare che gli stessi sono sospesi. Nelle more dell'implementazione del tracciato con tali elementi, sarà cura di questo Istituto provvedere ad escludere i contributi dichiarati dall'alimentazione dell'Estratto Conto Amministrazione, per il periodo di applicazione della sospensione.

8.3 Datori di lavoro che inviano le denunce di manodopera DMAG/PosAgri per il personale a tempo indeterminato iscritto alla sezione agricola del FPLD

Per i lavoratori a tempo indeterminato che utilizzano i congedi eccezionali introdotti dal decreto-legge n. 18/2020 nel DMAG, ovvero nel flusso <PosAgri> del flusso Uniemens, è necessario valorizzare gli elementi di seguito specificati in relazione alle diverse fattispecie:

congedo parentale eccezionale introdotto dal D.L. n. 18/2020

- elemento <CodiceRetribuzione> con il codice "1" che assume il significato di "congedo parentale di cui all'articolo 23, comma 1, del D.L. n. 18 del 17/03/2020 per i figli di età non superiore a dodici anni";
- elemento <CodiceRetribuzione> con il codice "2" che assume il significato di "congedo parentale di cui all'art. 23, comma 5, del D.L. n. 18 del 17/03/2020 - figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale".

Si evidenzia che nel DMAG, a differenza del PosAgri, i nuovi codici "1" e "2" devono essere valorizzati nel campo TIPORETRIBUZIONE.

La durata massima dei congedi parentali di carattere eccezionale identificati dai codici "1" e "2" è di quindici giorni; i giorni possono essere utilizzati a decorrere dal 5 marzo, sia in modo continuativo che frazionato.

Si ricorda che per gli elementi che danno luogo ad un'anticipazione da parte del datore di lavoro di prestazioni a carico dell'Inps e ad un accredito della relativa contribuzione figurativa devono essere valorizzati i campi/elementi, secondo le modalità definite dalle circolari e dai messaggi relativi, in particolare per la valorizzazione del campo/elemento relativo alla retribuzione persa si rinvia alle indicazioni del paragrafo 1.3 del messaggio n. 1653 del 29 aprile 2019.

I periodi di astensione dal lavoro di cui all'articolo 23, comma 6, del decreto-legge n. 18/2020, a favore dei genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori di età compresa tra i 12 ed i 16 anni, non dovranno essere trattati nel flusso DMAG/PosAgri in quanto per gli stessi, come precisato al paragrafo 1, non è prevista né la corresponsione di indennità, né il riconoscimento di contribuzione figurativa.

8.4. Amministrazioni pubbliche con dipendenti iscritti alle gestioni ex Inpdap. Istruzioni per la compilazione della Lista PosPa

I trattamenti economici di cui al congedo di cui all'articolo 25 del decreto-legge n. 18/2020, nella misura indicata dall'articolo 23 del medesimo D.L. (50 per cento della retribuzione), corrisposti dalle Amministrazioni pubbliche ex articolo 1, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001

costituiscono reddito da lavoro dipendente e sono, pertanto, imponibili ai fini del trattamento pensionistico, nonché ai fini della gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali e della gestione ENPDEP (Assicurazione sociale Vita), mentre il riconoscimento della contribuzione figurativa di cui all'articolo 23 del D.L. citato riguarderà la quota parte della retribuzione non erogata al lavoratore nel mese di riferimento. Si evidenzia, altresì, che la contribuzione per la gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali e, ove presente, per la gestione Enpdep è dovuta anche in riferimento alle retribuzioni figurative accreditate ai fini pensionistici. Pertanto, l'imponibile della gestione credito e della gestione Enpdep deve tenere conto anche della retribuzione figurativa accreditata nel conto individuale dell'assicurato e corrispondente alla parte di retribuzione persa.

Sul piano degli adempimenti ai fini previdenziali i periodi di congedo di cui all'articolo 25 citato dovranno essere dichiarati utilizzando l'elemento V1 Causale 7 CMU 8 tramite il seguente Tipo Servizio:

- **93.** Congedo parentale per i lavoratori dipendenti delle Amministrazioni pubbliche per emergenza COVID 19 (Art. 25 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020).

La compilazione di tale elemento deve essere effettuata nel rispetto delle istruzioni fornite con la circolare n. 81 del 22 aprile 2015.

Al riguardo si ricorda che:

- il <GiornoInizio> e il <GiornoFine> del quadro V1, devono coincidere, rispettivamente, con il <GiornoInizio> del primo E0 e con il <GiornoFine> fine dell'ultimo quadro E0, ovvero dei quadri V1, causale 5 relativi allo stesso mese solare, tenendo conto di eventuali periodi di sospensione di periodo utile o di cambio Tipo Impiego;
- nell'elemento <RetribVirtualeFiniPens> si dovrà dichiarare la quota parte della retribuzione ricorrente non erogata al lavoratore nel periodo di riferimento.
- nell'elemento <PercRetribuzione> deve essere riportato il numero complessivo di giorni in cui si sono verificati gli eventi nel mese solare, esprimendo tale valore in millesimi (1 giorno=1000);
- devono essere compilati gli elementi <Imponibile> e <Contributo> della gestione Credito e ove prevista di quella ENPDEP commisurati alla retribuzione figurativa accreditata ai fini pensionistici.

Si evidenzia che non devono essere comunicati con tale Tipo Servizio i permessi retribuiti ai sensi dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che per i lavoratori delle Amministrazioni pubbliche costituiscono Servizio Ordinario con relativo versamento della contribuzione dovuta.

Per tutti i lavoratori pubblici o privati (cfr. precedenti paragrafi 8.2 e 8.4), con iscrizione alla Gestione pubblica, e per i quali i periodi di congedo fossero stati già comunicati a partire dal 5 marzo 2020 con i consueti codici di congedo parentale, per procedere alla conversione del congedo parentale ordinario nel congedo COVID 19, i datori di lavoro dovranno trasmettere gli elementi V1 Causale 7 CMU 8 ad annullamento ed inviare quelli con i Tipi Servizio qui previsti.

9. Istruzioni fiscali. Rinvio istruzioni contabili

Le prestazioni in argomento sono sostitutive della retribuzione e, pertanto, imponibili ai fini

fiscali ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del TUIR.

L'Inps in qualità di sostituto d'imposta è tenuto ad operare, all'atto del pagamento, le ritenute Irpef come previsto dall'articolo 23 del DPR n. 600/73 e a riconoscere le detrazioni d'imposta spettanti. È tenuto, altresì, ad elaborare il conguaglio fiscale di fine anno, con il conseguente rilascio della Certificazione Unica dei redditi.

Con un successivo messaggio saranno pubblicate le istruzioni contabili relative ai pagamenti delle prestazioni illustrate nella presente circolare.

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele

Nuovo Coronavirus: domande frequenti sulle misure per le persone con disabilità

24 marzo 2020

[allegato 4](#)

IMPORTANTE: Questa pagina verrà di volta in volta aggiornata in base ai nuovi provvedimenti emanati. Le domande e le risposte sono aggiornate al DPCM 22 marzo 2020, al Dl. 17 marzo 2020 e alle ultime Ordinanze del Ministero della Salute e del Dipartimento della Protezione Civile.

Si consiglia di leggere integralmente il contenuto di ogni sezione senza limitarsi alla singola domanda/risposta.

INFORMAZIONI

Dove posso trovare le informazioni sui provvedimenti del Governo in merito al contrasto del nuovo Coronavirus e relative alle persone con disabilità?

La Presidenza del Consiglio dei Ministri e il Ministero della Salute pubblicano tutti gli aggiornamenti relativi al nuovo Coronavirus su [questo sito](#).

Aggiornamenti specifici relativi alle norme che riguardano le persone con disabilità sono pubblicati sul [sito dell'Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità](#), dove vengono pubblicati anche i vademecum del Ministero della Salute in forma accessibile.

I bollettini del Dipartimento di Protezione Civile sono disponibili, anche in versione LIS (Lingua dei Segni Italiana) sul [canale YouTube del Dipartimento](#). Gli estratti dei bollettini sono disponibili, in forma scritta, sul [sito del Dipartimento](#).

Sono un familiare di una persona con disabilità intellettiva e/o relazionale e/o con disturbi del neurosviluppo. Ci sono dei consigli specifici per questo momento di emergenza?

L'Unità di crisi Covid-19 di Anffas Nazionale (Associazione Nazionale Famiglie di Persone con Disabilità Intellettiva e/o Relazionale) ha realizzato una guida ([Prima parte](#), [Seconda parte](#)) con informazioni e consigli per le famiglie e i caregivers delle persone con disabilità intellettiva (D.I.) e disturbi del neurosviluppo (ASD) su come gestire il periodo di emergenza.

Le persone sorde o con ipoacusia, a chi devono rivolgersi per



informazioni sul nuovo Coronavirus?

Le persone sorde o con ipoacusia per avere informazioni possono utilizzare l'indirizzo email a loro dedicato 1500coronavirus@sanita.it

Quando verranno distribuite mascherine alle persone con disabilità e a chi si occupa della loro assistenza?

La Protezione Civile riconosce la condizione di particolare fragilità delle persone con disabilità e di chi le assiste. Tuttavia, considerata la difficoltà nel reperimento delle mascherine, queste verranno prima distribuite negli ospedali e al personale sanitario. Subito dopo, potranno essere distribuite anche alle altre categorie di persone più a rischio. Qualsiasi novità sulla distribuzione delle mascherine alle persone con disabilità verrà pubblicata su questo sito.

Sono una persona con disabilità, in quali casi ho diritto ad essere sottoposto a tampone per verificare eventuale contagio da Covid-19?

Secondo le indicazioni dell'Istituto Superiore di Sanità non è raccomandata l'esecuzione del tampone sulle persone che non presentano sintomi. La valutazione viene effettuata caso per caso dalle Autorità Sanitarie.

SPOSTAMENTI

Mi devo spostare per assistere una persona con disabilità (o non autosufficiente) a casa sua, posso muovermi senza incorrere in sanzioni?

Sì, se lo spostamento è determinato da situazioni di necessità e non è possibile fare diversamente. L'esigenza deve essere comunque autocertificata. Tuttavia è strettamente necessario attenersi alle regole di distanziamento sociale per prevenire il contagio, tanto più che le persone con disabilità possono essere soggetti ancora più fragili. Nel caso si tratti di spostamenti da Comune a Comune, questi sono autorizzati solo se motivati da assoluta urgenza e se non è possibile avvalersi di soluzioni alternative (ad esempio, servizi di consegne a domicilio, servizi di volontariato o chiedere aiuto a familiari e conoscenti più vicini - a questo proposito, consultare la sezione "Servizi Garantiti" in fondo alla pagina).

Posso uscire per assistere nelle faccende o per accompagnare una persona con disabilità (o non autosufficiente)?

Sì. Solo se non è possibile fare diversamente, puoi uscire per assistere una persona con disabilità (o non autosufficiente) nelle faccende urgenti come fare la spesa o acquistare beni di prima necessità (medicine, presidi medici etc). Lo spostamento deve essere determinato da una situazione di necessità che deve comunque essere



autocertificata. Rimane strettamente necessario attenersi alle regole di distanziamento sociale per prevenire il contagio, tanto più che le persone con disabilità possono essere soggetti ancora più fragili. Nel caso si tratti di spostamenti da Comune a Comune, questi sono autorizzati solo se motivati da assoluta urgenza e se non è possibile avvalersi di soluzioni alternative (ad esempio, servizi di consegne a domicilio, servizi di volontariato o chiedere aiuto a familiari e conoscenti più vicini - a questo proposito, consultare la sezione "Servizi Garantiti" in fondo alla pagina).

Gli spostamenti da Comune a Comune sono autorizzati?

Sono consentiti solo gli spostamenti e i trasferimenti da Comune a Comune per comprovate esigenze lavorative, di assoluta urgenza o per motivi di salute (ad esempio, una visita medica). Anche in questi casi c'è bisogno dell'autocertificazione.

Assisto per lavoro una persona con disabilità (o non autosufficiente), posso muovermi senza incorrere in sanzioni?

Sì, se lo spostamento è determinato da comprovate esigenze lavorative che devono essere comunque autocertificate (in questo caso sono autorizzati anche gli spostamenti da Comune a Comune).

Tuttavia è strettamente necessario attenersi alle regole di distanziamento sociale per prevenire il contagio, tanto più che le persone con disabilità possono essere soggetti ancora più fragili. Si consiglia di portare con sé, oltre all'autocertificazione, anche una copia del contratto di lavoro.

Per la mia condizione di salute (fisica o psichica) o disabilità (cognitiva, intellettiva, relazionale) necessito di svolgere saltuariamente attività all'aria aperta (passeggiate, attività fisica), posso uscire di casa?

Solo se strettamente necessario e non è possibile fare diversamente, puoi uscire restando nei dintorni di casa, rispettando le regole di distanziamento sociale per prevenire il contagio del virus (sono vietate le attività sportive di gruppo e gli assembramenti). La raccomandazione è comunque quella di rimanere a casa per evitare di contagiare sé stessi e gli altri. Anche in questo caso l'esigenza deve essere autocertificata,

indicando quale sia la ragione di "necessità" (si deve avere con sé l'autocertificazione, ed è consigliabile munirsi di altra documentazione, come il certificato attestante la condizione fisica o di disabilità rilasciato dal proprio medico curante o dalla struttura che segue l'assistito).



Posso accompagnare un mio familiare che, per la sua condizione di salute (fisica o psichica) o disabilità (cognitiva, intellettuale, relazionale) necessita di svolgere saltuariamente attività all'aria aperta (passeggiate, attività fisica)?

Solo se strettamente necessario e non è possibile fare diversamente, potete uscire restando nei dintorni di casa, rispettando le regole di distanziamento sociale per prevenire il contagio del virus (sono vietate le attività sportive di gruppo e gli assembramenti). La raccomandazione è comunque quella di rimanere a casa per evitare di contagiare sé stessi e gli altri. Anche in questo caso l'esigenza deve essere autocertificata, indicando quale sia la ragione di "necessità" (si deve avere con sé l'autocertificazione, ed è consigliabile munirsi di altra documentazione, come il certificato attestante la condizione fisica o di disabilità rilasciato dal proprio medico curante o dalla struttura che segue l'assistito).

Sono separato/divorziato, posso andare a trovare mio figlio con disabilità?

Sì. Gli spostamenti per raggiungere i figli minorenni presso l'altro genitore o comunque presso l'affidatario (anche per condurli presso di sé) sono consentiti, in ogni caso, secondo le modalità previste dal giudice con i provvedimenti di separazione o divorzio (come emesso con sentenza del Tribunale di Milano Decreto 11 marzo 2020 N.R.G. 30544/2019). Il genitore deve munirsi di autocertificazione, dove verrà motivata la ragione dello spostamento, sia quando è con il figlio che quando rientra presso il suo domicilio.

Ulteriori informazioni relative al Decreto #IoRestoA Casa sono disponibili a [questo link](#).

CENTRI PER DISABILI

Rimangono aperti i centri diurni per disabili?

No. Per contrastare e contenere il diffondersi del virus e tenuto conto della difficoltà di far rispettare le regole di distanziamento sociale in questo tipo di strutture, saranno chiusi – fino al 3 aprile – i Centri semiresidenziali a carattere socio-assistenziale, socio-educativo, polifunzionale, socio-occupazionale, sanitario e socio-sanitario, a prescindere da come siano denominati dalle normative regionali. Sono esclusi, su decisione delle ASL e d'accordo con i gestori, i Centri in cui vengono effettuate prestazioni sanitarie indifferibili a condizione che si possa garantire il rispetto delle previste misure di contenimento del virus.



In caso di chiusura dei centri diurni per disabili, sono garantite le prestazioni sanitarie fondamentali?

Sì. Le regioni e le province autonome hanno facoltà di istituire unità speciali atte a garantire l'erogazione di prestazioni sanitarie e socio-sanitarie a domicilio.

Inoltre, su decisione delle ASL e d'accordo con i gestori, i Centri in cui vengono effettuate prestazioni sanitarie indifferibili rimangono attivi a condizione che si possa garantire il rispetto delle previste misure di contenimento del virus.

Come posso verificare se nella mia Regione è attiva l'unità speciale per l'assistenza sanitaria a domicilio per le persone che frequentano i centri diurni per disabili?

Puoi verificarne l'attivazione contattando la tua Regione tramite i [numeri verdi regionali dedicati](#).

L'assenza dalle attività del Centro durante l'emergenza ne comporta l'esclusione?

No. Se durante lo stato di emergenza ci si assenta dalle attività dei strutture sottoposte a chiusura o di quelle ancora aperte non si perderà il diritto a frequentare il Centro.

Sono un lavoratore dipendente, posso assentarmi dal luogo di lavoro per assistere mio figlio/figlia con disabilità rimasto a casa dopo la chiusura dei centri diurni per disabili?

Sì. Fino al 30 aprile, si può comunicare preventivamente al datore di lavoro la necessità di assentarsi e motivarla con l'esigenza di assistere il convivente con disabilità. L'assenza viene in questo caso considerata causa di forza maggiore e il lavoratore è tutelato dalla possibile minaccia di licenziamento.

Sono un lavoratore dipendente, posso chiedere lo smart working (o lavoro agile) per stare vicino ad un mio parente rimasto a casa dopo la chiusura dei centri diurni per disabili?

Sì. E' un tuo diritto utilizzare in questo caso lo smart working (o lavoro agile), a patto che questa modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa normale.

Posso chiedere dei permessi per stare a casa con mio figlio dopo la chiusura dei Centri semi-residenziali per disabili (cosiddetto Congedo COVID-19)?

Sì. Fino al 3 aprile sono previsti congedi per i genitori di figli ospitati nei Centri semi-residenziali sottoposti a chiusura a prescindere dall'età. Possono usufruirne:



- I genitori di figli lavoratori dipendenti del settore privato. Questi hanno diritto a fruire di 15 giorni di congedo (continui o frazionati) per i quali è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione.

I genitori che hanno già fatto richiesta e alla data del 5 marzo 2020 hanno già in corso di fruizione periodi di prolungamento del congedo parentale (art 33, D.Lgs n.151/2001) non devono presentare domanda. I periodi precedenti sono infatti convertiti nel Congedo COVID-19 e si ha diritto alla relativa indennità.

I genitori che intendono usufruire invece del nuovo Congedo COVID-19 possono invece presentare domanda al proprio datore di lavoro e all'INPS utilizzando la procedura di domanda già esistente.

I genitori che hanno esaurito la fruizione massima dei periodi di congedo parentale ordinario possono usufruire del Congedo COVID-19 presentando apposita domanda (eventualmente con data retroattiva fino al massimo al 5 marzo 2020) sul sito dell'INPS non appena sarà attiva la pagina per la richiesta.

- I genitori lavoratori dipendenti Pubblici. In questo caso le modalità di fruizione del Congedo COVID-19 e le relative indennità sono a cura dell'amministrazione pubblica per cui si lavora. Questi lavoratori non devono presentare domande all'INPS, ma alla propria amministrazione secondo le indicazioni fornite dalla stessa.

- I genitori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata. Questi hanno diritto a giorni di congedo, per ognuno dei quali è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento di $1/365$ del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata per la determinazione dell'indennità di maternità.

La domanda potrà essere presentata sul sito dell'INPS (eventualmente con data retroattiva fino al massimo al 5 marzo 2020) non appena sarà attiva la pagina per la richiesta. Nel frattempo sarà comunque possibile fruire dei Congedi COVID-19 per i quali si potrà fare domanda successivamente. Non potranno essere convertiti in Congedi COVID-19 i periodi di congedo parentale "ordinario" eventualmente già richiesti anche se fruiti durante il periodo di sospensione straordinaria dei servizi educativi per l'infanzia e delle scuole.

- I genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS. Per il congedo è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

La domanda potrà essere presentata sul sito dell'INPS (eventualmente con data retroattiva fino al massimo al 5 marzo 2020) non appena sarà attiva la pagina per la richiesta. Nel frattempo sarà comunque possibile fruire dei Congedi COVID-19 per i quali si potrà fare domanda successivamente. Non potranno essere convertiti in Congedi



COVID-19 i periodi di congedo parentale "ordinario" eventualmente già richiesti anche se fruiti durante il periodo di sospensione straordinaria dei servizi educativi per l'infanzia e delle scuole.

Sono previsti bonus per le spese eccezionali di baby sitter dovute alla chiusura dei Centri?

Sì. E' previsto un bonus ai nuclei familiari per fare fronte alle spese per baby sitter dovute alla chiusura dei Centri semi-residenziali per disabili. Il bonus è valido le famiglie con figli ospitati nei Centri semi-residenziali sottoposti a chiusura a prescindere dall'età. Possono usufruirne,:

- Lavoratori dipendenti del settore privato
- Lavoratori iscritti alla Gestione separata
- Lavoratori autonomi iscritti all'INPS
- Lavoratori autonomi non iscritti all'INPS (subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali)

Per queste categorie spetta un bonus fino ad un massimo di 600 euro a famiglia che viene erogato tramite il Libretto Famiglia.

- Lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alle seguenti categorie: medici; infermieri; tecnici di laboratorio biomedico; tecnici di radiologia medica; operatori sociosanitari; personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, impiegato per le esigenze connesse all'emergenza COVID-19;

Per queste categorie il bonus è erogato dall'INPS mediante il Libretto Famiglia con riferimento alle prestazioni rese a decorrere dal 5 marzo 2020 per i periodi di sospensione delle attività dei Centri. L'importo complessivo può, in questo caso, arrivare ad un massimo di 1000 euro per nucleo familiare.

Per tutte le categorie di lavoratori, il bonus potrà a breve essere richiesto sul sito web di INPS, o utilizzando la modulistica ufficiale a breve disponibile, o contattando il Contact Center Integrato di INPS (numero verde 803.164, gratuito da rete fissa, o numero 06.164.164 da rete mobile con tariffazione a carico dell'utenza chiamante), oppure gratuitamente tramite i patronati.

Non è possibile richiedere il bonus se:

- l'altro genitore è disoccupato/non lavoratore o usufruisce di strumenti di sostegno al reddito
- se è già stato richiesto il Congedo COVID-19

Il bonus può essere chiesto anche se si usufruisce dei giorni aggiuntivi di permesso retribuito (legge n.104/1992) o dei congedi parentali prolungati per i genitori di figli con disabilità grave.



LAVORO

Sono estesi i giorni di permesso della legge n.104/1992?

Sì. Eccezionalmente per i mesi di marzo e di aprile 2020 i permessi lavorativi previsti dall'articolo 33, comma 3, della citata legge sono estesi. Come chiarisce la circolare INPS n. 45 del 25 marzo 2020 (a breve disponibile sul sito di INPS) i lavoratori che assistono una persona con disabilità grave, non ricoverata a tempo pieno, e quelli a cui è riconosciuta una disabilità grave possono fruire, per i mesi di marzo e aprile 2020, di complessivi 18 giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa (3 giorni a marzo + 3 giorni ad aprile, + 12 giorni tra marzo e aprile). Tali giorni sono anche frazionabili in ore, con le stesse modalità di calcolo di prima, e possono essere fruiti anche consecutivamente nello stesso mese.

Restano ferme le modalità precedenti di fruizione e di cumulo di tali permessi. Pertanto, se si ha diritto a 6 giorni di permesso al mese per due familiari, ora si avrà diritto a 36 giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa (6 giorni a marzo + 6 giorni ad aprile + 24 giorni da poter utilizzare fra marzo e aprile).

Per chi aveva un part-time verticale o misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese, la circolare INPS indica le modalità di calcolo per riproporzionare gli ulteriori 12 giorni. Il riproporzionamento non andrà effettuato in caso di part-time orizzontale.

In sintesi, possono usufruire dei permessi aggiuntivi:

- Genitori di figli con disabilità grave non ricoverati a tempo pieno;
- Coniuge, parenti e affini entro il 2° grado di persone con disabilità grave (oppure entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità grave abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti), non ricoverati a tempo pieno;
- Lavoratori con disabilità grave.

Le richieste dei permessi possono essere inoltrate utilizzando le modalità già esistenti. La domanda può essere inviata anche retroattivamente, per periodi precedenti alla data della richiesta, fino al 5 marzo 2020.

I lavoratori che al momento hanno già l'autorizzazione ai permessi per i mesi di marzo o aprile 2020 non devono presentare una nuova domanda, ma possono fruire già delle giornate aggiuntive. I datori di lavoro, in questo caso, devono considerare validi i provvedimenti di autorizzazione già emessi.

I lavoratori dipendenti per i quali è previsto il pagamento diretto dell'indennità da parte dell'INPS (lavoratori agricoli e lavoratori dello spettacolo a tempo determinato) devono presentare una nuova domanda, utilizzando le modalità già esistenti, soltanto nel caso in cui



non sia già stata presentata una domanda per i mesi di marzo e aprile 2020. I datori di lavoro dovranno considerare validi i provvedimenti di autorizzazione già emessi.

Per i dipendenti pubblici le modalità di fruizione dei permessi aggiuntivi sono a cura dell'amministrazione pubblica per cui lavorano. La domanda non va presentata all'INPS ma alla propria amministrazione pubblica secondo le indicazioni fornite da questa.

Per il personale sanitario (sia del comparto pubblico che privato) l'estensione dei permessi è possibile solo compatibilmente con le esigenze organizzative dettate dall'emergenza.

I giorni di permesso per la legge 104/1992 sono estesi anche per i lavoratori con disabilità grave (art. 33, comma 6, legge 104/1992)?

Sì. I giorni di permesso sono estesi ad un totale di 18 per i mesi di marzo e aprile 2020 anche per i lavoratori pubblici e privati a cui è riconosciuta disabilità grave e che hanno già diritto alternativamente al permesso orario o giornaliero (art. 33, comma 6, legge 104/1992)

Ho diritto ai giorni di permesso per la legge 104/1992 per più di un familiare. Di quanti giorni posso usufruire adesso?

Sono stati aumentati i giorni di permesso, ma non sono cambiate le modalità di richiesta e di utilizzo. Quindi se era possibile cumulare i due permessi in precedenza, è possibile cumulare adesso anche le relative estensioni (esempio: se prima avevi diritto a 6 giorni di permesso totali al mese per due familiari, adesso hai diritto a 36 giorni da poter utilizzare fra marzo e aprile 2020).

Sono un lavoratore dipendente cui è riconosciuta la disabilità grave (articolo 3, comma 3, legge 104/1992) posso chiedere lo smart working (o lavoro agile)?

Sì. E' un tuo diritto utilizzare in questo caso lo smart working (o lavoro agile), a patto che questa modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa normale.

Sono un lavoratore dipendente con disabilità grave (articolo 3, comma 3, legge 104/1992), posso restare a casa dal lavoro?

Sì. Fino al 30 aprile, l'assenza dal lavoro in questi casi è equiparata al ricovero ospedaliero o alla quarantena obbligatoria (e quindi alla malattia). Resta comunque la possibilità di utilizzare anche i permessi della legge 104/1992 estesi a 18 giorni complessivi per i mesi di marzo e aprile 2020.



Mi è stata certificata una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, posso restare a casa dal lavoro?

Sì. Fino al 30 aprile, l'assenza dal lavoro in questi casi è equiparata al ricovero ospedaliero o alla quarantena obbligatoria (e quindi alla malattia).

SCUOLA

Durante la sospensione del servizio scolastico, viene garantita l'assistenza agli alunni con disabilità?

Sì. Durante la sospensione del servizio scolastico e per tutta la sua durata, gli enti locali possono fornire, tenuto conto del personale disponibile, l'assistenza agli alunni con disabilità mediante erogazione di prestazioni individuali domiciliari. Queste prestazioni sono finalizzate al sostegno nella fruizione delle attività didattiche a distanza. I lavoratori che si spostano per fornire tali prestazioni necessitano comunque dell'autocertificazione, e devono rispettare le regole di distanziamento sociale per prevenire il contagio, tanto più che le persone con disabilità possono essere soggetti ancora più fragili.

Posso chiedere dei permessi per stare a casa con mio figlio dopo la chiusura delle scuole?

Sì. Per il 2020, sono previsti congedi per i genitori di figli con disabilità grave frequentanti le scuole di ogni ordine e grado a prescindere dall'età. Possono usufruirne:

- I genitori di figli lavoratori dipendenti del settore privato. Questi hanno diritto a fruire di 15 giorni di congedo (continui o frazionati) per i quali è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione.

I genitori che hanno già fatto richiesta e alla data del 5 marzo 2020 hanno già in corso di fruizione periodi di prolungamento del congedo parentale (art 33, D.Lgs n.151/2001) non devono presentare domanda. I periodi precedenti sono infatti convertiti nel Congedo COVID-19 e si ha diritto alla relativa indennità.

I genitori che intendono usufruire invece del nuovo Congedo COVID-19 possono invece presentare domanda al proprio datore di lavoro e all'INPS utilizzando la procedura di domanda già esistente.

I genitori che hanno esaurito la fruizione massima dei periodi di congedo parentale ordinario possono usufruire del Congedo COVID-19 presentando apposita domanda (eventualmente con data retroattiva fino al massimo al 5 marzo 2020) sul sito dell'INPS non appena sarà attiva la pagina per la richiesta.



- I genitori lavoratori dipendenti Pubblici. In questo caso le modalità di fruizione del Congedo COVID-19 e le relative indennità sono a cura dell'amministrazione pubblica per cui si lavora. Questi lavoratori non devono presentare domande all'INPS, ma alla propria amministrazione secondo le indicazioni fornite dalla stessa.

- I genitori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata. Questi hanno diritto a giorni di congedo, per ognuno dei quali è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata per la determinazione dell'indennità di maternità.

La domanda potrà essere presentata sul sito dell'INPS (eventualmente con data retroattiva fino al massimo al 5 marzo 2020) non appena sarà attiva la pagina per la richiesta. Nel frattempo sarà comunque possibile fruire dei Congedi COVID-19 per i quali si potrà fare domanda successivamente. Non potranno essere convertiti in Congedi COVID-19 i periodi di congedo parentale "ordinario" eventualmente già richiesti anche se fruiti durante il periodo di sospensione straordinaria dei servizi educativi per l'infanzia e delle scuole.

- I genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS. Per il congedo è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

La domanda potrà essere presentata sul sito dell'INPS (eventualmente con data retroattiva fino al massimo al 5 marzo 2020) non appena sarà attiva la pagina per la richiesta. Nel frattempo sarà comunque possibile fruire dei Congedi COVID-19 per i quali si potrà fare domanda successivamente. Non potranno essere convertiti in Congedi COVID-19 i periodi di congedo parentale "ordinario" eventualmente già richiesti anche se fruiti durante il periodo di sospensione straordinaria dei servizi educativi per l'infanzia e delle scuole.

Sono previsti bonus per le spese eccezionali di baby sitter dovute alla chiusura delle scuole?

Sì. E' previsto un bonus ai nuclei familiari per fare fronte alle spese per baby sitter dovute alla chiusura delle scuole. Il bonus è valido le famiglie con figli frequentanti le scuole di ogni ordine e grado a prescindere dall'età. Possono usufruirne,:

- Lavoratori dipendenti del settore privato
- Lavoratori iscritti alla Gestione separata
- Lavoratori autonomi iscritti all'INPS
- Lavoratori autonomi non iscritti all'INPS (subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali)

Per queste categorie spetta un bonus fino ad un massimo di 600 euro a famiglia che viene erogato tramite il Libretto Famiglia.



- Lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alle seguenti categorie: medici; infermieri; tecnici di laboratorio biomedico; tecnici di radiologia medica; operatori sociosanitari; personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, impiegato per le esigenze connesse all'emergenza COVID-19;

Per queste categorie il bonus è erogato dall'INPS mediante il Libretto Famiglia con riferimento alle prestazioni rese a decorrere dal 5 marzo 2020 per i periodi di sospensione delle attività dei Centri. L'importo complessivo può, in questo caso, arrivare ad un massimo di 1000 euro per nucleo familiare.

Per tutte le categorie di lavoratori, il bonus potrà a breve essere richiesto sul sito web di INPS, o utilizzando la modulistica ufficiale a breve disponibile, o contattando il Contact Center Integrato di INPS (numero verde 803.164, gratuito da rete fissa, o numero 06.164.164 da rete mobile con tariffazione a carico dell'utenza chiamante), oppure gratuitamente tramite i patronati.

Non è possibile richiedere il bonus se:

- l'altro genitore è disoccupato/non lavoratore o usufruisce di strumenti di sostegno al reddito
- se è già stato richiesto il Congedo COVID-19

Il bonus può essere chiesto anche se si usufruisce dei giorni aggiuntivi di permesso retribuito (legge n.104/1992) o dei congedi parentali prolungati per i genitori di figli con disabilità grave.

SERVIZI GARANTITI

Rimarranno aperti i negozi che vendono presidi, protesi, ortesi ed ausili (es. carrozzine)?

Sì. Rimarranno aperte farmacie, negozi di ortopedica, negozi specializzati di medicinali non soggetti a prescrizione medica (incluse le parafarmacie).

Sono attivi servizi per le persone con disabilità o non autosufficienti?

Sì, sono attivi sul territorio:

- Il servizio di consegna dei farmaci a domicilio: puoi contattare il numero verde 800 06 55 10 (attivo h24, 7 giorni su 7), che a sua volta contatta il comitato della Croce rossa più vicino. I volontari, riconoscibili in uniforme, ritirano la ricetta presso lo studio medico o acquisiscono il numero NRE e il codice fiscale del destinatario e si recano in farmacia. I medicinali vengono poi consegnati in busta



chiusa all'utente, che provvede a corrispondere l'eventuale costo del medicinale anticipato al farmacista dai volontari. Il servizio è completamente gratuito. Attraverso la consegna a domicilio è inoltre possibile richiedere lo scontrino fiscale da utilizzare per le detrazioni fiscali.

- Il servizio di spesa a domicilio: a favore degli anziani soli e delle persone immunodepresse. È sufficiente anche in questo caso contattare il numero verde 800 06 55 10.

- Gli operatori rispondono anche per informazioni sui comportamenti corretti da rispettare e l'iter da seguire in caso di contatto stretto con soggetti positivi. Le richieste prevedono l'intervento dei medici per una prima assistenza telefonica e per l'attivazione delle strutture ospedaliere. È disponibile un servizio di supporto psicologico per affrontare le emozioni durante il momento difficile di questa emergenza.

Tutti i servizi attivi erogati da Enti ed Associazioni sono disponibili a [questa pagina](#).



Condividi

