

STUDIO MENGUCCI

ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE

Consulenza Legale, Commerciale, Tributaria e del Lavoro

00193 Roma - Via Marianna Dionigi, 43
Tel. (+39) 06 3217562 - (+39) 06 3213599 - Fax (+39) 06 3203653
Codice Fiscale e Partita Iva 05858551004
00053 Civitavecchia (RM) - SS1 Via Aurelia, Km 67+580 (Porto Turistico Riva di Traiano)
Tel. e Fax (+39) 0766 730841 e-mail info@studiomengucci.it www.studiomengucci.it
Associazione di Commercialisti, Consulenti del Lavoro, Avvocati e Tributaristi ex L. 4/2013

Giancarlo Mengucci

Consulente Tributario

Revisore Legale

Filippo Mengucci

Avvocato

Dottore Ragioniere Commercialista

Consulente del Lavoro

Revisore Legale

Francesco Mengucci

Dottore Commercialista

Consulente del Lavoro

Revisore Legale

Roma, 10/04/2020

Alla Gentile Clientela
nostra assistita
Settore Lavoro
loro indirizzi

informativa per la clientela

Prot. N. 188/L/2020

OGGETTO: COVID-19 E PAYROLL - LIBRO UNICO DEL LAVORO ALLA PROVA DEL DECRETO "CURA ITALIA"

Gentile Cliente,

con la presente intendiamo informarLa che, il decreto "**Cura Italia**" rileva degli eventi sospensivi sui rapporti di lavoro in corso che devono trovare spazio all'interno del **Libro unico del lavoro (LUL)**. Nel dettaglio, detti eventi necessitano di specifica individuazione con idonea **causale di rilevazione** per la corretta elaborazione del payroll.

I **congedi** e i **permessi** che il legislatore ha messo a disposizione dei lavoratori dipendenti al fine di limitare gli effetti dell'emergenza sanitaria in corso dovranno, infatti, transitare attraverso il Libro obbligatorio ai sensi dell'articolo 39 del decreto legge n.112 del 25 Giugno 2008.

Entro l'ultimo giorno di ogni mese, salvo future proroghe legate a esigenze di semplificazione amministrativa, i datori di lavoro che intrattengono rapporti di lavoro

subordinato devono quindi provvedere alla redazione del Libro unico del lavoro (articolo 1, comma 3, del DL n. 112/2008).

Le nuove variabili da annotare all'interno del Lul

Tra le nuove variabili da annotare all'interno del Lul figura **il congedo** di cui l'articolo 23 del DL n. 18/200 (**CONGEDO COVID-19**).

L'indennità motivata dalla sospensione delle attività didattiche è pari al 50% della retribuzione per un periodo massimo di 15 giorni, ed è concessa ai genitori di figli che non abbiano compiuto il dodicesimo anno di età.

Come precisato dall'Inps attraverso la circolare 45/2020, quando invece il figlio risulti portatore di grave disabilità ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992 e sia iscritto presso istituzioni scolastiche, oppure sia ospitato in centri assistenziali, il limite di età dei 12 anni ai fini dell'indennizzo del congedo non trova applicazione.

Giova ricordare al riguardo che l'Inps, per la tipologia di misura in commento, ha disposto la sola modalità di fruizione in modalità giornaliera.

L'indennità spetta anche in caso di superamento del periodo di congedo parentale di cui l'articolo 32 del Dlgs n. 151/2001, mentre invece il diritto di assentarsi viene comunque riconosciuto anche in caso di figli in età scolare compresa tra i 12 ed i 16, ma in assenza dell'indennità al 50 per cento.

Nuove variabili da annotare anche in riferimento ai permessi previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992 (**PERMESSO L.104/92 COVID-19**). Tali permessi sono concessi per il lavoratore disabile e per il lavoratore che necessita di assistere il figlio o il familiare disabile. Per queste tipologie di trattamento è stata prevista l'estensione fino a 12 giorni, da aggiungersi ai 3 giorni ordinari, fruibili entro il mese di aprile 2020. Per tali congedi, l'istituto conferma la possibilità di fruirne alternativamente in modalità oraria.

Anche le giornate di lavoro agile semplificate (Dpcm 8 marzo 2020), ovvero disposte dal datore di lavoro in via unilaterale, rappresentano una nuova variabile da indicare all'interno della sezione presenze del Lul (**SMART WORKING COVID-19**). In tal caso, infatti, la differenziazione con le causali di smart working eventualmente già in precedenza utilizzate è da ricercare nella scadenza temporale fissata al 31 luglio 2020, nonché nell'assenza di uno specifico accordo, posto invece alla base del lavoro agile in modalità "ordinaria" (articolo 18, legge n. 81/2017).

Libro unico del lavoro, causali differenti per eventi differenti

I datori di lavoro dovranno quindi annotare all'interno del Lul, in modo specifico e distinto, le nuove causali di permesso e congedo introdotte dal Dl n. 18/2020 utilizzate dai propri lavoratori. Tale indicazione deriva direttamente dall'articolo 1, comma 2, del Dm 9 luglio 2008, il quale precisa la necessità di utilizzare causali inequivocabili, precisamente identificabili e non associabili ad altre al fine di indicare lo stato di presenza o di assenza del lavoratore (anche ricorrendo ad annotazioni codificate all'interno di un tabella).

L'esigenza di distinguere all'intero del Lul le causali di assenza o presenza in modo distinto viene più volte rimarcata dal ministero del Lavoro il quale, prima con **Vademecum sul Lul** e successivamente attraverso la pubblicazione delle domande frequenti (FAQ), precisa l'obbligatorietà d'indicare in ogni caso la casistica che identifica l'assenza o la presenza giornaliera.

Ne consegue, quindi, che bisognerà creare **nuove causali, diverse da quelle in precedenza utilizzate**, al fine di rappresentare correttamente all'interno del Libro unico le nuove indennità introdotte dal legislatore e la modalità di lavoro agile semplificata.

Infine, la necessità di utilizzare causali distinte per rappresentare all'interno del Lul le nuove tipologie di congedo, non derivano solo dalla necessità di rispettare quanto indicato dal ministero del Lavoro. Anche dal punto di vista previdenziale, infatti, occorre differenziare tali variabili, in quanto, come precisato dall'Inps, dovranno confluire all'interno del flusso Uniemens attraverso codifiche distinte (Circolare Inps 45/2020).

Rimanendo a disposizione per qualsiasi chiarimento, porgiamo distinti saluti

Studio Mengucci