



PATRONATO
INCA CGIL

Sede Centrale
Area tutela del danno alla persona

00198 Roma - Via Giovanni Paisiello 43
Telefono 06-855631 - Fax 06-85563286
Internet : <http://www.inca.it>
e-mail : area-tutela-danno-alla-persona@inca.it

Roma, 12 gennaio 2012

Prot. n. 102/2012/MPS/RS/rb

Ai Coordinatori Regionali INCA
Ai Direttori Provinciali INCA
Alle Zone INCA
Allo Dipartimento welfare e nuovi diritti CGIL
Ufficio Politiche della disabilità Cgil
Alle Categorie Nazionali

LORO SEDI

All. 3

Oggetto: Permessi e congedi per assistenza: circolari applicative delle nuove disposizioni.
Inps, messaggio n. 24705/2011 e circolare n. 171/2011
Inpdap, circolare n. 22/2011

Sommario: *Le disposizioni riguardano :*

Settore privato: - *il diritto del familiare al congedo straordinario e ai permessi della legge 104/1992, durante l'attività lavorativa del lavoratore disabile non deve essere escluso a priori;*

- *il diritto alla contemporanea fruizione dei permessi da parte del lavoratore con disabilità grave e del familiare lavoratore referente dell'assistenza;*

- *la modalità di presentazione telematica delle domande di congedo straordinario per assistenza.*

Comparto pubblico: *il calcolo della retribuzione e della contribuzione spettante al dipendente nel periodo di fruizione del congedo biennale per assistenza.*

Care compagne, cari compagni

L'art. 42 (c. 5) del dlgs 151/2001 e l'art. 33 della Legge 104/92 (cc. 3 e 6) dispongono in favore dei lavoratori, familiari di persone con grave disabilità, di poter beneficiare di un congedo straordinario o di tre giorni di permesso mensile.

Come ricorderete, molte delle problematiche emerse dopo le modifiche legislative sono legate alla modalità di utilizzo delle agevolazioni lavorative. Il messaggio dell'Istituto previdenziale privato ne affronta alcune.

1) lavoratore che presta assistenza ad una persona disabile che svolge attività lavorativa

Ricordiamo, su questo argomento, l'istanza di interpello dell'ISTAT (n. 30/2010) nella quale si chiedevano lumi sul diritto del lavoratore richiedente di usufruire del congedo straordinario retribuito nel caso in cui il familiare disabile svolga attività lavorativa (cfr. ns circ. n. 117/10).

Il Ministero del Lavoro, come noto, ha risposto che ritiene contrario allo spirito della legge, tendente a favorire una completa integrazione del disabile nella sfera lavorativa, porre un limite a tale diritto e pertanto, il diritto al congedo non può essere escluso a priori qualora il disabile svolga attività lavorativa ma é necessario valutare ogni situazione singolarmente.

L'Inps, sulla base del parere del Ministero, conferma che l'accompagnamento da e verso il posto di lavoro della persona disabile é considerata attività di supporto, pertanto consente al familiare che la svolge di usufruire del congedo straordinario o dei permessi mensili.

Va segnalato che, citando una recente nota del Dicastero del Lavoro, l'Istituto previdenziale precisa che nel valutare la domanda di permessi e di congedo presentata dal lavoratore che assiste, si devono considerare, oltre a quelle del disabile, anche le esigenze del datore di lavoro.

A nostro parere, pur sottolineando il principio che le norme sulla disabilità esprimono la volontà di tutelare principalmente la persona disabile e le sue esigenze, riteniamo che ciò non deve per forza confliggere con il rapporto di lavoro di chi lo assiste. Per questo pensiamo sia possibile ed auspicabile, salvo casi di reale impedimento e/o di gravità, che il lavoratore possa ragionevolmente bilanciare tali esigenze con quelle eventualmente avanzate dal datore di lavoro.

E' auspicabile che la contrattazione affronti tale problematiche al fine di indicare regole concordate e condivise.

In conclusione, l'Inps, con il messaggio n. 24705/11, accoglie le indicazioni ministeriali e rende nullo quanto disposto precedentemente, cioè che *"... i giorni di permesso dei due soggetti interessati devono essere fruiti nelle stesse giornate¹, ..."* poiché tale interpretazione sarebbe contraria allo spirito della norma stessa.

Pertanto, lo svolgimento di attività lavorativa da parte del disabile

a) non è più ostativa alla fruizione dei permessi o del congedo da parte del familiare

b) non é più necessario che le giornate di permesso siano coincidenti

2) Modalità di fruizione dei permessi

1 Circolare Inps n. 128/03, punto 6)

Un altro chiarimento riguarda la modalità di fruizione dei permessi da parte del lavoratore che assiste. La legge 104/92, così come modificata dal Collegato Lavoro (L. n. 183/2010) dispone, stabilendo il principio del **referente unico**, che “Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità”.

Il Ministero precisa che tale principio è riferito unicamente ai familiari che prestano assistenza al disabile, solo uno può fruire dei permessi. **Non è invece riferito al lavoratore con disabilità grave**, il quale, se così non fosse, perderebbe il suo diritto ai permessi (il diritto che gli proviene dall'essere un lavoratore disabile).

E' infatti necessario permettere al lavoratore disabile, in caso di bisogno, di usufruire dell'assistenza da parte di un familiare, ad esempio per essere accompagnato ad effettuare delle cure o terapie (ambedue i lavoratori -il disabile e il familiare- si assentano dal lavoro utilizzando i permessi della legge 104, il primo per effettuare la terapia ed il secondo per accompagnarlo).

Tale orientamento, che è strettamente conseguente a quello del punto precedente, rende **possibile la contemporanea fruizione dei permessi sia da parte del lavoratore disabile che del familiare deputato all'assistenza**.

3) Invio telematico della domanda di congedo

Come già sapete, a partire dal 1° gennaio 2012 l'Inps ha attivato la modalità di presentazione telematica anche delle domande di congedo straordinario ex art. 42 dlgs 151/2001.

E' previsto un **periodo transitorio, fino al 29 febbraio 2012**, nella quale le richieste in **forma cartacea** saranno considerate valide a tutti gli effetti di legge.

Per quanto riguarda la **documentazione da allegare**, utile al riconoscimento della prestazione, non autocertificabile e non già in possesso dell'Istituto, lo stesso dispone che “per il momento dovrà essere presentata in formato cartaceo alla struttura Inps (sportello o spedita per A/R) unitamente alla ricevuta dell'invio telematico della domanda”.

Pare perlomeno paradossale che mentre si avvia con tanto lustro la telematizzazione delle diverse procedure, non si sia trovata una soluzione diversa. Non possiamo fare a meno di notare che mentre si semplifica il lavoro per le sedi Inps, di pari passo, si complica quello del patronato e dei cittadini.

4) Circolare Inpdap n. 22/2011

La circolare, nella prima parte, illustra le novità contenute nel dlgs 119/11 relative alla fruizione del congedo straordinario per assistenza, già affrontate nella nostra circolare 89/2011.

Ci preme qui affrontare la seconda parte della circolare che riguarda la retribuzione percepita dal dipendente e la contribuzione accreditata durante il periodo di congedo.

Queste disposizioni sanciscono un cambiamento radicale nella definizione del trattamento retributivo e contributivo dei dipendenti pubblici qualora fruiscano del congedo

straordinario, omologando il settore pubblico a quello privato, percorso già iniziato con la certificazione telematica della malattia.

Indennità economica

Durante i periodi di congedo il dipendente ha diritto ad una indennità economica corrispondente all'ultima retribuzione percepita, con riferimento alle sole voci fisse e continuative.

Vengono di fatto escluse le voci relative alla presenza in servizio del dipendente (straordinario, premi di produttività, premio di risultato, ecc.).

L'indennità spetta fino all'importo complessivo massimo di euro **44.276,33** (anno 2011). La novità per i dipendenti pubblici riguarda il fatto che l'importo stabilito dalla norma è complessivo, cioè comprensivo anche della parte contributiva, diversamente da quanto fino ad ora operato dalle Amministrazioni pubbliche.

Per espressa previsione normativa, l'indennità in questione continua ad essere corrisposta dall'amministrazione, alla quale il dipendente inoltra la domanda di congedo.

Contribuzione

Durante il periodo di congedo, al dipendente pubblico viene accreditata la **contribuzione obbligatoria** a carico dell'amministrazione di appartenenza.

In questo caso, la differenza rispetto alle disposizioni che riguardano i lavoratori del settore privato è notevole. A quest'ultimo infatti viene invece accreditata la contribuzione figurativa a carico dell'ente previdenziale (Inps).

E' la stessa amministrazione che provvede a versare la contribuzione all'Inpdap sulla base della retribuzione spettante al dipendente. Il versamento contributivo riguarda la contribuzione utile al trattamento pensionistico, la gestione unitaria delle attività sociali e creditizie e l'assicurazione sociale vita.

Vale la pena richiamare che il trattamento indennitario non è assoggettato alla contribuzione TFS/TFR poiché il congedo non rileva ai fini di alcuna buonuscita, così come non è utile ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.

Relativamente a quest'ultimo aspetto, l'INPDAP, a supporto di questa disposizione, evidenzia la differenza fra il congedo straordinario (censura totale della prestazione lavorativa per periodi più o meno lunghi) e i riposi e permessi (assenze temporalmente assai limitate e brevi) che, invece, non riducono ferie e tredicesima.

Ricordiamo che per periodi di congedo non superiore a sei mesi, la legge prevede la possibilità di usufruire di permessi non retribuiti e di numero pari ai giorni di ferie maturati, secondo contratto, in analogo periodo di attività lavorativa.

Nel caso in cui il dipendente voglia utilizzare i permessi non retribuiti sostitutivi delle ferie, tali giorni non solo non sono retribuiti ma non sono neanche assoggettabili a contribuzione.

L'Inpdap segnala inoltre l'impossibilità di valorizzare con un accredito figurativo gli importi di retribuzione eccedenti il limite massimo imposto dalla normativa.

Ai fini del calcolo dell'indennità economica e del costo della copertura contributiva, ricordiamo che l'aliquota del comparto Stato é pari al 33%; pertanto, l'ammontare massimo dell'indennità da erogare si determina dividendo l'importo massimo previsto per il coefficiente 1,33 .

Il coefficiente per i dipendenti degli enti locali é invece pari a 1,3265.

Nelle tabelle sottostanti abbiamo indicato gli importi per gli anni 2011 e 2012 (indice ISTAT provvisorio pari al 2,6%).

Riteniamo che questa nuova procedura di calcolo si applichi dopo l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119, cioè a partire **dall' 11 agosto 2011**.

VALORI MASSIMI DELL'INDENNITA' ECONOMICA: STATO			
Anno	Importo complessivo annuo	Importo massimo annuo indennità	Costo copertura contributiva
2011	€ 44.276,33	€ 33.290,50	€ 10.985,83
2012	€ 45.427,53	€ 34.156,03	€ 11.271,50

VALORI MASSIMI DELL'INDENNITA' ECONOMICA: ENTI LOCALI			
Anno	Importo complessivo annuo	Importo massimo annuo indennità	Costo copertura contributiva
2011	€ 44.276,33	€ 33.378,30	€ 10.898,03
2012	€ 45.427,53	€ 34.246,15	€ 11.181,38

Amministrazioni pubbliche privatizzate

Come disposto dall'art. 20 della Legge 133/2008, i dipendenti delle Aziende privatizzate versano i contributi di maternità all'Inps, anche se hanno optato per il mantenimento dell'iscrizione all'Inpdap.

In conseguenza di tale norma, come già sapete, l'Inps eroga a questi lavoratori l'indennità collegata al congedo straordinario. La relativa contribuzione spettante, in questo caso, è figurativa (e a carico dell'Inps) e, pertanto, per questa categoria di lavoratori nessuna contribuzione è dovuta all'INPDAP.

Cari saluti

p./Il settore
(M. Patrizia Sparti – R. Scipioni)

p./il Collegio di Presidenza
(Franca Gasparri)