

**CONGEDO STRAORDINARIO DEI LAVORATORI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO:
PRECISAZIONI INPS SUI CRITERI DI COMPUTO DEL RATEO DELLA TREDICESIMA E DELLA
QUATTORDICESIMA MENSILITÀ NEL CALCOLO DELL'INDENNITÀ**

Con il messaggio n. 30 del 4 gennaio 2024 l'INPS, anche a fronte delle richieste di chiarimenti pervenutegli, ha fornito le precisazioni sotto riportate in ordine ai criteri di computo del rateo della tredicesima e della quattordicesima mensilità nel calcolo dell'indennità per il congedo straordinario (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 13/2023 e 32/2022), ex art. 42, commi 5 e seguenti, del decreto legislativo n. 151/2001^(*).

L'istituto del congedo straordinario, disciplinato dall'art. 42 del d.lgs. n. 151/2001, così come modificato dall'art. 4 del d.lgs. n. 119/2011, prevede che: *“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 [...]”*.

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 [...]”.

«Il comma 5-ter del citato articolo 42, nel prevedere la misura dell'indennità e nel parametrare la stessa all'ultima retribuzione, riferita al periodo lavorato, la circoscrive ai soli compensi fissi e continuativi escludendo, quindi, gli elementi variabili come quelli collegati alla presenza.

Al riguardo, con la circolare n. 32 del 6 marzo 2012, al paragrafo 3.4, è stato precisato che *“l'indennità, pertanto, 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 [...] i periodi di congedo straordinario non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima e trattamento di fine rapporto, ma, essendo coperti da contribuzione figurativa, sono validi ai fini del calcolo dell'anzianità assicurativa”*.

L'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo n. 151/2001, nella formulazione antecedente alla modifica intervenuta a opera dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 119/2011, prevedeva che *“[...] durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa”*.

In vigore dell'originaria disposizione, con la circolare n. 64 del 15 marzo 2001, è stato precisato che l'indennità deve essere commisurata all'importo dell'ultima retribuzione percepita, comprensiva del rateo della tredicesima mensilità e delle altre mensilità aggiuntive, quali gratifiche, indennità, premi, ecc.

L'attuale comma 5-ter del citato articolo 42 fa riferimento oltre che all'ultima retribuzione, anche *“alle voci fisse e continuative del trattamento”*. Non essendo mutata la natura delle mensilità suppletive, si conferma l'interpretazione fornita sul punto nella citata circolare n. 64/2001.

Al riguardo, si precisa che la tredicesima mensilità trova fondamento normativo nel decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 25 ottobre 1946, n. 263, che all'articolo 7, primo

comma, prevede che ai dipendenti statali è concessa *“a titolo di gratificazione, una tredicesima mensilità da corrispondersi alla data del 16 dicembre di ogni anno, ovvero il precedente giorno feriale qualora detta data cada in giorno festivo”*.

Tale *“gratificazione”* ha nel tempo assunto diverse caratteristiche poiché, oltre a essere un emolumento fisso e ricorrente - non essendo più legato a fattori eventuali quali la meritevolezza - viene corrisposta in un determinato periodo dell'anno a tutti i dipendenti pubblici e, in forza della normativa contrattuale collettiva, ai dipendenti privati.

Anche la giurisprudenza amministrativa (cfr. Consiglio di Stato, Sez. VI, 2 settembre 1987, n. 658), che si è pronunciata sulla natura della tredicesima mensilità, ha infatti affermato che la stessa costituisce oggi un emolumento corrente fisso di natura non diversa dello stipendio e viene corrisposta a fine anno a tutti gli impiegati indipendentemente dal merito.

Parimenti si è espresso il Ministero dell'Economia e delle finanze che, nel richiamare l'orientamento espresso dalla Ragioneria generale dello Stato, ha ritenuto il rateo di tredicesima quale voce fissa e continuativa maturata mensilmente e come tale computabile nella base per il calcolo del congedo straordinario (cfr. il messaggio NoiPA/M.E.F. n. 077/2014 del 13 giugno 2014).

L'indirizzo interpretativo della Ragioneria generale dello Stato è, infatti, nel senso di ritenere che *“l'esplicita previsione della non utilità del periodo di congedo ai fini della tredicesima mensilità sia stata introdotta dal legislatore per evitare una doppia corresponsione del citato emolumento”*.

Per quanto sopra rappresentato, si conferma l'interpretazione fornita dall'Istituto sull'argomento con le circolari n. 64/2001 e n. 32/2012.

Conseguentemente, durante il periodo di congedo straordinario indicato in oggetto, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione che precede il congedo stesso, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento (comprensiva del rateo della tredicesima mensilità, nonché delle altre mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità, premi, ecc.), esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione. Il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa».

(*) **Decreto legislativo 26/3/2001 n. 151**

Art. 42 Riposi e permessi per i figli con handicap grave (legge 8 marzo 2000, n. 53, articoli 4, comma 4-bis, e 20)

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.

2. Il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, è riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravità, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

3. **COMMA ABROGATO DALLA L. 4 NOVEMBRE 2010, N. 183.**

4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

5. Il coniuge convivente di soggetto con disabilità 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 all'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro trenta giorni dalla richiesta. Al coniuge convivente sono equiparati, ai fini della presente disposizione, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, e il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della medesima legge. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, hanno 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 delle sorelle conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, ha diritto a fruire del congedo il parente o l'affine entro il terzo grado convivente. Il diritto al congedo di cui al presente comma spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

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 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.

6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.