

CONGEDO STRAORDINARIO

(L. 388/2000 art. 80, comma 2)

(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** 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;
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. 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 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, 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, 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, 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., non potendo ritenersi conciliabile con la predetta necessità la condizione di domicilio né la mera elezione di domicilio speciale previsto per determinati atti o affari dall'art. 47 c. c. (msg. 19583/2009).

Per l'accertamento del requisito della "convivenza", si ritiene condizione sufficiente solo la residenza nel medesimo stabile, stesso numero civico, ma non anche 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 il beneficio spetta per ciascun figlio sia pure nei limiti previsti dalle disposizioni della legge 104/92 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), 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** (anche se con rapporto di lavoro part time) e assicurati per le prestazioni economiche di maternità presso l'Inps;
- 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 della ASL (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).

REFERENTE UNICO

(D.lgs. 119/2011)

Sia i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/92 che 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.).

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 90 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).

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 ai sensi dell'articolo 4 della L. 104/92** può essere presa in considerazione anche prima dei 90 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 90 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.

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 determinato annualmente con Decreto ministeriale (per il 2014 pari ad Euro 47.351,12).

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. 59/2012, circ. n. 59/2013, circ. n. 44/2014)

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
2011	44.276,32	33.290,00	91,21	33.290,00	640,19	91,21
2012	45.471,78	34.189,00	93,41	34.189,00	657,48	93,41
2013	46.835,93	35.215,00	96,48	35.215,00	677,21	96,48
2014	47.351,12	35.602,00	97,54	35.602,00	684,65	97,54

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.