

CONGEDO PER L'ASSISTENZA FAMILIARI CON HANDICAP
Legge 23 dicembre 2000 numero 388 (Finanziaria 2001) [art. 80 comma 2](#)

A CHI SPETTA	<p>1. coniuge se convivente;</p> <p>2. genitori, naturali, adottivi o affidatari (qualora il figlio non sia coniugato o, se coniugato non conviva col coniuge, se convivente con coniuge questi non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo, oppure se il coniuge è convivente e lavoratore questi abbia rinunciato a godere del congedo straordinario);</p> <p>3. fratelli o sorelle -alternativamente- conviventi (qualora il fratello o la sorella con handicap non siano coniugati o, se coniugati non convivano col coniuge, se convivente con coniuge questi non prestino attività lavorativa o sia lavoratore autonomo, oppure se il coniuge è convivente e lavoratore questi abbia rinunciato a godere del congedo straordinario oppure qualora entrambi i genitori siano deceduti o totalmente inabili: invalidità totale civile, di guerra, per lavoro, ecc.);</p> <p>4. figlio convivente; se non è convivente i congedi spettano se l'assistenza è prestata in via esclusiva e continuativa (norma abrogata dall'articolo 24 della legge 183/2010) e se nel nucleo familiare sono presenti altre persone che non lavorano in grado di prestare assistenza.</p> <p>Eccezione quando nel nucleo familiare oltre al disabile è presente un solo familiare affetto da grave malattia o più di tre minorenni o una persona di età superiore ai 70 anni (circolare INPS 133/2000 paragrafo 2.5 e Ministero del Lavoro interpello 4582/2006).</p> <p>Col D.Lgs. 119/2011 all'articolo 4 così si precisa la titolarità al congedo straordinario:</p> <p>Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ha diritto a fruire del congedo entro sessanta giorni dalla richiesta. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi.</p> <p>Coll'articolo 6 viene precisato che al coniuge o al genitore della persona con handicap con oltre 65 anni può subentrare parente o affine entro il secondo grado.</p>
QUANDO SPETTA	<p>Per assistenza di soggetti con handicap in situazione di gravità, ossia affetti da minorazione, singola o plurima, che abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, accertata dalle apposite commissioni istituite presso le ASL.</p>
LE CONDIZIONI	<p>Con la lettera circolare n.3884/2010 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ripresa con il messaggio INPS n.6512/2010 e con la circolare INPDAP n.22/2011 è necessario il requisito di residenza nel medesimo stabile, stesso numero civico, ma non anche nello stesso interno cioè nello stesso appartamento.</p> <p>Se il figlio minorenne è convivente spetta al genitore (o all'avente titolo) che lavora anche se l'altro non lavora.</p> <p>Si esula dal requisito della convivenza nel caso dei genitori (circolare n.1 del 3 marzo 2012 punto 3 lett. a) della Funzione Pubblica).</p> <p>Tuttavia se non c'è convivenza i congedi spettano se l'assistenza è prestata coi caratteri della sistematicità e della adeguatezza rispetto alle concrete esigenze della persona con disabilità in situazione di gravità.</p>
QUANTO DURA	<p>Due anni complessivamente (tra tutti i soggetti fruitori).Vedi anche Finanziaria 2007 comma 1266 e commi 789 e 790 e art. 42 del D.Lgs.151/2001 comma 5-bis come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 119/2011.</p>

QUANDO SI FRUISCE	Entro 60 giorni dalla richiesta.
TRATTAMENTO ECONOMICO	<p>Il congedo è retribuito con una indennità (che ha natura sostitutiva della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito dall'attività lavorativa se non fosse stato impedito dalla necessità di assistere un portatore di handicap) corrispondente all'ultima retribuzione ed è coperta per la pensione con contribuzione figurativa.</p> <p>Il tetto limite omnicomprensivo (anno 2001) è di lire 70 milioni (€ 36.151,98) annui indicizzati annualmente all'ISTAT.</p> <p>Per assenze di durata inferiore il massimo indennizzabile viene proporzionalmente ridotto.</p> <p>Per il calcolo di scorporo per la contribuzione previdenziale va fatto riferimento al contributo previdenziale del 32,70% (INPS cir. 14/2007).</p>
ASPETTI NORMATIVI	<p>Solo i permessi per l'assistenza ai disabili non incidono sulle ferie e tredicesima (Circolare Dipartimento Funzione Pubblica 8 marzo 2005 numero 208, lettera circolare del Ministero del lavoro 6 febbraio 2006, messaggio INPS 6 marzo 2006 numero 7014 e Informativa INPDAP numero 30/03).</p> <p>Infatti l'indennità per il congedo straordinario non essendo una retribuzione non ha effetto per l'erogazione di una tredicesima mensilità, non incide sulle ferie e neppure sul trattamento di fine servizio o fine rapporto (art. 4 punto 5-quinquies D.Lgs. 119/2001) e neppure sulla anzianità di servizio, fatta esclusione quella ai fini pensionistici però limitatamente al settore privato. In caso di part-time verticale la durata del congedo straordinario va conteggiata in misura proporzionale alle giornate di lavoro prestate a part time durante l'anno (Dipartimento della Funzione Pubblica nota 36667 del 12 settembre 2012).</p>
INCOMPATIBILITA'	<p>Durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono usufruire dei benefici di cui all'art. 33 della legge n. 104/92 (art. 42, comma 5, TU).</p> <p>Il congedo straordinario e i permessi previsti dalla legge 104/92 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona (art. 4 punto 5-quinquies D.Lgs. 119/2001).</p> <p>Il congedo straordinario non può essere interrotto da altri eventi che di per sé potrebbero giustificare un'astensione dal lavoro. Solo in caso di malattia o maternità il lavoratore può scegliere se interrompere la fruizione del congedo straordinario; in tal caso la possibilità di godimento, in un momento successivo, del residuo periodo del congedo straordinario, è naturalmente subordinata alla presentazione di una nuova domanda.</p> <p>Il diritto alla fruizione del congedo straordinario non può essere escluso, a priori, nei casi in cui il disabile svolga, per il medesimo periodo di congedo, attività lavorativa (Ministero del Lavoro - Interpello n. 30 del 6 luglio 2010).</p>
ASPETTI PENSIONISTICI E PREVIDENZIALI	<p>Il periodo è coperto ai fini del trattamento di quiescenza da contribuzione figurativa nei limiti previsti dei 70 milioni di lire di indennità indicizzata annualmente (INPS circ. 14/2007).</p> <p>Non è valutabile ai fini del trattamento di fine servizio (indennità premio di servizio ed indennità di buonuscita) né del TFR (Circolare n. 11 del 12 marzo 2001 della Direzione Centrale Prestazioni Previdenziali).</p> <p>Vedi anche Finanziaria 2007 commi 789 e 790, nota operativa 37/2007, circolare 6 dell' 8 aprile 2008 dell'INPDAP e art. 4 punto 5-quinquies D.Lgs. 119/2001.</p>
ANZIANITA' DI SERVIZIO	<p>Con circolare 2285/2013 il Dipartimento della Funzione Pubblica precisa che il Congedo Straordinario mentre per il settore privato è utile ai fini dell'anzianità per il diritto alla pensione e la sua misura (periodi con contribuzione figurativa) al contrario del settore pubblico ove la contribuzione è connessa alla retribuzione effettivamente versata dal datore di lavoro, non fa invece maturare l'anzianità di servizio e la connessa progressione economica in quanto va presupposta una attività lavorativa effettivamente svolta.</p>