



**Rag. Luigina Andrighetti Frisoni** | Consulente del lavoro | Revisore legale  
**Dott. Marco Frisoni** | Consulente del lavoro | Docente presso Università dell'Insubria, facoltà di Giurisprudenza  
**Rag. Silvia Frisoni** | Consulente del lavoro  
**Dott. Alessio Bisceglie** | Consulente del lavoro  
**Dott.ssa Silvia Costa** | Consulente del lavoro  
**Dott. Alberto Balestrini** | Consulente del lavoro

**Circolare n. 171 – 9 Luglio 2020**

## EMERGENZA “CORONAVIRUS” ED I RIFLESSI SUL RAPPORTO DI LAVORO - AGGIORNAMENTI

In merito alla nota emergenza epidemiologica COVID-19 (c.d. “*Coronavirus*”) attualmente in corso, lo Studio riporta, come di consueto ed in ottica di un costante aggiornamento pressoché quotidiano, gli ultimi provvedimenti emanati dalle autorità competenti, nonché ulteriori indicazioni riguardanti le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

### ➤ TRATTAMENTO DEI DATI NEL CONTESTO LAVORATIVO DURANTE L’EMERGENZA COVID-19: FAQ DEL GARANTE PRIVACY

Il Garante per la protezione dei dati personali ha aggiornato, in data 6 Luglio 2020, le FAQ relative al trattamento dei dati nel contesto lavorativo pubblico e privato nell’ambito dell’emergenza sanitaria. Al termine della presente circolare, si riportano i quesiti in versione aggiornata.

### ➤ INDENNITÀ PER I LAVORATORI DOMESTICI: RILASCIO PROCEDURA INTERNET PER L’INVIO DELLE RICHIESTE DI RIESAME A SEGUITO DI DOMANDA RESPINTA

Per i soggetti interessati si segnala che l’INPS, con il messaggio n. 2715 del 7 Luglio 2020, ha comunicato di aver introdotto una nuova procedura per l’invio delle richieste di riesame in merito alle indennità per lavoratori domestici di cui all’articolo 85 del D.L.19 Maggio 2020, n. 34.

### ➤ CONGEDI SPECIALI COVID-19: ULTERIORI ISTRUZIONI INPS PER LA FRUIZIONE

Si comunica che l’INPS, attraverso la circolare n. 81 dell’8 Luglio 2020, ha fornito importanti 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, convertito, con modificazioni, dalla Legge 24 Aprile 2020, n. 27, e

modificati per numero di giornate ed estensione del periodo di fruizione dal Decreto-Legge 19 Maggio 2020, n. 34.

In particolare, la circolare tratta e fornisce importanti indicazioni circa:

- ampliamento del periodo di fruizione e delle giornate fruibili ed indennizzabili per congedo COVID-19;
- periodi di congedo COVID-19 e conversione d'ufficio dei periodi di congedo parentale e di prolungamento del congedo parentale;
- modalità di presentazione delle domande di congedo COVID-19;
- 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;
- compatibilità del congedo COVID-19 con il bonus baby-sitting e il bonus per l'iscrizione ai centri estivi o ai servizi integrativi per l'infanzia;
- istruzioni per la compilazione delle denunce contributive per i datori di lavoro.

Data l'importanza dei chiarimenti forniti e alla luce delle numerose situazioni di incertezza verificatesi negli ultimi mesi, si consiglia di porre attenzione circa quanto precisato in merito soprattutto al congedo parentale COVID-19, al voucher bonus baby-sitting ed al bonus per l'iscrizione ai centri estivi/servizi integrativi per l'infanzia.

Lo Studio, come di consueto, rimane disponibile per fornire qualsiasi eventuale chiarimento in merito.

Per tutte le ultime novità riguardanti l'emergenza COVID-19 con riferimento all'ambito lavoro, lo Studio invita a consultare il proprio [sito internet](#) così da disporre dell'archivio aggiornato delle ultime circolari, il [canale YouTube](#) del gruppo per rivedere i recenti eventi organizzati ed i video approfondimenti sulle tematiche di maggior interesse nonché a seguire lo Studio attraverso il profilo [Linkedin](#) per poter ricevere gli ultimi aggiornamenti in tempo reale.

Per opportuna conoscenza, si rimanda alla [circolare n. 42/2020](#), per conoscere le modalità con cui lo Studio rimane operativo e a completa disposizione dei Signori Clienti a partire da lunedì 16 Marzo 2020.

Studio Frisoni e Bisceglie

## **GARANTE PRIVACY: COVID-19 – FAQ SUL TRATTAMENTO DEI DATI NEL CONTESTO LAVORATIVO**



### **1. Il datore di lavoro può rilevare la temperatura corporea del personale dipendente o di utenti, fornitori, visitatori e clienti all'ingresso della propria sede?**

Nell'attuale situazione legata all'emergenza epidemiologica, si sono susseguiti, in tempi assai ravvicinati, in ragione dell'aggravarsi dello scenario nel contesto nazionale, numerosi interventi normativi e conseguenti atti di indirizzo emanati dalle istituzioni competenti che, al fine di individuare misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica, hanno stabilito che, i datori di lavoro, le cui attività non sono sospese, sono tenuti a osservare le misure per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica contenute nel Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro tra Governo e parti sociali del 14 marzo 2020.

In particolare, il citato Protocollo prevede la rilevazione della temperatura corporea del personale dipendente per l'accesso ai locali e alle sedi aziendali, tra le misure per il contrasto alla diffusione del virus che trovano applicazione anche nei confronti di utenti, visitatori e clienti nonché dei fornitori, ove per questi ultimi non sia stata predisposta una modalità di accesso separata (cfr. Protocollo par. 2 e 3 e nota n. 1).

Analoghi protocolli di sicurezza, con riguardo alle attività pubbliche non differibili o ai servizi pubblici essenziali, sono stati stipulati dal Ministro per la pubblica amministrazione con le sigle sindacali maggiormente rappresentative nella pubblica amministrazione (come il Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19" del 3 e 8 aprile 2020) in quanto le misure per la sicurezza del settore privato sono state ritenute coerenti con le indicazioni già fornite dallo stesso Ministro con la direttiva n. 2/2020 e con la Circolare n. 2/2020.

In ragione del fatto che la rilevazione in tempo reale della temperatura corporea, quando è associata all'identità dell'interessato, costituisce un trattamento di dati personali (art. 4, par. 1, 2) del Regolamento (UE) 2016/679), non è ammessa la registrazione del dato relativo alla temperatura corporea rilevata, bensì, nel rispetto del principio di "minimizzazione" (art. 5, par.1, lett. c) del Regolamento cit.), è consentita la registrazione della sola circostanza del superamento della soglia stabilita dalla legge e comunque quando sia necessario documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso al luogo di lavoro.

Diversamente nel caso in cui la temperatura corporea venga rilevata a clienti (ad esempio, nell'ambito della grande distribuzione) o visitatori occasionali anche qualora la temperatura risulti superiore alla soglia indicata nelle disposizioni emergenziali non è, di regola, necessario registrare il dato relativo al motivo del diniego di accesso.

## **2. L'amministrazione o l'impresa possono richiedere ai propri dipendenti di rendere informazioni, anche mediante un'autodichiarazione, in merito all'eventuale esposizione al contagio da COVID 19 quale condizione per l'accesso alla sede di lavoro?**

In base alla disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro il dipendente ha uno specifico obbligo di segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 20 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81). Al riguardo la direttiva n.1/2020 del Ministro per la pubblica amministrazione ha specificato che in base a tale obbligo il dipendente pubblico e chi opera a vario titolo presso la P.A. deve segnalare all'amministrazione di provenire (o aver avuto contatti con chi proviene) da un'area a rischio. In tale quadro il datore di lavoro può invitare i propri dipendenti a fare, ove necessario, tali comunicazioni anche mediante canali dedicati.

Tra le misure di prevenzione e contenimento del contagio che i datori di lavoro devono adottare in base al quadro normativo vigente, vi è la preclusione dell'accesso alla sede di lavoro a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS. A tal fine, anche alla luce delle successive disposizioni emanate nell'ambito del contenimento del contagio (v. Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 14 marzo 2020 fra il Governo e le parti sociali), è possibile richiedere una dichiarazione che attesti tali circostanze anche a terzi (es. visitatori e utenti). In ogni caso dovranno essere raccolti solo i dati necessari, adeguati e pertinenti rispetto alla prevenzione del contagio da Covid-19, e astenersi dal richiedere informazioni aggiuntive in merito alla persona risultata positiva, alle specifiche località visitate o altri dettagli relativi alla sfera privata.

## **3. È possibile pubblicare sul sito istituzionale i contatti dei funzionari competenti per consentire al pubblico di prenotare servizi, prestazioni o appuntamenti presso le amministrazioni nella attuale emergenza epidemiologica?**

Le disposizioni normative per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica e le indicazioni operative fornite dalle istituzioni competenti impongono di limitare la presenza del personale negli uffici mediante, prevalentemente, il ricorso al lavoro agile. Con riguardo ai compiti che richiedono la necessaria presenza sul luogo di lavoro, è previsto che le amministrazioni svolgano le attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza e quelle "indifferibili", anche con riguardo "all'utenza esterna". Pertanto, le attività di ricevimento o di erogazione diretta dei servizi al pubblico devono essere garantite con modalità telematica o comunque con modalità tali da escludere o limitare la presenza fisica negli uffici (ad es. appuntamento telefonico o assistenza virtuale), ovvero, predisponendo accessi scaglionati, anche mediante prenotazioni di appuntamenti.

Nel rispetto dei principi di protezione dei dati (art. 5 Regolamento UE 2016/679) la finalità di fornire agli utenti recapiti utili a cui rivolgersi per assistenza o per essere ricevuti presso gli uffici, può essere utilmente perseguita pubblicando i soli recapiti delle unità organizzative competenti (numero di telefono e indirizzo PEC) e non quelli dei singoli funzionari preposti agli uffici. Ciò, anche in conformità agli obblighi di pubblicazione concernenti l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni.

## **4. Quali trattamenti di dati personali sul luogo di lavoro coinvolgono il medico competente?**

In capo al medico competente permane, anche nell'emergenza, il divieto di informare il datore di lavoro circa le specifiche patologie occorse ai lavoratori.

Nel contesto dell'emergenza gli adempimenti connessi alla sorveglianza sanitaria sui lavoratori da parte del medico competente, tra cui rientra anche la possibilità di sottoporre i lavoratori a visite straordinarie, tenuto conto della maggiore esposizione al rischio di contagio degli stessi, si configurano come vera e propria misura di prevenzione di carattere generale, e devono essere effettuati nel rispetto dei principi di protezione dei dati

personali e rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute (cfr. anche Protocollo condiviso del 14 marzo 2020)<sup>(1)</sup>.

Nell'ambito dell'emergenza, il medico competente collabora con il datore di lavoro e le RLS/RLST al fine di proporre tutte le misure di regolamentazione legate al Covid-19 e, nello svolgimento dei propri compiti di sorveglianza sanitaria, segnala al datore di lavoro "situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti" (cfr. paragrafo 12 del predetto Protocollo).

Ciò significa che, nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni di settore in materia di sorveglianza sanitaria e da quelle di protezione dei dati personali, il medico competente provvede a segnalare al datore di lavoro quei casi specifici in cui reputi che la particolare condizione di fragilità connessa anche allo stato di salute del dipendente ne suggerisca l'impiego in ambiti meno esposti al rischio di infezione. A tal fine, non è invece necessario comunicare al datore di lavoro la specifica patologia eventualmente sofferta dal lavoratore.

In tale quadro il datore di lavoro può trattare, nel rispetto dei principi di protezione dei dati (v. art. 5 Regolamento UE 2016/679), i dati personali dei dipendenti solo se sia normativamente previsto o disposto dagli organi competenti ovvero su specifica segnalazione del medico competente, nello svolgimento dei propri compiti di sorveglianza sanitaria.

## **5. Il datore di lavoro può comunicare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'identità dei dipendenti contagiati?**

I datori di lavoro, nell'ambito dell'adozione delle misure di protezione e dei propri doveri in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro, non possono comunicare il nome del dipendente o dei dipendenti che hanno contratto il virus a meno che il diritto nazionale lo consenta.

In base al quadro normativo nazionale il datore di lavoro deve comunicare i nominativi del personale contagiato alle autorità sanitarie competenti e collaborare con esse per l'individuazione dei "contatti stretti" al fine di consentire la tempestiva attivazione delle misure di profilassi.

Tale obbligo di comunicazione non è, invece, previsto in favore del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, né i compiti sopra descritti rientrano, in base alle norme di settore, tra le specifiche attribuzioni di quest'ultimo.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, proprio nella fase dell'attuale emergenza epidemiologica, dovrà continuare a svolgere i propri compiti consultivi, di verifica e di coordinamento, offrendo la propria collaborazione al medico competente e al datore di lavoro (ad esempio, promuovendo l'individuazione delle misure di prevenzione più idonee a tutelare la salute dei lavoratori nello specifico contesto lavorativo; aggiornando il documento di valutazione dei rischi; verificando l'osservanza dei protocolli interni).

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza quando nell'esercizio delle proprie funzioni venga a conoscenza di informazioni - che di regola tratta in forma aggregata ad es. quelle riportate nel documento di valutazione dei rischi - rispetta le disposizioni in materia di protezione dei dati nei casi in cui sia possibile, anche indirettamente, l'identificazione di taluni interessati.

## **6. Può essere resa nota l'identità del dipendente affetto da Covid-19 agli altri lavoratori da parte del datore di lavoro?**

No. In relazione al fine di tutelare la salute degli altri lavoratori, in base a quanto stabilito dalle misure emergenziali, spetta alle autorità sanitarie competenti informare i "contatti stretti" del contagiato, al fine di attivare le previste misure di profilassi.

Il datore di lavoro è, invece, tenuto a fornire alle istituzioni competenti e alle autorità sanitarie le informazioni necessarie, affinché le stesse possano assolvere ai compiti e alle funzioni previste anche dalla normativa d'urgenza adottata in relazione alla predetta situazione emergenziale (cfr. paragrafo 12 del predetto Protocollo).

La comunicazione di informazioni relative alla salute, sia all'esterno che all'interno della struttura organizzativa di appartenenza del dipendente o collaboratore, può avvenire esclusivamente qualora ciò sia previsto da disposizioni normative o disposto dalle autorità competenti in base a poteri normativamente attribuiti (es. esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da Covid-19 e in caso di richiesta da parte dell'Autorità sanitaria per la ricostruzione della filiera degli eventuali "contatti stretti di un lavoratore risultato positivo). Restano ferme le misure che il datore di lavoro deve adottare in caso di presenza di persona affetta da Covid-19, all'interno dei locali dell'azienda o dell'amministrazione, relative alla pulizia e alla sanificazione dei locali stessi, da effettuarsi secondo le indicazioni impartite dal Ministero della salute (v. punto 4 del Protocollo condiviso).

### **7. Il datore di lavoro può richiedere l'effettuazione di test sierologici ai propri dipendenti?**

Sì, ma solo se disposta dal medico competente e, in ogni caso, nel rispetto delle indicazioni fornite dalle autorità sanitarie, anche in merito all'affidabilità e all'appropriatezza di tali test.

Solo il medico competente, infatti, in quanto professionista sanitario, tenuto conto del rischio generico derivante dal Covid-19 e delle specifiche condizioni di salute dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria, può stabilire la necessità di particolari esami clinici e biologici e suggerire l'adozione di mezzi diagnostici, qualora ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori (cfr. par. 12 del Protocollo condiviso tra il Governo e le Parti sociali aggiornato il 24 aprile 2020).

Resta fermo che le informazioni relative alla diagnosi o all'anamnesi familiare del lavoratore non possono essere trattate dal datore di lavoro (ad esempio, mediante la consultazione dei referti o degli esiti degli esami), salvi i casi espressamente previsti dalla legge. Il datore di lavoro può, invece, trattare i dati relativi al giudizio di idoneità alla mansione specifica e alle eventuali prescrizioni o limitazioni che il medico competente può stabilire come condizioni di lavoro.

Le visite e gli accertamenti, anche ai fini della valutazione della riammissione al lavoro del dipendente, devono essere posti in essere dal medico competente o da altro personale sanitario, e, comunque, nel rispetto delle disposizioni generali che vietano al datore di lavoro di effettuare direttamente esami diagnostici sui dipendenti. Resta fermo che i lavoratori possono liberamente aderire alle campagne di screening avviate dalle autorità sanitarie competenti a livello regionale relative ai test sierologici Covid-19, di cui siano venuti a conoscenza anche per il tramite del datore di lavoro, coinvolto dal dipartimento di prevenzione locale per veicolare l'invito di adesione alla campagna tra i propri dipendenti (cfr. FAQ n. 10 - Trattamento dati nel contesto sanitario nell'ambito dell'emergenza sanitaria).

I datori di lavoro possono offrire ai propri dipendenti, anche sostenendone in tutto o in parte i costi, l'effettuazione di test sierologici presso strutture sanitarie pubbliche e private (es. tramite la stipula o l'integrazione di polizze sanitarie ovvero mediante apposite convenzioni con le stesse), senza poter conoscere l'esito dell'esame.

### **8. Il datore di lavoro può trattare i dati personali del dipendente affetto da Covid-19 o che ne presenta i sintomi?**

Sebbene, di regola, i dati personali relativi alle specifiche patologie di cui sono affetti i lavoratori possano essere trattati solo da professionisti sanitari (es. medici di base, specialisti, medico competente) e non anche dal datore di lavoro, quest'ultimo, in taluni casi, nel contesto dell'attuale emergenza epidemiologica, può lecitamente venire a conoscenza dell'identità del dipendente affetto da Covid-19 o che presenta sintomi compatibili con il virus.

Ciò, in particolare, può verificarsi quando ne venga informato direttamente dal dipendente, sul quale grava l'obbligo di segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro. Coerentemente il Protocollo condiviso tra il Governo e Parti sociali aggiornato il 24 aprile 2020, la cui osservanza è prescritta dalla normativa dell'emergenza, prevede specifici obblighi informativi del lavoratore in

favore del datore di lavoro laddove sussistano condizioni di pericolo, come i sintomi influenzali (si vedano anche gli analoghi protocolli stilati in ambito pubblico e quelli relativi a specifici settori, quali cantieri, trasporti e logistica); ciò anche quando tali sintomi si manifestino all'ingresso della sede di lavoro o durante la prestazione lavorativa (cfr. Protocollo condiviso, es. parr. 1, 2 e 11). A tal fine, il datore di lavoro può quindi invitare i propri dipendenti a fare tali comunicazioni agevolando le modalità di inoltro delle stesse, anche predisponendo canali dedicati, tenendo conto del proprio generale obbligo di tutelare l'integrità fisica dei prestatori di lavoro, ai sensi dell'art. 2087 c.c. e del d.lgs. 81/2008 (cfr., anche FAQ n. 2).

Il datore di lavoro potrebbe, inoltre, venire a conoscenza dello stato di positività al Covid-19 accertato dalle autorità sanitarie a seguito dell'effettuazione di un tampone oro/nasofaringeo, nell'ambito della collaborazione che è tenuto a prestare a tali autorità, anche con il coinvolgimento del medico competente, per la ricostruzione degli eventuali contatti stretti con altre persone nel contesto lavorativo (cfr. par. 11 del Protocollo del 24 aprile 2020).

Il datore di lavoro può, altresì, conoscere lo stato di avvenuta negativizzazione del tampone oro/nasofaringeo, ai fini della riammissione sul luogo di lavoro dei lavoratori già risultati positivi all'infezione da Covid-19, secondo le modalità previste e la documentazione rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza (cfr. par. 2 e 12 del Protocollo del 24 aprile 2020).<sup>(1)</sup>

In questi casi, dunque, il datore di lavoro può trattare i dati relativi ai sintomi o alla positività al Covid-19 del lavoratore per la finalità di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro o per adempiere agli obblighi di collaborazione con gli operatori di sanità pubblica.

Al di fuori dei casi normativamente previsti, il datore di lavoro non può, invece, trattare dati sulla salute del lavoratore e comunicare gli stessi a soggetti terzi (cfr. FAQ nn. 5 e 6).

In base alle norme in materia di sorveglianza sanitaria, non derogate da quelle dell'emergenza, il datore di lavoro non può, inoltre, conoscere l'esito degli esami diagnostici disposti dal medico competente, tra i quali anche i test sierologici, che non consentono, peraltro, di diagnosticare l'infezione (cfr. FAQ n. 7).

Resta fermo che, ove all'esito del test sierologico sia disposta l'effettuazione di un tampone che attesti la positività al virus, il datore di lavoro potrà conoscere, oltre alla valutazione del medico competente in merito all'idoneità al servizio, anche l'identità del dipendente nei casi sopra esplicitati (cfr. Protocollo condiviso, parr. 1, 2, 11 e 12), di seguito riepilogati.

Alla luce del quadro normativo vigente, il datore di lavoro può quindi trattare i dati personali del dipendente affetto da Covid-19 o che ne presenta i sintomi e può conoscere la condizione di positività al Covid-19:

- quando ne venga informato direttamente dal lavoratore; o
- nei limiti in cui sia necessario al fine di prestare la collaborazione all'autorità sanitaria; o
- ai fini della riammissione sul luogo di lavoro del lavoratore già risultato positivo all'infezione da Covid-19.

## **9. Sono utilizzabili applicativi con funzionalità di “contact tracing” in ambito aziendale?**

La funzionalità di “contact tracing”, prevista da alcuni applicativi al dichiarato fine di poter ricostruire, in caso di contagio, i contatti significativi avuti in un periodo di tempo commisurato con quello individuato dalle autorità sanitarie in ordine alla ricostruzione della catena dei contagi ed allertare le persone che siano entrate in contatto stretto con soggetti risultati positivi, è – allo stato – disciplinata unicamente dall'art. 6, d.l. 30.4.2020, n. 28.

## **10. Al fine di contenere il rischio di contagio sul luogo di lavoro sono disponibili applicativi che non trattano dati personali?**

Sì, il datore di lavoro può ricorrere all'utilizzo di applicativi, allo stato disponibili sul mercato, che non comportano il trattamento di dati personali riferiti a soggetti identificati o identificabili. Ciò nel caso in cui il dispositivo utilizzato non sia associato o associabile, anche indirettamente (es. attraverso un codice o altra informazione), all'interessato né preveda la registrazione dei dati trattati.

Si pensi alle applicazioni che effettuano il conteggio del numero delle persone che entrano ed escono da un determinato luogo, attivando un “semaforo rosso” al superamento di un prestabilito numero di persone contemporaneamente presenti; oppure alle funzioni di taluni dispositivi indossabili che emettono un avviso sonoro o una vibrazione in caso di superamento della soglia di distanziamento fisico prestabilita (dunque senza tracciare chi indossa il dispositivo e senza registrare alcuna informazione). Si pensi, altresì, ad applicativi collegati ai tornelli di ingresso che, attraverso un rilevatore di immagini, consentono l’accesso solo a persone che indossano una mascherina (senza registrare alcuna immagine o altra informazione). In questi casi spetta comunque al titolare verificare il grado di affidabilità dei sistemi scelti, predisponendo misure da adottare in caso di malfunzionamento dei dispositivi o di falsi positivi o negativi.



# INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



***Direzione Centrale Inclusione Sociale e Invalidita' Civile***  
***Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione***  
***Direzione Centrale Entrate***

**Roma, 07-07-2020**

**Messaggio n. 2715**

**OGGETTO: Indennità per i lavoratori domestici di cui all'articolo 85 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34. Rilascio procedura internet per l'invio delle richieste di riesame**

Con riferimento all'indennità per i lavoratori domestici introdotta dall'articolo 85 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. decreto Rilancio Italia), con il messaggio n. 2184 del 26 maggio 2020 sono state fornite le informazioni relative al rilascio della procedura per la presentazione della domanda on line. Con la circolare n. 65 del 28 maggio 2020 sono state, inoltre, fornite le indicazioni operative, specificando i requisiti di accesso alla prestazione e le ipotesi di incompatibilità e cumulabilità con altre misure di sostegno al reddito.

L'esito delle istruttorie delle domande pervenute, svolte in modo automatizzato utilizzando i dati già presenti nelle banche dati dell'Istituto, è stato notificato ai soggetti che sono risultati beneficiari della prestazione, tramite SMS inviato ai recapiti telematici dagli stessi comunicati in sede di richiesta del PIN all'Istituto. L'esito dell'istruttoria automatizzata può essere visualizzato accedendo al portale dell'Istituto mediante le credenziali di autenticazione, nell'ambito della stessa procedura di presentazione della domanda on line.

Nella medesima procedura è possibile visualizzare, in caso di domanda respinta, le motivazioni della mancata erogazione dell'indennità.

L'utente la cui domanda sia stata respinta, qualora ritenga di avere comunque i requisiti per l'indennità, tramite la medesima procedura può chiedere il riesame del provvedimento. Alla

richiesta può essere allegata eventuale documentazione a dimostrazione del possesso dei requisiti.

Di seguito si riportano le istruzioni per inoltrare la richiesta di riesame.

L'accesso al riesame on line è disponibile nella homepage del sito [www.inps.it](http://www.inps.it) da cui l'utente viene indirizzato alla pagina di autenticazione ai servizi INPS. Per procedere, il richiedente dovrà essere in possesso di una delle seguenti credenziali:

- PIN ordinario o dispositivo rilasciato dall'INPS;
- SPID di livello 2 o superiore;
- Carta di identità elettronica 3.0 (CIE);
- Carta nazionale dei servizi (CNS).

Per inoltrare la richiesta di riesame, l'utente dovrà accedere all'apposita sezione della pagina web "Richiesta di riesame".

Questa sezione mostra le informazioni relative alla domanda presentata, il provvedimento di rigetto e consente di inoltrare la richiesta di riesame inserendo la motivazione della richiesta. È inoltre possibile inserire degli allegati in formato pdf, jpeg, png e tiff per una dimensione complessiva massima di 3 MB.

Una volta completata e inoltrata la richiesta di riesame, questa verrà protocollata e le informazioni ad essa correlate, ivi incluse le informazioni sullo stato di lavorazione, verranno rese disponibili nella medesima sezione del sito web.

La richiesta di riesame potrà essere presentata anche tramite il servizio di Contact Center Multicanale, telefonando al numero verde 803 164 da rete fissa (gratuitamente) oppure al numero 06 164164 da rete mobile (a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori). A tale scopo l'utente dovrà essere munito di PIN ovvero, per i possessori di SPID, CIE o CNS, di PIN Telefonico generato mediante l'apposita funzione disponibile nella sezione personale MyINPS del portale istituzionale.

Infine, si ricorda che la medesima richiesta può essere fatta anche avvalendosi dei servizi gratuiti degli Enti di Patronato, di cui alla legge 30 marzo 2001, n. 152. Al riguardo, in deroga all'articolo 4 del decreto ministeriale 10 ottobre 2008, n. 193, attuativo della legge 30 marzo 2001, n. 152, fino alla cessazione dello stato di emergenza sanitaria, il mandato di patrocinio potrà essere fornito anche in via telematica (articolo 36, comma 1, lettera a), del D.L. n. 18/2020), fermo restando che la immediata regolarizzazione del citato mandato ai sensi della normativa vigente deve intervenire una volta cessata l'attuale situazione emergenziale prima della formalizzazione della relativa pratica all'istituto previdenziale.

Il Direttore Generale  
Gabriella Di Michele

# INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



***Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali***  
***Direzione Centrale Entrate***  
***Direzione Centrale Inclusione Sociale e Invalidita' Civile***  
***Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione***  
***Direzione Centrale Bilanci, Contabilita' e Servizi Fiscali***

**Roma, 08/07/2020**

*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. 81**

*E, per conoscenza,*

*Al Presidente*  
*Al Vice Presidente*  
*Ai Consiglieri di Amministrazione*  
*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 iscritti all'INPS. Estensione permessi retribuiti di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n.**

**104/1992, per i lavoratori dipendenti del settore privato. Ampliamento numero di giornate fruibili ed estensione del periodo di fruizione ai sensi degli articoli 72 e 73 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34**

**SOMMARIO:** *Con la presente circolare si forniscono 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, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e modificati per numero di giornate ed estensione del periodo di fruizione dal decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34.*

## INDICE

### *Premessa*

- 1. Ampliamento del periodo di fruizione e delle giornate fruibili ed indennizzabili per congedo COVID-19*
- 2. Periodi di congedo Covid-19 e conversione d'ufficio dei periodi di congedo parentale e di prolungamento del congedo parentale*
- 3. Modalità di presentazione delle domande di congedo COVID-19*
- 4. 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*
- 5. Compatibilità del congedo COVID -19 con il bonus baby-sitting e il bonus per l'iscrizione ai centri estivi o ai servizi integrativi per l'infanzia*
- 6. Istruzioni per la compilazione delle denunce contributive per i datori di lavoro*
  - 6.1 Datori di lavoro con dipendenti iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e ad altri fondi speciali*
  - 6.2 Datori di lavoro privati con lavoratori dipendenti iscritti alla Gestione pubblica*
  - 6.3 Datori di lavoro che inviano le denunce di manodopera DMAG/Uniemens (PosAgri) per il personale a tempo indeterminato iscritto alla sezione agricola del Fondo per i lavoratori dipendenti (FPLD)*
  - 6.4 Amministrazioni pubbliche con dipendenti iscritti alle gestioni ex INPDAP. Istruzioni per la compilazione della Lista PosPa*
- 7. Istruzioni contabili*

### **Premessa**

L'articolo 23 del 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", convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, ha introdotto un congedo indennizzato (cosiddetto congedo

COVID-19) 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.

L'articolo 24 del citato decreto-legge n. 18/2020 ha, inoltre, 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.

Il congedo COVID-19 di cui all'articolo 23 del decreto-legge n.18 del 2020 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, e dai lavoratori autonomi iscritti all'INPS.

Il congedo di cui trattasi può essere fruito da uno solo dei genitori oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni, per la cura di tutti i figli e la fruizione è subordinata alla 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 altro genitore disoccupato o non lavoratore.

In alternativa al menzionato congedo è prevista la possibilità per i genitori di richiedere un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting o integrativi dell'infanzia, nelle modalità e secondo le istruzioni fornite dall'Istituto, da ultimo, con la circolare n. 73/2020.

Ferme restando tutte le indicazioni fornite con la circolare n. 45/2020, e con il messaggio n. 1621/2020, con la presente circolare si forniscono istruzioni in relazione alle modifiche apportate, dagli articoli 72 e 73 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, rispettivamente, alla durata del congedo COVID-19 e all'ampliamento del periodo di fruizione dello stesso, nonché all'estensione dei permessi retribuiti di cui alla legge n. 104/1992.

Si specifica infine che l'articolo 72, comma 1, lettera b), del decreto-legge n. 34/2020 ha modificato il comma 6 dell'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020, prevedendo la possibilità di fruire, per i figli minori di anni 16, di ulteriori periodi di astensione dal lavoro per l'intero periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, in aggiunta a quanto previsto nei commi da 1 a 5 del medesimo articolo 23, per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato, 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 altro genitore non lavoratore, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Si precisa che, trattandosi di aspetti inerenti alla tutela lavoristica del lavoratore senza diritto all'indennità e alla contribuzione figurativa, per tali periodi di astensione l'INPS non ha competenza in materia e, pertanto, le domande devono essere presentate ai soli datori di lavoro.

In merito alle modalità di fruizione del congedo COVID-19 per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché alle relative indennità, si ricorda che le stesse sono a cura dell'Amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro, come da indicazioni fornite al paragrafo 3 della circolare n. 45 del 2020. 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. Per la compilazione delle denunce contributive (Lista PosPa) si rinvia al successivo paragrafo 6.4.

## **1. Ampliamento del periodo di fruizione e delle giornate fruibili ed indennizzabili per congedo COVID-19**

Il decreto-legge n. 34/2020, con l'articolo 72, comma 1, lettera a), modificativo dell'articolo 23, comma 1, del decreto-legge n. 18/2020, estende il periodo in cui è possibile fruire del congedo COVID-19, individuando un arco temporale che decorre dal 5 marzo 2020 e termina il 31 luglio 2020, superando, quindi, il precedente limite temporale del 3 maggio 2020.

È stato altresì aumentato da 15 a 30 il numero di giorni fruibili dai genitori per l'assistenza ai figli durante il predetto periodo, alle medesime condizioni previste nell'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020.

Ne consegue che i genitori possono fruire di congedo COVID-19, alternativamente e per un periodo massimo (individuale e di coppia) di 30 giorni, per la cura di tutti i figli e non per ciascun figlio.

Tali modifiche interessano tutte le categorie lavorative a cui è destinato il congedo COVID-19, ossia i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335/1995, ed i lavoratori autonomi iscritti all'INPS.

L'articolo 72 del decreto-legge n. 34/2020 non ha apportato modifiche al comma 5 dell'articolo 23 del decreto legge n. 18/2020; pertanto i genitori di 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, ferma restando l'estensione della durata dei permessi retribuiti di cui all'articolo 24 del decreto-legge n. 18/2020 (cfr. il successivo paragrafo 4), possono fruire di congedo COVID-19, alternativamente e per un periodo massimo (individuale e di coppia) di 30 giorni, anche oltre il limite di 12 anni di età previsto dai commi 1 e 3 dell'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020, secondo le indicazioni già fornite al paragrafo 5 della circolare n. 45/2020.

## **2. Periodi di congedo COVID-19 e conversione d'ufficio dei periodi di congedo parentale e di prolungamento del congedo parentale**

La domanda di congedo COVID-19, a partire dal 29 marzo 2020 - data di rilascio della specifica procedura di presentazione telematica - può essere presentata da tutte le categorie lavorative individuate al paragrafo 1, per un massimo di 30 giorni nel periodo dal 5 marzo e fino al 31 luglio 2020 e può riferirsi anche a periodi di astensione fruiti prima della data di presentazione della domanda stessa, purché non anteriori al 5 marzo 2020.

Il comma 2 dell'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020 dispone la conversione d'ufficio in congedo COVID-19 degli eventuali periodi di congedo parentale e di prolungamento di congedo parentale, fruiti dai genitori durante l'arco temporale citato fino ad un massimo di 30 giorni.

Tuttavia, considerato che dal 29 marzo 2020 è stata rilasciata apposita procedura di presentazione telematica delle domande di congedo COVID-19, si precisa che la conversione interessa solo le domande presentate prima del 29 marzo 2020 dai lavoratori dipendenti del settore privato e la trasformazione interessa le domande di congedo presentate dal 17 marzo 2020 al 28 marzo 2020 dai lavoratori iscritti alla Gestione separata e dai lavoratori autonomi iscritti all'INPS.

Considerato il dettato normativo per cui la conversione d'ufficio è disposta per legge dal comma 2 dell'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020, non è possibile richiedere

l'annullamento della suddetta conversione/trasformazione in congedo COVID-19 dei periodi di congedo parentale e di prolungamento di congedo parentale effettivamente già fruiti.

Qualora non sussistano i requisiti di legge per la fruizione del congedo COVID-19, si provvede alla definizione delle domande di congedo parentale originariamente richieste.

Non sono altresì rinunciabili i periodi di congedo COVID-19 effettivamente fruiti, avendo esercitato il genitore, al momento di presentazione della domanda, la scelta di uno specifico titolo di assenza connesso alla finalità per la quale è stato istituito.

Per quanto concerne, invece, le domande di congedo parentale o prolungamento del congedo presentate a partire dal 29 marzo 2020 per periodi ricadenti nell'arco temporale ricompreso dal 5 marzo 2020 al 31 luglio 2020, si precisa che le stesse non sono oggetto di conversione/trasformazione d'ufficio in domande di congedo COVID-19 sia in quanto, da quella data, è possibile esercitare l'opzione di fruire dell'una o dell'altra tipologia di congedo sia alla luce dell'estensione al 31 luglio 2020 del periodo di fruizione del congedo COVID-19, nonché del possibile accesso al bonus alternativo di cui al comma 8 del medesimo articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020.

Tuttavia, chi avesse presentato domanda di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale in luogo di una domanda di congedo COVID-19 durante i giorni di attesa della proroga della misura (ad esempio dal 4 al 19 maggio 2020) potrà presentare una nuova domanda di congedo COVID-19, in sostituzione della precedente domanda di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale, senza necessità di invio di formale comunicazione di annullamento della domanda di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale.

In questo caso, i lavoratori dipendenti con pagamento dell'indennità anticipato dal datore di lavoro, devono dare tempestiva comunicazione al proprio datore di lavoro della presentazione all'INPS di nuove domande di periodi di congedo COVID-19, in luogo delle precedenti domande di congedo parentale o prolungamento di congedo parentale, al fine della corretta corresponsione dell'indennità del congedo COVID-19 pari al 50% della retribuzione in luogo dell'indennità del congedo parentale pari al 30% della retribuzione, nonché per permettere al datore stesso la rettifica dei flussi Uniemens verso l'Istituto, secondo le indicazioni di cui al successivo paragrafo 6.

Anche i lavoratori iscritti alla Gestione separata con committente devono tempestivamente comunicare allo stesso la presentazione di nuove domande di periodi di congedo COVID-19 in luogo di precedenti domande di congedo parentale.

### **3. Modalità di presentazione delle domande di congedo COVID-19**

La specifica procedura di presentazione di congedo COVID-19 utilizza la stessa procedura di "Domanda di congedo parentale", all'interno della quale, dopo la compilazione dei dati anagrafici dell'altro genitore, è richiesto di opzionare la scelta di presentare domanda per il congedo COVID-19 o domanda per il congedo COVID-19 con figlio disabile oppure se si vuole proseguire con la presentazione della normale domanda di congedo parentale.

L'utente può visualizzare la lista di tutte le domande di maternità inoltrate all'Istituto mediante diversi canali telematici (on line, patronato, Contact Center Multicanale) cliccando sulla voce di menu "Consultazione domande".

Inoltre, premesso che il comma 2 dell'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020 dispone la conversione d'ufficio in congedo COVID-19 delle domande di congedo parentale e di prolungamento del congedo parentale, si evidenzia che i periodi oggetto di conversione/trasformazione in periodi di congedo COVID-19, possono essere visualizzati dall'utente con le seguenti modalità:

1) tramite il portale web, se si è in possesso del codice PIN rilasciato dall'Istituto (oppure di SPID, CIE, CNS), utilizzando gli appositi servizi raggiungibili direttamente dalla home page del sito [www.inps.it](http://www.inps.it). Gli stessi servizi sono anche raggiungibili dal menu "Prestazioni e servizi", nell'elenco "Tutti i servizi":

- selezionando la lettera "M", con il titolo "[Maternità e congedo parentale lavoratori dipendenti, autonomi, gestione separata](#)".
- selezionando la lettera "D", con il titolo "[Domande per Prestazioni a sostegno del reddito](#)", "Disabilità";

2) tramite il Contact center integrato, sempre attraverso il PIN INPS, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);

3) tramite i Patronati, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

L'applicazione "Domande di Maternità online" prevede la voce di menu "Consultazione pratiche"; tale funzione presenta la lista di tutte le pratiche di maternità presenti nei sistemi dell'Istituto. Nella lista è specificato il tipo pratica e, cliccando sulla lente, il sistema mostra i dati riepilogativi della pratica e lo stato di lavorazione. Le pratiche per periodi di congedo COVID-19 riportano nella colonna "Tipo pratica" la dicitura "Congedo COVID-19".

#### **4. 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 73 del decreto-legge n. 34/2020 ha previsto l'incremento del numero di giorni di permesso retribuiti di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di maggio e giugno 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 maggio e 3 per il mese di giugno), 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 73 del decreto-legge in esame, così come i tre giorni ordinariamente previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, possono essere fruiti anche frazionandoli in ore.

Con riguardo a tali 12 giornate fruibili tra maggio e giugno 2020 si applicano tutte le indicazioni già fornite al paragrafo 6 della circolare n. 45/2020, relativamente alle dodici giornate già previste dal decreto-legge n. 18/2020, all'articolo 24, per i mesi di marzo e aprile 2020.



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 maggio e giugno, 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, utilizzando i codici evento e i codici conguaglio, già istituiti con la circolare n. 45/2020, richiamati al successivo paragrafo 6.

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. 104/1992. 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 maggio e giugno, potrà avvenire esclusivamente successivamente alla data della domanda.

## **5. Compatibilità del congedo COVID-19 con il bonus baby-sitting e il bonus per l'iscrizione ai centri estivi o ai servizi integrativi per l'infanzia**

In alternativa al congedo COVID-19, il comma 8 del menzionato articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020, come modificato dall'articolo 72, comma 1, lettera c), del decreto-legge n. 34/2020, ha previsto la possibilità per i genitori di richiedere un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting o, in alternativa, per l'iscrizione ai centri estivi o ai servizi integrativi per l'infanzia, nel limite massimo complessivo di 1.200 euro o, nel caso di lavoratori dipendenti di cui all'articolo 25, comma 3, del citato decreto-legge n. 18/2020, di 2.000 euro.

Viste le modifiche introdotte dal citato decreto-legge n. 34/2020 ed a seguito del riscontro da parte del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali per la corretta interpretazione del dettato normativo, si rappresentano, fermi restando il principio di alternatività tra le misure e l'arco temporale di riferimento (dal 5 marzo al 31 luglio), i seguenti casi di compatibilità/incompatibilità:

- in assenza di qualsiasi domanda di bonus presentata da uno dei due genitori è possibile fruire di un massimo di 30 giorni di congedo COVID-19;
- in presenza di una o più domande di bonus baby-sitting per un importo pari o inferiore a 600 euro, presentate da uno o da entrambi i genitori, è possibile fruire di un massimo 15 giorni di congedo COVID-19;
- in presenza di una o più domande di bonus baby-sitting per un importo superiore a 600 euro, presentate da uno o da entrambi i genitori, non è possibile fruire di congedo COVID-19.

In caso di genitori lavoratori dipendenti di cui all'articolo 25, comma 3, del citato decreto-legge n. 18/2020, il limite di importo di 600 euro, sopra esposto, è aumentato a 1.000 euro.

Pertanto, sulla base di quanto sopra esposto, nel caso in cui all'interessato sia stata respinta la domanda di congedo COVID-19, presentata in data antecedente alla data di pubblicazione

della presente circolare, il medesimo può chiedere il riesame di tale domanda oppure presentare nuova domanda di congedo COVID-19 per lo stesso o altro periodo.

Si precisa, in merito, che eventuali ricorsi amministrativi avverso i provvedimenti di diniego delle domande di congedo COVID-19 sono presi in carico dalle Strutture territoriali competenti e riesaminati in autotutela. Pertanto, anche i ricorsi già presentati presso il Comitato Provinciale di cui all'articolo 46 della legge 9 marzo 1989, n. 88, sono definiti dalla Struttura territorialmente competente come riesame amministrativo in autotutela.

Resta ferma la possibilità per il cittadino del ricorso all'autorità giudiziaria.

## **6. Istruzioni per la compilazione delle denunce contributive per i datori di lavoro**

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

Per la corretta gestione dei congedi COVID-19, già introdotti dal decreto-legge n. 18/2020, ed ampliati con il successivo decreto-legge n. 34/2020, nel flusso Uniemens sono stati previsti i seguenti codici evento riferiti ai lavoratori dipendenti del settore privato:

- **MV2**: congedo parentale di cui all'articolo 23, comma 1, del DL n. 18/2020 convertito con modificazioni dalla legge n. 27/2020 e modificato dall'articolo 72 comma 1 lettera a DL 34/2020 riferito a figli di età non superiore a dodici anni;

- **MV3**: congedo parentale di cui all'articolo 23, comma 5, del DL n. 18/2020 ed articolo 72 comma 1 lettera a DL 34/2020, 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. 18/2020 convertito con modificazioni dalla legge n. 27/2020 e modificato dall'articolo 73 comma 1 DL 34/2020 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.

Si precisa che la durata massima dei congedi denominati **MV2** e **MV3**, per effetto delle modifiche introdotte dall'articolo 72 del citato decreto-legge n. 34/2020, è di trenta giorni, decorrenti dal 5 marzo al 31 luglio 2020, la fruizione può essere continuativa o frazionata, ma sempre giornaliera.

Si ricorda che i congedi di cui alla legge n. 104/1992 possono essere fruiti giornalmente (**MV4**) ovvero su base 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 fruisci 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 n. 104/1992, iscritto a scuole di ogni ordine e grado o ospitato in centri diurni a carattere assistenziale. Nel caso di **MV4** e di **MV5** dovrà essere inserito il codice fiscale del congiunto per la cui assistenza sono riconosciuti i giorni di permesso di cui dall’articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992, ovvero il codice fiscale del lavoratore nel caso di giorni di permesso fruiti ai sensi dell’articolo 33, comma 6, della legge n. 104/1992.

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 fruisci 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 fruiti nel giorno

Elemento <**EventoGiorn**>\<**InfoAggEvento**> = Codice fiscale del soggetto per il quale si fruisci 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.

Si precisa infine che, per i periodi di astensione dal lavoro di cui all'articolo 23, comma 6, del decreto-legge n. 18/2020, convertito dalla legge n. 27/2020, e modificato dall'articolo 72, comma 1, lettera b, del decreto-legge n. 34/2020 – 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 convertito con modificazioni dalla legge n. 27/2020 e modificato dall'articolo 72 comma 1 lettera a DL 34/2020;
- "L073" (evento MV3), avente il significato di "Congedo COVID 19 ai sensi dell'art 23, co. 5 - DL 18/2020 ed articolo 72 comma 1 lettera a DL 34/2020 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 convertito con modificazioni dalla legge n.27/2020 e modificato dall'articolo 73 comma 1 DL 34/2020; 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, 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 luglio 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 luglio 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 Uniemens, ed effettuare il conguaglio dell'intero importo spettante con i codici sopra istituiti.

## **6.2 Datori di lavoro privati con lavoratori dipendenti iscritti alla Gestione pubblica**

Per la corretta gestione dei congedi COVID-19, già introdotti dal citato decreto-legge n. 18/2020, ed ampliati con il successivo decreto-legge n. 34/2020, nel flusso Uniemens Lista PosPA dovranno essere utilizzati i seguenti Codici Tipo Servizio di seguito indicati, la cui descrizione è stata aggiornata in virtù del menzionato decreto-legge n. 34/2020.

- 89: Congedo parentale per emergenza COVID-19 (Art. 23 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 convertito con modificazioni dalla legge n. 27/2020 e modificato dall'articolo 72 comma 1 lettera a DL 34/2020), riferito a figli di età non superiore a dodici anni, 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 convertito con modificazioni dalla legge n. 27/2020 ed articolo 72 comma 1 lettera a DL 34/2020), 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 convertito con modificazioni dalla legge n.27/2020 e modificato dall'articolo 73 comma 1 DL 34/2020) 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 convertito con

modificazioni dalla legge n.27/2020 e modificato dall'articolo 73 comma 1 DL 34/2020), 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 precedente paragrafo 6.1, 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.

Si ricorda che, come di consueto, le medesime assenze dovranno essere dichiarate anche nei flussi trasmessi in relazione alle contribuzioni minori, attenendosi alle istruzioni fornite nel precedente paragrafo 6.1, in relazione ai lavoratori per cui l'IVS è versata alla Gestione pubblica.

Nella compilazione della ListaPosPA relativa all'IVS, i Tipo Servizio suddetti 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.

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;
- 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. Per i periodi per i quali le aziende e gli Enti dovessero beneficiare ancora della sospensione, si dovranno compilare anche i relativi elementi <ContributoSospesoCred> e <ContributoSospesoENPDEP>.

### **6.3 Datori di lavoro che inviano le denunce di manodopera DMAG/Uniemens (PosAgri) per il personale a tempo indeterminato iscritto alla sezione agricola del Fondo per i lavoratori dipendenti (FPLD)**

Per la gestione dei congedi Covid-19 relativi all'emergenza epidemiologica da COVID-19, introdotti dal decreto-legge n. 18/2020, sono stati istituiti, per il flusso DMAG e il flusso Uniemens (PosAgri) (cfr. paragrafo 8.3 della circolare n. 45/2020):

- codice "1" dell'elemento <CodiceRetribuzione>, 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";
- codice "2" dell'elemento <CodiceRetribuzione>, 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".

Nel flusso DMAG, a differenza del flusso UniEmens, i nuovi codici "1" e "2" devono essere valorizzati nel campo "TIPORETRIBUZIONE".

La durata massima del congedo COVID-19 identificato dai predetti codici, a seguito delle modifiche introdotte dall'articolo 72 del decreto-legge n.34/2020, è di trenta giorni; i giorni possono essere utilizzati a decorrere dal 5 marzo al 31 luglio 2020, sia in modo continuativo che frazionato.

Per i periodi di congedo parentale e di prolungamento del congedo, convertiti d'ufficio in congedo COVID-19 ovvero per il congedo COVID-19 richiesto dal lavoratore per il mese di marzo 2020 retroattivamente secondo quanto indicato al precedente paragrafo 2, i datori di lavoro che hanno inviato i flussi DMAG/Uniemens inserendo il congedo parentale o il prolungamento dello stesso, dovranno inviare un flusso DMAG/Uniemens di variazione contenente per i lavoratori interessati il <CodiceRetribuzione> (ovvero il "TIPORETRIBUZIONE" per il DMAG) "1" o "2" e nell'elemento "Retribuzione" la differenza dell'indennità anticipata al lavoratore a seguito della conversione del congedo (ulteriore importo del 20%).

Non deve essere indicato il numero di giornate trasformate in congedo COVID-19, in quanto le stesse sono automaticamente acquisite dalle informazioni in possesso dell'Istituto.

Per il congedo COVID-19 autorizzato per i mesi di aprile, maggio e giugno, i datori di lavoro dovranno rinviare, ove necessario, entro il mese di agosto 2020, i flussi Uniemens (PosAgri), inserendo i predetti codici "1" o "2" per sostituire quelli inviati in precedenza.

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 16 anni, non dovranno essere trattati nel flusso Uniemens in quanto per gli stessi, come precisato in premessa, non è prevista né la corresponsione di indennità, né il riconoscimento di contribuzione figurativa.

## **6.4 Amministrazioni pubbliche con dipendenti iscritti alle gestioni ex INPDAP. Istruzioni per la compilazione della Lista PosPa**

Come precisato nella circolare n. 45/2020, paragrafo 3, 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.

Con riferimento agli obblighi di contribuzione delle Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con dipendenti iscritti alle gestioni ex INPDAP, si rinvia alle indicazioni di cui al paragrafo 8.4 della citata circolare n. 45/2020 e ad apposito messaggio, di prossima pubblicazione, con il quale saranno fornite le indicazioni ai fini delle prestazioni previdenziali di fine servizio (TFS/TFR).

I periodi di congedo per i quali l'articolo 72 del decreto-legge n. 34/2020 prevede l'ampliamento del periodo di fruizione e delle giornate fruibili, dovranno essere dichiarati con l'elemento V1 Causale 7 CMU 8, utilizzando il seguente Tipo Servizio già previsto di cui viene aggiornata la descrizione:

- **93.** Congedo parentale per i lavoratori dipendenti delle Amministrazioni pubbliche per emergenza COVID 19 (Art. 25 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 convertito con modificazioni dalla legge n. 27/2020).

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 EO e con il <GiornoFine> fine dell'ultimo quadro EO, 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 n. 104/1992, 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 6.2 e 6.4), con iscrizione alla Gestione pubblica per i quali, per i mesi oggetto di ampliamento temporale, i periodi di congedo fossero stati già comunicati con i consueti codici di congedo parentale, per procedere alla conversione 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 previsti dalla presente circolare.

## **7. Istruzioni contabili**

Ai fini della rilevazione contabile dei benefici riconosciuti ed ampliati ai lavoratori dipendenti del settore privato mediante pagamento anticipato da parte del datore di lavoro, quando trattasi di azienda ammessa ad utilizzare il sistema del conguaglio, si rinvia a quanto già disciplinato con il messaggio n. 1477 del 2 aprile 2020.

Il Direttore Generale  
Gabriella Di Michele