

Cig e congedo straordinario disabili: l'Inps conferma le istruzioni ministeriali

Luca Vichi *Consulente aziendale in Trento*



L'Inps fa proprie le istruzioni fornite dal Ministero del lavoro sulla compatibilità tra il congedo straordinario ex art. 42, comma 5, Dlgs n. 151/2001 e la sospensione dell'attività lavorativa per cassa integrazione (sospensione totale o parziale) ovvero la riduzione dell'orario di lavoro in conseguenza della stipula di contratti di solidarietà

Inps

Msg. 25.11.2009, n. 27168

Il Ministero del lavoro, su apposita richiesta dell'Inps, ha fornito, con la risposta ad interpello n. 70/2009 (in *Guida al Lavoro* n. 41/2009, pag. 14), opportuni chiarimenti in materia di:

- *compatibilità* tra il congedo straordinario previsto dal comma 5, articolo 42, del Dlgs n. 151/2001 e la sospensione dell'attività lavorativa per cassa integrazione (sospensione totale o parziale) ovvero la riduzione dell'orario di lavoro in conseguenza della stipula di contratti di solidarietà (ai sensi della legge n. 863/1984 e della legge n. 236/1993);

- *retribuzione di riferimento* per il calcolo dell'indennità spettante al lavoratore durante il congedo straordinario nei casi di Cig a orario ridotto e riduzione d'orario per l'applicazione di contratti di solidarietà.

L'Inps, con il messaggio n. 27168 del 25 novembre 2009, fa proprie le indicazioni ministeriali riproponendo le conclusioni cui è pervenuto il ministero nella risposta citata.

Compatibilità tra congedo straordinario e sospensione dell'attività

In merito alla possibilità di fruizione del congedo straordinario in caso di sospensione dell'attività l'Inps, nel messaggio in commento, evidenzia, ribadendo quanto sostenuto dal Ministero del lavoro nella risposta ad interpello n. 70/2009, come lo svolgimento di attività lavorativa da parte del

richiedente il congedo «*costituisce presupposto indefettibile per ottenerne la fruizione*».

Ne consegue che:

- la domanda di congedo straordinario presentata **durante** un periodo di **sospensione totale** del rapporto di lavoro (per Cig a zero ore, ad esempio) non può essere soddisfatta, in quanto tale sospensione consente già di adempiere alle funzioni di cura e assistenza oggetto del congedo stesso;

- la domanda di congedo straordinario presentata **prima** che l'azienda abbia disposto il collocamento del personale in Cig (sia in Cig a zero ore che in Cig ridotta) risulta invece legittima. Il richiedente percepirà l'indennità Inps prevista dall'articolo 42 del Dlgs n. 151/2001 e non percepirà invece il contributo integrativo previsto per la cassa integrazione;

- la domanda di congedo straordinario presentata **durante** un periodo di **sospensione parziale** del rapporto di lavoro (Cig ridotta) risulta altrettanto legittima. In questa condizione il lavoratore percepirà sia l'indennità di Cig relativa alle ore di sospensione dell'attività lavorativa sia l'indennità per congedo straordinario, quantificata in modo proporzionale alla prestazione lavorativa con riferimento all'ultima retribuzione percepita, al netto del

trattamento integrativo.

L'Istituto, nel messaggio n. 27168/2009, non si esprime in modo esplicito con riferimento ai contratti di solidarietà, ma appare corretto ritenere, anche alla luce delle indicazioni fornite in merito alle modalità di quantificazione del parametro retributivo utile al calcolo dell'indennità per congedo straordinario, che a tale casistica possano applicarsi le medesime istruzioni previste per la Cig ridotta.

La quantificazione dell'indennità per congedo straordinario in caso di Cig ridotta e solidarietà

Come anticipato l'Istituto, nel messaggio n. 27168 del 25 novembre 2009, riprende le indicazioni ministeriali fornite nella risposta ad interpello an-

Anche per l'Inps l'indennità va parametrata alla retribuzione

Congedo straordinario



che con riferimento alle modalità di determinazione della retribuzione di riferimento per il calcolo dell'indennità per congedo straordinario ex comma 5, articolo 42, del Dlgs n. 151/2001.

Nei casi di sospensione parziale dell'attività lavorativa con intervento della cassa integrazione (Cig ad orario ridotto) e di riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione a seguito di sottoscrizione di contratti di solidarietà (ai sensi della legge n. 863/1984 e della legge n. 236/1993), Inps e Ministero del lavoro chiariscono come l'indennità

prevista per il congedo straordinario debba essere riparametrata con riferimento alla retribuzione corrisposta in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa, come avviene per i contratti di lavoro a tempo parziale (il messaggio rimanda alla circolare Inps n. 64/2001).

Per quanto attiene i contratti di solidarietà viene ulteriormente precisato come l'indennità per congedo straordinario debba essere riparametrata all'ultima retribuzione percepita, considerata decurtando, se erogato, il contributo statale.

Il testo del messaggio

Sono pervenute a questa Direzione centrale le seguenti richieste di chiarimenti circa la:

1) possibilità di fruire, durante un periodo di sospensione totale dell'attività lavorativa con intervento delle integrazioni salariali, del congedo straordinario previsto dall'articolo 42, comma 5, Dlgs n. 151/2001;

Inps - Messaggio 25 novembre 2009, n. 27168

Oggetto: Congedo straordinario ex art. 42, comma 5, Dlgs n. 151/2001 in corso di Cig

2) retribuzione di riferimento per calcolare la relativa indennità nei casi di congedo straordinario, nelle seguenti ipotesi:

a. sospensione parziale dell'attività lavorativa con intervento delle integrazioni salariali (cassa integrazione guadagni ad orario ridotto);

b. sospensione totale dell'attività lavorativa con intervento delle integrazioni salariali;

c. periodi di riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione a seguito di sottoscrizione di contratti di solidarietà ex articolo 1, legge n. 863/1984;

d. periodi di riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione sulla base di contratti di solidarietà stipulati ex articolo 5, comma 5, della legge n. 263/1993.

Sull'argomento il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, espressamente richiesto da questa Direzione, con interpello n. 70 del 12 ottobre 2009, ha fornito i criteri applicativi di seguito enunciati.

1) Dal quadro normativo di riferimento si evince che lo svolgimento dell'attività lavorativa da parte del richiedente il congedo straordinario, costituisce presupposto indefettibile per la fruizione del beneficio, in quanto la sospensione totale del rapporto di lavoro - come nel caso di Cig a 0 (zero) ore - consente già di adempiere alle funzioni di cura e di assistenza.

Pertanto, in caso di sospensione totale del rapporto di lavoro, non può essere avanzata alcuna richiesta di congedo straordinario.

Diversa è l'ipotesi in cui la domanda di congedo straordinario sia presentata prima che l'azienda abbia disposto il collocamento del personale dipendente in Cig, sia ridotta che a zero ore. In tal caso il richiedente ha diritto a fruire del congedo straordinario e a percepirla la relativa indennità così come previsto dall'articolo 42, comma 5, del Dlgs n. 151/2001.

In tali casi il lavoratore non sarà interessato dalla sospensione dell'attività lavorativa o dalla riduzione di

orario per Cig e non percepirà il contributo integrativo previsto per la Cig stessa.

Nel caso, invece, di presentazione della domanda durante la sospensione parziale dell'attività lavorativa con intervento delle integrazioni salariali, il lavoratore continua a ricevere il trattamento di integrazione salariale relativamente alle ore di riduzione dell'attività lavorativa (Cig), percependo anche l'indennità per congedo straordinario, in relazione alla prestazione lavorativa svolta. In tal caso, l'indennità va calcolata con riferimento all'ultima retribuzione percepita, al «netto» del trattamento integrativo.

2) Per il parametro retributivo da prendere a base per il calcolo della misura dell'indennità per congedo straordinario, secondo il parere espresso dal Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali con l'interpello sopraindicato, vale il principio per cui la misura dell'indennità prevista dall'articolo 42, comma 5, Dlgs n. 151/2001 deve essere parametrata sulla retribuzione corrisposta in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa, così come nel caso di contratto part-time (circolare n. 64/2001).

Analoga è la modalità di calcolo nel caso di sottoscrizione, da parte dell'azienda, di un contratto di solidarietà con riduzione dell'orario di lavoro (articolo 1, legge n. 863/1984 e articolo 5, comma 5, legge n. 236/1993).

In tal caso, quindi, l'indennità per congedo straordinario deve essere parametrata all'ultima retribuzione percepita, decurtata, eventualmente, del contributo statale se già erogato.