

## Il “nuovo” congedo parentale introdotto dal D.L. n. 18/2020

Riferimenti:

- artt. 23 e 25 D.L. n. 18/2020
- circolare del Ministro per la P.A. n. 2/2020

L'articolo 25 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18 estende ai lavoratori dipendenti del settore pubblico le disposizioni dettate dal precedente art. 23, commi 1, 2, 4, 5, 6 e 7 con riferimento ai dipendenti del settore privato.

Da ciò discende, a decorrere dal 5 marzo 2020 e per tutto il periodo di sospensione delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, sancito dal DPCM 4 marzo 2020 ed esteso attualmente fino al 3 maggio 2020 con DPCM dell'11 aprile 2020, la previsione di **una nuova forma di congedo** a favore dei genitori, anche affidatari, **ulteriore rispetto a quello ordinariamente previsto dall'articolo 32 del decreto legislativo n. 151 del 2001.**

In particolare, la norma prevede:

- **per i genitori con figli fino a 12 anni di età**, il diritto ad un congedo di complessivi 15 giorni, per il quale viene riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione. Si tratta di un congedo che può sostituire, anche con effetto retroattivo (a decorrere dal 5 marzo), l'eventuale congedo parentale non retribuito già in godimento (commi 1 e 2);
- **per i genitori con figli tra 12 e 16 anni**, il diritto ad un congedo non retribuito con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro per complessivi 15 giorni (commi 4 e 6);
- **per i genitori con figli con handicap grave, di qualunque età**, iscritti a scuola o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, il diritto ad un congedo parentale retribuito al 50% per complessivi 15 giorni (commi 4 e 5).

Tale congedo parentale può essere fruito, alternativamente, da entrambi i genitori nel limite, come detto, di 15 giorni complessivi. La fruizione è comunque subordinata alla condizione che **nel nucleo familiare non vi sia altro genitore che risulti già beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, oppure disoccupato o non lavoratore** (comma 4). Detti requisiti potranno essere oggetto di autocertificazione o di dichiarazione sostitutiva di atto notorio, come previsto nella normativa vigente.

Per i dipendenti pubblici le modalità di fruizione dei permessi aggiuntivi sono a cura dell'Amministrazione presso cui prestano servizio. La domanda, pertanto, non deve essere presentata all'INPS ma alla propria Amministrazione secondo le indicazioni da questa fornite.



Ulteriori informazioni relative ai dipendenti pubblici e a questo tipo di permessi sono disponibili sul sito del Dipartimento della funzione pubblica, al link: <http://www.funzionepubblica.gov.it/lavoro-agile-e-covid-19/faq>

La Circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 2/2020, con riferimento al congedo parentale in oggetto, precisa infine: *“Si ritiene che il lavoro agile di un genitore legittimi la fruizione del congedo Covid-19 da parte dell'altro genitore, in considerazione della circostanza che lo smart working non è un diverso tipo di contratto di lavoro, ma solo un modo diverso di svolgere l'attività professionale, con ciò determinando un'incompatibilità con la cura dei figli. Le condizioni legittimanti il permesso escludono solo le previsioni nelle quali l'altro genitore è beneficiario di uno strumento di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa”*.