



CONGEDO STRAORDINARIO RETRIBUITO PER ASSISTENZA FAMILIARI DISABILI

Portatore di handicap (**art. 3, comma 1, legge 104/92**) è colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione. L'handicap assume connotazione di gravità (**art. 3, comma 3, legge 104/92**) se la minorazione, singola o plurima, ha 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.

CONGEDO STRAORDINARIO RETRIBUITO

(L. 388/2000 art. 80, comma 2)

(D.lgs. 26.03.2001 n. 151, art. 42 come modificato dal D.lgs. 119/2011)

COS'È

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.

1/4

A CHI SPETTA

Hanno titolo a fruire del congedo straordinario i lavoratori dipendenti secondo il seguente ordine di priorità, che degrada solo in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei primi (circ. n. 32/2012 e circ. n. 159/2013):

1. coniuge **convivente** o la parte dell'unione civile **convivente** della persona disabile in situazione di gravità;
2. 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;
3. 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; **Estensione del diritto al congedo straordinario ai sensi dell'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ai figli del disabile in situazione di gravità non conviventi al momento della presentazione della domanda di congedo. Sentenza della Corte Costituzionale n. 232 del 7 dicembre 2018 recepita nella circolare INPS numero 49 del 05-04-2019. Sulla base della quale, il figlio che al momento della presentazione della domanda ancora non conviva con il genitore in situazione di disabilità grave deve essere incluso tra i soggetti legittimati a godere del congedo di cui all'articolo 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001. Tale soggetto, tuttavia, potrà fruire del beneficio in parola solo in caso "di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti" di tutti gli altri familiari legittimati a richiedere il beneficio, secondo l'ordine di priorità previsto dalla legge e purché la convivenza instaurata successivamente sia garantita per tutta la fruizione del congedo.**

4. 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;
5. 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. A titolo esemplificativo parenti/affinità: Parenti di primo grado con i genitori e i figli; di secondo grado con i nonni, i nipoti (figli dei figli) e i fratelli/sorelle; di terzo grado con i bisnonni, i pronipoti (figli dei nipoti di 2° grado), i nipoti (figli dei fratelli/sorelle) e gli zii (fratelli/sorelle dei genitori). Affini di primo grado con i suoceri, il genero e la nuora; di secondo grado con i nonni del coniuge, i fratelli/sorelle del coniuge; di terzo grado con i bisnonni del coniuge, i nipoti (figli dei fratelli/sorelle del coniuge) e gli zii (fratelli/sorelle dei genitori del coniuge).

Convivenza

Per convivenza si deve fare riferimento, in via esclusiva, alla residenza, luogo in cui la persona ha la dimora abituale, ai sensi dell'art. 43 cod. civ. Per l'accertamento del requisito della "convivenza", si ritiene condizione sufficiente anche la residenza nel medesimo stabile, stesso numero civico, anche se non nello stesso interno (appartamento) (msg. 6512/2010).

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

2/4

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.

Il congedo spetta se il familiare disabile non è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati a meno che:

Il personale sanitario non richieda la presenza e l'assistenza di un genitore o di un familiare;

Il disabile è in stato vegetativo persistente e / o con prognosi infausta a breve termine.

Il congedo spetta altresì se l'assistito deve recarsi al di fuori del luogo di ricovero per sostenere esami o visite specialistiche.

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.

COSA SPETTA

Il lavoratore in congedo, per un periodo massimo di due anni, ha diritto a due benefici:

- un'indennità di congedo, pari all'ultima retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, ad esclusione delle voci che non risultano fisse e continuative (comprensiva dei ratei di tredicesima mensilità, altre mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità, premi, ecc.), sino a determinati limiti massimi.;
- l'accredito dei contributi figurativi, utili sia ai fini del diritto che della misura della pensione, sino a determinati limiti massimi..

3/4

I limiti di importo per il beneficio economico per l'anno 2025 sono (circolare INPS n. 26 del 30/01/2025):

- 125,82 euro, per l'indennità giornaliera lavoratore (45.924:365) ;
- 883,16 euro, per la retribuzione settimanale lavoratore (45.924:52);
- 3.827 euro, per la retribuzione mensile lavoratore (45.924:12);
- 45.924 euro, per l'indennità annua lavoratore (57.038:1,242);
- 57.038 euro, quale importo complessivo annuo, per l'accredito dei contributi figurativi sui periodi di congedo. Quindi l'importo è comprensivo dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro pari al 24,2%.

Se il lavoratore ha un **contratto a tempo parziale**, l'indennità deve essere calcolata nel modo seguente:

- per il part time verticale, la retribuzione del mese va divisa per il numero dei giorni retribuiti, compresi quelli festivi o di riposo; la retribuzione giornaliera così ottenuta va poi confrontata con il limite massimo giornaliero (quest'anno pari, appunto, a 125,82 euro);
- per il part time orizzontale, se durante il congedo il lavoratore passa da tempo pieno a parziale o viceversa, la retribuzione va adeguata a quella che il dipendente avrebbe perso per la fruizione del congedo straordinario.

DOMANDA CONGEDO RETRIBUITO

La presentazione delle domande del congedo straordinario (D.lgs 151/2001) deve essere effettuata in modalità telematica (circ. 171/2011) attraverso uno dei seguenti tre canali:

WEB – servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell’Istituto - servizio di “Invio OnLine di Domande di Prestazioni a Sostegno del Reddito”;

Patronati – attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

LA FABI DI SIENA SOLO PER I PROPRI ASSISITITI FORNISCE ASSISTENZA PER LA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA DEL CONGEDO STRAORDINARIO (Tel. 340 5621733 MAIL sab.si@fabi.it).

Vi saluto cordialmente.

16 maggio 2025

**FABI – SIENA
Paolo Cerrone**

4/4