



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.

Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmiroli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Partners di Studio

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro
Paola Lavinia Chierici - Consulente del Lavoro
Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 14
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel. 0522.927202 Fax 0522.230753

Borgo della Salnitrrara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel. 0521.941760 Fax 0521.942176

P.I. 02735450351
Mail labour@labourconsulting.com
Pec labourconsulting@legalmail.it
Web www.labourconsulting.com

Ai Clienti in indirizzo
Loro sedi

Parma-Reggio Emilia, 6 aprile 2020.

Oggetto: COVID-19 Estensione permessi legge 104/1992.

Per far fronte all'emergenza COVID-19, il D.L. 18/2020 Art. 24, ha previsto l'incremento del numero di giorni di permesso di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, L. 104/92, con ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020. L'incremento è quindi pari a 12 giorni in tutto, da fruire tra marzo e aprile.

Es. al lavoratore che ha diritto ai permessi Legge n. 104/1992 articolo 33, comma 3 spettano:

- 3 giorni di permesso (ordinari) per il mese di marzo 2020;
- 3 giorni di permesso (ordinari) per il mese di aprile 2020;
- ulteriori 12 giornate complessive (introdotte dal D.L. 18/2020) da fruire tra marzo e aprile;
- in totale, pertanto, il lavoratore può fruire di 18 giorni di permesso.

Le 12 giornate possono essere fruite anche frazionandole in ore. I lavoratori possono scegliere come distribuire i 12 giorni aggiuntivi nei 2 mesi. Quindi i 12 giorni possono essere fruiti in modo consecutivo e anche non consecutivo, in un solo mese o nei due mesi, ferma restando la fruizione mensile dei tre giorni ordinariamente prevista.

Destinatari.

L'estensione è prevista per:

- lavoratori dipendenti privati che hanno diritto ai 3 giorni di permessi al mese in quanto assistono una persona con disabilità grave non ricoverata a tempo pieno (art. 33, comma 3, legge 104/1992);
- lavoratori dipendenti maggiorenni a cui è riconosciuta una grave disabilità (art. 33, comma 6, legge 104/1992). Si ritiene che l'estensione di 12 giorni spetta sia nel caso in cui il disabile grave fruisce dei 3 giorni di permessi mensili sia nel caso in cui il disabile grave fruisce delle 2 ore di permessi giornalieri.

L'INPS nella circolare 45/2020 conferma la possibilità di cumulare più permessi in capo allo stesso lavoratore, pertanto:

- nel caso in cui il lavoratore assista più soggetti disabili potrà cumulare, per i mesi di marzo e aprile 2020, per ciascun soggetto assistito, oltre ai 3 giorni di permesso mensile ordinariamente previsti, gli ulteriori 12 giorni di estensione. Quindi il lavoratore che aveva diritto a 6 giorni totali di permesso al mese per l'assistenza di 2 familiari adesso ha diritto anche a 24 giorni di estensione (6 giorni ordinari in marzo+6 giorni ordinari in aprile + 24 mesi di estensione tra marzo e aprile= totale 36 giorni)

Modalità di presentazione della domanda.

Il lavoratore nei confronti del quale sia già stato emesso un provvedimento di autorizzazione ai permessi L. 104/1992, con validità comprensiva dei mesi di marzo e aprile, non sarà tenuto a presentare una nuova domanda, per la fruizione delle suddette ulteriori giornate. In tale caso, i datori di lavoro dovranno considerare validi i provvedimenti di autorizzazione già emessi.

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 L. 104/92. Il conseguente provvedimento di autorizzazione dovrà essere considerato valido dal datore di lavoro ai fini della concessione del numero maggiorato di giorni, fermo restando che la fruizione delle suddette giornate aggiuntive, sempreché rientrino nei mesi di marzo e aprile, potrà avvenire esclusivamente successivamente alla data della domanda.

I datori di lavoro dovranno verificare di avere copia dei provvedimenti di autorizzazione.

Trattamento economico e modalità di calcolo.

Il trattamento economico dei 12 giorni di estensione è lo stesso dei permessi ordinari: 100% carico INPS + contribuzione figurativa.

L'INPS chiarisce che alle ulteriori 12 giornate di permesso si applicano i criteri di calcolo forniti nei messaggi n. 16866/2007 e n. 3114/2018 per la quantificazione del massimale orario dei 3 giorni:

- Lavoro a tempo pieno: (orario di lavoro medio settimanale/numero medio dei giorni lavorativi settimanali) x 12 = ore mensili fruibili.
- Part time (orizzontale, verticale o misto): (orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part time/numero medio dei giorni -o turni- lavorativi settimanali previsti per il tempo pieno) X 12. Con riferimento ai rapporti di lavoro part-time (verticale o misto) con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese: (orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part time/orario medio settimanale teoricamente eseguibile a tempo pieno) X 12.

Uniemens.

L'estensione dei 12 giorni aggiuntivi può essere fruita a giorni o con modalità oraria, l'INPS ha pertanto creato i seguenti codici evento da utilizzare in Uniemens:

- MV4 estensione di cui all'articolo 24 del DL n. 18 del 17/03/2020 dei giorni di permesso previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della L. n. 104/92; il codice identifica la fruizione giornaliera;
- MV5 estensione di cui all'articolo 24 del DL n. 18 del 17/03/2020 dei giorni di permesso previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della L. 104/92; il codice identifica la fruizione oraria.

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 causa dell'assenza.

Per tutti gli eventi richiamati è prevista la compilazione dell'elemento <InfoAggEvento> in cui va precisato il codice fiscale del soggetto per cui si fruisce il congedo. Dovrà quindi essere inserito il codice fiscale del congiunto per la cui assistenza sono riconosciuti i giorni di permesso ovvero il codice fiscale del lavoratore nel caso di giorni di permesso fruiti per lui stesso.

Nel caso degli eventi la cui fruizione è di tipo giornaliera (MV4):

- Elemento <Lavorato> = N
- Elemento <TipoCoperturaGiorn> = 1
- Elemento <CodiceEventoGiorn> = MV2 / MV3 / MV4
- Elemento <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> = Codice fiscale del soggetto per il quale si fruisce del permesso, 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 fruisce del permesso, come sopra specificato.

Si evidenzia che qualora il lavoratore abbinò 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.

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:

- "L074" (evento MV4) avente il significato di "estensione permessi retribuiti COVID 19 ai sensi dell'art 24 DL 18/2020; fruizione in modalità giornaliera";
- "L075" (evento MV5) avente il significato di "indennità di congedo fruito su base oraria in caso di congedo di cui art 24 DL 18/ 2020; fruizione in modalità oraria".

Rimaniamo a disposizione.
Cordiali saluti.

Labour Consulting Srltp

RIPRODUZIONE VIETATA