

Contributi: Circolare PC/10/CV del 07/09/2009

Circolare n. 10 del 7/09/2009

A TUTTE LE AZIENDE ISCRITTE

Loro Sedi

ALLA F.N.S.I.

Roma

ALLA F.I.E.G.

Roma e Milano

ALLA AERANTI CORALLO

Ancona

ALL'UNIONE STAMPA PERIODICA ITALIANA

Roma

AGLI UFFICI DI CORRISPONDENZA

Loro Sedi

ALLA CASAGIT

Roma

OGGETTO:

- Delibera del Consiglio di Amministrazione INPGI n. 72 del 18/06/2009
- Congedo straordinario per assistenza ai familiari con handicap

L'art. 80, comma 2, legge 388/2000 (legge finanziaria 2001) ha istituito per i genitori di figli portatori di handicap grave un congedo, retribuito e valido ai fini pensionistici nel limite di due anni, per la cura del figlio. In caso di scomparsa dei genitori possono subentrare i fratelli o le sorelle conviventi con il soggetto disabile.

La citata norma è stata poi richiamata e sostanzialmente confermata nel Testo Unico in materia di tutela della maternità (art. 42, comma 5, del D.lgs 26 marzo 2001, n.151).

In particolare, il comma 5 dell'articolo 42 ribadisce che i lavoratori dipendenti possono usufruire, a domanda, di *congedi straordinari*, per un periodo massimo di due anni nell'arco della vita lavorativa, per assistere familiari con handicap per i quali è stata accertata, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 104/92, la situazione di gravità contemplata dall'articolo 3, comma 3, della medesima legge 104. Condizione prevista per il beneficio è che tali persone non siano ricoverate a tempo pieno in strutture specializzate.

La Corte Costituzionale è successivamente intervenuta, dichiarando l'illegittimità della norma nella parte in cui non prevede, in via prioritaria, il diritto al congedo da parte del coniuge convivente (sentenza n.158 del 18 aprile 2007) e, in assenza di altri soggetti idonei a prendersi cura della persona in situazione di disabilità grave, da parte del figlio convivente (sentenza n. 19 del 26 gennaio 2009).

Il congedo straordinario è retribuito e - per i datori di lavoro privati - è posto a carico della gestione IVS. Il periodo massimo di congedo (due anni) si applica *complessivamente* a tutti gli interessati, nell'arco della loro vita lavorativa, e può essere fruito alternativamente - anche in modo frazionato - dagli aventi diritto.

L'autonomia concessa all'INPGI dal D.lgs 509/94 non comporta l'applicazione diretta della predetta normativa. Tuttavia, essendo la norma in questione posta a tutela di un bene superiore, afferente la salute dei figli, sarebbe stato impossibile non dare ai giornalisti la medesima tutela. Il mancato recepimento della norma citata, avrebbe determinato - come più volte evidenziato dalla Corte Costituzionale, in casi analoghi - un *“trattamento deteriore che, diversificando situazioni omogenee, quanto agli obblighi inderogabili di solidarietà derivanti dal legame familiare, risulta privo di ogni ragionevole giustificazione”*.

Pertanto, l'Inpgi - in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 3, comma 2, lettera b), del decreto legislativo n. 509/94 - con atto n. 72 approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 18 giugno 2009, ha deliberato di recepire nel proprio Ordinamento le disposizioni di cui all'art. 80, comma 2, della legge n. 388/2000, così come riformulato nell'art. 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001.

Il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, con nota n.24/IX/0014820 del 30/07/2008 ha approvato la predetta delibera n. 72 del 18/06/2009.

SOGGETTI AVENTI DIRITTO

Hanno titolo a fruire dei benefici in argomento i giornalisti lavoratori dipendenti, che abbiano familiari handicappati - non ricoverati a tempo pieno presso istituti specializzati - per i quali è stata **accertata**, ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 104/92, la situazione di **gravità** contemplata dall'art. 3, comma 3, della medesima legge e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 1, 2 e 3, della predetta legge n. 104 del 1992 .

Destinatari del beneficio sono, quindi, con le stesse modalità previste per la genericità dei lavoratori assicurati presso l'INPS:

- il coniuge convivente di disabile con grave handicap accertato (Cost. 158/2007). E' importante rilevare che il coniuge ha un diritto prioritario rispetto agli altri aventi diritto;
- i genitori (anche adottivi o affidatari);
- il figlio convivente di disabile con grave handicap accertato (Cost. 19/2009);
- i fratelli e le sorelle (anche adottivi) del soggetto handicappato grave e con lui conviventi, lavoratori dipendenti, in caso di scomparsa o di grave infermità di entrambi i genitori. Lo stato di totale inabilità dei genitori dovrà essere adeguatamente documentato (riconoscimento di invalidità civile, di rendite INAIL, di pensioni di invalidità INPS o analoghe provvidenze comunque denominate, da cui sia rilevabile lo stato di invalidità totale).

La fruizione del beneficio in questione spetta al coniuge o, in via alternativa, alla madre o al padre, in caso di decesso di entrambi i genitori - sempre alternativamente - spetta anche a fratelli o sorelle, ovvero al figlio convivente, con l'ovvia conseguenza che lo stesso non può essere utilizzato contemporaneamente da più soggetti.

La prestazione è riconoscibile per la durata massima complessiva, nell'arco della vita lavorativa, di due anni, che costituiscono anche il limite complessivo fruibile, tra tutti gli aventi diritto, per ogni persona handicappata. La prestazione stessa può essere frazionata e goduta in giorni interi.

MISURA DELLA PRESTAZIONE

L'indennità è corrispostanella misura dell'**ultima retribuzione percepita** e cioè quella percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo (comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, delle altre mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità, premi, ecc.), sempreché la stessa, **rapportata ad un anno** sia inferiore o pari al limite complessivo di **33.555,00 euro** (valore valido per il 2009). In caso contrario, cioè di retribuzione effettiva superiore al predetto limite massimo, l'indennità sarà limitata a tale ultimo valore.

Tale indennità comporta per l'Istituto un onere complessivo di 43.276,00 Euro, di cui 33.555,00 euro a titolo di indennità che spetta al giornalista e 9.721 euro per far fronte all'onere della contribuzione figurativa.

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, con un **limite massimo giornaliero**, quindi, nel 2009 di **91,94 Euro** (euro 33.555,00/365). 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.

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 erogabili) è da corrispondere per tutti i giorni per i quali il beneficio è richiesto. Al riguardo, si

precisa che - perché non vengano computati nel periodo di congedo straordinario i giorni festivi, i sabati e le domeniche - è necessaria l'effettiva ripresa del lavoro nel giorno immediatamente successivo a quello festivo.

Il beneficio non è riconoscibile, **per i periodi in cui non è prevista attività lavorativa**, come ad esempio 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.

DOMANDA E DOCUMENTAZIONE

La domanda per l'ottenimento del congedo di cui trattasi va prodotta all'INPGI, che dopo aver verificato le condizioni di erogazione sulla base della documentazione presentata, autorizza il datore di lavoro ad erogare l'indennità.

Il modulo per la presentazione della domanda è reperibile nella sezione "modulistica" del sito www.inpgi.it (<http://www.inpgi.it/>). Sulla domanda deve essere obbligatoriamente indicato il periodo di congedo di cui si intende fruire. In caso di modifica del periodo in precedenza fissato, deve essere presentata una nuova domanda, rettificativa della precedente.

Con la domanda deve essere prodotta dichiarazione dell'altro genitore di non aver fruito del beneficio, con impegno a comunicare all'INPGI ed al datore di lavoro eventuali modifiche ovvero con l'indicazione dei periodi fruiti. Dovrà essere riportata con chiarezza la denominazione del relativo datore di lavoro e, possibilmente, il numero di posizione INPGI e/o INPS dello stesso, qualora si tratti di datore di lavoro privato.

Alla domanda va allegata la documentazione (anche in copia dichiarata autentica) relativa al riconoscimento della gravità dell'handicap, a suo tempo rilasciata dalla competente commissione medica della ASL, ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 104/92, con dichiarazione di responsabilità relativa al fatto che nel frattempo **non sono intervenute variazioni nel riconoscimento della gravità dell'handicap stesso** ed impegno a comunicare qualsiasi variazione che possa avere riflessi sul diritto al congedo. Al riguardo, si precisa che non sono valide altre certificazioni, quali ad esempio, quelle attestanti l'invalidità civile, sia pure al 100% e sia pure con riconoscimento del diritto all'indennità di "accompagnamento".

Non è necessario presentare nuovamente la documentazione qualora l'accertamento sanitario suddetto sia già in possesso dell'Istituto per una precedente domanda presentata allo stesso e al datore di lavoro: è sufficiente una dichiarazione in tal senso, unitamente a quella relativa alla permanenza delle condizioni di gravità.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELL'INDENNITÀ

L'indennità per il congedo in questione - previa autorizzazione dell'INPGI - è anticipata dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti di maternità. In questo caso, però, contrariamente a quanto avviene con i trattamenti di maternità ed i permessi ex legge 104/92, il datore di lavoro privato non effettua il conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, ma con quelli dovuti all'INPGI. Tale possibilità è prevista per i soli **datori di lavoro privati**.

Per giornalisti dipendenti da datori di lavoro pubblici, che hanno ugualmente diritto al congedo straordinario, l'onere dell'indennità e dei relativi contributi previdenziali resta, invece, a carico all'Ente e/o Amministrazione pubblica di appartenenza. In questo caso, la domanda di congedo deve essere presentata direttamente al datore di lavoro.

I datori di lavoro privati, ai fini del recupero degli importi erogati, indicheranno l'ammontare dell'indennità erogata nella sezione "Totali e Stampe" - "altri contributi" della procedura DASM, utilizzando la voce di credito **"credito congedo handicap"**. L'importo del credito indicato non potrà, comunque, essere superiore al debito derivante dalla denuncia contributiva.

Il credito derivante dall'erogazione dell'indennità per congedo straordinario che non dovesse trovare la capienza nell'importo dovuto a titolo di contributi - a scelta dell'azienda - potrà essere recuperato dai contributi dovuti nei mesi successivi, ovvero essere oggetto di istanza di rimborso all'INPGI.

Nelle ipotesi in cui il lavoratore richieda al datore di lavoro la trasformazione delle giornate di assenza per le quali ha percepito l'indennità in "ferie" o permessi di altro genere, con la denuncia afferente il periodo in cui viene richiesta la trasformazione, il datore di lavoro provvederà alla restituzione delle somme anticipate a titolo di "congedo straordinario". L'importo da restituire dovrà essere esposto nella sezione "Totali e Stampe" - "altri contributi" della procedura DASM, utilizzando la voce di debito **"rimborso congedo handicap"**.

Per i periodi durante i quali il giornalista risulta in congedo straordinario, con indennità a carico dell'INPGI, il datore di lavoro - in fase di predisposizione del DASM - in analogia ai congedi di maternità e/o parentali, deve indicare nel DASM l'apposito status "Congedo Handicap" con giorni lavorati pari a 0 (zero).

Nei casi in cui, prima o dopo il periodo di congedo straordinario, nell'ambito dello stesso mese risultino da dichiarare dei periodi lavorati, al fine di evitare l'adeguamento automatico al minimo retributivo imponibile mensile (computato su 26 gg), l'azienda deve predisporre due distinte righe di retribuzione, indicando su quella relativa alla retribuzione corrisposta lo status "Attivo" ed i giorni lavorati (parziali) con l'evento relativo al "congedo handicap". La procedura, a questo punto, chiederà di inserire il valore della retribuzione figurativa, che deve essere pari alla retribuzione effettiva considerata per la determinazione dell'indennità, fino al valore massimo della stessa, che per il 2009 è pari a 2.796,00 euro mensili (euro 33.555,00/12).

Distinti saluti.

Il Dirigente
(Dott.ssa Maria I. Iorio)