

INFORMATIVA N. 92 a.s. 2011-12

24 gennaio 2012

Alla RSU

e, p.c.

All'Albo sindacale

Ai Dirigenti Scolastici

Ai DSGA

## Congedo straordinario di due anni per assistenza familiari con handicap

<i>Normativa di riferimento</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 4, comma 2, Legge n. 53/2000</li> <li>• Art. 42, commi da 5 a 5-quinquies, D.Lgs n. 151/2001 come riscritti dal D.Lgs. n. 119/2011</li> <li>• Circolare Inpdap 28 dicembre 2011, n. 22</li> </ul>
<i>Soggetti aventi diritto</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il beneficio riguarda i lavoratori dipendenti che assistono una persona disabile in situazione di accertata gravità.</li> <li>• Viene stabilito un preciso ordine di priorità tra i soggetti legittimati alla fruizione del congedo:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. il coniuge convivente;</li> <li>2. i genitori, anche adottivi;</li> <li>3. uno dei figli conviventi;</li> <li>4. uno dei fratelli o sorelle conviventi.</li> </ol> </li> <li>• In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei soggetti legittimati si passa al livello successivo.</li> </ul>
<i>Assistenza al coniuge</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con la sentenza 18 aprile 2007, n. 158, la Corte Costituzionale ha esteso al <i>coniuge della persona con disabilità grave</i>, con questa convivente, la possibilità di usufruire del congedo biennale straordinario, disciplinato dal comma 5 dell'articolo 42 del TU delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.Lgs 151/2001).</li> </ul>
<i>Assistenza ai figli</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il beneficio spetta in via subordinata in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ai genitori, naturali o adottivi, del figlio portatore di handicap grave:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• a prescindere dalla minore o maggiore età del figlio;</li> <li>• il congedo non può essere fruito contemporaneamente da entrambi i genitori;</li> <li>• spetta in via alternativa tra i due genitori lavoratori;</li> <li>• spetta anche se l'altro genitore non ne ha diritto (perché, ad esempio, non svolge attività lavorativa o è lavoratore autonomo);</li> <li>• non è previsto alcun limite di età del soggetto che assiste il disabile;</li> <li>• non è richiesta la convivenza con il figlio disabile.</li> </ul> </li> </ul>

<p><i>Assistenza ai genitori</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con la sentenza 26 gennaio 2009, n. 19 la Corte Costituzionale ha stabilito l'illegittimità costituzionale della norma nella parte in cui non prevede la concessione del congedo straordinario di due anni al figlio convivente che assiste i genitori con handicap in situazione di gravità.</li> <li>• Il diritto è riconoscibile, con il requisito della convivenza, sempre in subordine e, quindi, in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre o della madre, anche adottivi.</li> </ul>
<p><i>Assistenza ai fratelli e sorelle</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con la sentenza 16 giugno 2005, n. 233, la Corte Costituzionale ha esteso <i>ai fratelli e alle sorelle della persona con disabilità grave</i>, con questa convivente, la possibilità di usufruire del congedo biennale straordinario, disciplinato dal comma 5 dell'articolo 42 del TU delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.Lgs 151/2001).</li> <li>• Il diritto è riconoscibile, con il requisito della convivenza, in via di ulteriore subordine e, quindi, in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi.</li> </ul>
<p><i>Familiari esclusi dal beneficio</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rimangono esclusi dal beneficio i lavoratori che, pur assistendo un familiare con handicap grave convivente, non siano coniuge, genitori, figli, fratelli o sorelle (ad esempio, nipoti, cugini, zii, generi, ecc.).</li> </ul>
<p><i>Chiarimenti sul concetto di convivenza</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Per soddisfare il requisito della convivenza, occorre far riferimento in via esclusiva alla residenza ex art. 43 c.c. e non al domicilio.</li> <li>• <i>Art. 43. Domicilio e residenza. Il domicilio di una personale è nel luogo in cui essa ha stabilito la sede principale dei suoi affari e interessi. La residenza è nel luogo in cui la persona ha la dimora abituale.</i></li> <li>• Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con lettera circolare 18 febbraio 2010, prot. n. 3884, ha fornito i seguenti chiarimenti sul concetto di "convivenza": <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>"Pertanto, al fine di addivenire ad una interpretazione del concetto di convivenza che faccia salvi i diritti del disabile e del soggetto che lo assiste, rispondendo, nel contempo, alla necessità di contenere possibili abusi e un uso distorto del beneficio, si ritiene giusto ricondurre tale concetto a tutte quelle situazioni in cui, sia il disabile che il soggetto che lo assiste, abbiano la residenza nello stesso Comune, riferito allo stesso indirizzo: stesso numero civico anche se in interni diversi".</i></li> </ul> </li> </ul>
<p><i>Il portatore di handicap: condizioni</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il disabile da assistere deve essere persona portatrice di handicap in situazione di gravità (art. 3, comma 3, Legge 104/92), accertato ai sensi dell'art. 4, comma 1, della medesima legge.</li> <li>• Non sono valide certificazioni di altro genere, quali, ad esempio, le certificazioni attestanti l'invalidità civile, sia pure al 100% e sia pure con riconoscimento del diritto all'"accompagnamento" (Vedi C.Inps n. 20 del 3/2/2004).</li> <li>• Il disabile non deve essere ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.</li> <li>• Per ricovero a tempo pieno deve intendersi il ricovero per le intere 24 ore presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa.</li> <li>• Il congedo è accordato anche se la persona disabile è ricoverata a tempo pieno, se i sanitari richiedono la presenza del soggetto che presta assistenza.</li> </ul>

<p><i>Modalità di fruibilità del congedo</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il congedo straordinario non può superare la durata complessiva di due anni per <b>ciascuna</b> persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa del dipendente.</li> <li>• Nell'ipotesi di più figli con handicap in situazione di gravità, il beneficio spetta per ognuno di essi.</li> <li>• Il lavoratore non può beneficiare di due o più periodi biennali in presenza di due o più familiari in situazione di disabilità grave.</li> <li>• Il congedo straordinario rientra nella più ampia fattispecie di congedo introdotta dall'art. 4 della legge n. 53/2000, che ha previsto il diritto al congedo straordinario biennale non retribuito per gravi e documentati motivi familiari.</li> <li>• Lo stesso lavoratore, che ha già usufruito del congedo biennale retribuito ex articolo 42 decreto 151/2001, non può richiedere l'ulteriore congedo non retribuito ex art. 4 legge 53/2000 o viceversa.</li> </ul>
<p><i>Frazionabilità del congedo</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il congedo è fruibile in via continuativa o frazionato anche a giorni, ma non a ore.</li> <li>• Tra un periodo e l'altro di fruizione è necessaria, perché non vengano computati nel periodo di congedo straordinario i giorni festivi, i sabati e le domeniche, l'effettiva ripresa del lavoro.</li> </ul>
<p><i>Presentazione della domanda</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La domanda deve essere presentata all'Amministrazione di appartenenza e gli interessati hanno diritto ad usufruirne entro sessanta giorni dalla richiesta (termine massimo per la concessione).</li> </ul>
<p><i>Compatibilità del congedo straordinario di due anni con gli altri congedi</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il congedo straordinario e i permessi di cui all'art. 33, comma 3, L. 104/1992 (i tre giorni di permesso mensile) non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona.</li> <li>• Fa eccezione l'ipotesi di assistenza allo stesso figlio disabile grave; in tal caso il diritto al congedo straordinario viene riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono usufruirne alternativamente. Negli stessi giorni però l'altro genitore non può usufruire dei tre giorni di permesso o dei riposi orari o del prolungamento del congedo parentale.</li> <li>• Il congedo straordinario fino a due anni usufruito da un genitore è invece compatibile con il congedo di maternità o parentale usufruito per il medesimo figlio dall'altro genitore nello stesso periodo.</li> <li>• Se il congedo straordinario è utilizzato in una parte anche minima di un mese, in questo stesso mese non sarà possibile usufruire dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 104. (Ministero Funzione Pubblica, parere UPPA n. 1/07 del 6.2.2007).</li> </ul>
<p><i>Trattamento economico</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante il/i periodo/i di congedo il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione percepita, cioè riferita all'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, sempreché la stessa, rapportata ad anno, sia inferiore o pari al limite complessivo massimo per il 2011 di € 44.276,33.</li> <li>• Detto limite è rivalutato annualmente, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.</li> </ul>
<p><i>Adozione e affidamento</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il congedo spetta, di diritto, anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità.</li> <li>• Per gli affidatari, la durata massima del congedo non potrà superare il periodo di scadenza dell'affidamento.</li> </ul>

<p><i>Riflessi previdenziali</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I periodi di congedo sono valutabili per intero ai fini del solo trattamento di quiescenza (pensione) con versamento contributivo da parte dell'ente datore di lavoro.</li> <li>• Non sono valutabili né ai fini del trattamento di fine servizio né del trattamento di fine rapporto, senza versamento, quindi, dei relativi contributi.</li> </ul>
<p><i>Effetti sulla tredicesima mensilità e sulle ferie</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il congedo non è valido né per la tredicesima né per le ferie (vedi il rinvio del comma 2 dell'art. 43 alle disposizioni di cui all'articolo 34, comma 5)</li> </ul>
<p><i>Congedo straordinario e rapporto di lavoro</i> (Messaggio Inps n. 13013 del 17.6.2011)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante il congedo straordinario il rapporto di lavoro è sospeso, il dipendente conserva il posto di lavoro, senza diritto alla retribuzione e senza la possibilità di svolgere alcun tipo di attività lavorativa.</li> <li>• Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.</li> </ul>
<p><i>Permessi non retribuiti</i> (art. 42, comma 5-quater)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo.</li> <li>• Tali permessi, non essendo retribuiti, non sono assoggettabili a contribuzione.</li> </ul>
<p><i>Le sedi Snals</i></p>	<p><b>Sede di Bologna: Via V.Bigari , 17/2 – tel. 051 366065</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>orario: al mattino dalle 9 alle 12 Venerdì al pomeriggio dalle 15,30 alle 18,00 Lunedì, Mercoledì e Giovedì</b></li> </ul> <p><b>Sede di Imola : via Venturini, 24f – Sala Venturini Comune di Imola- tel. 3464306127</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>orario: Giovedì dalle 15,00 alle 17,00</b></li> </ul>