



## **Direzione Centrale Risorse Umane**

**Roma, 28/02/2012**

*Ai Dirigenti centrali e periferici  
Ai Responsabili delle Agenzie  
Ai Coordinatori generali, centrali e  
periferici dei Rami professionali  
Al Coordinatore generale Medico legale e  
Dirigenti Medici*

**Circolare n. 28**

e, per conoscenza,

*Al Presidente  
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di  
Indirizzo e Vigilanza  
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei  
Sindaci  
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato  
all'esercizio del controllo  
Ai Presidenti dei Comitati amministratori  
di fondi, gestioni e casse  
Al Presidente della Commissione centrale  
per l'accertamento e la riscossione  
dei contributi agricoli unificati  
Ai Presidenti dei Comitati regionali  
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

Allegati n.6

**OGGETTO:** **Benefici per il personale dipendente dell'Istituto impegnato nell'assistenza di un soggetto affetto da grave disabilità.  
Art. 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 - congedo straordinario retribuito.  
Art. 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53 – congedo non retribuito per gravi motivi familiari.**

**SOMMARIO:** *Premessa.*

- 1) *Congedo straordinario retribuito di cui al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151:*
  - 1.1 *Soggetti aventi diritto;*
  - 1.2 *Presupposti per la fruizione;*
  - 1.3 *Modalità di fruizione*
    - a) *referente unico;*
    - b) *casi particolari;*
    - c) *modalità di computo e condizioni di fruibilità;*
    - d) *condizioni per assistere un familiare disabile lavoratore;*
  - 1.4 *Trattamento giuridico;*
  - 1.5 *Trattamento economico;*
  - 1.6 *Presentazione della domanda.*

2) *Congedo straordinario non retribuito di cui alla legge 8 marzo 2000, n.53:*

- 2.1 *Soggetti aventi diritto e presupposti per la fruizione;*
- 2.2 *Presentazione della domanda.*

3) *Disposizioni comuni e modulistica.*

## **Premessa**

Con la presente circolare si forniscono indicazioni e chiarimenti, volti ad uniformare i comportamenti da parte di tutte le strutture dell'Istituto in merito alla fruizione del congedo straordinario retribuito, previsto dall'art. 42, comma 5, del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, e del congedo non retribuito per gravi e documentati motivi familiari, previsto dall'art. 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, anche alla luce delle recenti modifiche legislative introdotte dall'art. 4 del d.lgs. 18 luglio 2011, n. 119.

### **1) *Congedo straordinario retribuito di cui al d.lgs. 26 marzo 2001, n.151.***

#### **1.1 Soggetti aventi diritto**

L'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151/2001, recependo le disposizioni di cui all'art. 80, comma 2, della legge n. 388/2000 e le disposizioni di cui all'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000, prevedeva che i beneficiari del congedo retribuito fossero i **genitori** ovvero i fratelli e le sorelle della persona con disabilità grave in caso di scomparsa di entrambi i genitori medesimi.

Successivamente, a seguito delle sentenze della Corte Costituzionale n. 133/2005, n. 158/2007 e n. 19/2009, il novero dei soggetti che possono fruire del congedo indennizzato è stato ampliato, estendendo il beneficio ai fratelli e alle sorelle conviventi, anche nel caso in cui i genitori del disabile siano ancora in vita ma totalmente inabili, al coniuge convivente e ai figli conviventi.

Il decreto legislativo n. 119/2011, in attuazione dell'art. 23, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n.183, ha apportato importanti modifiche alla disciplina del congedo in argomento, in particolare per quanto riguarda l'individuazione dei soggetti legittimati a fruirne nonché per quanto concerne le modalità di accesso all'agevolazione.

Variando le condizioni di priorità rispetto alla previgente disciplina, i soggetti aventi diritto a fruire del congedo straordinario retribuito per assistere un familiare in situazione di disabilità grave sono:

- il coniuge convivente;
- i genitori, anche adottivi o affidatari del disabile, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
- i figli conviventi con i genitori disabili, qualora il coniuge convivente, il padre e la madre, anche adottivi, del disabile siano deceduti, mancanti ovvero affetti da patologie invalidanti;
- i fratelli o le sorelle conviventi con il disabile, qualora il coniuge convivente, i genitori ovvero i figli della persona da assistere siano deceduti, mancanti o affetti da patologie invalidanti.

Si evidenzia che il predetto ordine è tassativo ed esclusivo, nel senso che la presenza nel nucleo familiare del disabile di un congiunto appartenente al grado più elevato di priorità esclude necessariamente tutti i beneficiari di grado inferiore.

Si fa presente che con l'espressione "mancanti," come precisato nella circolare n. 45 del 1° marzo 2011, deve intendersi non solo una situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto) ma anche ogni altra condizione ad essa assimilabile (divorzio, separazione legale, abbandono), debitamente certificata con provvedimento rilasciato dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità ovvero comprovata mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa ai sensi dell'art.46 del d.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445.

Con riferimento alla nozione di patologie invalidanti, non avendo il decreto legislativo 119/2011 apportato alcun elemento di novità, si deve continuare a far riferimento alle patologie indicate nell'art. 2, comma 1, lettera d), del decreto interministeriale 21 luglio 2000,[\[1\]](#) n. 278.

A tale proposito, si chiarisce che il dipendente interessato a fruire del congedo in argomento dovrà allegare alla domanda, in busta chiusa, la documentazione medica[\[2\]](#) attestante la sussistenza della patologia invalidante di cui sono affetti gli altri soggetti aventi diritto in via prioritaria.

## **1.2 Presupposti per la fruizione**

I presupposti per poter fruire del congedo straordinario retribuito previsto dalla norma in premessa indicata, analoghi a quelli richiesti per la fruizione dei permessi ex art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sono i seguenti:

- il riconoscimento della condizione di disabilità grave del soggetto da assistere da parte della competente Commissione medica Asl, di cui all'art. 4, comma 1, della legge 104/1992, integrata dal medico Inps, ai sensi dell'art.20, comma 1 del decreto legge 1° luglio 2009, n.78, convertito nella legge 3 agosto 2009, n.102;
- il soggetto da assistere non deve essere ricoverato a tempo pieno, intendendosi con ciò il ricovero per le intere ventiquattro ore presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria e continuativa.

Si precisa che nelle ipotesi di ricovero a tempo pieno del disabile in condizione di gravità, in linea con un orientamento giurisprudenziale ormai consolidato, è possibile fruire del congedo straordinario retribuito nei seguenti tre casi:

- a) ricovero a tempo pieno di un minore per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare;
- b) ricovero in stato vegetativo persistente e/o in situazione terminale;
- c) interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie certificate (vedi messaggio Hermes n. 14480 del 28 maggio 2010).

Oltre alle ipotesi sopra richiamate, il comma 5 bis del novellato art. 42 del d.lgs. n.151/2001, prevede espressamente che il congedo in argomento possa essere concesso qualora la presenza del soggetto che presta assistenza sia richiesta dalla struttura sanitaria presso la quale è ricoverata la persona disabile.

## **1.3 Modalità di fruizione**

### ***a) Referente unico***

La novellata disciplina ha introdotto il principio secondo il quale il congedo non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile.

Inoltre, il congedo può essere fruito per un periodo massimo di due anni nell'arco della vita lavorativa, in un'unica soluzione ovvero in modo frazionato.

Viene quindi estesa anche all'istituto in argomento la figura del referente unico.

Conseguentemente, qualora per assistere lo stesso familiare disabile per il quale si chiede il congedo il dipendente sia già stato autorizzato alla fruizione dei permessi mensili ex art.33 della legge n.104/1992, il beneficio in argomento potrà essere riconosciuto solo al medesimo dipendente, purché ricorrano tutte le condizioni previste dal d.lgs. n.119/2011 e dalla presente circolare. Non è possibile, pertanto, che, nell'ambito dello stesso nucleo familiare, soggetti diversi fruiscono alternativamente di benefici finalizzati all'assistenza dello stesso disabile.

L'unica eccezione prevista riguarda i genitori, anche adottivi o affidatari, che possono fruire alternativamente del beneficio per assistere il figlio con disabilità grave.

Si precisa, al riguardo, che negli stessi giorni in cui un genitore fruisce del congedo, l'altro non può fruire dei permessi ex art.33, comma 3, della legge n. 104/1992, né del prolungamento del congedo

parentale di cui al comma 2, della predetta norma, così come modificata dal d.lgs. n. 119/2011. E' invece possibile che, nell'ambito dello stesso mese, un genitore fruisca del congedo e, in giorni diversi, l'altro richieda uno dei benefici di cui all'art.33, commi 2 e 3, della legge n. 104/1992.

Si fa, altresì, presente che il congedo, sempre nella misura massima di due anni nella vita lavorativa, spetta anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Qualora nel nucleo familiare siano presenti più figli in situazione di disabilità grave, il genitore che ha beneficiato del congedo per l'intero periodo per assistere il primo figlio non potrà fruire del medesimo titolo di assenza per assistere il secondo.

In tale ipotesi, l'altro genitore potrà esercitare il diritto nei confronti del secondo figlio alle condizioni previste dalla normativa vigente.

### **b) Casi particolari**

Come precisato, la nuova norma esclude il diritto alla fruizione alternativa del beneficio da parte di più familiari, con l'unica eccezione dei genitori.

Tuttavia, può verificarsi l'ipotesi di fruizione successiva del congedo qualora, per il decesso o l'insorgenza di patologie invalidanti o qualsiasi altra causa, venga a mancare il soggetto a cui la legge riconosce il diritto in via prioritaria.

In tal caso, il congedo potrà essere concesso ad un altro familiare del disabile secondo l'ordine di priorità stabilito dalla legge, tuttavia, nella durata complessiva di due anni, dovranno essere computati i periodi già fruiti per assistere la stessa persona.

In assenza di contraria previsione legislativa, resta confermata la possibilità per lo stesso lavoratore di assistere più familiari disabili, nel rispetto dell'ordine di priorità stabilito dalla legge per ciascuno di essi e delle altre condizioni previste.

Naturalmente, in tal caso, il limite complessivo di durata del congedo è di due anni nell'arco della vita lavorativa del dipendente, indipendentemente dal numero di familiari assistiti.

### **c) Modalità di computo e condizioni di fruibilità**

Si ritiene utile riepilogare i seguenti principi:

1. nell'ambito di un periodo di congedo straordinario continuativo si computano tutti i sabati, le domeniche e le giornate festive ricadenti all'interno di esso;
2. il congedo fruito in modalità frazionata include i giorni festivi, i sabati e le domeniche, salvo che non siano preceduti o seguiti dalla effettiva ripresa del servizio, che, ovviamente, non può coincidere con una giornata di ferie;
3. il congedo straordinario retribuito concorre con il congedo non retribuito previsto dalla legge n. 53/2000 (v. paragrafo 2 della presente circolare) al raggiungimento del limite massimo di due anni di assenza nell'arco della vita lavorativa.

Si ribadisce che il predetto limite complessivo di due anni per i congedi fruiti, sia ai sensi dell'art. 4 della legge n. 53/2000, che ai sensi del novellato art. 42, comma 5 ter, del d.lgs. n.151/2001, è riferito:

- al beneficio individuale fruibile dal dipendente che assiste;
- al periodo massimo utilizzabile per prestare assistenza nei confronti di uno stesso soggetto disabile.

Da ciò deriva, ad esempio, che un dipendente padre che abbia fruito di 6 mesi di congedo non retribuito per assistere un familiare di terzo grado, ai sensi dell'art. 4 della legge n. 53/2000, può eventualmente richiedere, per assistere il proprio figlio disabile, un periodo massimo di congedo retribuito, ai sensi dell'art. 42, comma 5 ter, del d.lgs. n. 151/2001, pari a diciotto mesi, fino a concorrenza, quindi, del limite individuale di due anni di assenza fruibile da ciascun lavoratore dipendente per prestare assistenza alle condizioni previste dalla normativa vigente.

Nell'esempio rappresentato, per assistere lo stesso figlio disabile, la dipendente madre potrà eventualmente fruire del congedo retribuito, di cui al citato articolo del d.lgs. n. 151/2001, per un periodo massimo di 6 mesi, fino a concorrenza dei due anni di assistenza a ciascun disabile garantita dalle disposizioni di legge vigenti.

Si evidenzia che la predetta dipendente potrà eventualmente richiedere ulteriori diciotto mesi a titolo di congedo retribuito, ex art. 42 del d.lgs. n. 151/2001, per assistere il proprio genitore convivente in condizione di disabilità grave, in assenza del coniuge e dei genitori di quest'ultimo, raggiungendo così il limite individuale di due anni di assenza nell'arco della vita lavorativa.

### **d) Condizioni per assistere un familiare disabile lavoratore**

Si rappresenta che, di norma, la fruizione del congedo in argomento da parte del dipendente che presta assistenza nei confronti di un familiare lavoratore coincide con l'assenza del disabile dal posto di lavoro.

Tuttavia, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, considerata la *ratio* della norma in parola, ispirata all'assistenza, all'integrazione sociale e alla tutela dei diritti delle persone disabili, ha recentemente chiarito che il diritto alla fruizione del beneficio in argomento da parte del dipendente che assiste il familiare disabile *non può essere escluso a priori* nei giorni in cui lo stesso disabile svolge contestualmente attività lavorativa.

Il Ministero ha precisato che, in tali fattispecie, è rimessa al datore di lavoro la valutazione della situazione che il richiedente, di volta in volta, andrà a rappresentare.

Pertanto, qualora il dipendente intenda fruire del beneficio nelle giornate in cui l'assistito presta attività lavorativa, il dirigente responsabile valuterà, di volta in volta, la concedibilità del congedo in relazione alle necessità rappresentate a giustificazione dell'assenza, prestando attenzione anche alle esigenze della vita quotidiana del disabile per le quali non sia strettamente necessaria la sua presenza fisica.

In detta valutazione si dovrà tener conto della circostanza che le su menzionate necessità non possano essere adeguatamente soddisfatte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario del dipendente che presta assistenza.

La sussistenza delle predette esigenze dovrà essere attestata dall'interessato mediante dichiarazione di responsabilità, resa ai sensi dell' art. 47 del d.P.R. n. 445/2000.

Si sottolinea che, qualora il congedo sia richiesto per prestare assistenza ad un familiare disabile lavoratore nei periodi in cui lo stesso è assente dal posto di lavoro a titolo, ad esempio, di permesso ex lege n. 104/1992, malattia, ferie, aspettativa, ecc., la predetta valutazione non è richiesta ed il dipendente che assiste non deve produrre alcuna giustificazione dell'assenza.

#### **1.4 Trattamento giuridico**

Il novellato art. 42, comma 5 *quinquies*, prevede che il congedo in argomento non sia utile ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto, mentre il comma 5 *ter* stabilisce che i periodi di assenza a tale titolo siano coperti da contribuzione figurativa nella misura specificata dal successivo paragrafo.

La predetta norma stabilisce che *"per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5 bis, 5 ter e 5 quater introdotti dall'art. 4 del d.lgs. n.119/2011, si applicano le disposizioni dell'art.4, comma 2 della legge 8 marzo 2000, n.53"*.

Conseguentemente i periodi fruiti a titolo di congedo straordinario retribuito non sono computabili nell'anzianità giuridica valida ai fini della progressione di carriera (periodi continuativi).

Si evidenzia che, ai sensi del comma 5 *quater* dell'articolo in argomento predetta norma, i soggetti che fruiscono del congedo in argomento per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto a permessi non retribuiti (senza il diritto alla contribuzione figurativa) in misura pari al numero di giorni di ferie che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo.

#### **1.5 Trattamento economico**

L'articolo 42, comma 5 *ter*, del d.lgs. n. 151/2001, nel riconoscere il diritto alla liquidazione di una indennità economica ed alla copertura previdenziale del periodo di congedo straordinario, ha fissato un importo complessivo massimo annuo di € 43.579,06 per il congedo di durata annuale, prevedendo, altresì, che tale importo sia annualmente rivalutato, a decorrere dall'anno 2011, sulla base delle variazioni dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

Si precisa che il tetto massimo di cui sopra deve essere ripartito tra l'indennità economica vera e propria e il costo della copertura previdenziale.

Per l'anno 2012, il tetto di spesa ammonta a € 45.472,00; pertanto, l'indennità economica massima

annua erogabile per i dipendenti iscritti all'AGO, è pari a € 36.813,47, mentre il limite mensile e quello giornaliero ammontano, rispettivamente, a € 3.067,79 e a € 102,26.

Nella tabella riportata in calce alla presente circolare vengono indicati i relativi valori secondo il trattamento previdenziale in capo al dipendente.

L'indennità erogabile di cui si tratta è calcolata prendendo a riferimento le sole voci retributive fisse e continuative, spettanti nel mese precedente la fruizione del congedo straordinario.

Naturalmente, il trattamento economico spettante verrà ricondotto entro il limite massimo sopra indicato, qualora, applicando il metodo di calcolo sopra descritto, dovesse risultare un importo eccedente il predetto limite.

## **1.6 Presentazione della domanda**

Il dipendente ha diritto a fruire del congedo in argomento entro sessanta giorni dalla richiesta - formulata in forma scritta secondo i modelli allegati - documentando, con idonea certificazione o dichiarazione sostitutiva resa ai sensi del d.P.R. n. 445/2000 e successive modificazioni, le seguenti situazioni:

- il riconoscimento della disabilità con connotazione di gravità del soggetto per il quale si chiede il congedo;
- il rapporto di coniugio e la convivenza con la persona in situazione di disabilità grave;
- il rapporto di parentela con la persona da assistere e la mancanza nel nucleo familiare del disabile di altri soggetti cui la legge riconosce la priorità nell'esercizio del diritto<sup>[3]</sup>;
- di essere l'unico familiare che richiede il beneficio per prestare assistenza alla persona disabile;
- il periodo di congedo di cui intende fruire;
- i periodi di congedo eventualmente già fruiti;
- la convivenza con il soggetto da assistere<sup>[4]</sup>;
- la fruizione di eventuali periodi di congedo straordinario non retribuito per gravi e documentati motivi familiari, di cui all'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000 (poiché detti periodi concorrono, con il congedo in argomento, al raggiungimento del limite massimo globale di due anni spettante a ciascun dipendente).

Il dipendente dovrà, altresì, dichiarare che:

- il disabile non è ricoverato a tempo pieno ovvero ricorre una delle condizioni di cui ai punti a), b) e c) del paragrafo 1.2 della presente circolare;
- la struttura sanitaria presso la quale è ricoverato il disabile ha richiesto espressamente la presenza del familiare che presta assistenza (allegando a tal fine la relativa documentazione).

Si fa presente che la domanda di congedo dovrà essere presentata prima della fruizione del congedo e che in nessun caso si procederà a ratifica di periodi di assenza già fruiti.

Si fa presente che, qualora nella fase disciplinata dalla previgente normativa il congedo sia stato già fruito da altri soggetti presenti nel nucleo familiare per assistere la stessa persona in condizione di disabilità grave, il dipendente è tenuto a dichiararlo e a indicarne la durata, poiché tali periodi concorrono al raggiungimento del limite massimo di due anni.

Si raccomanda, pertanto, ai team gestione risorse umane delle Direzioni regionali, di riesaminare tutte le domande di congedo straordinario retribuito in fase di istruttoria nonché i provvedimenti di autorizzazione alla fruizione di periodi di congedo attualmente in corso, al fine di verificare la sussistenza dei requisiti previsti dalla novellata disciplina.

In particolare, si invita ad accertare che il dipendente che richiede ovvero già fruisce del congedo coincida con l'eventuale beneficiario dei permessi ex art.33 della legge n. 104/1992, riconosciuti per assistere la stessa persona disabile.

Alla domanda formulata nelle modalità sopra delineate dovrà essere allegato, ove non già prodotto all'Amministrazione, il verbale della Commissione medica competente per il riconoscimento della gravità della condizione di disabilità del soggetto da assistere.

Il dipendente è obbligato, altresì, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni ed in particolare:

- il ricovero a tempo pieno del soggetto assistito;
- il mancato riconoscimento, in sede di revisione del giudizio, della situazione di gravità della condizione di disabilità;
- le modifiche dei periodi di permesso richiesto, producendo una nuova domanda che annulla e

- sostituisce la precedente;
- l'eventuale decesso del soggetto assistito.

I dipendenti della Direzione generale interessati a richiedere il congedo straordinario retribuito, per un periodo continuativo da un minimo di sei mesi ad un massimo di due anni, dovranno inoltrare, per il tramite della segreteria della struttura di appartenenza, la relativa istanza (recante l'indicazione del periodo di cui si intende fruire) alla *Direzione centrale risorse umane - Area normativa e contenzioso del lavoro* che, verificate le condizioni di fruibilità descritte nella presente circolare, rilascerà il relativo atto di assenso.

Qualora il congedo venga richiesto in modalità frazionata, il provvedimento avrà una validità di sei mesi dalla data della richiesta, nella quale dovranno essere indicati i relativi periodi.

Nell'ipotesi in cui il dipendente non sia in grado di fornire una dettagliata programmazione delle assenze ovvero, per sopravvenute esigenze di assistenza al disabile, debba modificare i periodi originariamente richiesti nell'ambito del semestre, dovrà comunicare le effettive assenze al dirigente responsabile tramite procedura *p@perless*.

Per i dipendenti delle Sedi territoriali l'autorizzazione a fruire del predetto congedo verrà rilasciata dal Direttore regionale; qualora vengano richiesti periodi frazionati e non continuativi, il provvedimento avrà il termine di validità di sei mesi. Nell'ambito del semestre, le assenze effettuate dal dipendente a titolo di congedo retribuito dovranno essere comunicate al dirigente responsabile tramite la procedura *p@perless*.

I team risorse umane e formazione delle Direzioni regionali dovranno comunicare alla *Direzione centrale risorse umane - Area gestione economica e provvidenze al personale* – l'elenco dei dipendenti autorizzati con cadenza mensile.

Si richiama l'attenzione degli operatori Sap addetti alle segreterie della Direzione generale e ai team risorse umane delle Direzioni regionali sulla necessità di imputare correttamente e tempestivamente le giornate effettive di assenza a tale titolo nelle procedure Sap e Vega.

Si precisa, inoltre, che è in corso di adeguamento la procedura Sap rilevazione presenze per la corretta imputazione delle assenze effettuate a titolo di congedo straordinario, ex art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151/2001 ed ex art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000.

Ai sensi degli artt. 71 e 72 del d.P.R. n. 445/2000, l'Istituto provvederà ad effettuare controlli periodici sulla veridicità delle situazioni dichiarate dai dipendenti che hanno richiesto il congedo in argomento; qualora dagli accertamenti effettuati risultasse l'illegittima fruizione del congedo straordinario in esame, gli uffici competenti provvederanno a revocare l'autorizzazione, a recuperare l'eventuale indebito e ad attivare le conseguenti iniziative ai fini disciplinari.

Nella predetta ipotesi, così come stabilito nel messaggio Hermes n. 23254 del 7 dicembre 2011, il periodo di congedo fruito illegittimamente dal dipendente verrà imputato al codice ANRO, che comporterà l'abbattimento del trentesimo, dell'incentivo, del rateo di tredicesima mensilità, del TFR/TFS, l'interruzione dei periodi continuativi nonché la riduzione delle ferie in misura proporzionale al periodo di assenza effettuato.

Si richiamano, inoltre, le previsioni dell'art. 76 del d.P.R. n. 445/2000 sulle dichiarazioni mendaci, la formazione e l'uso di atti falsi, nonché le norme contenute negli artt. 55 *quater*, comma 1, lett. a) e 55 *quinquies*, commi 1 e 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165 sulle sanzioni applicabili nelle ipotesi di giustificazione dell'assenza dal servizio mediante certificazione medica falsa.

## **2) Congedo straordinario non retribuito di cui alla legge n. 53 dell' 8 marzo 2000**

### **2.1 Soggetti aventi diritto e presupposti per la fruizione**

L' istituto è stato già dettagliatamente disciplinato nel messaggio n. 1202 del 23 luglio 2003, sezione "Altre assenze", paragrafo n. 3; sono pertanto confermate tutte le indicazioni operative ivi fornite.

Si rammenta che tale tipologia di congedo può essere richiesto dal dipendente, in presenza di gravi e documentati motivi relativi alla propria situazione personale, della propria famiglia anagrafica (ad esempio, del convivente stabile), dei soggetti di cui all'art. 433[5] del codice civile anche se non conviventi, per un periodo non superiore a due anni (in modo continuativo o frazionato) nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Tra i suddetti motivi può rientrare l'assistenza ad un parente o affine entro il terzo grado in condizione di disabilità, anche nonriconosciuto in situazione di gravità (art.3, comma 1, della legge n.104/1992).

Per gravi motivi si intendono, così come riportati dall'art.2 del d.P.C.M. 21 luglio 2000, n.278:

- a. le necessità familiari derivanti dal decesso di uno dei soggetti sopra indicati;
- b. le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza dei soggetti sopra richiamati;
- c. le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente;
- d. le situazioni riferite ai soggetti sopra indicati, derivanti da specifiche patologie<sup>[6]</sup> da attestare con documentazione sanitaria.<sup>[7]</sup>

## **2.2 Presentazione della domanda**

Il dipendente interessato alla fruizione del congedo straordinario in argomento deve presentare la domanda utilizzando l'apposito modello allegato, seguendo l'iter procedurale previsto per la fruizione del congedo straordinario retribuito di cui al par.1.6.

Il dirigente responsabile è tenuto ad esprimere il proprio parere sulla richiesta di congedo entro dieci giorni dalla presentazione della stessa.

L'eventuale diniego o proposta di rinvio del congedo ad un periodo successivo ovvero la concessione parziale dello stesso devono essere motivati. In tali ipotesi, qualora il dipendente ne faccia richiesta, la domanda di congedo deve essere riesaminata entro i successivi venti giorni dalla data di comunicazione del diniego.

Si fa presente che, ai sensi dell'art. 12 del Contratto Collettivo Nazionale del 14 febbraio 2001 ad integrazione del CCNL per il personale non dirigente del comparto degli Enti pubblici non economici, stipulato il 16 febbraio 1999, il dipendente non può fruire continuativamente di due periodi di congedo straordinario non retribuito, se tra essi non intercorrono almeno quattro mesi di effettivo servizio.

## **3) Disposizioni comuni e modulistica**

Come già evidenziato, entrambe le tipologie di congedo straordinario (art. 4, comma 2, legge n. 53/2000 e art. 42, comma 5, d.lgs. n. 151/2001) concorrono al raggiungimento del limite complessivo di due anni di assenza nella vita lavorativa del richiedente.

Al fine di uniformare la modulistica per la richiesta dei benefici in parola, sono stati predisposti i seguenti diversi modelli di domanda, che si differenziano in base alla relazione di parentela tra il richiedente il beneficio ed il soggetto da assistere:

- modello di domanda di congedo straordinario retribuito per assistere il **coniuge** disabile; (all.1)
- modello di domanda di congedo straordinario retribuito per assistere il **genitore** disabile; (all.2)
- modello di domanda di congedo straordinario retribuito per assistere il **figlio** disabile; (all.3)
- modello di domanda di congedo straordinario retribuito per assistere il **fratello** o la **sorella** disabile (all.4);
- modello di **dichiarazione di responsabilità** resa dal disabile assistito ovvero dal tutore, curatore, o amministratore di sostegno dello stesso (all.5) da allegare alla domanda.

Si allega, inoltre, il modello di domanda di congedo straordinario non retribuito, ai sensi dell'art. 4 della legge n. 53/2000 (all.6).

Il Direttore Generale  
Nori

---

<sup>[1]</sup>Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 della legge n. 53/2000 concernente congedi per



*eventi per cause particolari* che individua le seguenti patologie: "1) Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche; 2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali; 3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario."

[2] La documentazione medica può essere rilasciata dal medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o dal medico di medicina generale o dalla struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

[3] Si ricorda che il diritto spetta prioritariamente al coniuge convivente con il disabile; ai genitori, anche adottivi o affidatari, del disabile in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente; ai figli conviventi con i genitori disabili in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre anche adottivi; ai fratelli o alle sorelle conviventi con il disabile in mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi.

[4] Non è tenuto a rispettare il vincolo della convivenza il genitore, anche adottivo, che fruisce del congedo straordinario retribuito per assistere il figlio disabile. Il requisito della convivenza può ritenersi soddisfatto quando colui che presta assistenza e il disabile assistito hanno la medesima residenza anagrafica ovvero, in caso contrario, quando uno dei due soggetti abbia fissato la propria dimora temporanea presso la residenza dell'altro e quindi risulti iscritto, ai sensi dell'art.32 del d.p.r. n.223 del 30 maggio 1989, nello schedario della popolazione temporanea del comune.

[5] Il coniuge e i seguenti parenti entro il 2° grado e affini entro il 1° grado: i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi, e in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali; i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi, anche naturali, gli adottanti; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle.

[6] Vedi nota 1.

[7] Vedi nota 2

## TABELLA 1

ANNO	2012			
	Tetto di spesa	Tetto indennità annua	Tetto indennità mensile	Tetto indennità giornaliera
F.P.L.D.	45.472,00	36.813,47	3.067,79	102,26
FP FF.SS.	45.472,00	36.727,24	3.060,60	102,02
F TRASP.	45.472,00	36.727,24	3.060,60	102,02
IPOST	45.472,00	36.730,21	3.060,85	102,03
CPDEL	45.472,00	36.730,21	3.060,85	102,03
CPS	45.472,00	36.730,21	3.060,85	102,03
CTPS	45.472,00	36.611,92	3.050,99	101,70

Sono presenti i seguenti allegati:

Allegato N.1

Allegato N.2

Allegato N.3

Allegato N.4

Allegato N.5

Allegato N.6

Cliccare sull'icona "ALLEGATI"



per visualizzarli.