

Titolo: Indennità per congedi straordinari (assistenza familiari disabili)

Il congedo straordinario è un periodo di assenza dal lavoro retribuito concesso ai lavoratori dipendenti che assistano familiari con disabilità grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Il congedo straordinario spetta ai lavoratori dipendenti secondo il seguente ordine di priorità:

- coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente della persona disabile in situazione di gravità;
- padre o madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte dell'unione civile convivente;
- figlio convivente della persona disabile in situazione di gravità, **esclusivamente** nel caso in cui il coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- fratello o sorella convivente della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente, entrambi i genitori e i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli/sorelle conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Non possono richiedere il congedo straordinario:

- i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari;
- i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori agricoli giornalieri;
- i lavoratori autonomi;
- i lavoratori parasubordinati;
- i lavoratori con contratto di lavoro part-time verticale, durante le pause di sospensione contrattuale.

Decorrenza e durata

La domanda ha validità a decorrere dalla sua presentazione. È possibile richiedere fino a un massimo di due anni di congedo straordinario nell'arco della vita lavorativa: tale limite è complessivo fra tutti gli aventi diritto per ogni disabile grave. Pertanto chi ha più di un familiare disabile può beneficiare del congedo per ciascuno di essi, ma non potrà comunque mai superare i due anni. Infatti, non è previsto il cosiddetto "raddoppio".

Il beneficio è frazionabile anche a giorni. Perché non siano conteggiati i giorni festivi, i sabati e le domeniche è necessaria l'effettiva ripresa del lavoro tra un periodo e l'altro di fruizione.

L'effettiva ripresa del lavoro non è rinvenibile né nel caso di domanda di fruizione del congedo dal lunedì al venerdì (in caso di settimana corta) senza ripresa del lavoro il lunedì della settimana successiva a quella di fruizione del congedo, né nel caso di fruizione di ferie. Non si conteggiano le giornate di ferie, la malattia, le festività e i sabati che cadono tra il periodo di congedo straordinario e la ripresa del lavoro.

Il beneficio non è riconoscibile per i periodi in cui non è prevista attività lavorativa come, ad esempio, un part-time verticale con periodi non retribuiti.

Se il congedo viene frazionato in giorni, ai fini del computo del periodo massimo previsto, l'anno si considera per i canonici 365 giorni.

Il congedo straordinario e i permessi retribuiti per assistere familiari disabili non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità (**Referente unico**, decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119). È fatta eccezione per i genitori, anche adottivi, di figli disabili in situazione di gravità a cui viene riconosciuta la possibilità di fruire di entrambe le tipologie di benefici per lo stesso figlio anche alternativamente, fermo restando che nel giorno in cui un genitore fruisce dei permessi, l'altro non può utilizzare il congedo straordinario.

Quanto spetta

L'indennità per il congedo straordinario corrisponde alla **retribuzione** ricevuta nell'**ultimo mese** di lavoro che precede il congedo, esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione, entro un limite massimo di reddito rivalutato annualmente. I periodi di congedo non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima e trattamento di fine rapporto, ma sono validi ai fini del calcolo dell'anzianità assicurativa.

L'indennità per il congedo straordinario richiesto durante la sospensione parziale dell'attività lavorativa con intervento della Cassa Integrazione Guadagni (CIG a orario ridotto) va calcolata con riferimento all'ultima retribuzione percepita, al netto del trattamento integrativo. Lo stesso vale anche per un contratto di solidarietà con riduzione dell'orario di lavoro.

Il periodo di fruizione del congedo straordinario è coperto da contribuzione figurativa valida per il diritto e per la misura della pensione. Per i congedi fruiti a settimane intere o a giornate, l'importo della retribuzione figurativa non può superare rispettivamente quello massimo settimanale o giornaliero.

I datori di lavoro devono determinare il periodo massimo fruibile dagli interessati, tenendo in considerazione gli eventuali periodi di congedo già richiesti.

L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo rivalutato annualmente sulla base delle variazioni ISTAT.

VALORI MASSIMI DELL'INDENNITÀ ECONOMICA E DELLA RETRIBUZIONE FIGURATIVA ACCREDITABILE

Anno	Importo complessivo annuo	Importo massimo indennità		Importo massimo retribuzione figurativa		
		Annuo	Giornaliero	Annuo	Settimanale	Giornaliero
2015	47.445,82	35.674,00	97,73	35.674,00	686,03	97,73
2016	47.445,82	35.674,00	97,47	35.674,00	686,03	97,47
2017	47.445,82	35.674,00	97,73	35.674,00	686,03	97,73

Titolo: Indennità per congedi straordinari (assistenza familiari disabili)

L'indennità di congedo straordinario è anticipata dal datore di lavoro con la possibilità di conguaglio con i contributi dovuti all'INPS. Per gli operai agricoli a tempo determinato e a tempo indeterminato, per i lavoratori dello spettacolo saltuari o con contratto a termine l'indennità è pagata direttamente dall'INPS.

Decadenza

Non si ha più diritto all'indennità nel caso vengano meno i requisiti sanitari e amministrativi previsti dalla legge, per cui si procederà anche al recupero del beneficio fruito.

Il diritto all'indennità si prescrive entro un anno dal giorno successivo alla fine del periodo indennizzabile a titolo di congedo.

Requisiti

Per richiedere il congedo straordinario bisogna essere **lavoratori dipendenti privati** (anche part-time). La persona per la quale si chiede il congedo straordinario deve essere in situazione di **disabilità grave** ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 104/92, riconosciuta dalla competente commissione medica integrata ASL/INPS, ma non deve essere ricoverata a tempo pieno (per le intere 24 ore) presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurino assistenza sanitaria continuativa.

Non è possibile richiedere il congedo straordinario durante il ricovero a tempo pieno della persona disabile da assistere (circolare INPS 3 dicembre 2010 n. 155), fatte salve alcune eccezioni previste dalla legge (circolare INPS 6 marzo 2012 n. 32):

- interruzione del ricovero a tempo pieno del disabile per effettuare visite e terapie appositamente certificate;
- ricovero a tempo pieno di un disabile in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
- ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile in situazione di gravità per il quale sia richiesta dai sanitari della struttura la presenza della persona che presta assistenza.

Il **riconoscimento della disabilità** grave produce effetto dalla data del rilascio del relativo attestato, salvo che nello stesso sia indicata una validità decorrente dalla data della domanda.

Nel caso di mancato rilascio della certificazione di disabilità grave **entro 45 giorni** dalla presentazione della domanda, l'interessato può presentare un certificato rilasciato da un medico della ASL specialista nella patologia denunciata. Tale certificazione avrà efficacia fino all'accertamento definitivo.

La certificazione provvisoria di disabilità in situazione di gravità deve anche specificare la diagnosi e le difficoltà socio-lavorative, relazionali e situazionali che la patologia determina. Il medico si assume la responsabilità di quanto attestato in verità, scienza e coscienza. La certificazione provvisoria rilasciata dalla commissione medica integrata, invece, può essere presa in considerazione anche **prima dei 45 giorni** dalla domanda di riconoscimento di disabilità grave e avrà validità fino alla emissione del provvedimento definitivo. In caso di patologie oncologiche, la certificazione provvisoria è valida **dopo 15 giorni** dalla domanda presentata alla commissione medica integrata e avrà efficacia fino all'accertamento definitivo.

Qualora il provvedimento definitivo non accerti la disabilità grave si procederà al recupero del beneficio fruito.

È possibile fruire del congedo straordinario anche nel periodo compreso tra la data di scadenza del verbale rivedibile (per verbali con **revisione** prevista a partire dal 19 agosto 2014) e il completamento dell'iter sanitario di revisione. Per poter fruire del congedo anche in tale periodo il lavoratore dovrà presentare una nuova domanda (circolare INPS 8 luglio 2016 n. 127).

Come fare domanda

La domanda si presenta **online** all'INPS attraverso il servizio dedicato.

In alternativa, si può fare la domanda tramite:

Contact center al numero 803 164 (gratuito da rete fissa) oppure 06 164 164 da rete mobile;

enti di patronato e intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

In caso di adozione nazionale/internazionale è necessario fornire informazioni relative a:

- data ingresso in famiglia;
- data di adozione/affidamento;
- data di ingresso in Italia;
- data del provvedimento;
- tribunale competente;
- numero provvedimento.

Resta fermo l'obbligo di comunicare tempestivamente all'INPS e al datore di lavoro ogni variazione delle situazioni di fatto e di diritto dichiarate nella domanda.

Avverso i provvedimenti di reiezione delle domande di permessi retribuiti, è possibile fare ricorso al comitato provinciale della struttura territoriale INPS competente rispetto alla residenza del lavoratore. Il ricorso al comitato provinciale non preclude la possibilità di adire le vie giudiziarie.