

Manuale operativo per la concessione del CONGEDO STRAORDINARIO PER ASSISTENZA FAMILIARI CON HANDICAP GRAVE - retribuito

Normativa di riferimento

- Art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001 (Art. 4, comma 2, legge n. 53/2000) e successive integrazioni
- Art. 18, comma 1, C.C.N.L. 14.9.2000
- L. 05.02.1992 n. 104

Limiti

- il congedo straordinario deve essere concesso entro sessanta giorni dalla richiesta dell'interessato.
- durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, ma non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.
- può essere fruito per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni tra tutti gli aventi diritto; non può quindi superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa del dipendente (art. 42, comma 5-bis, D. Lgs. n. 151/2001). Specificamente il congedo può essere utilizzato per un periodo massimo di due anni fra tutti gli aventi diritto per ogni familiare disabile assistito e nel limite di due anni per ogni singolo lavoratore dipendente.

Il limite massimo di 2 anni a disposizione del dipendente è comunque quello di due anni nell'arco della vita lavorativa comprensivo cioè sia dei periodi fruiti a titolo di congedo biennale retribuito (ai sensi dell'art. 42, comma 5 del d.lgs. 151/2001), che del congedo per gravi e documentati motivi familiari di cui all'art. 4, comma 2 della legge 53/2000, a prescindere dalla causa specifica per cui il congedo è fruito (anche nel caso in cui lo stesso dipendente abbia diritto a fruire di periodi di congedo straordinario per assistere due o più persone portatrici di handicap grave).

Poiché la durata del congedo è riferita all'intera vita lavorativa, il personale neo assunto, che abbia prestato attività lavorativa presso altro soggetto pubblico o privato, nonché il personale assunto per mobilità, è tenuto a dichiarare i periodi già fruiti presso il precedente datore di lavoro circa gli eventuali periodi di congedo già utilizzati, onde rendere possibile la quantificazione del residuo diritto di ciascuno al congedo medesimo.

- In base al principio del “**referente unico**”, il congedo straordinario e i permessi di cui all'art. 33, comma 3, della L. 104/92, non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona in situazione di handicap grave (art. 42, comma 5-bis, D. Lgs. n. 151/2001). Ne consegue che, la fruizione dei permessi e del congedo straordinario dovranno concentrarsi in capo al medesimo soggetto legittimato e, pertanto, non sarà possibile per un dipendente beneficiare del congedo per assistere una persona disabile nell'ipotesi in cui un altro lavoratore risulti autorizzato a fruire dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della L. 104/92 per la stessa persona e viceversa. Fanno eccezione a questa regola i genitori, anche adottivi, del minore in situazione di handicap grave, i quali possono fruire delle agevolazioni per assistere lo stesso figlio alternativamente anche nell'arco dello stesso mese (Circolare Funzione Pubblica n. 1/2012). Il presente congedo spetta anche quando l'altro lavoratore non ne abbia diritto. 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), con decurtazione di eventuali periodi da lui utilizzati a titolo di permessi per gravi e documentati problemi familiari.

Nel periodo di fruizione del congedo straordinario da parte di un genitore, l'altro non può fruire contemporaneamente né del prolungamento del congedo parentale (fino a 8 anni - D. Lgs. 151/2001 art. 33), né, in alternativa a tale congedo, dei permessi di due ore al giorno (fino a 3 anni - D. Lgs. 151/2001 art. 42, comma 1), né dei permessi di tre giorni mensili (L. 104/92 art. 33, comma 3).

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.

Beneficiari

Il congedo straordinario, con indennizzo spetta per l'assistenza ad un soggetto con handicap in situazione di gravità (art. 3, comma 3, L. 104/92), accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. 104/1992.

I dipendenti possono chiedere un periodo di congedo per assistenza ad un familiare con handicap grave (secondo quanto previsto dal comma 5 dell'art. 42 del D. Lgs. 151/2001 così come integrato dall' art. 4 D. Lgs. n. 119/2011 e a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 203/2013), tenendo conto che hanno diritto a fruire del congedo i seguenti soggetti secondo il seguente ordine di priorità:

1. **coniuge convivente della persona con handicap grave;**
oppure, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente
2. **padre o madre naturali o adottivi,** anche se non conviventi con il figlio che possono fruirne alternativamente;
oppure, in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi;
3. **figlio convivente**
oppure, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi
4. **fratelli o sorelle conviventi**
oppure, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei fratelli/sorelle conviventi;
5. **parenti/affini entro il terzo grado conviventi**

Il congedo straordinario non può essere fruito indifferentemente dai familiari in rassegna, ma solo rispettando i criteri di priorità suesposti, ricordando che tale ordine non è derogabile.

Le condizioni che legittimano lo scorrimento sono la mancanza, il decesso o la presenza di patologie invalidanti dei soggetti che precedono nella scala dei soggetti legittimati. Non valgono eventuali rinunce.

Per “**mancanza**”, non si intende solo la situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono, debitamente documentate. In tali casi si dovranno indicare gli elementi necessari per l'individuazione dei provvedimenti, ovvero produrre dichiarazione sostitutiva di certificazione (art. 46 DPR 445/2000)

Per “**patologie invalidanti**” sia l'INPS che il Dipartimento Funzione Pubblica concordano nel ritenere patologie invalidanti, in assenza di un'esplicita definizione di legge, sentito il Ministero

della Salute, soltanto quelle, a carattere permanente, indicate dall'art. 2, comma 1, lettera d), numeri 1, 2 e 3 del Decreto Ministeriale n. 278 del 21 luglio 2000, cioè quelle che sono state già elencate ai fini della concessione del congedo non retribuito per gravi motivi familiari.

La persona da assistere non deve essere ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza (art. 42, comma 5-bis, D.Lgs. n. 151/2001) - si veda quanto indicato in merito ai permessi L.104/92.

Anche per il congedo in parola vige il principio del referente unico e dell'esclusività dell'assistenza (sopra descritto).

Il diritto al congedo straordinario è subordinato per tutti i soggetti legittimati, tranne che per i genitori, alla sussistenza della **convivenza**.

Il requisito della convivenza è attestata mediante la produzione di dichiarazioni sostitutive rese ai sensi degli articoli 46 e 47 DPR 445/2000 dalle quali risulti la concomitanza della residenza anagrafica e della convivenza, ossia della coabitazione.

Con Circolare del 18 febbraio 2010, Prot. 3884, il Ministero del Lavoro afferma che "al fine di addivenire ad una interpretazione del concetto di convivenza che faccia salvi i diritti del disabile e del soggetto che lo assiste, rispondendo, nel contempo, alla necessità di contenere possibili abusi e un uso distorto del beneficio, si ritiene giusto ricondurre tale concetto a tutte quelle situazioni in cui, sia il disabile che il soggetto che lo assiste abbiano la residenza nello stesso Comune, riferita allo stesso indirizzo: stesso numero civico anche se in interni diversi."

Il requisito potrà ritenersi soddisfatto anche nei casi in cui sia attestata, mediante la dovuta dichiarazione sostitutiva, la dimora temporanea, ossia l'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea pur risultando diversa la dimora abituale del dipendente o del disabile.

L'Amministrazione disporrà per gli usuali controlli al fine di verificare la veridicità delle dichiarazioni a norma dell'art. 71 DPR 445/2000.

L'INPS, con Messaggio n. 24705 del 30 dicembre 2011, ha confermato che il familiare del lavoratore in situazione di disabilità grave può beneficiare dell'istituto del congedo straordinario nonché dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 104/92, durante il periodo di svolgimento dell'attività lavorativa da parte del disabile medesimo.

Concessione, modalità di giustificazione e comunicazioni

Presupposto per la concessione è la certificazione attestante l'handicap grave (art. 3, comma 3, L. 104/92), accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. 104/1992 del soggetto da assistere.

Non sono ammesse certificazioni di altro genere ad eccezione che per i soggetti con sindrome di Down o per i grandi invalidi di guerra (che può essere accertata anche dal medico di base nel primo caso, o risultare da decreto ministeriale nel secondo caso, come meglio specificato in seguito).

Il congedo retribuito si ottiene, nel caso sussistano tutti i requisiti, dopo aver presentato formale richiesta ed aver ricevuto la relativa concessione.

A tal fine il dipendente interessato deve presentare la richiesta di congedo al proprio responsabile/dirigente compilando l'apposito modulo predisposto – reperibile sul sito www.upa-santacroce-montopoli.pi.it – in ogni sua parte, allegando la documentazione necessaria.

Il responsabile/dirigente appone un visto e la trasmette all'Ufficio Personale Associato per il completamento della procedura ai fini della concessione del congedo richiesto.

Il dipendente è tenuto a riprendere servizio quando siano venute meno le motivazioni che avevano dato origine alla richiesta del congedo. A tal fine è obbligatorio comunicare tempestivamente le eventuali variazioni delle notizie dichiarate nella richiesta di congedo, ad esempio: il ricovero a

tempo pieno della persona con handicap grave; la revisione del giudizio di gravità da parte della commissione medica ASL e quant'altro rilevante ai fini della fruizione del congedo.

Nel caso in cui il certificato di handicap grave venga revocato nel corso del congedo retribuito, il beneficio decade immediatamente. Così pure, il congedo non può essere concesso per un periodo che superi l'eventuale termine di validità dello stesso certificato di handicap. In entrambi i casi, infatti, manca il requisito principale per la fruizione del congedo.

Modalità di fruizione

Il congedo straordinario può essere fruito in modo frazionato (a giorni, ma non a ore).

Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune, calcolando i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo.

Affinché non vengano computati nel periodo di congedo i giorni festivi, le domeniche e i sabati (nel caso di articolazione dell'orario su cinque giorni), è necessario che si verifichi l'effettiva ripresa del lavoro al termine del periodo di congedo richiesto.

In caso di Part-time verticale il conteggio delle giornate di congedo fruito dovrà essere effettuato sottraendo i periodi in cui non è prevista l'attività lavorativa, considerato che in tale ipotesi la prestazione e la retribuzione del dipendente sono entrambe proporzionate alla percentuale di part-time; in base all'art. 6 del CCNL 14/09/2000, in linea con l'orientamento già manifestato dall'ARAN, in caso di part-time verticale la durata complessiva del congedo deve essere riproporzionata sulla base delle giornate lavorative del dipendente. Nel caso di ritorno a tempo pieno, il periodo di congedo già fruito andrà poi riproporzionato (rapportandolo alla situazione di rapporto di lavoro a tempo pieno) e così detratto dal complessivo periodo biennale per conoscere il periodo di congedo residuo ancora fruibile dal dipendente.

Si raccomanda di operare con la massima riservatezza nel rispetto della legge n. 675/96 "Tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali".

Trattamento economico

- durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a ricevere un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione percepita, secondo le modalità previste dall'art. 42, comma 5-ter, D.Lgs. n. 151/2001;
- il periodo di congedo straordinario non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto e trattamento di fine servizio (art. 42, comma 5-quinquies, D.Lgs. n. 151/2001, Circolare INPDAP n. 11/2001);
- è computato nell'anzianità di servizio ed è coperto da contribuzione figurativa.