INPS
Istituto Nazionale Previdenza Sociale

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 fruite, 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 fruite 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 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 abbini 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**> mediate 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 interventi 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 li 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