

CONGEDO STRAORDINARIO PER FAMILIARE GRAVEMENTE DISABILE: TETTO MASSIMO INPS 2013

L'indennità per congedo straordinario per familiare gravemente disabile, di cui all'art. 42 comma 5 del D. Lgs. n. 151/2001 (1), deve essere contenuta nei limiti di un massimale rivalutato annualmente sulla base dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo.

L'INPS, con la circolare 26 marzo 2013 n. 47, ha comunicato per l'anno 2013, sulla base della variazione dell'indice ISTAT del 2,2 %, il tetto massimo annuo complessivo dell'indennità per congedo straordinario e del relativo accredito figurativo, i valori massimi dell'indennità economica, annuale e giornaliera (tabella 1), calcolati tenendo conto dell'aliquota contributiva del 33% (FPLD), nonché gli importi massimi di retribuzione figurativa (tabella 2) accreditabili a copertura dei periodi di congedo fruiti nell'anno in corso.

TABELLA 1			
<i>Valori massimi dell'indennità economica (importi in EURO, calcolati secondo l'aliquota del 33%)</i>			
A	B	C	D
Anno	Importo complessivo annuo	Importo massimo annuo indennità	Importo massimo giornaliero indennità
2013	46.472,15	34.941,00	95,72

TABELLA 2			
<i>Valori massimi di retribuzione figurativa accreditabile (importi calcolati in EURO secondo l'aliquota del 33%)</i>			
A	B	C	D
Anno	retribuzione figurativa massima annua	retribuzione figurativa massima settimanale	retribuzione figurativa massima giornaliera
2013	34.941,00	671,94	95,72

La circolare INPS 6 marzo 2012 n. 32 (2) ha precisato che il comma 5-ter dell'art. 42 del D. Lgs. n. 151/2001 stabilisce che il richiedente il congedo straordinario ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, ma con riferimento esclusivamente alle voci fisse e continuative del trattamento.

L'indennità pertanto, ribadisce la circolare, è corrisposta nella misura dell'ultima retribuzione percepita e cioè quella dell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione. Il tetto massimo complessivo dell'indennità per congedo straordinario e del relativo accredito figurativo è rivalutato annualmente secondo gli indici ISTAT.

Aderente a:

(1) D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 - Art. 42 - omissis

5. Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi.

5-bis. Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. Il congedo ed i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e 33, comma 1, del presente decreto.

5-ter. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33.

5-quater. I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al comma 5 per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.

5-quinquies. Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5-bis, 5-ter e 5-quater si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53.».

(2) L'INPS, aveva già fornito alcune indicazioni con la circolare 15 marzo 2001 n. 64 – omissis –

4. MISURA DELLA PRESTAZIONE

L'indennità è corrisposta nella misura dell'ultima retribuzione percepita e cioè quella percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo (comprensiva del rateo di emolumenti non riferibili al solo mese considerato (2), e cioè quelli relativi a tredicesima mensilità, altre mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità, premi, ecc.), sempreché la stessa, rapportata ad un anno sia inferiore o pari al limite di 70 milioni di Lire, pari a 36.151,98 Euro (valore valido per il 2000 - v. in appresso). In pratica, ai fini del limite massimo di erogabilità, la retribuzione del mese preso a riferimento (comprensiva della quota parte di tredicesima mensilità, ecc.), se il mese è lavorato a tempo pieno, va moltiplicata per 12 e divisa per 365 giorni (366 se le assenze cadono in un anno bisestile), con un limite giornaliero, quindi (anno 2000), di Lire 191.780 (99,04 Euro). Se invece nel mese preso a riferimento l'attività è stata svolta in regime di contratto di lavoro a part time verticale, la retribuzione percepita nel mese stesso va divisa per il numero dei giorni retribuiti, compresi quelli festivi o comunque di riposo relativi al periodo di lavoro effettuato: la retribuzione giornaliera così determinata va raffrontata con il limite massimo giornaliero sopra indicato (Lire 191.780 per il 2000).

Considerato che, come detto, il beneficio è frazionabile anche a giorni (interi), l'indennità (pari alla retribuzione effettiva, oppure a quella inferiore connessa ai limiti massimi annui suddetti di 70 milioni), è da corrispondere per tutti i giorni per i quali il beneficio è richiesto.

A proposito della frazionabilità si precisa che analogamente alle astensioni facoltative dal lavoro (congedi parentali), ai fini della frazionabilità stessa, tra un periodo e l'altro di fruizione è necessaria -perché non vengano computati nel periodo di congedo straordinario i giorni festivi, i sabati e le domeniche- l'effettiva ripresa del lavoro, requisito non rinvenibile né nel caso di domanda di fruizione del congedo in parola dal lunedì al venerdì (settimana corta) senza ripresa del lavoro il lunedì della settimana successiva a quella di fruizione del congedo, né nella fruizione di ferie. Ciò non significa comunque che immediatamente dopo un periodo di congedo al titolo in argomento non possano essere ammessi periodi di ferie (o di fruizione di altri congedi o permessi), cosicché sia necessario continuare nella fruizione di congedo straordinario. Significa invece che due differenti frazioni di congedo straordinario intervallate da un periodo feriale o altro tipo di congedo, debbono comprendere ai

fini del calcolo del numero di giorni riconoscibili come congedo straordinario anche i giorni festivi e i sabati (settimana corta) cadenti subito prima o subito dopo le ferie (o altri congedi o permessi).

Quanto precede vale anche in caso di part time orizzontale. In caso di variazioni successive nell'orario di lavoro previsto nel corso del periodo di congedo richiesto, (passaggio da un periodo part time orizzontale ad uno di lavoro a tempo pieno o viceversa) la retribuzione va ridimensionata per adeguarla a quella che effettivamente verrebbe meno per effetto della fruizione del congedo straordinario: la retribuzione mensile a cui far riferimento è sempre quella effettiva con il limite di 70 milioni di Lire rapportate ad anno -vale a dire con il limite delle anzidette L. 5.833.333 mensili (comprehensive delle mensilità aggiuntive, ecc.); per le frazioni di mese si richiamano i criteri di cui alla circolare n. 182 del 4.8.1997, par. 1.

Il beneficio invece non è riconoscibile, per i periodi in cui non è prevista attività lavorativa, come ad es. in caso di part time verticale per i periodi non retribuiti.

Se il congedo viene fruito per frazioni di anno, ai fini del computo del periodo massimo previsto per la concessione dei 2 anni di beneficio, l'anno si assume per la durata convenzionale di 365 giorni.

A partire dall'anno 2002 il limite di Lire 70.000.000 è rivalutato annualmente sulla base delle variazioni dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

(2) Si ricorda che gli emolumenti di cui trattasi sono da calcolare "pro quota" (vale a dire "in frazioni"), anche se gli stessi sono stati corrisposti per intero nel mese considerato ovvero in questo non siano stati corrisposti affatto: così, ad es., va comunque calcolata la quota frazionaria di tredicesima o premi, gratifiche, ecc.. Normalmente la frazione stessa è pari ad 1/12; se il premio, gratifica, ecc. spettanti sono riferiti a periodi inferiori all'anno la frazione si riduce in proporzione (es.: 1/6 dei premi semestrali).

Per qualsiasi ulteriore informazione preghiamo di rivolgersi all'Ufficio Sindacale di Apindustria Brescia – Tel. 030 23076 – Fax. 030 23076160 – sindacale@apindustria.bs.it.

Brescia, 10 aprile 2013