

5.24 Congedi biennali per assistenza portatori di handicap

Indice:

- a. Aspetti normativi
- b. Aspetti retributivi
- c. Normativa di riferimento

I familiari del portatore di handicap grave, che sono nella condizione di fruire dei permessi previsti dall' art. 33, c. 1, 2 e 3, L. 104/1992, hanno diritto a richiedere un **congedo retribuito**, fino ad un **massimo di 2 anni** nell'arco dell'intera vita lavorativa, per assistere il disabile stesso.

a. Aspetti normativi

Tale tipologia di congedo, inizialmente prevista e definita dall'art. 8, comma 2 della legge 388 del 2000 è stata poi successivamente ripresa ed integrata dapprima dall'articolo 42, comma 5 del Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001 e poi dal Decreto Legislativo n. 119 del 18 luglio 2011.

Quest'ultimo ha profondamente rivisto la disciplina dei congedi in questione soprattutto in relazione agli aventi diritto ed alle modalità di accesso all'agevolazione stessa.

Il congedo retribuito si ottiene, nel caso sussistano tutti i requisiti, dopo aver presentato formale richiesta ed aver ricevuto la relativa concessione.

La legge fissa come termine di giorni 60 dalla data della domanda il periodo massimo entro cui il congedo deve essere fruito, quindi di conseguenza, questo termine massimo equivale anche al tempo massimo fissato per l'accoglimento della domanda da parte dell'amministrazione. (art. 42, comma 5 del Decreto 151/2001).

La domanda, che va presentata al Dirigente responsabile della propria amministrazione di appartenenza, assume la forma di un'**autocertificazione** in cui si dichiarano tra l'altro lo stato di handicap ed il grado di parentela con la persona da assistere, i dati anagrafici del lavoratore e della persona da assistere, la condizione di convivenza.

La richiesta dovrà inoltre contenere indicazioni anche circa la **modalità di fruizione**, frazionata o per intero, del congedo stesso e dovrà essere accompagnata dalla certificazione di handicap grave (art. 3 comma 3, della Legge 104/1992) relativa alla persona da assistere.

Fondamentale, infatti, per la richiesta di tale beneficio è la condizione che il disabile sia stato accertato persona con handicap in situazione di gravità (articolo 3, comma 3 della Legge 104/1992); non sono ammesse, a parte per i grandi invalidi di guerra e i soggetti con sindrome di Down, certificazioni di altro genere quali ad esempio il certificato di invalidità totale con diritto all'indennità di accompagnamento o frequenza.

Chi non dispone del certificato di handicap deve attivare la procedura di **accertamento** presentando apposita domanda all'INPS e presentandosi poi a visita presso la Commissione della propria Azienda Usl di residenza.

Il congedo non può essere concesso per un periodo che superi l'eventuale termine di validità dello stesso certificato di handicap e, qualora questo venga revocato nel corso del congedo retribuito, il beneficio decade immediatamente in quanto viene a mancare il requisito principale per la fruizione. Per quanto concerne gli aventi diritto, Il Decreto Legislativo n. 119/2011 pur confermando tra i potenziali beneficiari il coniuge, i genitori, i figli, i fratelli e le sorelle del portatore di handicap, ha fissato delle condizioni diverse di priorità.

Il primo beneficiario è il coniuge convivente con la persona gravemente disabile.

In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, del quale tra l'altro non viene previsto alcun limite di età, ha diritto a fruire del congedo **il padre o la madre** anche adottivi ed anche se non conviventi con il figlio.

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**.

Se anche i figli conviventi sono deceduti, mancanti o invalidi, il beneficio passa ad uno dei **fratelli** o delle **sorelle conviventi**.

Nella sostanza i congedi non possono essere concessi ai figli nel caso in cui il genitore con handicap grave sia sposato e la moglie dello stesso sia presente non invalida.

Altra condizione prioritaria ed essenziale per accedere ai congedi biennali retribuiti è che il disabile **non sia ricoverato a tempo pieno**, salvo esplicita richiesta della presenza del familiare da parte della struttura sanitaria. Eccezione quest'ultima introdotta dal Decreto Legislativo 119/2011. Anche l'**assenza di attività lavorativa** da parte della persona disabile da assistere è una delle condizioni per la concessione del congedo in oggetto.

Infatti, pur non essendo stata espressamente prevista dal Legislatore, è condivisa interpretazione degli istituti previdenziali che i congedi biennali non debbano essere concessi se il disabile sia egli stesso lavoratore.

In tal senso l'INPDAP ha fornito indicazioni nella sua Circolare 12 maggio 2004, n. 31 precisando "a condizione che questi ultimi [i disabili da assistere, Ndr] non siano ricoverati a tempo pieno presso istituti specializzati e non prestino attività lavorativa."

Altro requisito richiesto dalla normativa vigente, al fine di usufruire del congedo in oggetto, è il requisito della **convivenza** con la persona con handicap grave.

Il concetto di convivenza, così come esplicitato con lettera circolare del 18 febbraio 2010 prot. 3884 del Ministero del Lavoro, deve ricondursi 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."

Questo significa che i lavoratori che non siano in grado di dimostrare – evidentemente con il certificato di residenza – di abitare presso lo stesso numero civico del familiare da assistere non possono accedere al congedo.

Per quanto concerne invece la durata del congedo stesso, la normativa vigente stabilisce che lo stesso **non può superare la durata complessiva di due anni** per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa.

A tal proposito è importante ricordare la precisazione dell'INPDAP: "Il periodo massimo di congedo (due anni) si applica complessivamente a tutti gli interessati, nell'arco della vita lavorativa di tutti, e può essere fruito alternativamente dagli aventi diritto. I periodi di congedo straordinario rientrano nel limite massimo dei due anni di congedo, anche non retribuito, che può essere richiesto da ogni lavoratore, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della legge 53/2000 "per gravi e documentati motivi familiari"."(cir. INPDAP n. 2 del 10/01/2002)

In sintesi: il lavoratore che ha già fruito del congedo non retribuito, non può avvalersi del congedo biennale retribuito; allo stesso modo, il lavoratore che debba assistere due familiari con handicap grave non può godere del raddoppio e cioè di quattro anni di astensione retribuita.

Da un punto di vista più operativo invece occorre ricordare "**la frazionabilità**" del congedo.

Infatti, come previsto dalla circolare INPDAP N. 31 del 2004, il congedo in questione "può essere richiesto anche in modo frazionato e che, in tal caso, è necessaria l'effettiva ripresa del lavoro tra un periodo di assenza ed il successivo", quindi, nel caso in cui non vi sia effettiva ripresa del lavoro, nella prima giornata lavorativa successiva anche i giorni festivi vengono computati nel "monte" dei due anni.

b. Aspetti retributivi

L'articolo 42, comma 5 ter del Decreto Legislativo n. 151/2001 prevede che durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'**indennità** corrispondente all'ultima retribuzione percepita, comprensiva della 13^a mensilità, con riferimento alle voci fisse e continuative del **trattamento**.

Il periodo di congedo è coperto da contribuzione figurativa ed è quindi valido ai fini della "quiescenza".

L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un **importo complessivo** massimo di **euro 44.276,32 annui** per il congedo di durata annuale. L'importo (quello citato è relativo al 2011) viene rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

Per i titolari di partite di spesa fissa, l'indennità in parola viene corrisposta dalle Ragionerie Territoriali, sulla base di un provvedimento formale emanato dall'Amministrazione di appartenenza.

Sulla indennità, che in costanza di rapporto di lavoro costituisce una retribuzione di fatto, devono essere trattenuti e versati i contributi ai fini del trattamento di quiescenza ma non quelli ai fini dell'indennità di buonuscita o del TFR in quanto il periodo di congedo non è da considerarsi nell'anzianità di servizio del titolare.

Il trattamento economico, corrispondente alla retribuzione, considerata al 100%, riferita al mese precedente il periodo di congedo, rimane invariato per tutto il periodo del congedo, non verranno attribuiti gli eventuali aumenti contrattuali intervenuti durante tale periodo e, l'eventuale progressione economica è ritardata in misura corrispondente alla durata del congedo stesso. (cir. MEF n. 487 del 25/02/2005 richiamata dal messaggio MEF n. 44 del 1° marzo 2012)

La fascetta stipendiale del personale che usufruisce del congedo biennale retribuito assumerà la seguente visualizzazione:

-codice assegno 480 -INDENNITÀ' ART.80 L.388/2000 (TIPO STIP):

lordo mensile voce stipendio x 13 : 12

-codice assegno 481 -INDENNITÀ'ART.80 L.388/2000 (TIPO IIS):

lordo mensile voce I.I.S. x 13 : 12

-codice assegno 482 -INDENNITÀ' ART.80 L.388/2000 (TIPO ACCESS):

lordo mensile accessorio x 13 : 12 (se trattasi di accessorio che incide sulla 13[^])

lordo mensile accessorio x 12 :12 (se trattasi di accessorio che non incide su 13[^])

Per quanto attiene invece l'aspetto previdenziale, è il caso di precisare che **l'assegno "480"** è assoggettato alle ritenute previdenziali per fondo pensione e fondo credito e che ai fini del conguaglio contributivo si applica la maggiorazione del 18% , come per lo stipendio tabellare;

l'assegno"481" è assoggettato alle ritenute previdenziali per fondo pensione e fondo credito e, ai fini del conguaglio contributivo é trattato come l'indennità integrativa speciale;

l'assegno"482" infine è assoggettato alle ritenute previdenziali per fondo pensione per la parte eccedente la maggiorazione del 18% (art 2, legge 335/1995).

Durante la fruizione del congedo biennale retribuito compete l'assegno al nucleo familiare (cir. INPS n. 199 del 01/10/1997)

c. Normativa di riferimento

- ✓ art. 33, c. 1, 2 e 3, L. 104/1992
- ✓ Decreto Legislativo n. 119 del 18 luglio 2011.
- ✓ art. 42, comma 5 del Decreto 151/2001).
- ✓ Circolare INPDAP 12 maggio 2004, n. 31
- ✓ cir. INPDAP n. 2 del 10/01/2002
- ✓ circolare INPDAP N. 31 del 2004
- ✓ cir. MEF n. 487 del 25/02/2005 e messaggio MEF n. 44 del 1° marzo 2012
- ✓ legge 335/1995
- ✓ cir. INPS n. 199 del 01/10/1997