

Circolare INPDAP - 10 gennaio 2002, n. 2

"Testo unico decreto legislativo 26.3.2001 n.151, articolo 42 –

Congedo straordinario per assistenza portatori di handicap. Disposizioni modificative alla legge n.53/2000"

Con la circolare n. 49 del 27.11.2000, questo Istituto ha delineato gli aspetti più significativi della disciplina introdotta dalla legge 8 marzo 2000 n. 53, nota come la "legge sui congedi parentali", recante misure a sostegno della famiglia, della maternità e della paternità. Il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, pubblicato nella G.U. del 26.4.2001 n. 93/L, in esecuzione della delega contenuta nell'art.15 della già citata legge n. 53/2000, nell'intento di garantire, in materia, la coerenza logica e sistematica della complessa normativa vigente, reca, oggi, il testo unico delle disposizioni legislative riguardanti i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi o in affidamento

In tale ambito, l'articolo 42 del testo unico, in tema di riposi e permessi per l'assistenza di figli con handicap grave, ha richiamato e sostanzialmente confermato il preesistente quadro normativo di cui al comma 4 bis dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000 n. 53, così come introdotto dall'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000 n. 388 (legge Finanziaria 2001)

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 persone con handicap per le quali è stata accertata, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 104/92, da almeno cinque anni, 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 domanda deve essere inoltrata all'amministrazione od ente di appartenenza e gli interessati hanno diritto ad usufruirne entro sessanta giorni dalla richiesta

A) DESTINATARI

Hanno diritto al congedo i lavoratori pubblici che sono: Genitori, naturali o adottivi, di persone con handicap. Il periodo di congedo non può essere fruito contemporaneamente da entrambi i genitori, i quali devono comunque avere titolo al godimento dei benefici di cui all'articolo 33, commi 1, 2, 3 della citata legge 104/92. Se trattasi di figlio minorenni è senz'altro possibile fruire del beneficio in questione anche se l'altro genitore non lavora; nell'ipotesi di figlio maggiorenne, non è necessariamente richiesta la convivenza ma, in tal caso, occorre che l'assistenza sia prestata in via continuativa ed esclusiva dal richiedente (madre o padre che sia). Nell'ipotesi che l'altro genitore non lavori e vi sia convivenza con il figlio maggiorenne portatore di handicap, è necessario dimostrare l'impossibilità, da parte del genitore che non lavora, di prestare assistenza

Fratelli o sorelle (anche adottivi), in caso di decesso dei genitori, purché conviventi con il soggetto con handicap (ai fini della convivenza, non è rilevante che quest'ultimo sia maggiorenne o minorenne)

B) DURATA

Il periodo massimo di congedo (due anni) si applica complessivamente a tutti gli interessati, nell'arco della vita lavorativa di tutti, e può essere fruito alternativamente dagli aventi diritto

I periodi di congedo straordinario rientrano nel limite massimo dei due anni di congedo, anche non retribuito, che può essere richiesto da ogni lavoratore, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della legge 53/2000 "per gravi e documentati motivi familiari". I periodi eventualmente già fruiti dal dipendente a tale titolo devono quindi essere detratti dal limite dei due anni previsti per il congedo straordinario di cui trattasi. I periodi stessi sono, inoltre, incompatibili con la contemporanea fruizione dei permessi di cui alla legge 104/92, anche da parte dell'altro genitore

Nell'ipotesi di più figli con handicap, il beneficio spetta per ognuno di essi, con i limiti indicati per i benefici della legge 104/92, previa verifica (tramite accertamento sanitario) dell'impossibilità di assistenza degli stessi usufruendo di un solo congedo straordinario

Il beneficio non è riconoscibile nei periodi per i quali non è prevista attività lavorativa, come nel caso di part-time verticale.

C) TRATTAMENTO ECONOMICO

"Durante il/i periodo/i di congedo, frazionabile anche a giorni interi, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità, detta la legge di riforma, corrispondente all'ultima retribuzione percepita", cioè riferita all'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, sempreché la stessa, rapportata ad anno, sia inferiore o pari al limite complessivo massimo di 70 milioni. L'indennità è corrisposta dagli enti datori di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità

Nulla viene, quindi, innovato in materia di corresponsione delle retribuzioni che nel settore pubblico continuano ad essere erogate nei casi di astensione dal lavoro per maternità, secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva di lavoro, dall'amministrazione di appartenenza

La norma pone il limite max di 70 milioni nell'erogazione del trattamento economico, a cui viene commisurata la contribuzione figurativa. In ordine all'applicazione al settore pubblico del suddetto tetto retributivo, in considerazione delle peculiari disposizioni per gli iscritti all'INPDAP disciplinanti l'istituto della contribuzione figurativa, l'Istituto rimane in attesa dello scioglimento della riserva apposta dal Ministero del Lavoro al parere espresso in data 20.12.2001

Restano comunque ferme le disposizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi e da ogni altra disposizione

D) RIFLESSI PREVIDENZIALI

I periodi di congedo in oggetto sono valutabili per intero ai fini del solo trattamento di quiescenza

I contributi da versare a questo Istituto, nella fattispecie, dovranno essere commisurati alla retribuzione percepita. Soccorre, infatti, nella materia la normativa di cui al decreto legislativo 564/96, che, per quanto attiene i soli effetti pensionistici, reca disposizioni in tema di contribuzione figurativa. In particolare, l'art. 7 del decreto si evince chiaramente che gli enti e le amministrazioni di appartenenza sono comunque tenute al versamento dei contributi sulle retribuzioni di fatto corrisposte; in mancanza, ovvero in caso di riduzione del trattamento economico la retribuzione sarà calcolata per intero ai fini pensionistici, con onere a carico di questo Istituto. L'istituto della contribuzione figurativa, quindi, si applica solo se la retribuzione è mancante o ridotta

Il riferimento all'istituto della copertura figurativa, pertanto, contenuto nella norma, rapportato al tetto retributivo, non può che avere destinatari, datori di lavoro privati, iscritti alla gestione dell'A.G.O., sia ai fini assicurativi per le prestazioni di maternità che pensionistici

E, pertanto, a fronte di pagamento di retribuzioni nei casi di congedo tutelati dalla legge, devono essere versati i relativi contributi previdenziali.