

STUDIO ASSOCIATO CONSULENTI DEL LAVORO
SALVATORE LAPOLLA E CARLO CAVALLERI

16128 - GENOVA - VIA CORSICA, 9/2 SC. B - TEL. 010 5455511 - FAX 010 5704028

E-MAIL: lapolla@tpservice.it cavalleri@tpservice.it

CIRCOLARE 25/2018

Genova, 12/09/2018

Oggetto: PERMESSI E CONGEDI PER ASSISTENZA DISABILI

Con il messaggio n. 3114/2018, in seguito a richieste di chiarimenti, l'Inps ha diffuso precisazioni sulle modalità di fruizione dei benefici in argomento, relativamente ai casi di particolari modalità organizzative dell'orario di lavoro.

Turni di lavoro su 2 giorni e/o in festivo

Intendendosi per "lavoro a turni" ogni forma di organizzazione dell'orario di lavoro, diversa dal normale "lavoro giornaliero", in cui l'orario operativo dell'azienda può andare a coprire l'intero arco delle 24 ore e la totalità dei giorni settimanali, tale modalità organizzativa può comprendere anche il lavoro notturno e il lavoro prestato durante le giornate festive (compresa la domenica).

L'articolo 33, comma 3, L. 104/1992, prevede la fruizione dei permessi mensili retribuiti "a giornata", indipendentemente, cioè, dall'articolazione della prestazione lavorativa nell'arco delle 24 ore o della settimana e dal numero di ore che il dipendente avrebbe dovuto concretamente effettuare nel giorno di interesse, con la conseguenza che il beneficio può essere fruito anche in corrispondenza di un turno di lavoro da effettuare nella giornata di domenica.

Lo stesso principio si applica anche al lavoro notturno perché, sebbene si svolga a cavallo di 2 giorni solari, la prestazione resta riferita a un unico turno di lavoro in cui si articola l'organizzazione, con la conseguenza che il permesso fruito in corrispondenza dell'intero turno di lavoro va considerato pari a un solo giorno di permesso anche nel caso in cui si articoli a cavallo di 2 giorni solari.

L'eventuale riproporzionamento orario dei giorni di permesso dovrà essere applicato solo in caso di fruizione a ore del beneficio in argomento, applicando l'algoritmo di calcolo di cui al messaggio Inps n. 16866/2007:

$$\frac{\text{orario di lavoro medio settimanale}}{\text{numero medio dei giorni (o turni) lavorativi settimanali}} \times 3 = \text{ore mensili fruibili}$$

Riproporzionamento dei permessi in caso di *part-time*

L'attuale normativa prevede che:

- il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa;
- è possibile pattuire, nell'ambito dei contratti di lavoro *part-time*, specifiche clausole elastiche, rendendo più flessibile la collocazione temporale e la durata della prestazione lavorativa.

L'Inps ha fornito la formula di calcolo da applicare ai fini del riproporzionamento dei 3 giorni di permesso mensile ai casi di *part-time* verticale e *part-time* misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese:

$$\frac{\text{orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore } \textit{part-time}}{\text{orario medio settimanale teoricamente eseguibile a tempo pieno}} \times 3 \text{ (giorni di permesso teorici)} = \text{ore mensili fruibili}$$

con arrotondamento all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore.

⇒ Esempio 1

Lavoratore con orario medio settimanale pari a 18 ore in azienda, con orario di lavoro medio settimanale a tempo pieno pari a 38 ore:

$$(18/38) \times 3 = 1,42$$

che arrotondato all'unità inferiore, in quanto frazione inferiore allo 0,50, dà diritto a 1 giorno di permesso mensile.

⇒ *Esempio 2*

Lavoratore con orario medio settimanale pari a 22 ore in azienda, con orario di lavoro medio settimanale a tempo pieno pari a 40 ore:

$$(22/40) \times 3 = 1,65$$

che arrotondato all'unità superiore, in quanto frazione superiore allo 0,50, dà diritto a 2 giorni di permesso mensili.

I 3 giorni di permesso non andranno riproporzionati, invece, in caso di *part-time* orizzontale. Si ribadisce che il riproporzionamento andrà effettuato solo in caso di *part-time* verticale e *part-time* misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese, ma non per i mesi in cui, nell'ambito del rapporto di lavoro *part-time*, è previsto lo svolgimento di attività lavorativa a tempo pieno.

Frazionabilità in ore dei permessi in caso di *part-time*

Il riproporzionamento orario dei giorni di permesso deve essere effettuato solo se il beneficio sia utilizzato, anche solo parzialmente, in ore. In caso di rapporto di lavoro a tempo pieno, rimane confermata la formula già indicata nel messaggio n. 16866/2007. In caso di *part-time* (orizzontale, verticale o misto) ai fini della quantificazione del massimale orario mensile dei permessi, si deve utilizzare la seguente formula:

orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore <i>part-time</i>	x 3 (giorni di permesso teorici)	= ore mensili fruibili
————— numero medio dei giorni (o turni) lavorativi settimanali previsti per il tempo pieno		

⇒ *Esempio 3*

Rapporto *part-time* con orario medio settimanale di 18 ore e una media di 3 giorni (o turni) lavorativi settimanali previsti per un lavoratore a tempo pieno dello stesso settore:

$$(18/3) \times 3 = 18 \text{ ore mensili di permessi}$$

in corrispondenza di qualsiasi tipologia di *part-time*.

⇒ *Esempio 4*

Rapporto *part-time* con orario medio settimanale di 22 ore e una media di 5 giorni (o turni) lavorativi settimanali previsti per un lavoratore a tempo pieno dello stesso settore:

$$(22/5) \times 3 = 13,2, \text{ pari a 13 ore e 12 minuti mensili di permessi}$$

in corrispondenza di qualsiasi tipologia di *part-time*.

Cumulo fra congedo straordinario e permessi

È possibile cumulare nello stesso mese, purché in giornate diverse, i periodi di congedo straordinario *ex* articolo 42, comma 5, D.Lgs 151/2001 con i permessi *ex* articolo 33, L. 104/1992 ed *ex* articolo 33, comma 1, D.Lgs. 151/2001 (3 giorni di permesso mensili, prolungamento del congedo parentale e ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale). L'Inps ha precisato che i periodi di congedo straordinario possono essere cumulati con i permessi previsti dall'articolo 33, L. 104/1992, senza necessità di ripresa dell'attività lavorativa tra la fruizione delle 2 tipologie di benefici, anche a capienza di mesi interi e indipendentemente dalla durata del congedo straordinario. La fruizione dei benefici dei 3 giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale stesso deve, invece, intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese.

Auspicando di aver fatto cosa gradita andando ad esaminare gli argomenti, rimaniamo a Vs. completa disposizione per ogni eventuale ed ulteriore chiarimento che si rendesse necessario.

Con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**Studio Associato
Consulenti del Lavoro
Salvatore Lapolla e Carlo Cavalleri**