

## Congedo straordinario retribuito - La durata

**Il congedo in questione rientra nella più ampia fattispecie di congedo non retribuito per gravi e documentati motivi familiari.**

**Il congedo straordinario retribuito della durata di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa** introdotto dall'art. 42 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151 è **fruibile dal lavoratore dipendente** (coniuge convivente e componenti dell'unione civile o, in subordine genitori anche adottivi, o figli conviventi o fratelli conviventi, o parente o affine entro il terzo grado convivente) **per assistere il familiare** portatore di handicap grave.

Il D.Lgs 119/2001 ha modificato il comma 5 bis dell'art. 42 del D.Lgs 151/2001 precisando che *“il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa”*.

Si tratta in sostanza di un chiarimento rispetto a quanto già precedentemente previsto.

**Il congedo in questione rientra nella più ampia fattispecie di congedo introdotta con la legge 53/2000** che all'art. 4 comma 2, **che prevedeva il congedo biennale non retribuito per gravi e documentati motivi familiari. Pertanto, i due anni di congedo straordinario retribuito**, richiedibili dal lavoratore che assiste il familiare con disabilità grave, **devono intendersi come limite massimo fruibile**, al quale devono essere sottratti i periodi di congedo biennale non retribuito, eventualmente già fruiti dall'avente diritto.

Già nella **circolare n. 64 del 15 marzo 2001**, l'**inps** si esprimeva chiaramente sulla questione, dove al punto 3, si legge *“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”*.

Anche l'**INPDAP con la circolare 31 del 12 maggio 2004**, precisava che il limite dei due anni deve essere conteggiato con riferimento a tutti i beneficiari e per ogni soggetto disabile e che il periodo in questione rientra nell'ambito dei due anni di congedo riconosciuto (art. 4 legge 53/2000) a ciascun lavoratore dipendente in occasione di gravi e documentati motivi familiari. Eventuali periodi goduti a tale titolo devono essere decurtati dal periodo di congedo.

La circolare INPDAP n. 31 del 12 maggio 2004 così recita *“Con l'occasione si rammenta che il limite di due anni deve essere conteggiato con riferimento a tutti i beneficiari e per ogni soggetto disabile e che il periodo in questione rientra nell'ambito dei due anni di congedo riconosciuto, ai sensi dell'art.4, comma 2, della legge 8 marzo 2000 n.53, a ciascun lavoratore dipendente in occasione di gravi e documentati motivi familiari. Eventuali periodi già fruiti a tale titolo devono essere decurtati dal periodo relativo al congedo ex art.42 citato”*.

**In definitiva non è mai possibile** per lo stesso lavoratore fruire del "**raddoppio**" del congedo in quanto il limite dei due anni è da considerarsi sia per ogni persona disabile che individuale per ogni richiedente.

Le più recenti circolari **INPS 32 del 6 Marzo 2012** e **Dipartimento della Funzione Pubblica 1 del 3 Febbraio 2012**, ribadiscono quanto espresso in precedenza.

In tale sede è necessario ricordare che, la recente **sentenza della Corte suprema di Cassazione n. 11031 del 5 maggio 2017**, stabilisce invece che, nell'ipotesi in cui, i figli con grave disabilità da assistere fossero due, il beneficio spetta per ognuno di essi, per cui, si legge nella sentenza, **il limite dei due anni** - in effetti non superabile nell'arco della vita lavorativa anche nel caso di godimento cumulativo di entrambi i genitori - si riferisca tuttavia **a ciascun figlio** che si trovi nella prevista situazione di bisogno, in modo da non lasciarne alcuno privo della necessaria assistenza che la legge è protesa ad assicurare.

**La sentenza** di Cassazione **non ha valore di legge**, costituisce certamente un precedente ma, riguarda ed è valevole per il singolo caso specifico.

### **PART-TIME**

Nella stessa circolare, il Dipartimento della Funzione Pubblica chiarisce che, nel caso di **part-time verticale**, il conteggio delle giornate dovrà essere effettuato **sottraendo i periodi in cui non è prevista attività lavorativa**.

Si tenga inoltre presente che nei rapporti di lavoro part-time la prestazione e la retribuzione del lavoratore che fruisce della agevolazione, sono entrambe proporzionate alla percentuale di part-time. Il riproporzionamento, è limitato ai periodi in cui il lavoratore presta attività lavorativa con contratto part time.

### **COME ERA IN PRECEDENZA**

Precedentemente, l'INPDAP con la **Circolare del 10 gennaio 2002, n. 2**, prevedeva:

*"Nell'ipotesi di più figli con handicap, il beneficio spetta per ognuno di essi, con i limiti indicati per i benefici della legge 104/92, previa verifica (tramite accertamento sanitario) dell'impossibilità di assistenza degli stessi usufruendo di un solo congedo straordinario"*

Importante innovazione, non prevista dal D.L. n. 90/2014 ma introdotta direttamente nel testo della Legge di conversione n. 114/2014, riguarda l'art. 25 - comma 6-bis che prevede, alla scadenza del verbale per revisione la non interruzione di tutti i benefici, delle prestazioni, e delle agevolazioni acquisite.

Riportiamo il testo dell'art. 25 - comma 6-bis. "Nelle more dell'effettuazione delle eventuali visite di revisione e del relativo iter di verifica, i minorati civili e le persone con handicap in possesso di verbali in cui sia prevista rivedibilità conservano tutti i diritti acquisiti in materia di benefici, prestazioni e agevolazioni di qualsiasi natura. La convocazione a visita, nei casi di verbali per i quali sia prevista la rivedibilità, e' di competenza dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS).

Nello stesso articolo si chiarisce che la **competenza** per la **convocazione a visita di revisione è di INPS, ma soprattutto che ora INPS è tenuta alla convocazione** mentre prima era il Cittadino che doveva presentare domanda per richiedere la visita di accertamento.

Dalla pubblicazione della Legge 11 agosto 2014, n. 114, si è atteso a lungo un chiarimento da parte di **INPS** rispetto alle innovazioni apportate, questo giunge con la **circolare 127 dell' 8/7/2016**. Come noto il comma 6 bis art 25 della legge n. 114/2014, proroga gli effetti del verbale rivedibile oltre il termine di scadenza, in modo da consentire la continuazione dei benefici, delle prestazioni e delle agevolazioni lavorative nelle more della definizione dell'iter sanitario di revisione.

Dalla circolare in oggetto si apprende che la non interruzione dei benefici è valevole unicamente per

i permessi di cui all'art. 33 – commi 3 e 6 della legge 104/92. Mentre **è tenuto a presentare nuova domanda di autorizzazione, il lavoratore che**, nel periodo compreso tra la scadenza del verbale e il completamento dell'iter di revisione, **volesse fruire del:**

- Prolungamento del congedo parentale ex art. 33, comma 1, D.Lgs 151 del 26/3/2001;
- Riposi orari, alternativi al prolungamento del congedo parentale, (art. 33 – comma 2 L.104/92);
- Congedo straordinario (art. 42 D.Lgs 151/2001).

Ciò in quanto si tratta di prestazioni richieste al bisogno per periodi determinati di tempo.

Nella scheda “Benefici per cui è necessario presentare nuova domanda” trattiamo specificamente il tema e pertanto rimandiamo l'utente alla lettura della scheda.

### **COME ERA IN PRECEDENZA**

Precedentemente il **Dipartimento della Funzione Pubblica con circolare n. 1 del 3 Febbraio 2012**, precisava che il congedo **non può essere concesso oltre il limite di scadenza del verbale, nel caso di handicap grave rivedibile**, e che nel caso in cui la commissione non confermi la gravità dell'handicap, il dipendente decade dal beneficio, con la conseguenza che l'amministrazione non potrà riconoscere la fruizione del congedo.

### **Normativa di riferimento**

- **Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151** - "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53".
- **Circolare INPS del 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”.
- **Circolare INPDAP 12 maggio 2004, n. 31** - Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica - Direzione Centrale delle Entrate, Ufficio II - "Legge 24.12.2003 n. 350, art. 3, comma 106. Congedo per l'assistenza ai disabili."
- **Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119** - "Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi."
- **Circolare Dipartimento Funzione Pubblica 3 febbraio 2012, n. 1** – “Modifiche alla disciplina in materia di permessi e congedi per l'assistenza alle persone con disabilità - d.lgs. 18 luglio 2011, n.119”.
- **Circolare INPS 6 Marzo 2012, n. 32** – “Decreto legislativo n. 119 del 18 luglio 2011. “Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi”. Modifica alla disciplina in materia di congedi e permessi per l'assistenza a disabili in situazione di gravità.
- **Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90** – “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari” convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114.
- **Circolare INPS 8 luglio 2016, n. 127** – “art. 25, commi 4 e 6-bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni nella legge n. 114 dell' 11 agosto 2014. Semplificazioni per i soggetti con disabilità grave: proroga degli effetti del verbale rivedibile fino al

completamento dell'iter di revisione ai fini dei permessi e congedi riconosciuti ai lavoratori dipendenti in caso di disabilità grave. Istruzioni operative”;

- **Sentenza della Corte suprema di Cassazione n. 11031 del 5 maggio 2017.**

© Copyright SuperAbile Articolo liberamente riproducibile citando fonte e autore  
Immagine tratta da pixabay.com

di Giorgia di Cristofaro

Fonte: <https://www.superabile.it/>

14 giugno 2018