

# Congedo straordinario legge 104 151/2001: cosa accade in caso di malattia del beneficiario?

E' possibile interrompere il congedo straordinario 151/2001 per malattia?

**Domanda :**

**Come bisogna comportarsi se durante la fruizione del congedo straordinario (legge 104) il lavoratore che ne usufruisce cade in malattia o ha bisogno di un ricovero ospedaliero.**

**Risposta:**

Il congedo straordinario connesso alla legge 104, stabilito dal dlgs 151/2001 prevede un congedo retribuito dal lavoro per un massimo di 2 anni per assistere e curare un familiare con grave disabilità e può essere interrotto solo in caso di malattia e maternità.

Per **nessun altro evento il congedo straordinario può essere interrotto**, gli unici eventi che giustificano l'interruzione sono, appunto, la malattia e la maternità, ma deve essere sempre il lavoratore a scegliere di interrompere la fruizione del congedo straordinario.

Per poter, poi, godere del restante periodo di congedo straordinario residuo sarà necessario produrre la presentazione di una nuova domanda.

A precisarlo è la **circolare Inps numero 54 del 15 marzo 2001** che chiarisce: *Il verificarsi, per lo stesso soggetto, durante il "congedo straordinario", di altri eventi che di per sé potrebbero giustificare una astensione dal lavoro, non determina interruzione nel congedo straordinario. In caso di malattia o maternità è però fatta salva una diversa esplicita volontà da parte del lavoratore o della lavoratrice volta ad interrompere la fruizione del congedo straordinario, interruzione che può comportare o meno, secondo le regole consuete, l'erogazione di indennità a carico dell'INPS; in tal caso la possibilità di godimento, in momento successivo, del residuo del congedo straordinario suddetto, è naturalmente subordinata alla presentazione di nuova domanda (v. par. 4).*

*A proposito della indennizzabilità o meno dell'evento di malattia o di maternità che consente l'interruzione del congedo straordinario si sottolinea in particolare che, considerato che la fruizione del congedo straordinario comporta la sospensione del rapporto di lavoro, l'indennità è riconoscibile solo se non sono trascorsi più di 60 giorni (6) dall'inizio della sospensione (in linea di massima coincidente, come è noto, con l'ultima prestazione lavorativa)".*

---

**Circolare INPS - Direzione Centrale Prestazioni a Sostegno del Reddito - 15 marzo 2001, n. 64**

*"Legge 23.12.2000, n. 388, all'art. 80, comma 2. Congedi per gravi e documentati motivi familiari. Indennizzabilità fino a due anni delle relative assenze ai genitori o, in caso di loro decesso, ai fratelli o sorelle conviventi di soggetti handicappati in situazione di gravità. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti."*

**Nota:** L'[articolo 3 comma 106](#) della Legge 350/2003, ha abrogato la condizione che imponeva, quale requisito per la concessione dei congedi retribuiti, che la persona disabile fosse in possesso del certificato di handicap grave da almeno 5 anni. Con sua [Circolare n. 20 del 2 febbraio 2004](#), la Direzione Centrale dell'INPS ha recepito le indicazioni del Legislatore e ha impartito le conseguenti istruzioni ai propri uffici periferici.

**SOMMARIO:** *Dal 1° gennaio 2001 ai genitori o, in caso di loro decesso, ai fratelli o sorelle conviventi di soggetti handicappati in situazione di gravità spettano alternativamente congedi "straordinari" per la durata massima complessiva di due anni nell'arco della vita lavorativa. I congedi suddetti, per i lavoratori dipendenti da privati datori di lavoro, sono indennizzati dall'INPS nella misura dell'ultima retribuzione, con un massimo di 70 milioni annui per le assenze di durata annuale. Per le assenze di durata inferiore, il massimo indennizzabile è proporzionalmente ridotto.*

## **1. GENERALITÀ**

La [legge 23.12.2000, n. 388](#), all'art. 80, comma 2, ha aggiunto, dopo il comma 4 dell'articolo 4 della [legge 8 marzo 2000, n. 53](#), il seguente articolo 4-bis.:

*"La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o delle sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'[articolo 3, comma 3](#), della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima da almeno cinque anni e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'[articolo 33](#), commi 1, 2 e 3, della predetta legge n. 104 del 1992 per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 del presente articolo entro sessanta giorni dalla richiesta. 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; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, 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. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori, anche adottivi, non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo".*

Per la prima attuazione di quanto previsto dalla legge suddetta, ai fini dell'erogazione dell'indennità connessa alla fruizione del "congedo straordinario" (come nel corso della presente circolare sarà definito) di cui trattasi, concedibile a far tempo **dal 1° 1. 2001**, si forniscono le indicazioni che seguono.

Si precisa poi che il riferimento a persone handicappate senza altra specificazione si intende

comunque effettuato, nel prosieguo della presente circolare, sempre a soggetti **in situazione di gravità**, non ricoverati a tempo pieno in strutture specializzate.

## 2.SOGGETTI AVENTI DIRITTO

Hanno titolo a fruire dei benefici in argomento i lavoratori dipendenti:

**a) genitori, naturali o adottivi**, (il diritto non è riconoscibile agli affidatari) di soggetti handicappati per i quali è stata **accertata**, ai sensi dell'art.4, comma 1, della legge 104/92, **da almeno 5 anni**, la situazione di **gravità** contemplata dall'art.3, comma 3, della medesima legge e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'[articolo 33](#), commi 1, 2 e 3, della predetta legge n. 104 del 1992 ([1](#)).

A parte il requisito temporale (riconoscimento da almeno 5 anni) sono richieste quindi le **stesse condizioni** che consentono **ai genitori** stessi di fruire dei permessi di cui alla legge 104/92, compresa quella che prevede che il soggetto non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

La fruizione del beneficio in questione spetta in via alternativa alla madre o al padre, con l'ovvia conseguenza che il beneficio non può essere utilizzato contemporaneamente da entrambi i genitori. Ciò premesso, in analogia a quanto previsto per la fruizione dei permessi di cui all'art. 33 della 104 citata - anche a seguito delle innovazioni introdotte con la [legge 53/2000](#) - (v. [circ. n. 133/2000](#)) per l'ottenimento dell'assegno in oggetto non è richiesta la convivenza con il figlio.

Se trattasi di figlio **minorenne** è senz'altro possibile fruire del beneficio in questione anche se l'altro genitore non lavora; se invece il figlio, **convivente** con entrambi i genitori, è **maggiorenne** e l'altro genitore non lavora non è possibile ottenere il beneficio di cui trattasi a meno che non ricorrano i requisiti e le condizioni di cui alla [circolare n. 133/2000](#), punti 2.4. e 2.5, relativi alla dimostrazione dell'impossibilità, da parte del genitore che non lavora, di prestare assistenza.

Sempre in analogia con i criteri della circolare succitata, se il richiedente (padre o madre) non è convivente con il figlio **maggiorenne** handicappato, occorre che l'assistenza sia prestata in via continuativa ed esclusiva dal richiedente stesso (v. circ. citata, punti 2.3.1 e 2.3.2).

b) Il diritto è riconoscibile -sempre alternativamente- anche a **fratelli o sorelle** (ovviamente anche "adottivi") del soggetto handicappato grave (sempre che sia riconosciuto come tale da almeno 5 anni e non sia ricoverato a tempo pieno) in caso di **decesso di entrambi i genitori** di quest'ultimo; a differenza del diritto dei genitori, è richiesta **la convivenza** con il soggetto handicappato a prescindere dal fatto che quest'ultimo sia maggiorenne o minorenne. Trattandosi di "parenti", ferma restando la necessità, appena menzionata, della convivenza, sono richieste le altre condizioni previste per il riconoscimento dei permessi della legge 104 a favore dei "parenti". *Il limite di due anni di fruizione è quello complessivo tra tutti i fratelli e sorelle e vale nell'arco della vita lavorativa di tutti gli interessati.*

Destinatari della provvidenza erogata dall'Istituto per il congedo straordinario di cui trattasi, sono anche (purché si tratti di dipendenti da datori di lavoro privati) i genitori -oppure, nel suddetto caso di decesso, fratelli o sorelle- di soggetto handicappato appartenenti a categorie professionali per le quali non è prevista l'assicurazione per maternità, ai quali non vengono invece, come è noto, riconosciute a carico dell'INPS le prestazioni economiche per permessi ex art. 33 citato.

L'indennità in oggetto non è riconoscibile ai lavoratori domestici e ai lavoratori a domicilio, a cui, come è noto, non sono riconoscibili i permessi di cui alla legge n. 104/92.

Si fa riserva di comunicazioni per quanto si riferisce ai lavoratori a termine, compresi quelli agricoli e quelli stagionali.

## 3. DURATA DELLA PRESTAZIONE

La prestazione è riconoscibile per la durata massima complessiva, **nell'arco della vita lavorativa**, di due anni, che costituiscono anche il limite complessivo fruibile, tra tutti gli aventi diritto, per

ogni persona handicappata. La prestazione stessa può essere frazionata (v. punto 4).

Si sottolinea che comunque i periodi di congedo straordinario di cui trattasi rientrano nel limite massimo globale spettante a ciascun lavoratore ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000, di due anni di permesso, anche non retribuito, "per gravi e documentati motivi familiari" (il testo completo dell'art. 4 è riportato ad ogni buon conto nell'allegato 1). Trattandosi di limite massimo individuale, ad un lavoratore o lavoratrice che nel tempo avesse fruito (anche soltanto per motivi riguardanti esclusivamente la propria persona e non il figlio handicappato), ad es., di un anno e quattro mesi di permessi anche non retribuiti "per gravi e documentati motivi familiari", il congedo straordinario di cui trattasi potrà essere riconosciuto solo nel limite di otto mesi: naturalmente la differenza fino ai due anni - e cioè un anno e quattro mesi - potrà invece essere riconosciuta all'altro genitore che non avesse mai richiesto permessi per motivi familiari o li avesse chiesti per non oltre otto mesi. Le stesse regole valgono per i fratelli dei soggetti handicappati in caso di decesso dei genitori.

Lo spirito e le finalità della legge portano a concludere che in caso di pluralità di figli handicappati il beneficio spetta per ciascun figlio handicappato, sia pure con i limiti previsti dalle disposizioni impartite, a seguito di parere del Consiglio di Stato, per la fruizione dei permessi *ex lege* 104 circa la necessità che sia rigorosamente riconosciuta, tramite accertamento sanitario, l'impossibilità di assistenza di ambedue i figli usufruendo di un solo congedo straordinario; a proposito della pluralità di figli portatori di handicap, va peraltro tenuto conto che, dovendosi considerare il congedo straordinario in parola, compreso, come detto, nell'ambito massimo di due anni di permessi "per gravi e documentati motivi familiari", **non è mai possibile per lo stesso lavoratore fruire del "raddoppio"**: infatti, utilizzati i due anni per il primo figlio, avrà esaurito anche il limite individuale per "gravi e documentati motivi personali". La accennata possibilità di fruizione di ulteriori periodi biennali per altri figli handicappati è dunque ipotizzabile solo per l'altro genitore (ovvero, nei casi previsti, per i fratelli o sorelle), con decurtazione di eventuali periodi da lui utilizzati a titolo di permessi per gravi e documentati motivi familiari. Lo spirito e le finalità della legge, invece, escludono che il beneficio in argomento sia concedibile se la persona handicappata da assistere presta, a sua volta, attività lavorativa nel periodo di godimento del congedo da parte degli aventi diritto (genitori o fratelli o sorelle in caso di morte dei genitori).

#### 4. MISURA DELLA PRESTAZIONE

L'indennità è corrisposta nella misura dell'**ultima retribuzione percepita** e cioè quella percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo (comprensiva del rateo di emolumenti non riferibili al solo mese considerato (2), e cioè quelli relativi a tredicesima mensilità, altre mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità, premi, ecc.), sempreché la stessa, **rapportata ad un anno** sia inferiore o pari al **limite di 70 milioni** di Lire, pari a 36.151,98 Euro (valore valido per il 2000 - v. in appresso). In pratica, ai fini del limite massimo di erogabilità, la retribuzione del mese preso a riferimento (comprensiva della quota parte di tredicesima mensilità, ecc.), **se il mese è lavorato a tempo pieno**, va moltiplicata per 12 e divisa per 365 giorni (366 se le assenze cadono in un anno bisestile), con un limite giornaliero, quindi (anno 2000), di Lire 191.780 (99,04 Euro). Se invece nel mese preso a riferimento l'attività è stata svolta in regime di contratto di lavoro a *part time* verticale, la retribuzione percepita nel mese stesso va divisa per il numero dei giorni retribuiti, compresi quelli festivi o comunque di riposo relativi al periodo di lavoro effettuato: la retribuzione giornaliera così determinata va raffrontata con il limite massimo giornaliero sopra indicato (Lire 191.780 per il 2000).

Considerato che, come detto, il beneficio è **frazionabile** anche a giorni (interi), l'indennità (pari alla retribuzione effettiva, oppure a quella inferiore connessa ai limiti massimi annui suddetti di 70 milioni), è da corrispondere per tutti i giorni per i quali il beneficio è richiesto.

A proposito della frazionabilità si precisa che analogamente alle astensioni facoltative dal lavoro (congedi parentali), ai fini della frazionabilità stessa, tra un periodo e l'altro di fruizione è necessaria

-perché non vengano computati nel periodo di congedo straordinario i giorni festivi, i sabati e le domeniche- l'effettiva ripresa del lavoro, requisito non rinvenibile né nel caso di domanda di fruizione del congedo in parola dal lunedì al venerdì (settimana corta) senza ripresa del lavoro il lunedì della settimana successiva a quella di fruizione del congedo, né nella fruizione di ferie. Ciò non significa comunque che immediatamente dopo un periodo di congedo al titolo in argomento non possano essere ammessi periodi di ferie (o di fruizione di altri congedi o permessi), cosicché sia necessario continuare nella fruizione di congedo straordinario. Significa invece che due differenti frazioni di congedo straordinario intervallate da un periodo feriale o altro tipo di congedo, debbono comprendere ai fini del calcolo del numero di giorni riconoscibili come congedo straordinario anche i giorni festivi e i sabati (settimana corta) cadenti subito prima o subito dopo le ferie (o altri congedi o permessi).

Quanto precede vale anche in caso di *part time* orizzontale. In caso di variazioni successive nell'orario di lavoro previsto nel corso del periodo di congedo richiesto, (passaggio da un periodo *part time* orizzontale ad uno di lavoro a tempo pieno o viceversa) la retribuzione va ridimensionata per adeguarla a quella che effettivamente verrebbe meno per effetto della fruizione del congedo straordinario: la retribuzione mensile a cui far riferimento è sempre quella effettiva con il limite di 70 milioni di Lire rapportate ad anno - vale a dire con il limite delle anzidette L. 5.833.333 mensili (comprehensive delle mensilità aggiuntive, ecc.) -; per le frazioni di mese si richiamano i criteri di cui alla circolare n. 182 del 4.8.1997, par. 1.

Il beneficio invece non è riconoscibile, **per i periodi in cui non è prevista attività lavorativa**, come ad es. in caso di *part time* verticale per i periodi non retribuiti.

Se il congedo viene fruito per frazioni di anno, ai fini del computo del periodo massimo previsto per la concessione dei 2 anni di beneficio, l'anno si assume per la durata convenzionale di 365 giorni.

A partire dall'anno 2002 il limite di Lire 70.000.000 è rivalutato annualmente sulla base delle variazioni dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

## 5. DOMANDA E DOCUMENTAZIONE

La domanda -da avanzare secondo i facsimile allegati 2 (mod. hand 4 - congedi straordinari genitori) e 3 (mod. hand 5 - congedi straordinari fratelli), che le Sedi avranno cura di riprodurre in loco [\(3\)](#) - per l'ottenimento del congedo di cui trattasi va prodotta all'INPS in due copie, una delle quali deve essere **restituita a vista** (a stretto giro di posta, se pervenuta con tale mezzo), all'interessato con **l'attestazione da parte dell'INPS della ricezione**, per la consegna al datore di lavoro, che è conseguentemente autorizzato, dal momento della consegna stessa, ad erogare la prestazione, **dopo aver verificato le condizioni di erogazione sulla base della documentazione presentata**. Eventuali dubbi circa la possibilità di accoglimento vanno tempestivamente comunicati da parte del datore di lavoro all'INPS, affinché l'Istituto stesso assuma le decisioni finali.

L'INPS, dal canto suo, una volta ricevuta la domanda del lavoratore, effettuerà autonomamente, **con la massima tempestività**, le valutazioni di competenza, comunicando **con immediatezza** all'interessato e al suo datore di lavoro i motivi che dovessero ostare al riconoscimento del beneficio richiesto. Non è, in sostanza, previsto un provvedimento esplicito di "autorizzazione" nell'ipotesi di esito positivo delle valutazioni anzidette.

Sulla domanda deve essere ovviamente indicato il periodo di congedo che si intende fruire. **In caso di modifica del periodo in precedenza fissato, deve essere presentata, con le modalità sopra indicate, una nuova domanda, rettificativa della precedente.**

Con la domanda deve essere prodotta dichiarazione dell'altro genitore di non aver fruito del beneficio, con impegno a comunicare all'INPS ed al datore di lavoro eventuali modifiche ovvero con l'indicazione dei periodi fruiti. Dovrà essere riportata con chiarezza la denominazione del relativo datore di lavoro e, possibilmente, il numero di posizione INPS dello stesso, qualora si tratti di datore di lavoro privato.

Alla domanda va allegata la documentazione (anche in copia dichiarata autentica) relativa al riconoscimento della gravità dell'handicap, a suo tempo rilasciata dalla commissione medica della competente ASL, ai sensi dell'art. 4 comma 1 della [legge 104/92](#), con dichiarazione di responsabilità relativa al fatto che nel frattempo **non sono intervenute variazioni nel riconoscimento della gravità dell'handicap stesso** ed impegno a comunicare qualsiasi variazione che possa avere riflessi sul diritto al congedo.

Si ricorda che l'accertamento della gravità dell'handicap deve essere stato effettuato dalla competente commissione ASL da almeno 5 anni. Fa fede a tale proposito la data di rilascio del provvedimento, salvo che sulla certificazione non sia indicata una diversa decorrenza. Non è necessario presentare nuovamente la documentazione qualora l'accertamento sanitario suddetto sia già in possesso dell'Istituto per una precedente domanda presentata allo stesso e al datore di lavoro: è sufficiente dichiarazione in tal senso, unitamente a quella relativa alla permanenza delle condizioni di gravità.

Il congedo straordinario e le relative prestazioni s'intendono decorrenti dalla data indicata sulla domanda, salvo diversa decorrenza fissata dal datore di lavoro (da comunicare al lavoratore e all'INPS) [\(4\)](#), che in ogni modo è tenuto ad accoglierla (sempre che sussistano le condizioni) entro 60 giorni dalla richiesta dell'interessato.

## **6. MODALITÀ DI CORRESPENSIONE DELL'INDENNITÀ**

L'indennità per il congedo in questione è anticipata dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti di maternità, vale a dire con possibilità di conguaglio con i contributi dovuti all'INPS.

Tale possibilità è prevista per i soli **datori di lavoro privati**, compresi quelli non tenuti al versamento della contribuzione per i trattamenti economici di maternità.

Per quanto riguarda i lavoratori agricoli a tempo indeterminato, conformemente al sistema di cui all'art.1 della legge 33/80, il pagamento deve essere effettuato direttamente dall'INPS; le relative istruzioni verranno fornite a parte.

### **6.1. Istruzioni per i datori di lavoro che operano con il sistema del DM10/2**

Ai fini della compilazione del mod. DM10/2, i datori di lavoro indicheranno l'importo dell'indennità in argomento in uno dei righi in bianco del quadro "D" utilizzando il codice di nuova istituzione **"L070"**, preceduto dalla dicitura "IND. CONG. art.80 L.388/2000".

Con la stessa denuncia contributiva i datori di lavoro provvederanno a conguagliare anche le eventuali indennità afferenti ai periodi di paga a partire da "GENNAIO 2001".

Nella denuncia interessata dalle operazioni di conguaglio delle indennità ex art.80 L.388/2000, i datori di lavoro provvederanno, altresì, ad indicare il numero dei dipendenti ai quali si riferiscono le indennità in parola, riportandolo in uno dei righi in bianco dei quadri "B-C" del mod.DM10/2, preceduto dal codice di nuova istituzione **"CS01"**, e dalla dicitura "CONG. STRAORD."

Stante la finalità statistica di tale rilevazione nessun dato dovrà essere riportato nelle caselle "GIORNATE", "RETRIBUZIONI" e "SOMME A DEBITO".

Nelle ipotesi in cui il lavoratore richieda al datore di lavoro la trasformazione delle giornate di assenza per le quali ha percepito l'indennità ex art. 80 legge n. 388/2000 in "ferie" o permessi di altro genere (v. successivo punto 7), con la denuncia afferente il periodo in cui viene richiesta la trasformazione, il datore di lavoro provvederà alla restituzione delle somme anticipate a titolo di "congedo straordinario".

L'importo da restituire dovrà essere esposto in uno dei righi in bianco dei quadri "B-C" del



mod.DM10/2 preceduto dalla dicitura "REST.CONG.STRAORD." e dal codice di nuova istituzione "M070". Nessun dato dovrà essere riportato nelle caselle "GIORNATE", "NUMERO DIPENDENTI" e "RETRIBUZIONI".

## 7. COMPATIBILITÀ DEL CONGEDO STRAORDINARIO CON ALTRI PERMESSI

La legge finanziaria prevede esplicitamente che "durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono usufruire dei benefici di cui all'[art.33](#) della [legge 104/92](#)".

Ciò significa non solo che, come ovvio, chi fruisce del congedo in questione non può richiedere durante lo stesso periodo permessi ai sensi dell'[art. 33](#) suindicato ma che **tale facoltà è preclusa nello stesso periodo anche all'altro genitore** (o all'altro fratello o sorella in caso di fruizione da parte di tali soggetti).

Significa anche che **non è possibile**, prima o dopo la fruizione di un periodo di congedo straordinario che si riferisca -anche solo come conseguenza della fruizione del congedo stesso a cavaliere di due o più mesi- ad una sola parte del mese, **richiedere nell'ambito dello stesso mese giorni di permesso ex lege 104/92 (5)**. Nel caso di fruizione, nell'ambito dello stesso mese - prima del godimento di un periodo di congedo straordinario - di permessi di cui alla legge da ultimo citata, i giorni di permesso utilizzati ai sensi della legge 104 saranno conteggiati, sempre che sussistano le altre condizioni (essenzialmente quella del riconoscimento della gravità dell'handicap da almeno 5 anni), come "congedo straordinario": in tale ultima ipotesi si dovrà tenere conto, se necessario, dei criteri illustrati al punto 4), terzo capoverso. E' comunque fatta salva la possibilità per il lavoratore stesso di richiedere al datore di lavoro la trasformazione delle suddette giornate di assenza in "ferie" o permessi di altro genere, retribuiti o meno: in ogni caso le indennità a carico INPS per le giornate come sopra non riconoscibili devono essere recuperate per il tramite del datore di lavoro.

Quanto precede vale anche nel caso in cui i permessi stessi vengano richiesti nell'ambito dello stesso mese dal secondo genitore (o, nei casi previsti, fratello o sorella), prima o dopo la fruizione del periodo frazionato di congedo straordinario da parte dell'altro.

Perciò, ad es., se un congedo straordinario viene chiesto dal 24.1. al 5.4., non potranno essere riconosciuti, né alla madre né al padre, giorni di permesso *ex lege* 104, sia nel mese di gennaio che in quello di aprile (oltre che in quelli di febbraio e marzo).

Il verificarsi, **per lo stesso soggetto**, durante il "congedo straordinario", di altri eventi che di per sé potrebbero giustificare una astensione dal lavoro, non determina interruzione nel congedo straordinario. In caso di malattia o maternità è però fatta salva una diversa esplicita volontà da parte del lavoratore o della lavoratrice volta ad interrompere la fruizione del congedo straordinario, interruzione che può comportare o meno, secondo le regole consuete, l'erogazione di indennità a carico dell'INPS; in tal caso la possibilità di godimento, in momento successivo, del residuo del congedo straordinario suddetto, è naturalmente subordinata alla presentazione di nuova domanda (v. par. 4). A proposito della indennizzabilità o meno dell'evento di malattia o di maternità che consente l'interruzione del congedo straordinario si sottolinea in particolare che, considerato che la fruizione del congedo straordinario comporta la sospensione del rapporto di lavoro, l'indennità è riconoscibile solo se non sono trascorsi più di 60 giorni [\(6\)](#) dall'inizio della sospensione (in linea di massima coincidente, come è noto, con l'ultima prestazione lavorativa).

L'astensione facoltativa **da parte dell'altro genitore, per il medesimo figlio handicappato** e nello stesso periodo in cui il primo genitore è in godimento del congedo straordinario, non è ammissibile in quanto l'alternatività di cui alla disposizione in esame si riferisce anche al godimento di benefici diretti al medesimo fine, da parte dell'altro genitore. (1)

(1) Su tali aspetti l'INPS ha modificato le proprie indicazioni con [Messaggio 20 settembre 2007, n. 22912](#) ammettendo la compatibilità di congedi parentali e congedi retribuiti di due anni.

## 8. CONTRIBUZIONE FIGURATIVA

La disposizione in esame prevede che "il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa", che spetta, come l'indennità "fino ad un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale".

Sull'argomento si fa riserva di istruzioni a parte.

## **9. NORME CONTABILI**

Per l'imputazione contabile dell'indennità percepita durante la fruizione del congedo straordinario di cui si tratta, stante la sua natura di prestazione a sostegno della famiglia con onere a carico dello Stato e quindi da evidenziare, come già precisato con circolare n. 206 dell'11.12.2000, nella contabilità separata " GAT " nell'ambito della "Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali", sono stati istituiti i seguenti conti:

- GAT 30/06 - se anticipata dai datori di lavoro, di competenza degli anni precedenti;
- GAT 30/86 - se anticipata dai datori di lavoro, di competenza dell'anno in corso;
- GAT 30/07 - se erogata direttamente dall'Istituto, di competenza degli anni precedenti;
- GAT 30/87 - se erogata direttamente dall'Istituto, di competenza dell'anno in corso;
- GAT 10/35 - per la rilevazione del debito e dei conseguenti pagamenti nei casi di erogazione diretta da parte dell'Istituto.

Per la rilevazione di eventuali recuperi delle indennità in argomento è stato istituito il conto GAT 24/34. In corrispondenza di tale conto è stato istituito il codice di bilancio " 87 " con il quale sarà aggiornata la procedura "recupero crediti per prestazioni".

Al predetto conto verranno imputati, da parte della procedura DM, anche eventuali recuperi effettuati al suddetto titolo dai datori di lavoro.

Gli importi relativi alle partite di che trattasi che alla fine dell'esercizio risultino ancora da definire, saranno imputati, mediante la ripartizione del saldo del conto GPA 00/32 eseguita dalla suddetta procedura, al conto esistente GAT 00/30.

Il suddetto codice di bilancio con la denominazione: "Indennità derivante da congedo straordinario art. 80, comma 2, L. 388/2000" dovrà essere utilizzato, ovviamente, anche per evidenziare, nell'ambito del partitario del conto GPA 00/69, i crediti per prestazioni divenuti inesigibili.

Inoltre, le eventuali somme non rimosse dai beneficiari dovranno essere evidenziate nell'ambito del partitario del conto GPA 10/31 e contraddistinte dal codice di bilancio di nuova istituzione " 87 - Somme non rimosse dai beneficiari - indennità derivante da congedo straordinario art. 80, comma 2, L. 388/2000".

Al termine dell'esercizio le partite in argomento che risultino ancora da definire dovranno essere imputate al conto GAT 10/36.

Nell'allegato n. 4 si riportano i conti di nuova istituzione GAT 10/35, GAT 10/36, GAT 24/34, GAT 30/06, GAT 30/07, GAT 30/86 e GAT 30/87.

**IL DIRETTORE GENERALE**  
**TRIZZINO**

### **Note**

(1) Il riferimento ai commi 1 e 2 dell'art. 33 della l. 104 - che come è noto, sono applicabili solo fino al terzo anno di età del bambino - è certamente improprio per situazioni di handicap grave accertato da almeno cinque anni: il riferimento stesso deve intendersi perciò operato solo ai fini dell'individuazione dei soggetti titolari del diritto al congedo straordinario.



(2) Si ricorda che gli emolumenti di cui trattasi sono da calcolare "*pro quota*" (vale a dire "in frazioni"), anche se gli stessi sono stati corrisposti per intero nel mese considerato ovvero in questo non siano stati corrisposti affatto: così, ad es., va comunque calcolata la quota frazionaria di tredicesima o premi, gratifiche, ecc.. Normalmente la frazione stessa è pari ad 1/12; se il premio, gratifica, ecc. spettanti sono riferiti a periodi inferiori all'anno la frazione si riduce in proporzione (es.: 1/6 dei premi semestrali).

(3) La stampa sarà curata dalle Sedi utilizzando gli stanziamenti di bilancio previsti per l'approvvigionamento di modulari.

Per l'allestimento tipografico dei moduli dovrà essere utilizzato il formato A3 (cm. 29,7 x 42) in modo che il foglio ripiegato assuma le dimensioni del formato A4 (cm. 21 x 29,7).

In sostanza, sulla facciata anteriore (da ripiegare) dovranno essere stampate, a sinistra la pag. 4 e a destra la pag. 1, e sulla facciata posteriore a sinistra la pag. 2 e a destra la pag. 3.

Come può rilevarsi dai moduli consultabili nel sito INTRANET/INTERNET, il colore di alcuni riquadri è arancio chiaro per il mod. hand 4 - congedi straordinari genitori, giallo chiaro per il mod. hand 5 - congedi straordinari fratelli. Ovviamente i moduli possono essere stampati da P.C., per singola pagina, in formato A4, utilizzando i "*files*" scaricabili dal predetto sito INTERNET/INTRANET.

(4) Tale comunicazione può essere considerata in linea di massima sufficiente, salvo diversa indicazione del lavoratore stesso, per la modifica del periodo precedentemente fissato.

(5) Per determinare la non fruibilità dei riposi giornalieri *ex lege* 104 nell'arco dello stesso mese è sufficiente che una parte anche minima di congedo straordinario cada nell'arco di un mese.

(6) In caso di malattia il termine di 60 giorni è elevato a due mesi, se il computo è più favorevole,

---

## **CONGEDO STRAORDINARIO**

### **CONGEDO RETRIBUITO DI DUE ANNI PER ASSISTENZA A PERSONE CON HANDICAP GRAVE**

Il [comma 2 dell'articolo 80 della legge Finanziaria 2001](#) (legge 23 dicembre 2000 numero 388) prevede un congedo per motivi straordinari, ampliando quanto previsto dalla legge 53/00. Infatti all'interno della disciplina dei congedi per gravi motivi di famiglia ha introdotto un congedo straordinario con copertura economica e previdenziale per cura del familiare disabile grave e gravissimo: i genitori lavoratori, anche adottivi (la Corte Costituzionale ha riconosciuto poi varie eccezioni di legittimità costituzionale che hanno ampliato la platea degli aventi diritto), conviventi da almeno cinque anni ([requisito abrogato dalla Finanziaria 2004](#)) con soggetti portatori di handicap in situazione di gravità hanno il diritto a godere, entro 60 giorni dalla richiesta, di un congedo retribuito per un massimo di due anni, alternativamente e in maniera continuativa o frazionata. Non può, infatti, essere superata la durata, insieme ad altre aspettative, dei due anni, quale limite individuale complessivo fruibile per ogni lavoratore e quale soglia massima per ogni persona

handicappata; pertanto durante il periodo di congedo entrambi i genitori (o eventualmente altra persona avente diritto) non possono fruire di altri tipi alternativi di assenza dal lavoro previsti per l'assistenza a handicappati

La retribuzione del congedo è pari a una indennità corrispondente all'ultima retribuzione, mentre il periodo di assenza da un punto di vista previdenziale è coperto da contribuzione figurativa.

Tuttavia, nel complesso, retribuzione e contribuzione figurativa non possono eccedere i 70 milioni di lire annui ovvero 36.151,98 euro (INPS [circ. 85/2002](#) e [circ. 14/2007](#)); questo limite viene rivalutato annualmente a partire dal 2002, in base all'indice ISTAT. Il congedo è retribuito direttamente dal datore di lavoro, il quale provvederà al recupero dell'indennità mediante conguaglio sul pagamento dei contributi dovuti all'ente previdenziale competente (\*).

L'accredito figurativo previdenziale non è più subordinato alla domanda dell'interessato ([INPS circ.14/2007](#)).

---

(\*) Il Ministero del lavoro, con la [nota numero 95 del 1 giugno 2006](#), chiarisce che la richiesta di congedo straordinario deve essere presentata all'INPS antecedentemente alla fruizione del congedo o, al massimo, entro la data di inizio dello stesso. La copia della domanda, restituita dall'INPS per ricevuta, va presentata al datore di lavoro per avere diritto al congedo e all'indennità, che sarà legittimamente portata a conguaglio coi contributi dal datore di lavoro. Il modello di domanda predisposto dall'INPS precisa che il datore è autorizzato al pagamento solo in presenza del timbro datario firmato dall'addetto dell'Istituto. Il termine prescrizione di un anno, entro il quale il lavoratore può richiedere l'indennità spettante, è pertanto riferito all'indennità dovuta a seguito della regolare presentazione della domanda e decorre dal giorno successivo alla scadenza del periodo di paga nel corso del quale è ripresa l'attività lavorativa.

## **AVENTI DIRITTO**

Dopo pronunce della Corte costituzionale e nuove normative, così l'INPS sintetizza i lavoratori dipendenti aventi diritto al congedo straordinario:

- **a) coniuge** della persona gravemente disabile qualora convivente con la stessa;
- **b) genitori**, naturali o adottivi e affidatari, del portatore di handicap in stato di gravità nel caso in cui si verifichi una delle seguenti condizioni:
  - figlio non coniugato o non convivente con il coniuge;
  - coniuge del figlio senza attività lavorativa nè lavoratore autonomo;
  - coniuge del figlio rinunciatario al godimento per lo stesso soggetto e nei medesimi periodi del congedo in esame
- **c) fratelli o sorelle** –alternativamente- conviventi con il soggetto portatore di handicap grave, in caso si verifichino le seguenti condizioni:
  - **1)** fratello portatore di handicap in stato di gravità non coniugato o non convivente col coniuge, oppure, se coniugato e convivente col coniuge, ricorra una delle seguenti situazioni:
    - il coniuge non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo;
    - il coniuge rinunciatario al godimento per lo stesso soggetto e nei medesimi periodi del congedo in esame;
  - **2)** entrambi i genitori siano deceduti o totalmente inabili (non è sufficiente che i genitori siano "solo" anziani o "solo" invalidi parziali) con inabilità comprovata da

specifica documentazione da cui sia rilevabile lo stato di invalidità totale (civile, di guerra, per lavoro, ecc.) come da circolare [INPS numero 107 del 29 settembre 2005](#);

- **d) figlio convivente** con la persona in situazione di disabilità grave, qualora:
  - **1)** il genitore portatore di handicap grave non sia coniugato o non conviva col coniuge, oppure, se coniugato e convivente col coniuge:
    - il coniuge non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo,
    - il coniuge abbia espressamente rinunciato a godere per lo stesso soggetto e nei medesimi periodi del congedo in esame;
  - **2)** il genitore portatore di disabilità in stato di gravità non abbia altri figli o non conviva con alcuno di essi, oppure laddove abbia altri figli conviventi, ricorra una delle seguenti situazioni:
    - tali figli (diversi dal richiedente il congedo) non prestino attività lavorativa o siano lavoratori autonomi;
    - I figli conviventi (diversi dal richiedente il congedo) abbiano espressamente rinunciato a godere del congedo in esame per il suddetto genitore nel medesimo periodo;
  - **3)** il portatore di disabilità in stato di gravità non abbia fratelli o non conviva con alcuno di essi, oppure, laddove conviva con un fratello, ricorra una delle seguenti situazioni:
    - il fratello convivente non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo;
    - il fratello convivente abbia espressamente rinunciato a godere per lo stesso soggetto e nei medesimi periodi del congedo in esame.
  - **4)** entrambi i genitori del disabile in stato di gravità siano deceduti o totalmente inabili.
- **e) parente o affine entro il terzo grado convivente**, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti degli altri soggetti individuati dalla disposizione impugnata con la sentenza della [Corte costituzionale n.203/2013](#) (vedi anche [INPS Circolare n. 159/2013](#)).
- **f) convivente more uxorio** ([Corte Costituzionale sent. 213/2016](#)), in precedenza non spettava in quanto non legittimato a fruire del diritto ([Ministero del Lavoro interpello n. 23 del 15 settembre 2014](#)).

Con la [circolare n.38/2017](#) l'Inps ha fornito le istruzioni operative relative alla concessione dei permessi ex lege n. 104/92 e del congedo straordinario ex [art. 42, comma 5, D.Lgs.151/2001](#) ai lavoratori dipendenti del settore privato, alla luce delle disposizioni di cui alla [legge n.76/2016](#) e alla sentenza della [Corte Costituzionale n. 213/2016](#).

In particolare:

- la parte di un'**unione civile**, che presti assistenza all'altra parte, può usufruire di:
  - [permessi ex lege n. 104/92](#),
  - congedo straordinario ex [art. 42, comma 5, D.Lgs.151/2001](#)
- il **convivente di fatto** di cui ai [commi 36 e 37, dell'art. 1, della legge n. 76/ 2016](#), che presti assistenza all'altro convivente, può usufruire unicamente di:
  - [permessi ex lege n. 104/92](#).

Il congedo straordinario ([Circolare INPS n.90/2007 punto 1](#)) poteva essere concesso anche se nel nucleo familiare del disabile grave ci fossero familiari non lavoratori conviventi in grado di dare assistenza, potendo il disabile scegliere la persona che gli doveva prestare assistenza nell'ambito degli aventi diritto ([Circolare INPS n.90/2007 punto 2](#)). L'articolo 4 del D.Lgs.119/2011 riscrivendo il comma 5 dell'[articolo 42 del D.Lgs.151/2001](#) ha ridefinito i soggetti legittimati: il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ha diritto al congedo

straordinario; in casi di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha 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 sorelle conviventi. La [Corte Costituzionale con la sentenza 203 del 3 luglio 2013](#) dichiarando l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 prevede che in mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti degli altri soggetti legittimati possono chiedere il congedo straordinario i parenti o affini entro il terzo grado purchè conviventi.

In particolare, mentre se i -permessi- possono essere riconosciuti anche ai lavoratori che risiedono o lavorano in luoghi distanti dalla residenza di fatto del disabile e la distanza stradale è superiore a 150 chilometri il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito va attestato con titolo di viaggio o altra documentazione idonea ([D.Lgs. 119/2011 articolo 6 che modifica l'articolo 33 comma 3 della legge 104/1992](#)), nel caso di congedo straordinario sarebbe invece necessario il requisito di residenza nel medesimo stabile, stesso numero civico, ma non anche nello stesso interno cioè nello stesso appartamento ([sentenza 19/2009 della Corte Costituzionale](#), [lettera circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali numero 3884/2010](#), [messaggio dell'INPS numero 6512/2010](#) e [circolare dell'INPDAP numero 22/2011](#)).

La sentenza della [Corte costituzionale 203 del 3 luglio 2013](#), ampliando la categoria dei soggetti aventi diritto del congedo straordinario colla estensione al parente o affine di terzo grado, ha uniformato la platea dei lavoratori che possono fruire del congedo straordinario con quelli titolari dei permessi previsti dalla legge 104/1992, fermo restando però l'ordine di priorità (coniuge, genitore, figlio, fratello o sorella, parente o affine di terzo grado). Con la [sentenza 213/2016](#) la Corte costituzionale allarga la possibilità anche al convivente more uxorio. Per il congedo straordinario, al contrario dei requisiti previsti per il referente unico che fruisce dei permessi previsti dalla legge 104/92 che non la prevedono, necessita la convivenza.

Riassumendo:

soggetti aventi diritto del congedo straordinario per assistenza a disabile in situazione di gravità. In caso di mancanza, decesso o in presenza di malattie invalidanti degli altro soggetti individuati dalla norma, secondo il seguente ordine di priorità:

1. il coniuge convivente del disabile in situazione di gravità;
2. il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di malattie invalidanti del coniuge convivente;
3. uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
4. uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori e i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
5. un parente o affine di terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.
6. il convivente more uxorio (non convivente di fatto) col disabile in situazione di gravità.

In particolare, i benefici (escluso il congedo straordinario) possono essere riconosciuti anche ai lavoratori che risiedono o lavorano in luoghi distanti dalla residenza di fatto del disabile.

## **INCOMPATIBILITÀ e ALTRE CONDIZIONI**

### **CUMULO CONGEDO STRAORDINARIO e ALTRI CONGEDI**

congedo straordinario permessi giornalieri fino a due ore	incompatibili
congedo straordinario congedo di maternità o congedo parentale	compatibili
congedo straordinario prolungamento dell'astensione facoltativa	incompatibili
congedo straordinario permessi mensili di tre giorni	incompatibili

Durante il periodo di congedo straordinario entrambi i genitori non possono usufruire dei benefici di cui all'[art. 33 della legge n. 104/92](#) (art. 42, comma 5, TU): se uno dei due genitori sta fruendo del congedo retribuito di due anni, l'altro non può richiedere la fruizione dei permessi mensili di tre giorni.

Il congedo straordinario non può essere interrotto da altri eventi che di per sé potrebbero giustificare un'astensione dal lavoro. Solo in caso di malattia o maternità il lavoratore può scegliere se interrompere la fruizione del congedo straordinario; in tal caso la possibilità di godimento, in un momento successivo, del residuo periodo del congedo straordinario, è naturalmente subordinata alla presentazione di una nuova domanda.

In passato c'erano due casi in cui per l'accesso ai congedi retribuiti venivano richiesti i requisiti di [continuità](#) ed [esclusività](#) dell'assistenza:

1. nel caso in cui il figlio fosse maggiorenne e non convivente con i genitori;
2. nel caso in cui i congedi venissero richiesti dai fratelli o sorelle conviventi con il disabile, dopo la scomparsa dei genitori o nel caso in cui questi ultimi siano inabili totali.

Il requisito della [convivenza](#) veniva richiesto nel caso in cui il congedo retribuito venisse richiesto dai fratelli, dalle sorelle o dai figli della persona con handicap grave.

Ricordiamo che la norma che prevedeva la convivenza con il soggetto affetto da handicap da almeno cinque anni è stata abrogata dall'[art. 3 comma 106 della Finanziaria 2004](#) (legge 350/03).

Per il congedo straordinario con la [lettera circolare n.3884 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali](#) viene invece puntualizzato la necessità del requisito di residenza nello stesso stabile, stesso numero civico, ma non anche nello stesso interno (appartamento).

## **FRAZIONAMENTO DEL PERIODO DEL CONGEDO STRAORDINARIO**

I due anni di congedo straordinario possono essere fruiti in modo continuativo oppure frazionato o alternato ([articolo 42 comma 5 del D.Lgs. 151/2001](#)), a giorni interi (non è possibile il frazionamento a ore).

Per il settore della dipendenza privata l'INPS con la [circolare numero 64 del 15 marzo 2001](#) precisa che in caso di frazionamento del periodo di congedo, tra un periodo e l'altro è necessario riprendere l'attività lavorativa, chiarendo che non possono essere scomputati dal periodo di congedo i giorni

festivi, i sabati, le domeniche e le ferie: “due differenti frazioni di congedo straordinario intervallate da un periodo feriale o altro tipo di congedo, debbono comprendere ai fini del calcolo del numero di giorni riconoscibili come congedo straordinario anche i giorni festivi e i sabati (settimana corta) cadenti subito prima o subito dopo le ferie (o altri congedi o permessi)”.

Anche nel settore della dipendenza pubblica può essere fruito in modo frazionato e, in tal caso, è necessaria, come nel settore della dipendenza privata, l’effettiva ripresa dell’attività lavorativa tra i periodi di assenza ([INPDAP circolare 12 maggio 2004, n. 31](#)).

## **RIPARAMETRAZIONE IN CASO DI PART TIME VERTICALE**

Il [Dipartimento della Funzione Pubblica con nota, prot. DFP n. 0036667 del 12 settembre 2012](#)

chiarisce che per i lavoratori in part-time verticale, la durata del congedo straordinario per l’assistenza a persone con disabilità grave ([articolo 42, comma 5 del D.Lgs. n. 151/2001](#)), va conteggiata in misura proporzionale alle giornate di lavoro prestate nell’anno e per tutto il periodo del part-time, non essendovi deroga specifica.

In caso di ritorno alla prestazione a tempo pieno, il congedo già fruito andrà nuovamente riproporzionato e detratto dal complessivo periodo biennale per conoscere quanto ancora spetta al lavoratore per tale titolo.

## **ASPETTI ECONOMICI**

### **Retribuzione**

Il congedo è retribuito con un corrispettivo e precisamente con una indennità (che ha natura sostitutiva della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito dall’attività lavorativa se non fosse stato impedito dalla necessità di assistere un portatore di handicap, comprensivo di indennità economica ed accredito figurativo) corrispondente alla retribuzione percepita nell’ultimo mese di lavoro che precede il congedo sino ad un tetto ivi compresa una contribuzione figurativa ([articolo 42, comma 5 del D.Lgs. n. 151/2001](#)).

Il tetto limite omnicomprensivo (anno 2001) è di lire 70 milioni (€ 36.151,98) annui indicizzati annualmente sulla base della variazione dell’indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, ripartito tra indennità e conomia e accredito figurativo della contribuzione. Per il 2010 il tetto massimo è stato di € 43.576,06 ([circolare INPS n.37/2010](#)), mentre per il 2011 è di € 44.279,33 ([messaggio INPS n.13013/2011](#), [messaggio n. 14568/2011](#) e [circolare INPDAP n.22/2011](#)). Per il 2012 in base alla svalutazione pari al 2,7 il tetto massimo è di euro 45.468,66. Per il 2013 l’importo complessivo annuo è di € 46.472,15 con un importo massimo di 34.941 euro ([circolare INPS n.47/2013](#)) poi rettificato con [circolare INPS 59/2013](#): importo complessivo annuo € 46.835,93 con un importo massimo di 35.215 euro, per il 2014 la retribuzione annua massima per il congedo straordinario ex articolo 42 comma 5 del DLgs 151/2010 è di € 47.351,00 ([circolare INPS n.20/2014 punto 19](#) e [n.44/2014](#)) e per il 2015 di € 47.446,00 ([circolare INPS n. 11/2015 punto 12.3](#)). Per il 2016 poiché la variazione dell’indice Istat è stato pari a -0,1 non c’è stata alcuna variazione rispetto al 2015. Gli stessi dati anche per il 2017 ([circolare INPS n. 19/2017 punto 12.3](#)). Per il 2018 ([circolare INPS n.13 del 26.01.2018 punto 12.3](#)), considerando che nel 2017 la variazione Istat è stata pari all’1,1% i limiti degli importi accreditabili sono:

- 98,54 euro, per l’indennità giornaliera e per la retribuzione figurativa massima giornaliera (per l’accredito dei contributi);
- 689,78 euro, per la retribuzione figurativa massima settimanale;
- 36.066 euro, per l’indennità annua e per la retribuzione figurativa massima annua;
- 47.968 euro, quale importo complessivo annuo.



Il tetto massimo del contributo figurativo è di 11.901,78 euro (ossia il 33% dell'indennità massima, corrispondente all'aliquota contributiva).

Per assenze di durata inferiore il massimo indennizzabile viene proporzionalmente ridotto, rapportato a mesi e giorni.

Per il calcolo di scorporo per il calcolo dei contributi va fatto riferimento alla aliquota previdenziale del 32,70% ([INPS cir. 14/2007](#)).

Nel settore della dipendenza privata ([INPS circolare 15 marzo 2001 n. 64](#)) l'indennità viene corrisposta nella misura di quella percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo (comprensiva del rateo per tredicesima mensilità, altre mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità, premi, ecc.).

Nel caso di contratti di lavoro a tempo pieno, la retribuzione del mese preso a riferimento va moltiplicata per 12 e divisa per 365 giorni (366 se le assenze cadono in un anno bisestile), con un limite giornaliero che è rapportato al limite annuo.

In caso di contratto di lavoro a part-time verticale, la retribuzione percepita nel mese stesso va divisa per il numero dei giorni retribuiti, compresi quelli festivi o comunque di riposo relativi al periodo di lavoro effettuato e la retribuzione giornaliera va raffrontata con il limite massimo giornaliero rapportato al limite del tetto annuo previsto per legge.

Essendo questo tipo di congedo frazionabile anche a giorni, l'indennità viene corrisposta per tutti i giorni per i quali il beneficio è richiesto.

Per il settore della pubblica dipendenza l'INPDAP ([circolare 10 gennaio 2001 n. 2](#)) chiarisce che l'indennità, nel periodo cui il richiedente ha diritto, va calcolata sulla retribuzione del mese precedente il congedo purché sia inferiore o pari al limite complessivo (indennità comprensiva dei contributi figurativi) previsto dal tetto stabilito dalla legge e aggiornato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

### **Tredicesima mensilità**

La tredicesima mensilità è riassorbita nell'indennità ed erogata anticipatamente mensilmente e non come rateo a parte a dicembre.

Infatti l'indennità per il congedo va calcolata ([art. 42 comma 5 D.Lgs. 151/2001](#)) nella misura dell'ultima retribuzione ricevuta (ultimo mese di lavoro precedente l'assenza per il congedo straordinario) comprensiva del rateo per tredicesima mensilità, altre mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità, premi ecc. ([INPS circolare 15 marzo 2001 n. 64 punto 4](#) e [INPDAP circolare 10 gennaio 2002 n. 2](#)).

### **FERIE**

In mancanza di norme espresse durante il congedo straordinario non si maturano ferie.

A questo proposito l'INPDAP ([circolare del 12 maggio 2004, n. 31](#)) precisa che il congedo incide negativamente sulla maturazione delle ferie salvo indicazioni di maggior favore dei singoli Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

L'INPS, da parte sua, non dà indicazioni in proposito.

Peraltro, l'articolo 4 del D.Lgs. 119/2011, riscrivendo l'articolo 42 del D.Lgs. 151/2001 al [punto 5-quinquies](#) precisa che il congedo straordinario non fa maturare le ferie.

## **INDENNITA' DI FINE SERVIZIO E TFR**

Il congedo straordinario non è valutabile ai fini del TFR e del trattamento di fine servizio (indennità premio di servizio ed indennità di buonuscita - [circolare n. 11 del 12 marzo 2001 della Direzione Centrale Prestazioni Previdenziali INPDAP](#), [messaggio n. 13013 del 17 giugno 2011 dell'INPS](#), corretto con [messaggio n.14568 del 13 luglio 2011](#) e [circolare INPDAP n.22/2011](#)).

Peraltro, l'articolo 4 del D.Lgs.119/2011 riscrivendo l'articolo 42 del D.Lgs. 151/2001 al [punto 5-quinquies](#) precisa che il congedo straordinario non fa maturare né l'indennità di fine servizio né il Tfr.

## **TRATTAMENTO DI QUIESCENZA**

Il congedo straordinario è utile ai fini del trattamento di quiescenza.

## **ANZIANITA' DI SERVIZIO**

Con [circolare 2285/2013 il Dipartimento della Funzione Pubblica](#) precisa che il Congedo Straordinario mentre per il solo settore privato (nel settore pubblico la contribuzione è connessa alla retribuzione effettivamente versata dal datore di lavoro) è utile ai fini dell'anzianità per il diritto alla pensione e la sua misura (periodi con contribuzione figurativa), non fa invece maturare l'anzianità di servizio e la connessa progressione economica in quanto va presupposta una attività lavorativa effettivamente svolta.

## **CONGEDO PER L'ASSISTENZA FAMILIARI CON HANDICAP** **Legge 23 dicembre 2000 numero 388 (Finanziaria 2001) [art. 80 comma 2](#)**

### **A CHI SPETTA**

1. **coniuge** se convivente;
2. **genitori**, naturali, adottivi o affidatari (qualora il figlio non sia coniugato o, se coniugato non conviva col coniuge, se convivente con coniuge questi non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo, oppure se il coniuge è convivente e lavoratore questi abbia rinunciato a godere del congedo straordinario);
3. **fratelli o sorelle** -alternativamente- conviventi (qualora il fratello o la sorella con handicap non siano coniugati o, se coniugati non convivano col coniuge, se convivente con coniuge questi non prestino attività lavorativa o sia lavoratore autonomo, oppure se il coniuge è convivente e lavoratore questi abbia rinunciato a godere del congedo straordinario oppure qualora entrambi i genitori siano deceduti o totalmente inabili: invalidità totale civile, di guerra, per lavoro, ecc.);
4. **figlio convivente**; se non è convivente i congedi spettano se l'assistenza è prestata in via esclusiva e continuativa (norma abrogata dall'articolo 24 della legge 183/2010) e se nel nucleo familiare sono presenti altre persone che non lavorano in grado di prestare assistenza. Eccezione quando nel nucleo familiare oltre al disabile è presente un solo familiare affetto da grave malattia o più di tre minorenni o una persona di età superiore ai 70 anni ([circolare INPS 133/2000 paragrafo 2.5](#) e [Ministero del Lavoro interpello 4582/2006](#)). Col [D.Lgs. 119/2011 all'articolo 4](#) così si precisa la titolarità al congedo straordinario:

Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ha diritto a fruire del congedo entro sessanta giorni dalla richiesta. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha 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 sorelle conviventi.

Coll'[articolo 6](#) viene precisato che al coniuge o al genitore della persona con handicap con oltre 65 anni può subentrare parente o affine entro il secondo grado.

**5. parente o affine entro il terzo grado convivente**, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti degli altri soggetti individuati dalla disposizione impugnata nella sentenza della [Corte costituzionale n.203/2013](#) e [INPS Circolare n. 159/2013](#).

**6. convivente more uxorio** ([Corte Costituzionale sent. 213/2016](#)), in precedenza non spettava in quanto non legittimato a fruire del diritto ([Ministero del Lavoro interpello n. 23 del 15 settembre 2014](#)).

## QUANDO SPETTA

Per assistenza di soggetti con handicap in situazione di gravità, ossia affetti da minorazione, singola o plurima, che abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, accertata dalle apposite commissioni istituite presso le ASL.

Con la [lettera circolare n.3884/2010 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali](#), ripresa con il [messaggio INPS n.6512/2010](#) e con la [circolare INPDAP n.22/2011](#) è necessario il requisito di residenza nel medesimo stabile, stesso numero civico, ma non anche nello stesso interno cioè nello stesso appartamento.

## LE CONDIZIONI

Se il figlio minorenni è convivente spetta al genitore (o all'avente titolo) che lavora anche se l'altro non lavora.

Si esula dal requisito della convivenza nel caso dei genitori ([circolare n.1 del 3 marzo 2012 punto 3 lett. a\) della Funzione Pubblica](#)).

Tuttavia se non c'è convivenza i congedi spettano se l'assistenza è prestata coi caratteri della sistematicità e della adeguatezza rispetto alle concrete esigenze della persona con disabilità in situazione di gravità.

Due anni complessivamente (tra tutti i soggetti fruitori). come specificato nella [circolare INPS numero 28/2012 punto 1.3 lett a\)](#).

## QUANTO DURA

Vedi anche Finanziaria 2007 [comma 1266](#) e [commi 789 e 790](#) e [art. 42 del D.Lgs.151/2001 comma 5-bis come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 119/2011](#).

**QUANDO SI FRUISCE** Entro 60 giorni dalla richiesta.

## TRATTAMENTO ECONOMICO

Il congedo è retribuito con una indennità (che ha natura sostitutiva della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito dall'attività lavorativa se non fosse stato impedito dalla necessità di assistere un portatore di

handicap) corrispondente all'ultima retribuzione ed è coperta per la pensione con contribuzione figurativa.

Il tetto limite omnicomprensivo (anno 2001) è di lire 70 milioni (€ 36.151,98) annui indicizzati annualmente all'ISTAT.

Per assenze di durata inferiore il massimo indennizzabile viene proporzionalmente ridotto.

Per il calcolo di scorporo per la contribuzione previdenziale va fatto riferimento al contributo previdenziale del 32,70% ([INPS cir. 14/2007](#)).

Solo i permessi per l'assistenza ai disabili non incidono sulle ferie e tredicesima ([Circolare Dipartimento Funzione Pubblica 8 marzo 2005 numero 208](#), [lettera circolare del Ministero del lavoro 6 febbraio 2006](#), [messaggio INPS 6 marzo 2006 numero 7014](#) e [Informativa INPDAP numero 30/03](#)).

## ASPETTI NORMATIVI

Infatti l'indennità per il congedo straordinario non essendo una retribuzione non ha effetto per l'erogazione di una tredicesima mensilità, non incide sulle ferie e neppure sul trattamento di fine servizio o fine rapporto ([art. 4 punto 5-quinquies D.Lgs. 119/2001](#)) e neppure sulla anzianità di servizio, fatta esclusione quella ai fini pensionistici però limitatamente al settore privato. In caso di part-time verticale la durata del congedo straordinario va conteggiata in misura proporzionale alle giornate di lavoro prestate a part time durante l'anno ([Dipartimento della Funzione Pubblica nota 36667 del 12 settembre 2012](#)).

Durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono usufruire dei benefici di cui all'[art. 33 della legge n. 104/92](#) (art. 42, comma 5, TU).

Il congedo straordinario e i permessi previsti dalla legge 104/92 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona ([art. 4 punto 5-quinquies D.Lgs. 119/2001](#)).

## INCOMPATIBILITA'

Il congedo straordinario non può essere interrotto da altri eventi che di per sé potrebbero giustificare un'astensione dal lavoro. Solo in caso di malattia o maternità il lavoratore può scegliere se interrompere la fruizione del congedo straordinario; in tal caso la possibilità di godimento, in un momento successivo, del residuo periodo del congedo straordinario, è naturalmente subordinata alla presentazione di una nuova domanda.

Il diritto alla fruizione del congedo straordinario non può essere escluso, a priori, nei casi in cui il disabile svolga, per il medesimo periodo di congedo, attività lavorativa ([Ministero del Lavoro - Interpello n. 30 del 6 luglio 2010](#)).

Il periodo è coperto ai fini del trattamento di quiescenza da contribuzione figurativa nei limiti previsti dei 70 milioni di lire di indennità indicizzata annualmente ([INPS circ. 14/2007](#)).

## ASPETTI PENSIONISTICI E PREVIDENZIALI

Non è valutabile ai fini del trattamento di fine servizio (indennità premio di servizio ed indennità di buonuscita) né del TFR ([Circolare n. 11 del 12 marzo 2001 della Direzione Centrale Prestazioni Previdenziali](#)).

Vedi anche [Finanziaria 2007 commi 789 e 790](#), [nota operativa 37/2007](#), [circolare 6 dell' 8 aprile 2008 dell'INPDAP](#) e [art. 4 punto 5-quinquies D.Lgs. 119/2001](#).

## ANZIANITA' DI

Con [circolare 2285/2013 il Dipartimento della Funzione Pubblica](#) precisa

## **SERVIZIO**

che il Congedo Straordinario mentre per il settore privato è utile ai fini dell'anzianità per il diritto alla pensione e la sua misura (periodi con contribuzione figurativa) al contrario del settore pubblico ove la contribuzione è connessa alla retribuzione effettivamente versata dal datore di lavoro, non fa invece maturare l'anzianità di servizio e la connessa progressione economica in quanto va presupposta una attività lavorativa effettivamente svolta.

Secondo la Corte dei conti della Lombardia ([parere numero 463 depositato il 18 luglio 2011](#)) il diritto del lavoratore dipendente da pubblica amministrazione ad assistere un familiare disabile, in presenza dei requisiti richiesti, non può essere limitato o legato da vincoli in materia di spese per il personale. Essendo il lavoratore titolare di un diritto potestativo alla concessione del congedo retribuito per l'assistenza a familiare disabile, si deve prescindere dal fatto che gli oneri ricadano sulla pubblica amministrazione: i soggetti legittimati hanno diritto a fruire del congedo entro 60 giorni dalla richiesta, prescindendo dal piano contabilistico. L'Amministrazione è tenuta solamente alla verifica del possesso dei requisiti richiesti per la concessione del congedo.

## **CONGEDO STRAORDINARIO - CONCETTO DI CONVIVENZA e DI COABITAZIONE**

In tema di assistenza al familiare portatore di handicap

*«... il concetto di convivenza non può essere ritenuto coincidente con quello di coabitazione poiché in tal modo si darebbe un'interpretazione restrittiva della disposizione che, oltre che arbitraria, sembra andare contro il fine perseguito dalla norma di agevolare l'assistenza degli handicappati, di talché sarebbe incomprensibile escludere dai suddetti benefici il lavoratore che conviva costantemente, ma limitatamente ad una fascia oraria della giornata, con il familiare handicappato al fine di prestargli assistenza in un periodo di tempo in cui, altrimenti, di tale assistenza rimarrebbe privo.*

*Conseguentemente, non può ritenersi di per sé falsa, ai fini che qui interessano, l'indicazione del R. di essere convivente con la madre, in quanto non necessariamente incompatibile con la diversa dimora del predetto con moglie e figli, né con la legittima fruizione del congedo di cui all'art. 42 comma 5 del D.Lgs. 151/2001, giacché quel che rileva è, comunque, la prestazione di un'assistenza assidua e continuativa alla portatrice di handicap».*

[\*\*Corte di Cassazione penale - sentenza n. 24470 del 17 maggio 2017\*\*](#)

## **CONGEDO STRAORDINARIO e INDENNITA' DI MATERNITA'**

La [Corte Costituzionale con la sentenza 23 maggio 2018 numero 158](#) ha dichiarato illegittimo dell'articolo 24 comma 3 del DLgs 151/2001 nella parte in cui non esclude dal computo di sessanta

giorni immediatamente antecedenti all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro il periodo di congedo straordinario previsto dall'art. 42, comma 5, d.lgs. n. 151 del 2001, di cui la lavoratrice gestante abbia fruito per l'assistenza al coniuge convivente o a un figlio, portatori di handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate). Pertanto come la malattia e gli infortuni, anche il congedo straordinario è «neutro» ai fini del calcolo dei 60 giorni tra inizio della maternità e cessazione del rapporto di lavoro quale periodo che garantisce il diritto all'indennità di maternità.

-----

## INPS

D.lgs. 26.03.2001 n. 151, art. 42 come modificato dal D.lgs. 119/2011)

### A CHI SPETTA

Hanno titolo a fruire del congedo straordinario i lavoratori dipendenti secondo il seguente ordine di priorità, che degrada solo in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei primi (circ. n. 32/2012 e circ. n. 159/2013):

1. il coniuge **convivente** o la parte dell'unione civile **convivente** della persona disabile in situazione di gravità;
2. il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte dell'unione civile **convivente**;
3. uno dei figli **conviventi** della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente, la parte dell'unione civile **convivente** ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. Si precisa, al riguardo, che la possibilità di concedere il beneficio ai figli conviventi si verifica nel caso in cui tutti i soggetti menzionati (coniuge convivente, parte dell'unione civile **convivente** ed entrambi i genitori) si trovino in una delle descritte situazioni (mancanza, decesso, patologie invalidanti);
4. uno dei fratelli o sorelle **conviventi** della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente, la parte dell'unione civile **convivente**, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
5. un parente/affine entro il terzo grado **convivente** della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente, la parte dell'unione civile **convivente**, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli/sorelle conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

### *Alcuni esempi di parentela/affinità:*

- c'è **parentela di primo grado** con i genitori e i figli; di **secondo grado** con i nonni, i nipoti (figli dei figli) e i fratelli/sorelle; di **terzo grado** con i bisnonni, i pronipoti (figli dei nipoti di 2° grado), i nipoti (figli dei fratelli/sorelle) e gli zii (fratelli/sorelle dei genitori)



- c'è **affinità di primo grado** con i suoceri, il genero e la nuora; di **secondo grado** con i nonni del coniuge, i fratelli/sorelle del coniuge; di **terzo grado** con i bisnonni del coniuge, i nipoti (figli dei fratelli/sorelle del coniuge) e gli zii (fratelli/sorelle dei genitori del coniuge)

#### **CONVIVENZA NEI CASI PREVISTI DALLA LEGGE** (circ. 32/2012, punto 6)

È necessario il requisito della convivenza qualora a richiedere il congedo siano: il coniuge, la parte dell'unione civile, i figli, i fratelli/sorelle o i parenti/affini entro il terzo grado del disabile grave. Per convivenza si deve fare riferimento, in via esclusiva, alla **residenza**, luogo in cui la persona ha la dimora abituale, ai sensi dell'art. 43 cod. civ. Per l'accertamento del requisito della "convivenza", si ritiene condizione sufficiente anche la residenza nel medesimo stabile, stesso numero civico, anche se non nello stesso interno (appartamento) (msg. 6512/2010).

#### **NON SPETTA**

- Ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari;
- ai lavoratori a domicilio;
- ai lavoratori agricoli giornalieri;
- ai lavoratori autonomi;
- ai lavoratori parasubordinati;
- in caso di contratto di lavoro part-time verticale, durante le pause di sospensione contrattuale;
- quando la persona disabile in situazione di gravità da assistere sia ricoverata a tempo pieno (fatte salve alcune eccezioni previste dalla legge);
- nelle stesse giornate di fruizione dei permessi retribuiti ex art. 33 L. 104/1992

#### **COSA SPETTA**

(Circ. 32/2012, punto 3.3)

**Due anni** di assenza dal lavoro indennizzata nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo straordinario, nell'arco della vita lavorativa.

Tale limite è complessivo fra tutti gli aventi diritto, per ogni persona con disabilità grave.

In caso di pluralità di figli in situazione di disabilità grave, quindi, il beneficio spetta per ciascun figlio sia pure nei limiti previsti e tenendo conto che tali periodi di congedo straordinario rientrano nel limite massimo globale spettante a ciascun lavoratore di due anni di congedo, anche non retribuito, per gravi e documentati motivi familiari.

**Non è mai possibile** per lo stesso lavoratore fruire del "**raddoppio**"; infatti un ulteriore periodo biennale per altri figli in situazione di disabilità grave è ipotizzabile solo per l'altro genitore (ovvero nei casi previsti per i fratelli o sorelle o il coniuge o la parte dell'unione civile), con decurtazione di eventuali periodi da lui utilizzati a titolo di permessi per gravi e documentati problemi familiari.

## **FRAZIONABILITÀ**

Il beneficio è **frazionabile** anche a giorni (interi).

Tra un periodo e l'altro di fruizione è necessaria - perché non vengano computati nel periodo di congedo straordinario i giorni festivi, i sabati e le domeniche - l'effettiva ripresa del lavoro, requisito non rinvenibile né nel caso di domanda di fruizione del congedo in parola dal lunedì al venerdì (settimana corta) senza ripresa del lavoro il lunedì della settimana successiva a quella di fruizione del congedo, né nella fruizione di ferie. Le giornate di ferie, la malattia, le festività e i sabati cadenti tra il periodo di congedo straordinario e la ripresa lavoro non vanno computate in conto congedo straordinario (messaggio n. 28379 del 25.10.2006).

Il beneficio invece non è riconoscibile, **per i periodi in cui non è prevista attività lavorativa**, come ad esempio in caso di **part-time verticale** per i periodi non retribuiti.

Se il congedo viene fruito per **frazioni di anno**, ai fini del computo del periodo massimo previsto per la concessione dei 2 anni di beneficio, l'anno si assume per la durata convenzionale di 365 giorni.

## **LA DECORRENZA**

Il congedo straordinario e le relative prestazioni decorrono **dalla data della domanda**.

## **REQUISITI**

Ai fini della sussistenza del diritto deve essere accertata la presenza dei seguenti requisiti:

- essere **lavoratori dipendenti privati** (anche se con rapporto di lavoro part time);
- la **persona** per la quale si chiede il congedo straordinario deve essere in **situazione di disabilità grave ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 104/92** riconosciuta dall'apposita Commissione Medica Integrata ASL/INPS (art. 4, comma 1 L. 104/92);
- mancanza di ricovero a tempo pieno (per le intere 24 ore ) del familiare in situazione di disabilità grave. Per **ricovero a tempo pieno** si intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa (circ. 155/2010).

Si precisa che le **ipotesi che fanno eccezione** a tale presupposto sono (circ. 32/2012):

- interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate;
- ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
- ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare, ipotesi precedentemente prevista per i soli minori.

Il diritto alla fruizione del congedo straordinario da parte del familiare non può essere escluso a priori, nei casi in cui il disabile svolga, nel medesimo periodo, attività lavorativa, pur premettendo che la necessità o meno dell'assistenza è da valutarsi caso per caso da parte del datore di lavoro (messaggio n. 24705/2011).

## LA CERTIFICAZIONE PROVVISORIA

Nel caso di mancato rilascio della certificazione di disabilità grave (ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L. 104/92) entro 45 giorni dalla presentazione della domanda, l'interessato è ammesso a presentare un certificato rilasciato da un medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso la ASL, che attesti la situazione di gravità (d.l. n. 324/1993 convertito in legge n. 423/1993 - circ. n. 32/2006 – circ. n. 127/2016).

La **certificazione provvisoria** di disabilità in situazione di gravità, per essere ritenuta idonea, oltre ad essere rilasciata dal medico specialista ASL, deve specificare sia la diagnosi che le difficoltà socio-lavorative, relazionali e situazionali che la patologia determina con assunzione da parte del medico di responsabilità di quanto attestato in verità, scienza e coscienza (circ. 32/2006, punto 2). La **certificazione provvisoria** rilasciata dalla **Commissione Medica Integrata ASL/INPS ai sensi dell'articolo 4 della L. 104/92** può essere presa in considerazione anche prima dei 45 giorni dalla domanda di riconoscimento di disabilità grave e avrà validità fino alla emissione del provvedimento definitivo.

In caso di **patologie oncologiche** la **certificazione provvisoria** potrà essere considerata utile anche solo dopo che siano trascorsi **15 giorni dalla domanda** alla Commissione Medica Integrata. Qualora il provvedimento definitivo non accerti la disabilità grave si procederà al recupero del beneficio fruito.

## DURATA DELLA CERTIFICAZIONE PROVVISORIA

La **certificazione provvisoria avrà efficacia fino all'accertamento definitivo** (circ. 53/2008 punto 5).

Se la **richiesta di congedo straordinario** viene effettuata **prima** che siano trascorsi 45 giorni dalla data della richiesta per il riconoscimento della disabilità grave, la domanda per la fruizione del congedo stesso sarà respinta con l'annotazione che potrà essere riesaminata solo alla luce del provvedimento definitivo di riconoscimento della disabilità grave.

## PROROGA DEGLI EFFETTI DEL VERBALE RIVEDIBILE

(circ. n. 127/2016)

È possibile fruire del congedo anche nel periodo compreso tra la data di scadenza del verbale rivedibile (solo per verbali con scadenza a partire dal 19 agosto 2014) e il completamento dell'iter sanitario di revisione. Per poter fruire del congedo anche in tale periodo il lavoratore dovrà presentare una nuova domanda.

## REFERENTE UNICO

*(D.lgs. 119/2011)*

I permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/92 e il congedo straordinario di cui all'art. 42 del D.lgs. 151/2001 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità.

È fatta **eccezione** per i genitori, anche adottivi, di figli disabili in situazione di gravità a cui viene riconosciuta la possibilità di fruire di entrambe le tipologie di benefici per lo stesso figlio anche alternativamente, fermo restando che nel giorno in cui un genitore fruisce dei permessi, l'altro non può utilizzare il congedo straordinario. La fruizione di tali benefici deve intendersi **alternativa**, trattandosi di istituti rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità.

## PRESCRIZIONE

*(circ. n. 41 del 16.03.2009)*

Il diritto all'indennità si prescrive nel termine di un anno decorrente dal giorno successivo alla fine del periodo indennizzabile a titolo di congedo (art. 2963 C.C.).

## QUANTO SPETTA

**L'indennità è corrisposta nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo**, esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione entro un limite massimo di reddito-annualmente rivalutato secondo gli indici ISTAT (per il 2016 pari ad Euro 47.445,82).

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.

Nel caso di congedo straordinario richiesto durante la sospensione parziale dell'attività lavorativa con intervento della Cassa Integrazione Guadagni (**CIG ad orario ridotto**) e nel caso di sottoscrizione di un **contratto di solidarietà** con riduzione dell'orario di lavoro l'indennità va calcolata con riferimento all'ultima retribuzione percepita, al netto del trattamento integrativo (msg. n. 027168 del 25.11.2009).

## LA CONTRIBUZIONE FIGURATIVA

*(Circ. 85/2002, punto 1 - circ. 14/2007)*

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

L'importo della retribuzione figurativa non potrà superare quello massimo settimanale, per i congedi fruiti a settimane intere, o quello massimo giornaliero, per i congedi fruiti a giornate (circ. 14/2007).

I datori di lavoro, dovranno altresì determinare il periodo massimo fruibile dagli interessati tenendo

in considerazione gli eventuali periodi di congedo già richiesti, a prescindere dalla circostanza che, per tali ultimi periodi, siano stati o meno richiesti il riscatto o la prosecuzione volontaria.

## TABELLA VALORI MASSIMI INDENNITÀ E RETRIBUZIONE FIGURATIVA

(*circ. n.44/2014, circ. n.78/2015, circ. n.51/2016*)

A partire dall'anno 2002 il limite di € 36.151,98 è rivalutato annualmente sulla base delle variazioni ISTAT.

Valori massimi dell'indennità economica e della retribuzione figurativa accreditabile

Anno	Importo complessivo annuo	Importo massimo indennità		Importo massimo retribuzione figurativa		
		Annuo	Giornaliero	Annuo	Settimanale	Giornaliero
2014	47.351,12	35.602,00	97,54	35.602,00	684,65	97,54
2015	47.445,82	35.674,00	97,73	35.674,00	686,03	97,73
2016	47.445,82	35.674,00	97,47	35.674,00	686,03	97,47

## LA COMPATIBILITÀ CON ALTRI PERMESSI

(*Circ. 64/2001, punto 7*)

- **non è possibile** fruire del **congedo straordinario** e dei **permessi** art. 33 **legge** 104/92, per lo stesso disabile nelle stesse giornate, i due benefici possono essere percepiti nello stesso mese ma in giornate diverse (circ. n. 53/2008);
- il verificarsi per lo stesso soggetto di altri eventi che potrebbero giustificare l'astensione dal lavoro durante la fruizione del congedo, non determina interruzione del congedo stesso (Circ. 64/2001, punto 7);
- gli eventi di **malattia certificata e maternità** consentono l'interruzione del congedo straordinario solo se non sono trascorsi più di 60 giorni dall'inizio della sospensione dal lavoro (Circ. 64/2001, punto 7);
- il congedo parentale e il congedo per la malattia del medesimo figlio disabile grave nello **stesso** periodo, da parte **dell'altro genitore**, è **cumulabile** con il congedo straordinario (msg. n. 22912 del 20.09.2007).

Congedo straordinario in corso di Cassa Integrazione Guadagni (**CIG**)  
(msg. n. 027168 del 25.11.2009)

- se il lavoratore è già in **sospensione totale** dal rapporto di lavoro, non può presentare richiesta di congedo straordinario in quanto già assente dal lavoro ad altro titolo;

- se il lavoratore è già in congedo straordinario, richiesto prima che l'azienda abbia disposto il collocamento del personale dipendente in CIG, sia ridotta che a zero ore, verrà indennizzato il congedo straordinario.

N.B.: La fruizione del congedo straordinario comporta la sospensione del rapporto di lavoro.

## LE MODALITÀ DI PAGAMENTO

*(Circ.64/2001, punto 6, circ. 119/1980, messaggio n. 28997/2010)*

L'indennità in questione è **anticipata dal datore di lavoro** con la possibilità di conguaglio con i contributi dovuti all'Inps.

Per gli operai agricoli a tempo determinato (OTD) e a tempo indeterminato (OTI), per i lavoratori dello spettacolo saltuari o con contratto a termine, l'indennità viene pagata direttamente dall'Inps a seguito di domanda dell'interessato.

## LA DOMANDA

La presentazione delle domande del congedo straordinario (D.lgs 151/2001) deve essere effettuata **in modalità telematica** (circ. 171/2011) attraverso uno dei seguenti tre canali:

- **WEB** – servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'Istituto - servizio di “*Invio OnLine di Domande di Prestazioni a Sostegno del Reddito*”;
- **Patronati** – attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi;
- **Contact Center Multicanale** – attraverso il numero **803164** gratuito riservato all'utenza che chiama da telefono fisso e il numero **06164164** con tariffazione a carico dell'utenza chiamante abilitato a ricevere esclusivamente chiamate da telefoni cellulari.