

## CONGEDO STRAORDINARIO BIENNALE

### NORMATIVA DI RIFERIMENTO

**Art. 4 del d.lgs. n. 119 del 2011**, che ha modificato la disciplina del congedo straordinario contenuta nell'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 2001.

#### **Da tenere presenti anche:**

- Gli articoli 3, comma 3, e 4, comma 1, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104.
- Il comma 2 dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53.
- La Circolare INPS n. 32/2011.
- La Circolare INPDAP n. 22/2011.
- La Circolare INPS n. 62/2012.
- La Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2012.
- La Corte costituzionale con la sentenza n. 203/2013.
- La Circolare INPS n. 159/2013.
- L'INTERPELLO del Ministero del Lavoro n. 23/2014.
- La Circolare INPS n. 38/2017.

### STATO DELLA PERSONA DA ASSISTERE

- **La condizione di gravità, accertata dall'apposita Commissione, è il requisito inderogabile perché sia riconosciuto il congedo** (non basta quindi che sia stato riconosciuto l'art. 3 comma 1 della stessa legge anche se accompagnato da un'invalidità del 100%). Nello specifico nella certificazione rilasciata dalla Commissione deve risultare la **connotazione di gravità** ai sensi dell'**art. 3, comma 3, della legge 104/92**.
- **Il soggetto disabile in condizione di gravità**, per il quale è possibile fruire del beneficio del congedo straordinario, **non deve essere ricoverato a tempo pieno presso una struttura specializzata**

**ATTENZIONE:** Si potrà comunque fruire del congedo nel caso di ricovero del familiare a tempo pieno presso una struttura specializzata nei seguenti casi:

- **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** (anche diverso dal figlio) 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.

**ATTENZIONE: durante il periodo di congedo biennale è fatto divieto assoluto di svolgere altra attività lavorativa**

### SOGGETTI LEGITTIMATI ALLA FRUIZIONE DEL CONGEDO

**I soggetti aventi diritto al beneficio, sono nell'ordine:**

1. il **"coniuge convivente"** / 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"/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;

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 o 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 o sorelle conviventi" siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
6. Il congedo può essere fruito dalla **parte di un'unione civile che assiste l'altra parte dell'unione**. L'unito civilmente è incluso, **in via alternativa e al pari del coniuge**, tra i soggetti individuati prioritariamente dal legislatore ai fini della concessione del beneficio in parola. **È invece escluso il convivente di fatto, che presti assistenza all'altro convivente. In questo caso è possibile fruire unicamente dei 3 giorni di permesso ai sensi dell'art. 33 della legge n. 104/92.**

**ATTENZIONE:** il congedo è concesso solo se si è conviventi col familiare disabile (requisito non richiesto per i genitori che assistono il figlio disabile)

Il requisito della convivenza è provato mediante la produzione di dichiarazioni sostitutive, rese ai sensi degli artt. 46 e 47 d.P.R. n. 445 del 2000, dalle quali risulti la concomitanza della residenza anagrafica e della convivenza, ossia della coabitazione (art. 4 del d.P.R. n. 223 del 1989).

- Il requisito della convivenza è soddisfatto anche nel caso in cui la dimora abituale del dipendente e della persona in situazione di handicap grave siano nello stesso stabile (appartamenti distinti nell'ambito dello stesso numero civico) ma non nello stesso interno.
- Tale requisito potrà altresì ritenersi soddisfatto anche nei casi in cui sia attestata, mediante la dovuta dichiarazione sostitutiva, la dimora temporanea (che comunque non spetta se si è già residenti in quel comune), ossia l'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'art. 32 del d.P.R. n. 223 del 1989, pur risultando diversa la dimora abituale (residenza) del dipendente o del disabile.

Le amministrazioni disporranno gli usuali controlli al fine di verificare la veridicità delle dichiarazioni (art. 71 del citato d.P.R. n. 445 del 2000).

#### DURATA DEL CONGEDO

La **durata complessiva** non può superare i **due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa**.

Il limite complessivo di durata del congedo è di **due anni nell'arco della vita lavorativa del dipendente**, indipendentemente dal numero di familiari assistiti.

Sostanzialmente mentre ciascuna persona in situazione di handicap grave ha diritto a due anni di assistenza a titolo di congedo straordinario da parte dei familiari individuati dalla legge, dall'altro, il familiare lavoratore che provvede all'assistenza **può fruire di un periodo massimo di due anni di congedo per assistere i familiari disabili**.

Per esempio, si potrà fruire del congedo, come referente unico e nei limiti stabiliti dalla legge prima per l'uno e poi per l'altro genitore, sempreché il **contatore non superi complessivamente i 24 mesi**.

#### DOCUMENTI DA PRESENTARE

- copia autenticata del certificato attestante l'handicap rilasciato dalla competente commissione medica legge 104/1992 operante presso l'Asl di riferimento;
- autocertificazione del grado di parentela con il disabile;
- dichiarazione dei dati relativi alla residenza anagrafica, ovvero l'eventuale dimora temporanea (vedi iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'art.32

D.P.R. n. 223/89), ove diversa dalla dimora abituale (residenza). Dichiarazione non richiesta nel caso di assistenza al figlio disabile;

- dichiarazione che il disabile non è ricoverato a tempo pieno in istituto specializzato;
- eventuale dichiarazione da parte degli altri familiari attestante che non vi è contemporaneità di fruizione del congedo ovvero che nessun altro stia fruendo del congedo o dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della l. n. 104 del 1992.

#### TEMPISTICA PER LA CONCESSIONE DEL CONGEDO DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO

Massimo **entro 60 giorni**. Una volta accertata la correttezza e la completezza della documentazione presentata, il congedo può comunque essere concesso fin da subito (considerato il fine del congedo è infatti auspicabile una concessione immediata dello stesso).

#### FRAZIONABILITA' DEL CONGEDO

Il congedo biennale può essere frazionato. Affinché due periodi successivi non vengano calcolati come un unico periodo è necessario (e non vengano computati i giorni festivi, le domeniche ed eventualmente i sabati) è necessario che fra il primo e il secondo periodo vi sia l'**effettiva ripresa del servizio**.

#### RETRIBUZIONE – TREDICESIMA – FERIE – PREVIDENZA – TFS/TFR

- Per il periodo trascorso in congedo biennale **si percepisce un'indennità**, di valore **pari alla retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro** antecedente il congedo, escluse le voci che non risultano fisse e continuative.
- I periodi di congedo straordinario **non sono validi ai fini della maturazione di ferie, tredicesima, trattamento di fine rapporto o di fine servizio**,
- I periodi di congedo straordinario invece, **essendo coperti da contribuzione, sono validi ai fini del calcolo dell'anzianità ai fini pensionistici**; inoltre sono **validi anche ai fini della mobilità e delle graduatorie interne**.