Studio BBM Associati

# LEGGE 104 – CONGEDO STRAORDINARIO – INDENNITA’ – FERIE – RIENTRO ANTICIPATO

N. 115 | 19 Giugno 2023 | Paghe e lavoro

**DMZ AGGIORNA N. 115 DEL 19 GIUGNO 2023**

Nel DMZ aggiorna di oggi continuiamo ad esaminare il tema del congedo straordinario, con particolare riguardo alla misura dell’indennità, le ferie durante il congedo e il rientro anticipato.

**Misura dell’indennità**

L’indennità è corrisposta nella misura dell’ultima retribuzione percepita, cioè quella relativa all’ultimo mese di lavoro precedente il congedo. Ai fini del calcolo sono compresi anche:

- i ratei di tredicesima mensilità;
- eventuali altre mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità, premi, ecc., purché tale retribuzione rapportata ad un anno sia inferiore o pari al limite stabilito da apposita Circolare INPS. I periodi di congedo straordinario sono coperti da contribuzione figurativa.

L’indennità per il congedo straordinario richiesto durante la sospensione parziale dell’attività lavorativa con intervento della Cassa Integrazione Guadagni (CIG a orario ridotto) va calcolata con riferimento all’ultima retribuzione percepita, al netto del trattamento integrativo. Lo stesso vale anche per un contratto di solidarietà con riduzione dell’orario di lavoro.

Il periodo di fruizione del congedo straordinario è coperto da contribuzione figurativa valida per il diritto e per la misura della pensione.

Per i congedi fruiti a settimane intere o a giornate, l’importo della retribuzione figurativa non può superare rispettivamente quello massimo settimanale o giornaliero.

I datori di lavoro devono determinare il periodo massimo fruibile dagli interessati, tenendo in considerazione gli eventuali periodi di congedo già richiesti.

L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo rivalutato annualmente sulla base delle variazioni ISTAT.

**Ferie**

Durante il congedo straordinario non si maturano ferie, tredicesima, quattordicesima, né TFR. Quindi, non svolgendo alcuna attività lavorativa, non si matura alcuno di questi elementi.

Durante il congedo straordinario l'azienda non può licenziare il lavoratore per il semplice fatto che è assente; pertanto, si ha diritto a mantenere il proprio posto di lavoro. Tuttavia, il licenziamento è ammesso per tutti i classici motivi previsti per i lavoratori.

Dunque, è possibile il licenziamento in caso di crisi aziendale, per giusta causa e in tutti gli altri casi previsti per un lavoratore dipendente.

**Rientro anticipato**

Può capitare che vengano meno le motivazioni per cui si è in congedo. Caso frequente è quello del decesso del disabile che si accudisce.

Per rientrare al lavoro, bisogna chiaramente avvisare prima di tutto il datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, affinché possa organizzarsi per il rientro del lavoratore. Se per il datore di lavoro non ci sono problemi, il rientro al lavoro può anche essere immediato.

Per i dipendenti pubblici, occorre avvisare l'amministrazione. Il responsabile del personale provvede ad autorizzare il rientro del lavoratore (occorre dunque una specifica autorizzazione). Per i docenti, probabilmente, la scuola ha assunto un supplente: quest'ultimo rimane in carica fino al termine del suo contratto; quindi, il rientro del lavoratore non permette il licenziamento.

Nel DMZ Aggiorna di domani si concluderà il tema sui congedi straordinari.

Lo Studio resta a completa disposizione

Scarica il PDF originale

---

Versione online: https://bbmassociati.it/newsletter/legge-104-congedo-straordinario-indennita-ferie-rientro-anticipato/