

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

A CHI SPETTA	<p>Alternativamente, alla lavoratrice madre o al padre lavoratore (o al fratello o sorella se in genitori seppur viventi sono totalmente inabili, al figlio convivente di un disabile grave quando non ci siano altre persone che possono prendersene cura), anche se adottivi del soggetto affetto da grave handicap. In caso di scomparsa dei genitori, a uno dei fratelli o delle sorelle dei soggetti con grave handicap purché conviventi, indipendentemente se l'handicappato sia maggiorenne o minorenni.</p> <p>Se il figlio è convivente il congedo spetta al genitore che lavora anche se l'altro non lavora.</p> <p>In precedenza era previsto anche in caso di non convivenza qualora l'assistenza fosse prestata in via esclusiva e continuativa (norma abrogata per il congedo straordinario e modificata per i -permessi- dall'articolo 24 della legge 183/2010) e se nel nucleo familiare non fossero presenti altre persone non lavoratrici in grado di prestare assistenza con la eccezione quando nel nucleo familiare oltre al disabile fosse 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). In particolare coll'articolo 6 del D.Lgs.119/2011 viene anche 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>Possesso del diritto alla fruizione delle agevolazioni per la assistenza del figlio previste dall'art. 33 della legge 104/92 e successive modifiche.</p> <p>La norma che prevedeva la convivenza con il soggetto affetto da handicap da almeno cinque anni è stata abrogata dall'art. 3 comma 106 della Finanziaria 2004 (legge 350/03).</p> <p>Se il figlio minorenni è convivente spetta al genitore (o all'avente titolo) che lavora anche se l'altro non lavora; se non è convivente spettano solo i permessi se l'assistenza è prestata in via esclusiva e continuativa (norma abrogata dall'articolo 24 della legge 183/2010).</p>

QUANTO DURA	<p>Due anni complessivamente (tra tutti i soggetti fruitori).</p> <p>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	<p>Entro 60 giorni dalla richiesta (modulistica 1 e 2).</p>
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. Il tetto limite omnicomprensivo (anno 2001) è di lire70 milioni (€ 36.151,98) annui indicizzati annualmente (per il 2002 € 37.128,09; per il 2003 € 38.019,16; per il 2004 € 38.969,04; per il 2005 € 39.749,03; per il 2006 € 40.424,77; per il 2007 € 41.233,28 (nota operativa INPDAP n.3/2007 e circolare INPS n.83/2007), per il 2008 € 41.934,22 (nota operativa INPDAP n.2/2008); per il 2009 € 43.276,11, per il 2010 € 43.579,06 (Circolare INPS n.37/2010) e per il 2011 €44.276,33 (Messaggio INPS n.13013/2011, n.14568/2011 e circolare INPDAP n.22/2011), per il 2012 € 45.468,66 e per il 2013 l'importo complessivo annuo e di € 46.472,15 con un importo massimo di 34.941 euro (circolare INPS n.47/2013).</p> <p>Per assenze di durata inferiore il massimo indennizzabile viene proporzionalmente ridotto.</p> <p>Per il calcolo di scorporo per l'accredito figurativo va fatto riferimento al contributo previdenziale del 32,70% (INPS cir. 14/2007).</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). 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 sono valutabili 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, D.Lgs. n.119/2011 art.4 comma 5 quinquies).</p> <p>Vedi anche Finanziaria 2007 commi 789 e 790, nota operativa 37/2007 e circolare 6 dell' 8 aprile 2008 dell'INPDAP.</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 da lavoro , non fa invece maturare l'anzianità di servizio e la connessa progressione economica in quanto va presupposta una attività lavorativa effettivamente svolta.</p>