

Centro Studi Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414 - Email info@cafassofigli.it

Napoli, li 6 ottobre 2008

Circolare informativa n° 56/2008

**A tutte le Aziende Assistite
Loro sedi**

“Approfondimenti”

CONGEDI STRAORDINARI

In ragione dell'importanza in uno alla cogente attualità dei “congedi straordinari” in genere, abbiamo ritenuto potesse essere significativo predisporre una approfondita analisi.

Campo di applicazione

L'art 2 del D.M. 278/2000 precisa che, il lavoratore e la lavoratrice, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, possono richiedere un periodo di congedo per gravi motivi relativi alla propria situazione personale, o del convivente (se la convivenza risulta da certificazione anagrafica), nonché, di parenti o affini entro il terzo grado (anche non conviventi).

Per gravi motivi si intendono:

- necessità familiari derivanti dal decesso di uno dei soggetti sopra elencati;
- situazioni particolari che comportano un impegno del dipendente nella cura o nell'assistenza delle persone di cui sopra;
- situazioni di grave disagio personale del dipendente;
- situazioni legate a particolari tipologie.

Soggetti aventi diritto

Il congedo straordinario, è una prestazione che spetta ai genitori, al coniuge, ai fratelli e alle sorelle per l'assistenza ai familiari con disabilità grave.

Il congedo può essere usufruito dal coniuge della persona disabile solo se convivente.

Più precisamente, hanno diritto a fruire del congedo straordinario i seguenti soggetti:

- **coniuge convivente** della persona gravemente disabile;
- **genitori** (naturali, adottivi o affidatari) del portatore di handicap grave, nelle seguenti ipotesi:
 - il figlio non è coniugato o non convive;

- il coniuge del figlio non lavora, o è lavoratore autonomo, oppure ha rinunciato a godere del congedo per lo stesso soggetto e nello stesso periodo;
- **fratelli o sorelle** conviventi con il soggetto portatore di handicap grave, nelle seguenti ipotesi:
 - entrambi i genitori siano deceduti o totalmente inabili;
 - il fratello portatore di handicap grave, non sia coniugato o non conviva col coniuge, oppure se coniugato o convivente, il coniuge non lavora, o è lavoratore autonomo, oppure ha rinunciato a godere del congedo per lo stesso soggetto e nello stesso periodo.

E' opportuno fare delle precisazioni:

- per quanto riguarda i genitori, nel caso di figli minorenni il congedo spetta anche in assenza di convivenza; mentre in caso di figli maggiorenni spetta anche in assenza di convivenza, a condizione che sia prestato in modo continuativo ed esclusivo;
- il congedo spetta in via alternativa alla madre o al padre e non può essere utilizzato contemporaneamente da entrambi.

Durata del congedo

Il congedo straordinario, può essere goduto in modo continuativo, ovvero frazionato, ed ha una **durata massima complessiva di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa del richiedente.**

Si precisa, che tale limite costituisce quello complessivo fruibile, tra tutti gli aventi diritto.

Il periodo di congedo straordinario rientra nel limite massimo globale spettante a ciascun lavoratore (due anni), anche non retribuito, per gravi e documentati motivi.

Nell'ipotesi di più figli disabili, il beneficio spetta per ciascuno di essi.

Condizioni

Per la fruizione del congedo, sono richieste delle condizioni ben precise:

- per quanto riguarda il **coniuge** è richiesta la convivenza deve risultare da certificazione anagrafica;
- per quanto riguarda i **genitori** il figlio non deve essere ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati; inoltre nell'ipotesi in cui i due genitori sono lavoratori dipendenti, i benefici spettano ad entrambi in via alternativa e il periodo di astensione può essere ripartito tra i coniugi anche con assenze contestuali dal lavoro.

Se il congedo è fruito alternativamente da entrambi i genitori, essi non possono fruire di altri benefici di legge, salvo quello di poter scegliere la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio;

- **il congedo straordinario può essere concesso ad un genitore nello stesso periodo in cui l'altro fruisce del congedo di maternità o del congedo parentale per il medesimo figlio. I benefici in oggetto, riguardano due situazioni di natura diversa; mentre, entrambi i genitori, durante il periodo di congedo straordinario, non possono godere dei permessi per familiari di portatori di handicap, in quanto si tratta di benefici diretti allo stesso fine.**

Trattamento economico

Durante il periodo di congedo il richiedente ha diritto ad un'indennità economica a carico dell'INPS, che viene anticipata dal datore di lavoro e recuperata con il conguaglio contributivo.

L'indennità è pari all'ultima retribuzione percepita prima del congedo, comprensiva del rateo di emolumenti non riferibili al singolo mese (quali tredicesima mensilità, mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità e premi).

Inoltre, **durante il congedo il lavoratore ha diritto a richiedere l'accredito della contribuzione figurativa.**

Sia l'indennità che la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo che viene rivalutato annualmente sulla base delle variazioni dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati.

Il beneficio è frazionabile anche a giorni, e l'indennità è da corrispondere per tutti i giorni per i quali il beneficio è richiesto.

In relazione alla frazionabilità del beneficio, vanno fatte le seguenti precisazioni: affinché non vengano computati nel periodo di congedo straordinario i giorni festivi, i sabati e le domeniche, **tra un periodo e l'altro di fruizione è necessaria l'effettiva ripresa del lavoro.**

Tale requisito non è rinvenibile né nel caso di domanda di fruizione del congedo dal lunedì al venerdì (settimana corta) senza ripresa del lavoro il lunedì della settimana successiva, né nel caso di fruizione di ferie.

Ciò significa che, nell'ipotesi di due differenti frazioni di congedo straordinario intervallate da un periodo di ferie o di altro tipo di congedo, vanno ricompresi ai fini del calcolo del numero dei giorni, anche i giorni festivi e i sabati cadenti subito prima o dopo le ferie, oppure gli altri permessi.

Nel **part-time verticale**, la retribuzione percepita nel mese, va divisa per il numero dei giorni retribuiti, compresi i festivi o di riposo, e la retribuzione giornaliera così determinata va rapportata con il limite massimo giornaliero.

Nel **part-time orizzontale**, qualora nel corso del periodo di congedo richiesto si verifichi il passaggio da un periodo part-time ad uno di lavoro a tempo pieno o viceversa, la retribuzione deve essere ridimensionata per adeguarla a quella che effettivamente il lavoratore avrebbe preso per effetto della fruizione del congedo straordinario.

La domanda diretta ad ottenere l'indennità, deve essere presentata su apposito modulo predisposto dall'INPS.

Tale domanda si prescrive entro un anno, trattandosi di un'indennità anticipata dal datore di lavoro, il termine decorre dal giorno successivo alla scadenza del periodo paga nel corso del quale si è verificata la ripresa dell'attività lavorativa.

Il congedo è frazionabile anche a giorni, in tal caso l'indennità è da corrispondere per tutti i giorni per i quali il beneficio è richiesto.

Permessi non retribuiti

I soggetti che usufruiscono del congedo straordinario, per un periodo continuativo non superiore a sei mesi, hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero di giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo.

Per tali permessi non è riconosciuta la contribuzione figurativa.

Compatibilità con altre assenze

Durante il periodo in cui il richiedente usufruisce del congedo straordinario, tutti i possibili beneficiari non possono avvalersi degli altri permessi per handicap (L. 104/92).

La preclusione in esame, riguarda anche i mesi interessati solo in parte dal congedo straordinario.

In tal caso i giorni di permesso utilizzati saranno conteggiati come congedo straordinario.

Il lavoratore ha la possibilità di richiedere al datore di lavoro la trasformazione di dette giornate di assenza in ferie o permessi di altro genere.

Qualora durante il congedo straordinario si verificano eventi che giustificano un'astensione dal lavoro non si avrà interruzione del congedo stesso.

Il lavoratore – *in ipotesi di malattia o maternità* – può chiedere di interrompere la fruizione del congedo, in tal caso, la possibilità di goderne in un momento successivo, è subordinata alla presentazione di una nuova domanda.

Domanda e documentazione

La domanda diretta ad ottenere il beneficio, va predisposta su appositi moduli.

All'INPS vanno trasmesse due copie, una delle quali viene restituita all'interessato con l'attestazione da parte dell'INPS della ricezione, per la consegna al datore di lavoro.

Dal momento della consegna, il datore è autorizzato ad erogare la prestazione, dopo aver verificato le condizioni e i presupposti sulla base della documentazione presentata.

Eventuali dubbi vanno comunicati da parte del datore di lavoro all'INPS, affinché l'Istituto assuma la decisione finale.

L'INPS ricevuta la domanda del lavoratore, effettuerà con estrema tempestività le valutazioni di competenza, comunicando all'interessato e al datore di lavoro i motivi di un eventuale diniego.

Nell'ipotesi di esito positivo, non è previsto un provvedimento esplicito di autorizzazione.

Sulla domanda va indicato il periodo di congedo che si intende fruire.

In caso di modifica dello stesso, va presentata una nuova domanda, con le modalità già viste e rettificativa della precedente.

Alla domanda va allegata una dichiarazione dove si precisa che nessuno dei *soggetti aventi diritto*, hanno usufruito del beneficio per lo stesso soggetto.

Inoltre, alla domanda va allegata la documentazione relativa al riconoscimento della gravità dell'handicap, rilasciata dalla commissione medica dell' ASL competente, con dichiarazione di responsabilità relativa al fatto che nel frattempo non sono intervenute variazioni nel riconoscimento della gravità dell'handicap stesso.

Il congedo straordinario e le relative prestazioni decorrono dalla data indicata sulla domanda.

Cordiali saluti

Centro Studi Cafasso