

# Italinforma

n. **8|9** / anno VII / agosto-settembre 2018

IL PATRONATO DEI CITTADINI  
Via Castelfidardo 43/45 - 00185 Roma  
Tel: 06. 85 23 31 | Fax: 06. 85 23 34 88  
informazioni@pec.italuil.it | www.italuil.it

ITALINFORMA - PERIODICO TELEMATICO  
Iscrizione Tribunale Civile di Roma n. 301/2011  
Direttore Responsabile: Antonio Passaro  
Direzione e redazione: Via Castelfidardo 43/45 - 00185 Roma

## FORMAZIONE SPECIALISTICA: UN IMPEGNO E UN VALORE AGGIUNTO

### Intervista al Direttore generale Itai Maria Candida Imburgia

Dopo la breve pausa estiva, anche l'attività dell'Ital è ripresa a spron battuto. Focalizziamo la nostra attenzione su tre eventi che hanno rappresentato un vero e proprio valore aggiunto per il nostro Patronato e che hanno coinvolto molti dirigenti, operatori e anche vertici sindacali, in particolare in merito a progetti formativi. Ne parliamo con il Direttore generale, Maria Candida Imburgia.

**Direttore, andiamo per ordine cronologico e iniziamo dal corso di formazione riservato ai nuovi Operatori Locali di Progetto del Servizio Civile. Si tratta di un'opportunità per le nuove generazioni e, al contempo, di un valore per la collettività...**

Non vi è dubbio. Consentire ai giovani di svolgere il servizio civile continua a essere un impegno strategico per l'Ital. I giovani, però, hanno bisogno di strumenti e, soprattutto, di conoscenze per svolgere al meglio il loro lavoro. Questi operatori, in particolare, dovranno sostenere e aiutare i loro più giovani colleghi in un impegno socialmente molto importante.

#### Qual è il ruolo di un Oip?

Il ruolo di un Operatore locale di progetto è indispensabile non solo per offrire ai ragazzi conoscenze specifiche in merito al progetto sul quale sono impegnati, ma anche per accompagnarli quotidianamente nell'attività che svolgono per il nostro Istituto a favore di tutti i cittadini. Peraltro, il servizio civile rappresenta un valore aggiunto per l'Ital e, grazie a questo impegno, le nostre sedi diventeranno sempre più spazi aperti al territorio.

**Altro importante appuntamento è stato quello, ormai trimestrale, riservato ai Coordinatori regionali. Sono stati affrontati molti argomenti: dall'immigrazione alla salute e sicurezza, dalla previdenza alla formazione, dalla disoccupazione alla privacy, con una particolare attenzione anche alle questioni organizzative. Quali sono stati il senso e l'obiettivo di questo incontro?**

La riunione è servita per impostare il lavoro per gli imminenti mesi autunnali, tradizionalmente densi di impegni e di scadenze importanti. La socializzazione delle problematiche, da un lato, e l'indicazione delle linee guida per affrontare e risolvere le pratiche più complesse, dall'altro, rappresentano il miglior metodo per rendere più efficiente la nostra attività quotidiana. Abbiamo concentrato la nostra attenzione tra le altre cose, sulla gestione delle domande Naspi, oltretutto sulle nuove disposizioni introdotte in materia di flessibilità previdenziale. Lavoro e pensioni sono i due temi clou per i quali l'attività di tutela e assistenza diventa essenziale, ai fini della fruizione dei relativi diritti. Abbiamo parlato, inoltre, delle nuove norme sulla privacy e delle questioni attinenti alla consultazione dei legali. ▶



#### ASSISTENZA

**Il congedo straordinario per assistenza disabili è irrilevante per l'indennità di maternità**

**Maternità: domande on line di riposi per allattamento e di assegno di maternità dello Stato**

**Riposi giornalieri al padre lavoratore dipendente quando la madre è lavoratrice autonoma**

**Chiarimenti dell'INPS sui permessi legge 104 e cumulabilità con il congedo straordinario**

**Licenziamento legittimo quando si abusa dei permessi legge 104**

#### LAVORO

**Superamento del periodo di comporta e licenziamento**

#### SALUTE E SICUREZZA

**Indennizzabilità dell'infortunio in itinere in bicicletta**

**Rivalutazione dell'assegno di incollocabilità**

**Rivalutazione delle prestazioni economiche per infortuni e malattia e per danno biologico**

**◀ C'è stato un confronto anche su alcune questioni più di carattere interno e organizzativo?**

Sì, abbiamo analizzato l'andamento dell'attività dell'Ital, non solo per sottolineare gli ottimi risultati conseguiti, ma anche per analizzare quegli aspetti, quali ad esempio il Progetto Form@, sui quali è necessario ottenere miglioramenti. Questi confronti servono, infatti, anche per individuare le criticità e per approntare i correttivi utili al miglioramento del servizio che l'Ital offre a tutte le persone bisognose del nostro aiuto.

**Il mese di settembre, infine, si è chiuso con una tre giorni dedicata ai temi della previdenza per i lavoratori dello spettacolo e degli sportivi professionisti. Perché l'Ital dedica grande attenzione a questioni così specifiche?**

L'Ital ha deciso di organizzare corsi di formazione specialistici rivolti ai propri operatori che sul territorio si occupano anche di particolari settori previdenziali. Si è trattato del secondo appuntamento dell'anno riservato a materie specifiche: il primo aveva riguardato la previdenza dei militari, mentre il terzo si concentrerà sul sistema previdenziale dei marittimi. Abbiamo fatto questa scelta perché vogliamo formare delle vere e proprie eccellenze anche in materie particolarmente complesse e delicate. In questo modo, l'Ital avrà operatori sempre più qualificati per offrire assistenza e tutela a tutti i lavoratori e a tutti i pensionati, qualunque sia la loro categoria di riferimento. Io credo fermamente nella sinergia tra il Patronato e le categorie della Uil, perché con il confronto quotidiano e con il dialogo si può dare un servizio migliore al cittadino, sia come patronato che come sindacato.

## ASSISTENZA

**Il congedo straordinario per assistenza disabili è irrilevante per l'indennità di maternità**

L'indennità di maternità è concessa anche quando la lavoratrice abbia fruito del congedo straordinario di oltre sessanta giorni per l'assistenza a un familiare disabile, in quanto nel calcolo dei 60 giorni, tra l'inizio dell'assenza e l'inizio dell'astensione obbligatoria, non si tiene conto, così come avviene nei casi di malattia e infortunio, anche dei giorni di congedo straordinario per l'assistenza al coniuge o a un figlio.

Lo stabilisce la Corte Costituzionale con la sentenza n. 158/2018, depositata il 13 luglio, con la quale dichiara l'illegittimità dell'art. 24, comma 3, T.U. sulla maternità n. 151/2001, nella parte in cui non esclude dal computo dei 60 giorni immediatamente antecedenti all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro il periodo di congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, del T.U. n. 151/2001, di cui la lavoratrice gestante abbia fruito per assistere un familiare.

Si ricorda che l'art. 24 citato riconosce l'indennità giornaliera di maternità anche alle lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, purché "tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni".

Lo stesso articolo non tiene conto tuttavia nel computo dei sessanta giorni delle assenze dovute a malattia o a infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti assicuratori, né del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità, né del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

La disposizione censurata non prevedeva tra le deroghe al termine dei 60 giorni anche le assenze per assistere il coniuge o il figlio disabili, in forza del congedo straordinario retribuito, ora riconosciute dalla Consulta.

I Tribunali di Torino e di Trieste nel sollevare questioni di legittimità costituzionale dell'art. 24, dopo aver posto in risalto la specifica funzione dell'indennità di maternità, volta a tutelare la salute della donna e del nascituro e a evitare ogni pregiudizio connesso alla libera scelta della maternità, argomentano che il diniego dell'indennità di maternità, quando siano trascorsi più di sessanta giorni tra l'inizio della fruizione del congedo straordinario per l'assistenza al coniuge o a un figlio, disabili gravi, e l'inizio del periodo di congedo di maternità, vanifica la speciale protezione della maternità garantita dagli artt. 31 e 37 della Costituzione.

Pertanto – si legge nella sentenza – *“la tutela della maternità e la tutela del disabile, pur con le peculiarità che le contraddistinguono, non sono antitetiche, proprio perché perseguono l'obiettivo comune di rimuovere gli ostacoli che impediscono il pieno sviluppo della persona umana (art. 3, secondo comma, Cost.). Per questi particolari vincoli di solidarietà, connessi alla cura del coniuge o del figlio disabili si impone l'estensione della deroga sancita dall'art. 24, comma 3, D.Lgs. n. 151 del 2001”*.

---

## **Maternità: domande on line di riposi per allattamento e di assegno di maternità dello Stato**

L'INPS nel proseguire nel processo di telematizzazione dei servizi, con il messaggio n. 3014 del 27 luglio 2018, comunica l'applicazione dell'invio telematico per le domande di riposi giornalieri per allattamento e per l'assegno di maternità dello Stato, sino ad oggi presentate in modalità cartacea.

### **Riposi giornalieri per allattamento**

Questi permessi orari sono riconosciuti alle lavoratrici madri dipendenti in caso di parto, adozione e/o affidamento durante il primo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato. Hanno la durata di due ore al giorno, se l'orario contrattuale è pari o superiore alle sei ore giornaliere; di un'ora se l'orario è inferiore alle sei ore giornaliere.

I riposi giornalieri sono riconosciuti al padre lavoratore dipendente nei seguenti casi: morte o grave infermità della madre; abbandono del figlio da parte della madre; affidamento esclusivo del figlio al padre richiedente; madre lavoratrice non avente diritto ai riposi (ossia lavoratrice parasubordinata, autonoma, libera professionista, a domicilio, domestica); madre casalinga; rinuncia della madre, lavoratrice dipendente.

In caso di parto o adozione e/o affidamento plurimi i riposi sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere riconosciute al padre anche durante i periodi di congedo di maternità, o nel teorico periodo di trattamento economico spettante alla madre dopo il parto o adozione e/o affidamento, e di congedo parentale della madre.

La domanda di riposi giornalieri della madre lavoratrice dipendente deve essere presentata esclusivamente al datore di lavoro, mentre la domanda del padre deve essere presentata anche all'INPS entro il termine di prescrizione di un anno. Nei casi di pagamento diretto la domanda delle lavoratrici deve essere inoltrata anche all'Istituto.

È previsto un periodo transitorio di tre mesi dalla data di pubblicazione del messaggio, durante il quale sarà possibile l'invio delle domande mediante le tradizionali modalità, al termine del quale le domande dovranno essere presentate esclusivamente in via telematica attraverso uno dei canali messi a disposizione dall'Istituto o avvalendosi dei servizi dei Patronati.

### **Assegno di maternità a carico dello Stato**

Questo assegno, per lavori atipici e discontinui, è una prestazione a carico dello Stato erogata dall'INPS per ogni figlio nato o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione.

Anche in questo caso è previsto un periodo transitorio di tre mesi dalla data di pubblicazione del messaggio, durante il quale sarà ancora possibile l'invio delle domande mediante le tradizionali modalità.

---

## **Riposi giornalieri al padre lavoratore dipendente quando la madre è lavoratrice autonoma**

Il padre lavoratore dipendente può usufruire dei riposi giornalieri sino al compimento di un anno di età del figlio, anche se la madre, lavoratrice autonoma, stia godendo del trattamento di maternità nei tre mesi successivi al parto.

Lo precisa la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 22177 del 12 settembre 2018, richiamando l'art. 40 del D.Lgs. 151/01, che elenca le varie ipotesi per le quali il padre lavoratore dipendente ha diritto ai permessi. Tra queste: "in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga" e "nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente".

Contrariamente a quanto sostenuto dall'INPS, la Suprema Corte ritiene che l'alternatività sia richiesta solo nel primo caso (in presenza di lavoratrice dipendente), mentre la formulazione "nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente" consente il diritto del padre anche nel periodo di fruizione dell'indennità di maternità da parte della madre, non essendo gli stessi permessi legati alla condizione che la madre non se ne avvalga.

Nel caso in esame si discute proprio di una questione giuridica ovvero del cumulo dei benefici in oggetto. Da tenere presente che la lavoratrice autonoma può tornare al lavoro anche se stia percependo il trattamento di maternità.



- ◀ Per la Corte di Cassazione è ammissibile il loro cumulo e ne spiega chiaramente il motivo. Tale modalità di godimento del diritto del padre trova giustificazione nella diversa condizione lavorativa della lavoratrice autonoma, la quale, da una parte, prevede una differente tutela economica rispetto a quella garantita alla lavoratrice dipendente e dall'altra, consente alla stessa di rientrare al lavoro in ogni momento, subito dopo il parto, e dunque anche mentre sta fruendo dell'indennità di maternità, la cui fruizione non è per legge incompatibile con la ripresa dell'attività lavorativa.

Si tratta di due diverse discipline e non rileva pertanto sul piano normativo quando, nel singolo caso concreto, la lavoratrice autonoma abbia ripreso effettivamente il lavoro, né se il godimento dei due benefici in capo ai distinti beneficiari si sia sovrapposto in tutto o solo in parte nel medesimo periodo previsto dalla legge.

Questa interpretazione della norma permette al padre di fruire dei permessi nell'interesse stesso del bambino e delle sue necessità di un maggior apporto sul piano materiale e psicologico, anche se la madre stia godendo dell'indennità di maternità.

---

## **Chiarimenti dell'INPS sui permessi legge 104 e cumulabilità con il congedo straordinario**

Ancora chiarimenti sulle modalità di fruizione dei permessi ai sensi dell'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/92 e del congedo straordinario retribuito di cui all'articolo 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001.

In particolare, l'INPS, con il messaggio n. 3114 del 7/8/2018, fornisce alcune precisazioni riguardo i tre giorni di permesso mensile che possono essere fruiti in corrispondenza di un turno di lavoro da effettuare nella giornata festiva o di notte. Il permesso fruito va considerato pari ad un solo giorno di permesso.

Nel messaggio si evidenzia che l'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992 prevede la fruizione dei permessi mensili retribuiti "a giornata", indipendentemente, cioè, dall'articolazione della prestazione lavorativa nell'arco delle 24 ore o della settimana e dal numero di ore che il dipendente avrebbe dovuto concretamente effettuare nel giorno di interesse.

Il messaggio, inoltre, riporta vari casi di rapporto di lavoro per cui i giorni di permesso vanno riproporzionati secondo le formule indicate.

Infine, l'INPS tratta del cumulo tra il congedo straordinario (art. 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001) e i permessi legge 104, precisando che è possibile cumulare nello stesso mese, purché in giornate diverse, i periodi di congedo con i permessi (3 giorni di permesso mensili, prolungamento del congedo parentale e ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale), senza necessità di ripresa dell'attività lavorativa tra la fruizione dei due benefici.

Si precisa comunque che la fruizione dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale stesso deve, invece, intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese (cfr. circ. INPS n. 155/2010, par. 2.2).

---

## **Licenziamento legittimo quando si abusa dei permessi legge 104**

La Corte di Cassazione, con la sentenza numero 18293/2018, ha confermato il licenziamento disciplinare di una lavoratrice per aver abusato del diritto ai permessi di cui all'art. 33 della legge n.104/1992, e non aver risposto alle richieste della Società datrice di lavoro di conoscere le modalità con cui aveva fruito dei permessi.

In particolare, la dipendente aveva fornito risposte evasive alle richieste della Società di sapere se si fosse allontanata dall'abitazione della propria madre, per assistere la quale aveva fruito di una giornata di permesso, per recarsi con la propria famiglia in una nota località turistica.

Non è la prima volta che la Cassazione si pronuncia sulla legittimità del licenziamento per abuso dei permessi legge 104, ritenendo la sanzione irrogata dal datore di lavoro proporzionata alla condotta *"indicativa di un sostanziale e reiterato disinteresse del lavoratore al rispetto delle esigenze aziendali e dei principi generali di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto"*.



- ◀ Si ricorda che la Corte con sentenza n. 54712 del 23/12/2016, nel confermare la condanna per truffa di una lavoratrice che aveva utilizzato i permessi retribuiti, non per assistere la madre disabile ma per motivi del tutto personali (una vacanza), ha offerto nel contempo una interpretazione “estensiva” della norma, affermando che l’assistenza al disabile non debba essere prestata per tutta la giornata, ma è sufficiente che venga attuata con modalità costanti e con quella flessibilità che tenga conto anche dei bisogni e delle esigenze del lavoratore.

L’abuso dei permessi resta comunque punibile, con il rischio per il lavoratore di essere licenziato.

## LAVORO

### Superamento del periodo di comportamento e licenziamento

La Cassazione, con la sentenza n. 21192 del 27/8/2018, ritiene illegittimo il licenziamento di una lavoratrice per superamento del periodo di comportamento, qualora il datore di lavoro non abbia tenuto conto della richiesta dell’interessata di prorogare ulteriormente il periodo assenza, come previsto dal CCNL.

Il caso sul quale la Corte è stata chiamata a pronunciarsi riguarda la dipendente di un ente locale che aveva chiesto appunto di avvalersi dell’ulteriore periodo di assenza che la contrattazione subordina all’espletamento di una visita medica sulla gravità delle condizioni di salute, senza ottenere alcun riscontro dalla parte datoriale.

La Suprema Corte conferma la sentenza della Corte di appello, secondo la quale in casi particolarmente gravi (come quello di specie), vi è un vero e proprio obbligo dell’Amministrazione di sottoporre a visita l’interessato, a mezzo della commissione medica, a pena di vedersi annullato il licenziamento del dipendente.

## SALUTE E SICUREZZA

### Indennizzabilità dell’infortunio in itinere in bicicletta

L’infortunio occorso al lavoratore, durante il tragitto in bicicletta per raggiungere il posto di lavoro, deve essere indennizzato dall’INAIL quando il suo uso è da ritenersi necessitato, come quello del mezzo privato.

Lo ha stabilito la Corte di Cassazione, con la sentenza numero 21516/2018, riguardo il ricorso di un lavoratore contro la decisione dell’INAIL che gli aveva negato il riconoscimento dell’indennizzo. La Corte di Appello, nel respingere la domanda, aveva ritenuto che l’uso del mezzo privato non fosse “necessitato”, pur a fronte della mancanza di mezzi pubblici e delle condizioni fisiche che rendevano la deambulazione faticosa, disagiata e scarsamente tollerata. Da tenere presente che le vicende oggetto di causa sono precedenti alla legge n. 221/2015 che ha ritenuto l’uso della bici sempre necessitato.

La Suprema Corte accoglie il ricorso del lavoratore ritenendolo fondato: la sentenza impugnata infatti aveva dato un’inadeguata interpretazione della nozione di “utilizzo necessitato” del mezzo privato di cui all’art. 210 del T.U. 1124/1965, in quanto premesso che era pacifica l’insussistenza di mezzi pubblici (abitazione/ luogo di lavoro), riteneva che l’uso del mezzo privato (la bicicletta) non fosse necessitato in presenza di problemi di deambulazione.

È proprio su questo requisito che la Cassazione ribadisce che per “necessità” non si devono intendere soltanto le situazioni in cui l’*impossibilità sia assoluta*, ma, alla luce dei principi di tutela della dignità della persona e della salute, anche quelle in cui la deambulazione sia “motivo di pena ed eccesso di fatica, oltre che di rischio per l’integrità psicofisica”.

Si legge nella sentenza che l’uso della bicicletta per il tragitto luogo di lavoro abitazione può essere consentito secondo un canone di *necessità relativa*, ragionevolmente valutato in relazione al costume sociale, anche per assicurare un più intenso rapporto con la comunità familiare, e per tutelare l’esigenza di raggiungere in modo riposato e disteso i luoghi di lavoro in funzione di una maggiore gratificazione dell’attività svolta.

Ricorda la Cassazione che l’art. 5, comma 5, L. 221/2015, norma integrativa dell’art. 210 del T.U. n. 1124/65, entrata in vigore successivamente alla causa in esame, stabilisce che “l’uso del velocipede, come definito ai sensi dell’articolo 50 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni, deve, per i positivi riflessi ambientali, intendersi sempre necessitato”.

In sostanza, dal 2/2/2016 data di entrata in vigore della legge n. 221, l'infortunio verificatosi durante il tragitto di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, se avvenuto in bicicletta, è indennizzabile dall'INAIL, proprio perché è da considerarsi mezzo pubblico e non mezzo privato il cui uso è "sempre necessitato".

---

## Rivalutazione dell'assegno di incollocabilità

L'INAIL con la circolare n. 33 del 8/8/2018 comunica l'importo mensile dell'assegno di incollocabilità, con decorrenza dal 1° luglio 2018, rivalutato nella misura di Euro 259,21, sulla base della variazione dei prezzi al consumo intervenuta tra il 2016 e il 2017, pari a 1,10%.

Alle operazioni di conguaglio provvederà direttamente la Direzione centrale con il pagamento del rateo di ottobre 2018.

Si ricorda che l'assegno di incollocabilità viene corrisposto mensilmente dall'INAIL agli invalidi del lavoro in presenza dei seguenti requisiti:

- impossibilità ad essere collocato in qualsiasi settore lavorativo;
- grado di inabilità, provocato da infortuni sul lavoro o malattia professionale, non inferiore al 34%, secondo le tabelle del T.U. 1124/65, per gli eventi accaduti prima del gennaio 2007;
- menomazione dell'integrità psicofisica di grado superiore al 20%, secondo le tabelle del D.Lgs. n. 38/2000, per eventi verificatisi dal 1° gennaio 2007 (legge finanziaria 2007).

L'assegno decorre dal mese successivo alla presentazione della richiesta.

L'importo è rivalutato di anno in anno con decreto del Ministero del Lavoro.

---

## Rivalutazione delle prestazioni economiche per infortuni e malattia e per danno biologico

Il Ministero del lavoro ha pubblicato il 23 agosto 2018 i quattro decreti riguardanti la rivalutazione, nella misura dell'1,10%, delle prestazioni economiche per infortunio sul lavoro e malattia professionale per i settori industria, compreso quello marittimo, agricoltura, medici radiologi e tecnici sanitari di radiologia medica autonomi, con decorrenza 1° luglio 2018.

Riportiamo alcuni degli importi.

Per il **settore industria** la retribuzione media giornaliera risulta pari a euro 77,97, la retribuzione annua minima è di euro 16.373,70 e la retribuzione annua massima di euro 30.408,30. Si precisa che le rendite ai superstiti di lavoratori dell'industria deceduti dal 1° gennaio 2014 sono calcolate sul massimale di euro 30.408,30 (legge di stabilità 2014).

Sono indicati inoltre i massimali retributivi per i marittimi, nonché l'importo dell' "**assegno per l'assistenza personale continuativa**" di euro 539,09, quello dell'**assegno "una tantum" ai superstiti** di euro 2.160, per entrambi i settori industriale e agricolo, e gli importi degli assegni continuativi mensili per il settore industria e agricoltura.

### Rivalutazione danno biologico

Al via, sempre dal 1° luglio 2018, anche la prima rivalutazione degli importi delle prestazioni economiche per danno biologico nella misura del 1,10%. Lo prevede il decreto del Ministero del lavoro del 19 luglio scorso.

Si ricorda che la legge di stabilità 2016 ha introdotto dal 2016 un sistema di rivalutazione automatica degli importi degli indennizzi, come più volte sollecitato dai Patronati e dalle stesse Confederazioni, non solo in via straordinaria come previsto negli anni precedenti, disponendo che, a decorrere dal 1° luglio di ciascun anno, sono rivalutati sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati accertata dall'Istat rispetto all'anno precedente.

L'importo di tali indennità è stato adeguato soltanto due volte in via straordinaria: a decorrere dal 2008 nella misura dell'8,68% e successivamente nel 2014, di un altro 7,57%.