

NOTE SUL CONGEDO STRAORDINARIO EX LEGE 104 (mpe)

Il congedo straordinario è un periodo di aspettativa retribuita, riconosciuto ai lavoratori dipendenti che assistono un familiare portatore di handicap grave.

Il congedo retribuito legge 104 è riconosciuto:

1. requisiti

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

- la persona per 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).

2. per un massimo di 2 anni nell'arco della vita lavorativa e per ciascun disabile

In particolare, secondo quanto espresso nella circolare Inps n.32/2012 al punto 3.3 i due anni di assenza dal lavoro sono indennizzati nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo straordinario, nell'arco della vita lavorativa, con un determinato tetto.

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. Pertanto 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.

3. è frazionabile

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.

4. a chi spetta

- al coniuge (o unito civilmente) convivente del portatore di handicap grave;
- al padre o alla madre anche adottivi in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
- ad uno dei figli conviventi anche adottivi in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre;
- ad uno dei fratelli o sorelle conviventi in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi;
- al parente o all'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 e sorelle conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

5. concetto di convivenza

Come previsto al punto 6 della circolare Inps n.32/2012 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" (msg. 6512/2010), si ritiene condizione sufficiente anche la residenza nel medesimo stabile, stesso numero civico, anche se non nello stesso interno (appartamento).

6. concetto di referente unico

Secondo il DLgs 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.

7. a chi 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.

8. compatibilità con altri permessi (Inps circ.64/2001 punto7)

- 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.

| 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 |

9. quanto spetta

Il lavoratore in congedo ha diritto a due benefici:

- un'indennità di congedo, pari all'ultima retribuzione percepita (comprensiva dei ratei di tredicesima mensilità, altre mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità, premi, ecc.), entro un limite massimo di reddito-annualmente rivalutato secondo gli indici ISTAT.
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.
- l'accredito dei contributi figurativi (Inps circ.85/2002 punto 1 e circ.14/2007), utili sia ai fini del diritto che della misura della pensione.

10. in caso di part time verticale

Riparametrazione

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.

GRADI DI PARENTELA

CODICE CIVILE

Art. 74. PARENTELA

1. La parentela è il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite.

Art. 75. LINEE DELLA PARENTELA

1. Sono parenti in linea retta le persone di cui l'una discende dall'altra; in linea collaterale quelle che, pur avendo uno stipite comune, non discendono l'una dall'altra.

Art. 76. COMPUTO DEI GRADI

1. Nella linea retta si computano altrettanti gradi quante sono le generazioni, escluso lo stipite.

2. Nella linea collaterale i gradi si computano dalle generazioni, salendo da uno dei parenti fino allo stipite comune e da questo discendendo all'altro parente, sempre restando escluso lo stipite.

Art. 77. LIMITE DELLA PARENTELA

1. La legge non riconosce il vincolo di parentela oltre il sesto grado, salvo che per alcuni effetti specialmente determinati.

Art. 78. AFFINITA'

1. L'affinità è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge.

2. Nella linea e nel grado in cui taluno è parente d'uno dei due coniugi, egli è affine dell'altro coniuge.

3. L'affinità non cessa per la morte, anche senza prole, del coniuge da cui deriva, salvo che per alcuni effetti specialmente determinati. Cessa se il matrimonio è dichiarato nullo, salvi gli effetti di cui all'art. 87, n. 4.

Art. 572. SUCCESSIONE DI ALTRI PARENTI

1. Se alcuno muore senza lasciare prole, né genitori, né altri ascendenti, né fratelli o sorelle o loro discendenti, la successione si apre a favore del parente o dei parenti prossimi, senza distinzione di linea.

2. La successione non ha luogo tra i parenti oltre il sesto grado.

| GRADO | ASCENDENTI | DISCENDENTI | COLLATERALI |
|-------|------------|-------------------------|--|
| I | Genitori | Figli | --- |
| II | Nonni | Nipoti (figli di figli) | Fratelli - Sorelle |
| III | Bisnonni | Pronipoti | Zii - Nipoti (figli di fratelli e/o sorelle) |
| IV | Trisavi | Figli dei pronipoti | Prozii – Pronipoti -Primi cugini |
| V | --- | --- | Figli di prozii - Secondi nipoti - Secondi cugini |
| VI | --- | --- | Altri cugini |

| | | |
|---------------------------------------|--|-------------------------------------|
| Parentela in LINEA RETTA | Discendenza l'uno dall'altro | es. la figlia dalla madre |
| Parentela in LINEA COLLATERALE | Non discendenza l'uno dall'altro pur avendo uno stipite comune. | es. fratello e sorella zio e nipote |
| Parenti AFFINI | Vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge. Non c'è vincolo di consanguineità | es. suoceri, cognati, nuora, genero |

| Anno 2018 | Euro |
|--|-------------|
| Importo complessivo massimo retribuzione e contribuzione a carico del datore di lavoro annua congedo straordinario art. 42, co. 5, n. 151/2001 | 47.968,00 |

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

VEDI ANCHE

<https://www.enpam.it/wp-content/repository/universaliamultimediale/LMM/10.htm>

<https://www.enpam.it/wp-content/repository/universaliamultimediale/DIS/6.html>