

INPS: pubblicata la circolare sul mese di congedo parentale all'80%

Congedo parentale, nuove regole per il calcolo dell'indennità: il primo mese verrà retribuito all'80% anziché al 30%. Ecco le istruzioni Inps.

Con la **circolare n. 45** pubblicata il 16 maggio 2023 l'Inps rende operativo l'**aumento dell'indennità** riconosciuta al lavoratore assente per **congedo parentale** sulla base di quanto disposto dall'**articolo 1, comma 359, della legge n. 197 del 2022** (legge di Bilancio 2023).

Dopo mesi di attesa, quindi, i lavoratori che ricorrono al congedo parentale, tanto il padre quanto la madre, possono finalmente godere dell'**aumento di stipendio** in quanto l'indennità passa – **solo per il primo mese** di fruizione – **dal 30% all'80%**.

Ricordiamo che il congedo parentale è quello strumento, facoltativo, che consente ai lavoratori genitori di giustificare la loro assenza nel caso in cui avessero bisogno di dedicarsi ai bisogni familiari, in particolare dei **figli di età inferiore ai 12 anni**. Il limite è di 10 mesi complessivi, 6 mesi per ogni genitore: tuttavia, solamente 9 mesi sono retribuiti, per un massimo di 6 mesi per ogni genitore. La retribuzione è pari al **30%** della retribuzione, ragion per cui nel periodo coperto da congedo parentale lo stipendio percepito si riduce notevolmente.

Ed è proprio per andare incontro alle esigenze del lavoratore, specialmente nei primi anni di vita del figlio, che il governo Meloni ha **elevato l'indennità di congedo parentale dal 30%**

all'80% della retribuzione per la durata massima di un mese di congedo, ma solo per il periodo fino al compimento dei **6 anni** del figlio.

A tal proposito, con la circolare in oggetto ne vengono fornite le istruzioni operative di cui vi parleremo in questa guida. Per maggiori informazioni sul congedo parentale, invece, vi rimandiamo a un ulteriore approfondimento.

Chi ha diritto al congedo parentale all'80%

Come spiega l'Inps, la platea dei destinatari riguarda solamente coloro indicati dall'*articolo 34 del D.lgs n. 151 del 2001*, quindi esclusivamente ai **dipendenti**. L'aumento non si applica dunque ad altre categorie di lavoratori.

Condizione essenziale per godere di questo aumento stipendio è l'aver terminato il congedo di maternità, o in alternativa di paternità, successivamente al 31 dicembre 2022.

Aumento dell'indennità ma non dei giorni

Come spiegato sopra, la novità introdotta dalla legge di Bilancio 2023 **incrementa la retribuzione** spettante nel primo mese di congedo parentale, ma non interviene sul limite di giorni a disposizione dei genitori.

Restano salvi, quindi, i seguenti limiti:

- **madre dipendente:** 6 mesi, di cui 3 retribuiti;
- **padre dipendente:** 6 mesi, di cui 3 retribuiti elevabili a 7 mesi se questo si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi. Il padre può usufruire dei giorni del congedo parentale anche nel periodo in cui la madre usufruisce del congedo di maternità;
- **genitore solo:** 11 mesi, limite elevato dal decreto legge

sulla conciliazione vita-lavoro in vigore dal 13 agosto 2022;

- **lavoratori iscritti alla gestione separata Inps:** 3 mesi entro il 1° anno di vita del figlio;
- **lavoratrici autonome:** 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino.

A questi limiti si aggiungono altri 3 mesi indennizzabili, come previsti dal D.lgs n. 105 del 2022, fruibili in alternativa tra i genitori.

Ricapitolando, nei 9 mesi complessivamente retribuiti al 30% ce ne sarà uno solo – il primo mese ovviamente – retribuito all'**80%**.

Come ne possono fruire i genitori

Il mese **indennizzato all'80%** va considerato complessivamente per entrambi i genitori. Può essere fruito in modalità ripartita tra gli stessi, oppure da un solo genitore. Si ricorda che, come previsto dall'articolo 34 del D.lgs n. 151 del 2001, non ci sono impedimenti per i genitori di fruire dei permessi nello stesso giorno e per lo stesso figlio.

Come farne domanda

Al momento della **domanda** non bisognerà specificare di voler godere del congedo all'**80%** anziché al 30%. Sarà l'Inps, infatti, ad applicare autonomamente l'indennità maggiorata nel primo mese di congedo fruito da uno o entrambi i genitori.

La richiesta, quindi, andrà effettuata secondo i canali – telematici – tradizionali: ad esempio direttamente dal sito dell'Inps attraverso l'apposito servizio (disponibile nell'area personale MyInps), oppure tramite Contact center integrato raggiungibile chiamando il numero verde Inps. In

alternativa è possibile rivolgersi all'assistenza di un patronato.

Fonte: Money.it

Maternità, il congedo pagato al 30% sale a 9 mesi. 10 giorni per i neo-papà

Due decreti approvati in settimana dal Consiglio dei ministri hanno recepito le direttive europee in materia di equilibrio vita-lavoro e sulla trasparenza dei rapporti di lavoro. Ecco le novità

Maggiori tutele su maternità e congedi parentali per i lavoratori dipendenti, gli autonomi e i professionisti. Nel pieno dell'emergenza energetica e con i provvedimenti da emanare per evitare peggiori rincari sulle bollette degli italiani, il Consiglio dei ministri che si è riunito in settimana ha anche licenziato due decreti legislativi proposti dal ministro del Lavoro, **Andrea Orlando**, che recepiscono direttive europee sull'equilibrio vita-lavoro di genitori e *caregiver*, coloro che hanno familiari bisognosi di assistenza, e la trasparenza delle condizioni di lavoro. A regime dunque il congedo per i neo-papà di 10 giorni lavorativi, così come l'estensione da 6 a 9 mesi del congedo parentale indennizzato con innalzamento da 6 a 12 anni d'età dei figli per il periodo di fruizione. Estesa, a

professionisti e autonomi, la copertura in caso di maternità a rischio.

Le novità sui congedi parentali

La prima direttiva Ue recepita punta – come ricorda lo stesso dicastero – *“a promuovere il miglioramento della conciliazione tra i tempi della vita lavorativa e quelli dedicati alla vita familiare per tutti i lavoratori che abbiano compiti di cura in qualità di genitori o di prestatori di assistenza, i cosiddetti **caregivers**, al fine di conseguire una più equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne e di promuovere un’effettiva **parità di genere** sia in ambito lavorativo, sia familiare”*.

Nel dettaglio delle novità, il ministero indica i seguenti punti:

- Entra pienamente a regime la nuova tipologia di **congedo di paternità, obbligatorio e della durata di 10 giorni lavorativi** fruibile dal padre lavoratore nell’arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto, sia in caso di nascita sia di morte perinatale del bambino. Si tratta di un diritto autonomo e distinto spettante al padre lavoratore, accanto al congedo di paternità cosiddetto alternativo, che spetta soltanto nei casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre.
- Ci sono poi estensioni delle tutele: da 10 a 11 mesi, la durata complessiva del diritto al congedo parentale spettante al genitore solo, nell’ottica di una maggior tutela per i nuclei familiari monoparentali; da 6 a 9 in totale, i mesi di **congedo parentale coperto da indennità nella misura del 30%**, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili dai genitori; **da 6 a 12 anni, l’età del bambino** entro la quale i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del congedo parentale,

indennizzato nei termini appena descritti.

- Per autonome e professioniste si allarga il diritto all'indennità di maternità, anche per gli eventuali periodi di astensione anticipata per gravidanza a rischio. Mentre i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per lo smart working sono tenuti a dare priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che siano *caregiver*.

Perché tutto ciò non resti carta morta, il decreto fissa: sanzioni per i datori di lavoro che ostacolano la fruizione del congedo di paternità obbligatoria; l'impossibilità, da parte dei datori di lavoro che ostacolano i diritti e le agevolazioni in favore della genitorialità, di ottenere la certificazione della parità di genere se hanno adottato tali condotte nei due anni precedenti la richiesta della certificazione stessa; interventi e iniziative di carattere informativo per la promozione e la conoscibilità delle misure a sostegno dei genitori e dei prestatori di assistenza (INPS attiverà specifici servizi digitali per l'informazione).

La direttiva sul lavoro trasparente

La seconda direttiva riguarda le **“condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea”** e in questo caso il ministero evidenzia queste novità:

- nuove tutele minime per garantire che tutti i lavoratori, inclusi quelli che hanno contratti non standard (e, cioè, rapporti di collaborazioni continuative organizzate dal committente anche tramite piattaforme, contratto di prestazione occasionale, contratto di collaborazione coordinata e continuativa,

- etc.), beneficiano di maggiore prevedibilità e chiarezza in materia di trasparenza delle informazioni sul rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro;
- ampliamento del campo di applicazione soggettivo della disciplina in materia di obblighi informativi gravanti sul datore di lavoro che viene esteso anche ai lavoratori impiegati con tipologie contrattuali non standard.

Fonte: www.repubblica.it

Congedo genitori 2021 per lavoratori dipendenti: le istruzioni INPS

Congedo genitori 2021 per lavoratori dipendenti: disponibili le istruzioni dell'INPS.

Nello specifico il **nuovo congedo parentale** è rivolto ai lavoratori dipendenti:

- con **figli affetti da Covid-19**, in quarantena da contatto
- oppure nei casi di **sospensione dell'attività didattica** in presenza o di **chiusura dei centri diurni** assistenziali.

Scopriamo qui di seguito le istruzioni amministrative fornite dall'INPS.

Congedo genitori 2021 per lavoratori dipendenti: le istruzioni INPS

Con la **circolare INPS 2021, n. 63** l'Istituto fornisce infatti le istruzioni amministrative in tema di fruizione del **Congedo 2021 per genitori**, introdotto dal decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30, a favore dei genitori **lavoratori dipendenti per figli conviventi** minori di anni 14 o con disabilità grave.

Il congedo, **indennizzato al 50% della retribuzione** e coperto da contribuzione figurativa, è previsto per il periodo corrispondente – in tutto o in parte – alla durata dell'**infezione da Covid-19** dei figli, alla durata della **quarantena** del figlio, alla durata del periodo di sospensione dell'**attività didattica** in presenza o di chiusura dei **centri diurni assistenziali**.

Il decreto-legge n. 30/2021, inoltre, ha previsto per i genitori di **figli fra i 14 e i 16 anni**, il diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione, né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro. In questi casi però, le domande di astensione dal lavoro devono essere presentate ai datori di lavoro e non all'INPS.

I destinatari del **Congedo 2021 per genitori** sono i genitori lavoratori dipendenti che **non possono svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile**. Sono esclusi dalla misura sia i genitori lavoratori autonomi sia i genitori iscritti alla Gestione separata INPS.

La circolare dettaglia i **requisiti** per fruire del congedo, la sua durata, le modalità di indennizzo, le situazioni di compatibilità e di incompatibilità, e detta le istruzioni ai datori di lavoro per la compilazione delle denunce

contributive.

Con successivo messaggio l'Istituto comunicherà l'avvenuta pubblicazione della procedura informatica per **presentare le domande di congedo**. Intanto, è possibile fruire del Congedo 2021 per genitori inoltrando la richiesta al proprio datore di lavoro, per poi regolarizzare con presentazione della domanda telematica all'INPS.

Il testo della Circolare con allegato

A questo link potete consultare il testo completo della Circolare.

Invece a questo link potete consultare il testo completo dell'allegato alla Circolare.

Fonte: www.lentepubblica.it

Congedo parentale: quanto preavviso serve?

Ecco qui di seguito tutto quello che occorre sapere sul preavviso necessario per ottenere il Congedo Parentale: tutti i dettagli.

Si tratta di un'indennità estremamente importante, sia per il

comparto scolastico che per tutti gli, altri pubblici e privati.

Soprattutto con l'emergenza Covid e le quarantene scolastiche (maggiori informazioni qui) essa è diventata una delle indennità più importanti e più richieste.

Scopriamo, qui di seguito, con quanto preavviso deve essere presentata la richiesta di congedo parentale.

In modo particolare le tempistiche, se essa è soggetta ad eventuali dinieghi e se sono previsti casi in cui può essere considerato un abuso.

Che cos'è il Congedo Parentale?

Ricordiamo che il **congedo parentale** è un periodo di astensione facoltativo dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali.

La legge disciplina i tempi e le modalità di astensione, che per alcuni periodi può essere retribuita e la sua funzione è quella di consentire la presenza del genitore accanto al bambino al fine di soddisfare i bisogni affettivi e relazionali del minore.

Per **una panoramica completa sul Congedo Parentale** potete leggere questo nostro approfondimento.

In particolare **per tutte le informazioni riservate**, invece, al **comparto Scuola**, cliccate qui.

Come fare richiesta?

Si deve inoltrare la richiesta di congedo al datore di lavoro o al committente la domanda di congedo va presentata nei termini previsti dalla legge o dal contratto.

Per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, l'indennità è anticipata dal datore di lavoro tranne in casi particolari in cui è pagata direttamente dall'Inps (operai agricoli a tempo determinato, lavoratori stagionali a termine, lavoratori dello spettacolo a tempo determinato).

Quanto preavviso occorre per richiedere il Congedo Parentale?

A regolare a livello normativo il preavviso è l'art. 7, comma 1, lett. c), **D. Lgs. n. 80/2015**, che ha riformulato il disposto di cui all'art. 32, comma 3, **D.Lgs. n. 151/2001**.

Esso sancisce dunque il preavviso ai fini dell'esercizio del congedo parentale.

Pertanto, il soggetto richiedente deve presentare la domanda di congedo con un preavviso:

- **non inferiore a 5 giorni** nel caso di fruizione a giornate (per i casi di **congedo frazionato** maggiori informazioni qui)
- **e non inferiore a 2 giorni** nel caso di fruizione del **congedo su base oraria** (maggiori informazioni qui).

Il preavviso, ovviamente, è una *conditio sine qua non* per poter usufruire del congedo. Vale a dire che, ovviamente, in caso di diniego, non si potrà fruire del congedo.

N.B. Secondo un Interpello del Ministero del Lavoro (Interpello 13-2016), per il **comparto scuola**, quindi, il tempo minimo di preavviso è fissato **in 15 giorni**. E ciò prevale rispetto a quanto indicato dalla legge che ha ridotto a 5 giorni tale termine.

Casi di diniego

In generale il datore di lavoro non può limitare la fruizione del congedo parentale del genitore. E, a sostegno di tale tesi, si evidenzia che la Corte di Cassazione, con **sentenza n. 15078 del 2 luglio 2014**, ha ritenuto illegittimo un licenziamento intimato ad una lavoratrice per assenza ingiustificata.

Infine si evidenzia che l'art. 38 del **D.Lgs. n. 151/2001** punisce il **rifiuto**, l'**opposizione** o l'**ostacolo** all'esercizio del diritto al congedo parentale con la sanzione amministrativa da € 516 ad € 2582.

Casi di abuso

Tuttavia la circolare n. 62 del 29 aprile 2010 dell'INPS ha chiarito che il genitore in congedo parentale **non può intraprendere una nuova attività lavorativa**

E, in caso contrario – sia che l'attività sia dipendente, parasubordinata o autonoma – egli non ha diritto alla relativa indennità e deve rimborsare all'Istituto quanto eventualmente indebitamente percepito.

Presentare la domanda

Ricordiamo, infine, che una volta che sia stato rispettato questo preavviso ed ottenuto il benestare al congedo, la domanda di congedo parentale deve essere presentata all'Inps telematicamente mediante una delle seguenti modalità:

- **WEB** – servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN dispositivo, attraverso il portale dell'Istituto (inps.it– Entra in MyINPS);
- **Contact Center integrato** – tel. **803164**;
- **Patronati**, attraverso i servizi telematici offerti dagli

stessi.

Ovviamente la domanda va inoltrata **prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto**. Se viene presentata dopo saranno pagati solo i giorni di congedo successivi alla data di presentazione della domanda.

Fonte: www.lentepubblica.it

Congedo parentale a ore: alcune indicazioni utili

Ecco una Guida completa al significato di "**Congedo Parentale a ore**", a chi ne ha diritto e a come è cambiato in epoca Covid.

Congedo Parentale a Ore (detto anche "Su Base Oraria")

A disciplinare questo tipo di congedo è stata la legge 24 dicembre 2012, n.228.

La legge ha infatti introdotto la possibilità di frazionare ad ore la fruizione del congedo parentale, rinviando tuttavia alla contrattazione collettiva di settore il compito di stabilire:

- le modalità di fruizione del congedo stesso su base oraria
- i criteri di calcolo della base oraria
- e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

A chi spettano questi permessi?

La modalità di fruizione oraria del congedo parentale, prevista dall'art. 32 del T.U maternità/paternità, si aggiunge alla modalità di fruizione su base giornaliera e mensile relativamente alle quali sono state già fornite istruzioni.

Rispetto alle modalità già in uso (giornaliera o mensile riportata negli esempi del paragrafo sopra), l'introduzione della modalità oraria non modifica la durata del congedo parentale e pertanto rimangono invariati i limiti complessivi ed individuali entro i quali i genitori lavoratori dipendenti possono assentarsi dal lavoro a tale titolo.

Pertanto:

- **entro i primi 6 anni di età del bambino** si fruisce del congedo per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di 6 mesi con un importo pari al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile;
- **dai 6 anni e un giorno agli 8 anni di età del bambino**, nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 6 anni, o per la parte non fruita, il congedo verrà retribuito al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione;
- **infine dagli 8 anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino** il congedo non è mai indennizzato.

Periodi di assenza

Il decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 80, attuativo della delega contenuta nel Jobs Act, prevede che i genitori lavoratori dipendenti, in assenza di contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, possano fruire del

congedo parentale su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

Per quanto riguarda il congedo parentale ad ore la regola generale stabilisce che non si possono superare i 10 mesi complessivi. Per quanto riguarda le **modalità di fruizione del congedo**, i criteri di calcolo della base oraria e il monte orario giornaliero bisogna fare dunque riferimento al proprio **CCNL**.

Se nel CCNL non risultano indicazioni sulle modalità di fruizione del congedo parentale ad ore si applica la **regola generale**, nella quale viene stabilito che la **durata del permesso** deve essere pari alla **metà dell'orario medio giornaliero**.

Pertanto si evince il seguente assunto: **chi lavora per 8 ore al giorno può richiedere il congedo parentale per un massimo di 4 ore.**

Fruizione del congedo in modo frazionato

Qualora la fruizione del congedo avvenga frazionatamente, il periodo massimo di assenza dovrà essere verificato computando i giorni compresi nei periodi indicati nella domanda di richiesta.

Quindi qualora si susseguano, senza interruzione:

- un primo periodo di congedo parentale
- un successivo periodo di ferie o di malattia
- e un ulteriore periodo di congedo parentale

i giorni festivi e i sabati (in caso di settimana corta), che si collocano nei periodi **devono essere conteggiati come giorni**

di congedo parentale.

Richiesta e presentazione della domanda

A stabilire le regole nello specifico per criteri di richiesta e presentazione delle domande è l'**INPS**.

Modalità di richiesta

Il genitore lavoratore dipendente avente diritto al congedo parentale richiede il congedo al datore di lavoro ed all'**INPS**, ai fini del trattamento economico e previdenziale.

Nella **domanda di congedo parentale frazionato** il genitore dichiara:

- se il congedo è richiesto in base alla contrattazione di riferimento oppure in base al criteriogenerale previsto dall'art. 32 del T.U. (si rammenta che in questo caso la fruizione nellasingola giornata di lavoro è necessariamente pari alla metà dell'orario medio giornaliero);
- il numero di giornate di congedo parentale da fruire in modalità oraria. La procedura infatti prevede che il totale delle ore di congedo richieste sia calcolato in giornate lavorative intere;
- il periodo all'interno del quale queste giornate intere di congedo parentale saranno fruite.

Presentazione domanda

L'applicazione per la presentazione all'Istituto delle domande di congedo parentale su base oraria è stata inserita all'interno del gruppo di servizi denominati "*Domande di maternità online*".

L'acquisizione delle domande in oggetto è possibile tramite i

seguenti tre canali:

- **WEB:** il servizio è disponibile tra i servizi OnLine dedicati al Cittadino presenti sul sito dell'INPS (www.inps.it); in particolare, una volta effettuato l'accesso, il cittadino dovrà selezionare le voci "Invio Domande di prestazioni a Sostegno del reddito", "Maternità", "Acquisizione domanda";
- **CONTACT CENTER INTEGRATO:** contattando il numero verde **803164**, gratuito da rete fissa, o il numero **06164164** da telefono cellulare. In questo caso, il servizio è a pagamento in base al piano tariffario applicato dai diversi gestori telefonici;
- **PATRONATI:** attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

Per tutte le altre informazioni sulle modalità operative di presentazione della domanda e di fruizione del congedo parentale su base oraria, si rinvia a quanto contenuto nella **circolare INPS n.152 del 18 agosto 2015**.

Le modifiche al Congedo Parentale dopo il Coronavirus

L'avvento del Coronavirus ha rivoluzionato la formulazione dei permessi, ampliando le platee e modificando le regole di applicazione.

Ricordiamo che il **congedo parentale straordinario causa Covid-19** è attivo **dallo scorso 5 marzo**, cioè da quando sono state adottate misure di contenimento per la diffusione del coronavirus a livello nazionale e sono state chiuse le scuole di ogni ordine e grado.

Per tutte le informazioni utili sul **Congedo parentale Covid** potete leggere questo nostro approfondimento.

Congedo parentale Covid a ore: come funziona?

Invece il congedo parentale a ore come è cambiato?

In principio è stato il **Messaggio n. 3105 dell'11 agosto 2020 dell'INPS** che ha fornito le istruzioni operative per la presentazione della domanda per la **fruizione oraria del congedo per emergenza COVID-19**.

Poi con Circolare n. 99 del 3 settembre, l'Istituto ha fornito ulteriori indicazioni in ordine alla fruizione del c.d. **"congedo COVID-19" fruibile anche in modalità oraria**.

In sintesi, il **congedo COVID-19 ad ore può essere fruito da entrambi i genitori purché la fruizione avvenga in maniera alternata**. Ne consegue che il congedo COVID-19 orario è incompatibile con la fruizione, nello stesso giorno, di congedo COVID-19 giornaliero da parte dell'altro genitore.

Sono invece compatibili due richieste di congedo COVID-19 in modalità oraria nello stesso giorno da parte dei due genitori, **purché le ore di fruizione all'interno della stessa giornata non si sovrappongano**.

Decorrenza attuale

Ricordiamo che inizialmente la decorrenza del congedo Covid a ore era, come per quello ordinario, il 31 Agosto.

il decreto Ristori ha modificato la disciplina del congedo parentale straordinario per i lavoratori, **prorogandolo al momento fino al 31 dicembre 2020**.

Non si escludono, ovviamente, ulteriori prolungamenti nei prossimi DPCM.

Come fare domanda?

La **domanda deve essere presentata in modalità telematica**, utilizzando la procedura per la presentazione delle domande di congedo parentale a ore ordinario, selezionando la specifica opzione "*COVID-19*".

Nella domanda di congedo COVID-19 ad ore pertanto il genitore dichiara:

- **il numero di giornate di congedo COVID-19** da fruire in modalità oraria;
- **ed il periodo** all'interno del quale queste giornate intere di congedo COVID-19 sono fruite in modalità oraria.

Il periodo all'interno del quale si intende fruire delle ore di congedo COVID-19 dovrà essere contenuto all'interno di un mese solare.

Fonte: www.lentepubblica.it