



LAVORO

Data ultimo aggiornamento 02/03/2017

Congedo straordinario retribuito di 2 anni

Congedo per familiari di persone con handicap in situazione di gravità.

I congedi straordinari retribuiti biennali sono definiti dalla Legge 388/2000 (articolo 80, comma 2, poi ripreso dall'articolo 42, comma 5 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151) che ha integrato le disposizioni previste dalla Legge 53/2000.

Le circolari: INPS 32/2012 e INPDAP 1/2012, forniscono indicazioni operative relative al Decreto 119/2011 che ha parzialmente riordinato la normativa in materia di congedi e permessi.

Beneficiari:

L'ordine di priorità è:

- **coniuge convivente o parte dell'unione civile convivente** (Circolare INPS 16/03/2009, n. 41 - DL 18 /07/2011, n.119 - Circolare INPS 27/02/2017, n. 38);
- **genitori**, anche adottivi e affidatari, a cui non è richiesta la convivenza. Nel caso in cui il figlio sia coniugato spetta solo qualora non conviva col coniuge, oppure in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte dell'unione civile convivente. Il congedo spetta in via alternativa alla madre o al padre (o ad uno degli affidatari in caso di affidamento contemporaneo a due persone della stessa famiglia); non può quindi essere utilizzato contemporaneamente da entrambi;
- **figli conviventi** in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del coniuge o della parte dell'unione civile convivente e dei genitori;
- **fratelli o sorelle** - alternativamente - **conviventi** se anche i figli conviventi sono mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- **parente, o affine entro il terzo grado, convivente** nel caso in cui il coniuge convivente o 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 ([circolare del 15 novembre 2013, n. 159](#)).

I **genitori**, possono fruire del congedo anche quando uno dei due non sia un lavoratore, oppure sia un lavoratore autonomo. In tutti gli altri casi, questa eccezione non è ammessa.

Con la [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."

I lavoratori che non sono in grado di dimostrare, con il certificato di residenza, di abitare presso lo stesso numero civico del familiare da assistere non possono accedere al congedo.

La disposizione del Ministero del lavoro è valida sia nel settore pubblico che in quello privato.

Il dipendente che assiste una persona in situazione di *handicap* grave può, nell'ambito dello stesso mese, fruire del congedo in esame e dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della L.104 del 1992. Inoltre, nel caso di fruizione cumulata, i permessi spettano sempre nella misura intera stabilita dalla legge (3 giorni) e non è previsto un riproporzionamento ([Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica, 3 febbraio 2012, n.1](#) - *rif. valido anche per il settore privato*).

Requisiti

- Handicap grave (art. 3 comma 3 L.104/92)
- Non ricovero a tempo pieno (il [Decreto Legislativo 119/2011](#) ha introdotto l'eccezione a questo requisito nel caso in cui sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza)
- Il richiedente deve svolgere attività lavorativa subordinata
- Assenza di attività lavorativa da parte della persona con disabilità da assistere (INPS 64/2011 al punto 3 e INPDAP 31/2004).

Durata

Il congedo straordinario retribuito decorre dalla data indicata sulla domanda, salvo diversa decorrenza fissata dal datore di lavoro e comunque entro 60 giorni dalla richiesta.

La durata massima del congedo straordinario retribuito **è di due anni** per ogni persona con disabilità; inoltre ciascun lavoratore non può fruire, nell'arco della propria vita lavorativa, di un periodo superiore a 2 anni di congedo, sia esso retribuito, che non retribuito (art. 4 della legge 53/2000).

Nell'ambito di tale durata, il congedo potrà essere fruito secondo le seguenti indicazioni e limitazioni:

- **il limite di due anni si intende per ogni persona con handicap e costituisce il limite massimo per tutti gli aventi diritto al congedo (coniuge o della parte dell'unione civile, genitori, figli, fratelli e sorelle);**
- i genitori possono fruirne alternativamente, non potrà essere richiesto contemporaneamente da madre e padre;
- è possibile prendere l'intero periodo dei due anni oppure fruirne in modo frazionato;
- durante il periodo di congedo il richiedente non potrà fruire del prolungamento fino a tre anni del congedo parentale;
- mentre un genitore fruisce del congedo biennale, l'altro può fruire dei permessi della legge 104/92, ma non negli stessi giorni;



Regione Lombardia

SpazioDisabilità
InformAzioniAccessibili

- qualora siano presenti più figli portatori di handicap grave, il genitore che ha fruito dei due anni di congedo retribuito per il primo figlio non può successivamente chiedere altri due anni per assistere il secondo figlio, tale diritto potrà essere esercitato dall'altro genitore, decurtando dai due anni complessivi eventuali periodi di congedo retribuito già fruiti;
- il beneficio del congedo non potrà essere concesso durante il periodo in cui la persona con disabilità con handicap grave svolge attività lavorativa.

Frazionabilità

È ammesso il frazionamento fino alla giornata intera; non è ammesso il frazionamento ad ore. Nel caso di frazionamento in settimane o in giornate, si computano anche i giorni festivi nel caso in cui non vi sia effettiva ripresa del lavoro, nella prima giornata lavorativa successiva. Questa indicazione viene esplicitata dall'INPS nella propria Circolare n. 64/2001.

Cumulabilità

La Circolare 53/2008 ammette la possibilità di cumulare nello stesso mese (ovviamente in giornate diverse) i permessi lavorativi con il congedo straordinario retribuito.

Incompatibilità

Per espressa previsione del [Decreto Legislativo n. 151/2001](#), la fruizione del congedo straordinario retribuito comporta l'esclusione dalla **contemporanea** fruizione dei permessi lavorativi da parte di un altro familiare avente diritto.

Domanda

La modalità di presentazione delle domande di congedo straordinario retribuito per i dipendenti del settore **privato (INPS)** avviene esclusivamente per via telematica (Circolare INPS n° 171 del 30 dicembre 2011).

Le domande, pertanto, dovranno essere presentate attraverso uno dei seguenti canali:

- WEB - servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino munito di PIN dispositivo attraverso il sito internet, nella sezione Servizi OnLine;
- Patronati attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi;
- Contact Center Integrato - attraverso il numero verde 803164.

In attesa che venga aggiornato il sistema telematico **gli uniti civilmente** devono presentare la domanda alla



Regione Lombardia

SpazioDisabilità
InformAzioniAccessibili

Struttura Inps di competenza in modalità cartacea. Sul sito inps.it, nella sezione *modulistica*, è scaricabile il modulo SR64. La domanda va inviata tramite Posta Elettronica Certificata o raccomandata con ricevuta di ritorno.

L'INPS ne verifica la sola correttezza formale e ne dà l'assenso. Va poi presentata anche al datore di lavoro cui è stata attribuita la competenza di verificare la correttezza sostanziale per l'accettazione della domanda.

Per i lavoratori del comparto **pubblico (INPDAP)** la richiesta va inoltrata direttamente al proprio ufficio del personale.

Il congedo straordinario e le relative prestazioni decorrono **dalla data della domanda**.

Lavoratori in mobilità

Le disposizioni previste dalla Legge 388/2000 (art. 80 comma 2) e le relative circolari INPS hanno specificato che il beneficio dei due anni di congedo retribuito non è riconoscibile per i periodi in cui non è prevista attività lavorativa (Circolare INPS 15 marzo 2001, n. 64 - punto 4) come per i **lavoratori in mobilità a zero ore**.

Contributi figurativi e retribuzione

Il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente alla retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, con riferimento alle **voci fisse e continuative del trattamento**, esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione (come precisato dal D. Lgs. 119/2011), entro un limite massimo di reddito determinato annualmente con Decreto Ministeriale.

Nel caso di part-time verticale, il congedo non è riconosciuto per i periodi per i quali non è prevista attività lavorativa e l'indennità va riproporzionata in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. (Circ. INPS 64/2001; Informativa INPDAP n.30 21/7/2003).

I periodi di congedo straordinario retribuito sono coperti da **contribuzione figurativa** (contributi "fittizi" riconosciuti agli assicurati per i periodi durante i quali non c'è stata attività di lavoro e di conseguenza non c'è stato il versamento dei contributi obbligatori. I contributi figurativi sono utili sia per raggiungere il diritto alla pensione sia per calcolarne l'importo).

Certificato provvisorio di handicap

L'art. 25 (comma 4), legge 11 agosto 2014 n. 114, sancisce che qualora la commissione medica non si pronunci



Regione Lombardia

SpazioDisabilità
InformAzioniAccessibili

entro 45 giorni dalla presentazione della domanda, l'accertamento dello stato di handicap potrà essere effettuato da un medico specialista della ASL di riferimento del richiedente. Inoltre la commissione può rilasciare un **certificato provvisorio** (valido fino all'emissione di quello definitivo) già **a fine visita** ed estendendo queste semplificazioni, anche ai congedi (d.lgs. 151/2001).

Il lavoratore dovrà allegare alla richiesta copia della domanda presentata alla citata commissione e, come indicato nella circolare INPS n. 32 del 2006, la dichiarazione liberatoria con la quale si impegna alla restituzione delle prestazioni che, a procedimento definitivamente concluso, risultassero indebite.