



INPS.HERMES.02/04/2020.0001460

Mittente

Sede: 0003/ RISORSE UMANE
Comunicazione numero: 001460 del 02/04/2020 10.05.06

Classificazione:

Tipo messaggio: Standard
Visibilità Messaggio: Strutture INPS
Area/Dirigente: Direzione[Sampietro Maria Grazia]
Invia in posta personale a tutti gli utenti INPS: No
Esportato da: Sampietro Maria Grazia il 02/04/2020 10.26.22

Comunicazione:

Oggetto: Decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 recante "misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19" – istruzioni operative per il personale dell'INPS e per gli operatori addetti al sistema SAP/TM-rilevazione presenze

Corpo del messaggio:

A tutto il personale

Con il messaggio Hermes n.1278 del 20 marzo 2020 sono state illustrate le agevolazioni lavorative introdotte dal decreto legge 17 marzo 2020, n.18 a favore dei dipendenti pubblici nell'attuale fase di emergenza epidemiologica da Covid-19. A seguito dell'entrata in vigore del predetto decreto legge è stato necessario adeguare le procedure *Sap/TM Rilevazione presenze e P@perlless* introducendo nuovi giustificativi di assenza, al fine di garantire la fruizione dei benefici previsti al personale dell'Istituto con le modalità di seguito indicate.

1. Benefici a tutela della disabilità

In relazione all'articolo 24 del decreto-legge n. 18/2020, afferente all'incremento di ulteriori 12 giornate complessive di permesso retribuito ex articolo 33, comma 3, della legge n. 104/92, usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020, si evidenzia che le medesime giornate, in aggiunta ai tre giorni mensili, possono essere fruite anche consecutivamente nel corso di un solo mese e possono essere frazionate in ore. Si conferma la possibilità per il dipendente di cumulare più permessi secondo i criteri attualmente in vigore esplicitati con la circolare n.100/2012. Pertanto, nel caso in cui il lavoratore assista più familiari disabili potrà cumulare, per i mesi di marzo e aprile 2020, per ciascun assistito, oltre ai 3 giorni di permesso mensile ordinariamente

previsti, gli ulteriori 12 giorni previsti dal decreto in esame, alle condizioni sopra richiamate.

Anche il dipendente disabile che assiste un familiare in condizione di disabilità, potrà cumulare, per i mesi di marzo ed aprile 2020, i permessi ai quali ha diritto (3+3+12) con lo stesso numero di giorni di permesso fruibili per il familiare assistito (3+3+12). Il dipendente 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 ed aprile, non sarà tenuto a presentare una nuova istanza, e potrà richiedere la fruizione delle 12 giornate tramite la procedura *p@perless* imputando le relative assenze al giustificativo "GSCO" ovvero a "GS00" se intende fruirne in modalità oraria.

Possono, pertanto, fruire di tali permessi il dipendente in condizione di grave disabilità nonché i seguenti lavoratori impegnati nell'assistenza di un familiare disabile non ricoverato a tempo pieno (fatte salve le eccezioni previste dalla normativa vigente richiamate nelle Circolari n. 45/2011 e n. 100/2012):

1. genitori (anche affidatari) di figli con disabilità grave;
2. coniuge, parenti e affini entro il 2° grado di persone con disabilità grave;
3. parenti entro il terzo grado alle condizioni previste dalla Circolare n. 45/2011, (paragrafo n. 1);

Si ricorda che i permessi per assistere un familiare disabile possono essere riconosciuti ad un solo dipendente (referente unico) ad eccezione dei genitori del disabile che possono, anche nell'arco dello stesso mese, alternarsi nella fruizione dei benefici nel rispetto del limite massimo previsto.

Anche per le 12 giornate aggiuntive, da richiedere nei mesi di marzo e aprile 2020, i genitori avranno la possibilità di alternarsi nella fruizione dei benefici.

Si ricorda altresì che, nello stesso mese, i genitori di figlio disabile di età inferiore ai 3 anni possono fruire alternativamente e non cumulativamente dei permessi mensili ovvero delle 2 ore di permesso giornaliero oppure del prolungamento del congedo parentale retribuito al 30% decorrente dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale spettante, di cui all'art. 33 del D.lgs. n. 151/2001.

Diversamente i genitori di un figlio disabile di età tra i 3 e i 12 anni, nell'arco dello stesso mese, possono fruire alternativamente e non cumulativamente dei 3 giorni di permesso ovvero delle 18 ore mensili oppure delle giornate di prolungamento del congedo parentale retribuito al 30% decorrente dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale spettante, di cui all'art. 33 del D.lgs. n. 151/2001.

Lavoratore disabile	TRA IL 1° MARZO E IL 30 APRILE
3 giorni mensili "GPD L"	+12 giorni aggiuntivi "GSCO"
2h giornaliere fruibili anche con modalità inferiore ad 1 ora	"OPDL"
Permessi orari mensili nella misura di 18 ore "HPDL"	Permessi orari aggiuntivi nella misura di 72 ore "GS00"

Lavoratore che assiste familiare disabile	TRA IL 1° MARZO E IL 30 APRILE
3 giorni mensili "GPD0"	+12 giorni aggiuntivi "GSCO"
Permessi orari mensili nella misura di 18 ore "OPDO"	Permessi orari aggiuntivi nella misura di 72 ore "GS00"

Lavoratore che assiste figlio disabile inferiore ai 3 anni	TRA IL 1° MARZO E IL 30 APRILE
3 giorni di permesso al mese (complessivi tra entrambi i genitori nell'arco dello stesso mese) "GPD3"	+12 giorni aggiuntivi "GSCO"
2h di permesso giornaliero retribuito oppure un'ora di permesso al giorno per ciascun genitore per tutto il mese "032H"	
18 h complessive di permesso mensile tra i due genitori "OPD3"	Permessi orari aggiuntivi nella misura di 72 ore "GS00"
Prolungamento del congedo parentale per massimo 36 mesi comprensivi del congedo parentale ordinario fino a 12 anni retribuito al 30% "3RF8"	

Lavoratore che assiste figlio disabile dai 3 anni fino ai 12 anni di età	TRA IL 1° MARZO E IL 30 APRILE
3 giorni mensili "GPD0"	+12 giorni aggiuntivi "GSCO"
18 h mensili fruibili "OPDO"	Permessi orari aggiuntivi nella misura di 72 ore "GS00"
Prolungamento del congedo parentale per massimo 36 mesi comprensivi del congedo parentale ordinario fino a 12 anni retribuito al 30% "3RF8"	

1.2 Dipendenti in part time

Le regole sul riproporzionamento dei permessi aggiuntivi ex lege n. 104/1992 introdotti dal DL n. 18/2020 in caso di part time sono le stesse che vigono per i benefici ordinari

previsti a tutela della disabilità con la particolarità che i 12 giorni aggiuntivi sono riconosciuti in un periodo di tempo prefissato: marzo ed aprile 2020. Di seguito si riepilogano le regole vigenti e si forniscono i criteri applicativi per i benefici aggiuntivi da fruire nel predetto periodo.

Riproporzionamento permessi aggiuntivi in caso di part time orizzontale

Secondo le regole ordinarie i permessi giornalieri non si riproporzionano in caso di part time orizzontale mentre sarà riproporzionato sulla base della percentuale riferita alla prestazione lavorativa ad orario ridotto il monte ore dei permessi orari ridefinito in 72 ore corrispondenti a 12 giornate.

Riproporzionamento permessi aggiuntivi in caso di part time verticale

Il riproporzionamento opera soltanto nelle ipotesi di part time verticale in cui la prestazione si concentra in alcuni giorni delle settimane ovvero in alcune settimane ricadenti nel periodo marzo/aprile 2020.

Esempio: PTV.6 al 50% con prestazione concentrata su 5 giorni nell'arco di due settimane e PTV.7 al 50% con prestazione concentrata in 2 settimane (consecutive o non) ogni 4.

Il beneficio spetta in proporzione al servizio prestato: 50% di 12=6 giorni complessivamente fruibili nei mesi di marzo e aprile. I 3 giorni mensili si riproporzionano secondo le regole vigenti. I permessi orari aggiuntivi spettanti vengono ridotti a 36 ore.

Part time verticale con prestazione concentrata in alcuni periodi dell'anno con assenza totale in mesi diversi da marzo ad aprile

Il beneficio non si riproporciona perché nel periodo interessato dall'emergenza è prevista la regolare presenza in servizio.

Esempio: PTV.11 prestazione concentrata in 9 mesi all'anno con assenza totale nei restanti 3 mesi.

Esempio 1: nei 9 mesi con prestazione al 100% sono ricompresi marzo ed aprile con assenza totale nei restanti 3 mesi (ad esempio assenza nei mesi di giugno-luglio e agosto e presenza al 100% nei restanti mesi): i 12 giorni aggiuntivi ovvero i permessi orari pari a 72 ore spettano per intero nel periodo marzo/aprile 2020 in cui è prevista la presenza in tutti i giorni lavorativi.

Part time verticale con prestazione concentrata in alcuni periodi dell'anno con assenza totale in uno dei due mesi presi in considerazione dal DL n.18/2020.

Esempio n.2: assenza totale nei mesi di gennaio-febbraio-marzo 2020 e presenza totale da aprile a dicembre 2020: i permessi aggiuntivi spettanti si riducono a 6 giorni ovvero 36 ore fruibili nel mese di aprile.

Part time misto (combinazione di verticale ed orizzontale) con prestazione concentrata in alcuni giorni o settimane del mese nel periodo marzo/aprile, ad orario ridotto.

I 12 giorni aggiuntivi si riproporzionano sulla base della percentuale relativa alla componente verticale del part time se è prevista una presenza in alcuni giorni delle settimane o in alcune settimane ricadenti nel periodo marzo/aprile 2020.

Esempio: il dipendente in PTM presta servizio per 6 ore al giorno per 9 mesi all'anno con prestazione all'83,33% e non lavora nei 3 mesi estivi luglio-agosto-settembre: la spettanza delle 12 giornate aggiuntive è intera perché la presenza è prevista in tutti i giorni lavorativi di marzo ed aprile anche se ad orario ridotto. Sarà invece ridotto all'83,33% il monte ore di 72 permessi orari ridotto, quindi, a 60 ore.

2. Agevolazioni per le cure parentali

L'art. 25 del decreto legge in argomento ha riconosciuto ai dipendenti pubblici genitori di figli di età fino a 12 anni il diritto a fruire alternativamente di uno specifico congedo nella misura massima di 15 giorni da richiedere in modalità continuativa o frazionata, a decorrere dal 5 marzo 2020, per far fronte al disagio derivante dalla sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado disposta con DPCM 4 marzo 2020 fino al 3 aprile 2020.

I genitori adottivi e affidatari possono fruire del predetto congedo, nel medesimo periodo, entro i 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia/Italia.

Si ribadisce, come già illustrato nel messaggio Hermes n.1278/2020, che la norma riconosce il diritto al congedo a condizione che l'altro genitore presente nel nucleo familiare:

- non benefici di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o

interruzione dell'attività lavorativa;

- non sia disoccupato ovvero soggetto non lavoratore;
- non fruisca del bonus per l'acquisto di servizi di baby sitting previsto dall'art. 23, co. 8, del medesimo decreto.

2.1. Modalità di fruizione del beneficio

Il dipendente che si trovi nelle condizioni richieste dall'art.25 citato deve inoltrare, tramite la procedura *p@perless*, al dirigente responsabile la richiesta di assenza imputando la stessa al giustificativo "*CPST - Congedo parentale straordinario 50%*" per il quale è stato predisposto un apposito contatore di 15 giorni al fine di assicurare il rispetto del limite individuale di ciascun dipendente. Il controllo, invece, sul rispetto del limite massimo complessivo di congedo fruibile da entrambi i genitori è rimesso all'operatore *Sap Tm* del Team risorse umane di Direzione regionale/di Coordinamento metropolitano ed al Gruppo di supporto di Direzione generale che verificherà la sussistenza dei requisiti richiamati al paragrafo 1 del presente messaggio, attestati con dichiarazione sostitutiva resa dagli interessati ai sensi del DPR n.445/2000 con il modello che si allega.

I periodi di assenza effettuati a titolo di congedo, sia nel caso di fruizione continuativa che frazionata, non comprendono gli eventuali giorni feriali non lavorativi e festivi che ricadono all'interno degli stessi ovvero fra due frazioni dello stesso.

Il dipendente che nel periodo di sospensione delle attività didattiche e dei servizi educativi si è assentato a titolo di congedo parentale retribuito al 30% ovvero non retribuito può modificare il titolo dell'assenza in congedo parentale straordinario ("*CPST*").

Potranno fruire del medesimo congedo anche i dipendenti genitori che hanno esaurito la

spettanza individuale o complessiva del congedo parentale ordinario di cui all'art. 32 del d.l.gs.n.151/2001.

Nel corso dello stesso mese è consentita la fruizione del congedo straordinario in esame con i giorni di permesso retribuito riconosciuti dalla legge n.104/1992 anche con riferimento agli ulteriori giorni introdotti dal decreto in oggetto.

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

I dipendenti genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n.104/1992, possono fruire alternativamente del prolungamento del congedo parentale – previsto dall'art.33 del d.lgs. n.151/2001 - in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di congedo parentale ordinario, non superiore a tre anni, entro il compimento del 12° anno di vita del bambino, con diritto al 30% della retribuzione spettante.

Il decreto legge n.18/2020 amplia le tutele già individuate, riconoscendo ai genitori di figli disabili con connotazione di gravità, iscritti a scuole di ogni ordine grado ovvero ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, il diritto a fruire alternativamente del congedo parentale straordinario indennizzato al 50% nella misura complessiva di 15 giorni anche oltre i 12 anni e senza ulteriori limiti di età del figlio, alle condizioni riepilogate nel paragrafo n. 2 e con le modalità di cui al paragrafo n. 2.1.

I dipendenti interessati potranno formulare la richiesta di assenza tramite la procedura *p@perless* imputando la stessa al giustificativo "*CPSD - Congedo parentale straordinario 50% per figlio disabile*".

Possono fruire del predetto congedo indennizzato al 50% anche i dipendenti che hanno esaurito il prolungamento del congedo parentale.

Le eventuali giornate di assenza fruite a titolo di prolungamento del congedo parentale nel predetto periodo di sospensione delle attività didattiche ed educative possono essere convertite nel congedo parentale straordinario indennizzato al 50% ("*CPSD*").

Nell'arco dello stesso mese sarà possibile cumulare il congedo parentale straordinario in esame con il prolungamento del congedo parentale per figli con disabilità grave nonché con il congedo straordinario retribuito di cui all'art. 42, comma 5, del d.lgs.n.151/2001.

2.3. Congedo non retribuito per figli di età compresa tra i 12 ed i 16 anni

Alle condizioni e nelle modalità indicate rispettivamente ai paragrafi n. 2 e n. 2.1 i dipendenti genitori di figli di età compresa fra i 12 ed i 16 anni, nel medesimo periodo di sospensione, possono fruire alternativamente e per un limite complessivo di 15 giorni di un congedo senza retribuzione né contribuzione figurativa ma con diritto alla conservazione del posto.

Per tale ipotesi le assenze devono essere imputate al giustificativo "*CPSN - Congedo parentale straordinario non retribuito*".

3. Trattamento giuridico ed economico delle assenze per malattia, quarantena, permanenza domiciliare con sorveglianza attiva.

Le assenze per malattia dovute a Covid-19 ovvero alla quarantena con sorveglianza

attiva, ovvero in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, opportunamente certificate, devono essere imputate al giustificativo "MQPS". Il predetto giustificativo garantisce il trattamento di miglior favore previsto dall'art.37 del CCNL 2016-2018 per il comparto Funzioni centrali del 12.2.2018 per le assenze dovute a ricovero ospedaliero nella fascia retributiva al 100%. Si ricorda che l'art. 26 del decreto legge n.18/2020, ai fini della giustificazione dell'assenza, richiede che nell'ipotesi in cui il dipendente sia assente per malattia accertata da Covid-19, il certificato, contenente il relativo codice nosologico, venga trasmesso dal medico curante per via telematica. Nelle ulteriori ipotesi la norma prescrive che il certificato redatto dal medico curante deve contenere gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6. Il citato art.26 stabilisce, inoltre, che sono considerati validi i certificati di malattia trasmessi, prima dell'entrata in vigore della presente disposizione, anche in assenza del citato provvedimento dell'operatore di sanità pubblica.

4. Tutele a favore di soggetti maggiormente esposti a rischio

L'art. 26, comma 2 del decreto legge n. 18/2020, riconosce il medesimo trattamento di miglior favore, di cui al paragrafo precedente, alle assenze dal servizio effettuate fino al 30 aprile 2020 da parte di dipendenti con riconoscimento della disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992, 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 /1992.

A supporto delle predette assenze i dipendenti devono produrre una certificazione del medico curante o specialista attestante la condizione di maggior rischio di contagio derivante dalle patologie sofferte, priva della specifica indicazione delle stesse.

Le assenze riconducibili all'ipotesi sopra descritta verranno imputate a cura degli operatori Sap dei Team risorse umane di Direzione regionale/di Coordinamento metropolitano e dal gruppo di supporto di Direzione generale al giustificativo "MERC".

5. Conclusioni

La Direzione centrale Risorse umane, al fine di offrire un supporto normativo sui principali istituti del rapporto di lavoro applicabili al personale dell'Istituto nella situazione di emergenza sanitaria in corso, ha messo a disposizione delle specifiche *faq* sulla pagina *Intranet*, "Area Normativa e gestione rapporto di lavoro. Contenzioso del lavoro e previdenziale. Banca dati del personale", che saranno oggetto di costante aggiornamento.

Si fa riserva di fornire ulteriori indicazioni in esito agli eventuali provvedimenti che saranno adottati a seguito dell'evoluzione della situazione epidemiologica in atto.

Il Direttore centrale Risorse Umane
Maria Grazia Sampietro

