

Portatore di handicap 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 della 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

(L. 388/2000 art. 80, comma 2)  
(D.Lgs. 26.03.2001 n° 151)

### A CHI SPETTA

(circ. 112 del 3.8.2007)

Ai lavoratori dipendenti **anche se a tempo determinato** (tali lavoratori possono essere anche **stranieri, apolidi, residenti, domiciliati o aventi stabile dimora nel territorio nazionale**. Circ. 64/2001 ).

Hanno titolo a fruire del congedo i lavoratori dipendenti secondo il seguente ordine di priorità:

- **coniuge convivente** della persona gravemente disabile in via prioritaria (circ. 112 del 3.8.2007 , circ.n. 41 del 16.03.2009);
- **genitori naturali o adottivi e affidatari** del portatore di handicap grave, nel caso in cui si verifichi una delle seguenti condizioni (circ. 112 del 3.8.2007 , circ.n. 41 del 16.03.2009);
  - il figlio non sia coniugato o non conviva con il coniuge
  - il coniuge del figlio non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo
  - il coniuge del figlio abbia espressamente rinunciato per lo stesso soggetto e negli stessi periodi a godere del congedo stesso
- **fratelli o sorelle** (anche adottivi) – **alternativamente** – **conviventi con il soggetto in situazione di disabilità grave qualora si verifichino ambedue seguenti condizioni:**

1) il fratello in situazione di disabilità grave non sia coniugato o non conviva con il coniuge, oppure nel caso in cui sia coniugato e convivente con il coniuge, ricorra una delle seguenti condizioni:

- il coniuge non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo
- il coniuge abbia rinunciato a godere, per lo stesso soggetto e negli stessi periodi, del congedo. (circ. 112 del 3.8.2007);

2) entrambi i genitori siano deceduti o totalmente inabili (circ. 107/2005 - circ. 112 del 3.8.2007);

- **figlio convivente \*** ( circ. 41 del 16.3.2009 - sentenza Corte Costituzionale n. 19 del 2009) con il soggetto in situazione di disabilità grave **se si verificano le seguenti quattro condizioni:**

1) il genitore portatore di handicap grave non sia coniugato o non conviva col coniuge, oppure se coniugato e convivente con il coniuge **dovrà ricorrere una delle seguenti condizioni:**

- il coniuge non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo;
- il coniuge abbia espressamente rinunciato a godere nei medesimi periodi del congedo in esame;

2) entrambi i genitori del portatore di handicap siano deceduti o totalmente inabili;

3) il genitore portatore di handicap grave non abbia altri figli o non conviva con alcuno di essi, oppure qualora abbia altri figli conviventi ricorra una delle seguenti situazioni:

- tali figli (non il richiedente) non prestino attività lavorativa o siano lavoratori autonomi;
- i figli conviventi (non il richiedente) abbiano espressamente rinunciato a godere del congedo nel medesimo periodo.

4) il portatore di handicap grave non abbia fratelli o non conviva con alcuno di essi oppure qualora conviva con un fratello ricorra una delle seguenti situazioni:

- il fratello convivente non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo;
- il fratello convivente abbia espressamente rinunciato a godere nello stesso periodo del congedo in esame.

#### Requisiti

Ai fini della sussistenza del diritto deve essere accertata la presenza dei seguenti requisiti:

- SITUAZIONE DI HANDICAP GRAVE
- RAPPORTO DI LAVORO IN ESSERE
- MANCANZA DI RICOVERO A TEMPO PIENO

#### SITUAZIONE DI HANDICAP GRAVE

La situazione di gravità dell'handicap è accertata dalla competente A.S.L. ai sensi dell'art. 3, commi 1 e 3 **legge n. 104/1992**, mediante le commissioni mediche di cui all'art. 1 della **legge n. 295/1990** integrate da un operatore sociale e da un esperto in servizio presso le aziende sanitarie locali (art. 4, comma 1, legge n. 104/1992 come modificato dalla **legge n. 423/1993**). A

decorrere dal 01.01.2010 le suddette commissioni sono integrate da un medico dell'INPS (art. 20, D.L. 78/2009, convertito con modificazioni in L. 102/2009 – circ. n. 131/2009).

**(Attenzione:** la Commissione di cui alla legge n. 104/1992 non va confusa con la Commissione per l'invalidità civile).

L'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992 prevede che la situazione assume connotazione di gravità "qualora la minorazione, singola o plurima, abbia 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.

Qualora la commissione medica di cui al presente articolo 4, non si pronunci entro novanta giorni dalla presentazione della domanda, gli accertamenti possono essere effettuati, in via provvisoria, da un medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso l'unità sanitaria locale da cui è assistito l'interessato. L'accertamento provvisorio produce effetto fino all'emissione dell'accertamento definitivo da parte della commissione.

#### *RAPPORTO DI LAVORO IN ESSERE*

**Rapporto di lavoro in essere**, con prestazione di attività lavorativa (messaggio n. 31250 /2010). Durante la fruizione del congedo vige il divieto di svolgere alcun tipo di attività lavorativa (art. 4 c 2 legge n. 53/2000). Lo spirito e la finalità della legge escludono che il beneficio in argomento sia concedibile se la persona da assistere presta, a sua volta, attività lavorativa nel periodo di godimento del congedo da parte degli aventi diritto (circ. n. 64/2001 p.3). Ciò va inteso nel senso che il disabile può avere in essere un rapporto lavorativo, ma non deve prestare concretamente l'attività lavorativa nel periodo di godimento del congedo da parte degli aventi diritto (ad esempio: ferie, malattia, infortunio ecc.).

#### *MANCANZA DI RICOVERO A TEMPO PIENO*

Requisito per la fruizione del beneficio è altresì la circostanza che l'assistito non sia ricoverato a tempo pieno.

Per **ricovero a tempo pieno** si intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa (CIRC. 155/2010).

Si precisa che le **ipotesi che fanno eccezione** a tale presupposto sono:

- interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate (ipotesi prevista dal messaggio n.14480 del 28 maggio 2010);
- ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
- ricovero a tempo pieno di un **minore** con disabilità in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare, ipotesi già prevista per i bambini fino a tre anni di età (circolare n. 90 del 23 maggio 2007, p. 7).

#### *CONVIVENZA NEI CASI PREVISTI DALLA LEGGE*

Il legislatore ha previsto come necessario il requisito della convivenza qualora a richiedere il congedo siano: **il coniuge, i fratelli/sorelle o il figlio** del disabile grave.

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., non potendo ritenersi conciliabile con la predetta necessità la condizione di domicilio né la mera elezione di domicilio speciale previsto per determinati atti o affari dall'art. 47 c. c. ( msg 19583/2009).

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha precisato che, in virtù del fine perseguito dalla normativa, cioè la tutela psico-fisica del disabile, la residenza nel medesimo stabile, ma in interni diversi, non pregiudica l'effettività e continuità dell'assistenza al genitore disabile.

Pertanto, alla luce delle sopravvenute indicazioni ministeriali, l'accertamento del requisito della "convivenza", nei casi di specie, dovrà essere effettuato attenendosi a tali indicazioni, ritenendosi condizione sufficiente solo la residenza nel medesimo stabile, stesso numero civico, ma non anche nello stesso interno (appartamento) – msg 6512/2010-.

**RIESAME** circ.n. 41 del 16.03.2009.

L'applicazione della nuova normativa riguardante gli aventi diritto può dar luogo al riesame delle richieste per i rapporti non ancora esauriti (qualora non sia intervenuta sentenza passata in giudicato o estinzione del diritto per prescrizione)

**PRESCRIZIONE** circ.n. 41 del 16.03.2009.

L'indennità si prescrive nel termine di un anno decorrente dal giorno successivo alla fine del periodo indennizzabile a titolo di congedo. art. 2963 C.C. ;

Ai fini del diritto alla indennità non è più necessario dimostrare l'impossibilità di prestare assistenza da parte di altri familiari conviventi 90/2007 - circ. 112 del 3.8.2007-

## **NON SPETTA**

(Circ. 64/2001 punto 2)

- Ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari;
- ai lavoratori a domicilio;
- ai lavoratori agricoli giornalieri;
- in caso di contratto di lavoro part-time verticale, durante le pause contrattuali;
- quando la persona handicappata da assistere sia ricoverata a tempo pieno
- nelle stesse giornate di fruizione dei permessi retribuiti ex art. 33 L. 104/1992

## **LA CERTIFICAZIONE PROVVISORIA**

## IDONEITÀ DELLA CERTIFICAZIONE L 104/1992

La **certificazione provvisoria** di handicap in situazione di gravità rilasciata dal medico specialista ASL **deve specificare**, per essere ritenuta idonea, oltre alla diagnosi, anche le difficoltà socio-lavorative, relazionali e situazionali che la patologia determina con assunzione da parte del medico di responsabilità di quanto attestato in verità, scienza e coscienza. **circ. 32/2006 punto 2**

### DURATA DELLA CERTIFICAZIONE PROVVISORIA

Trascorsi **90 giorni dalla domanda** di riconoscimento della situazione di handicap grave ai sensi dell'art. 3, comma 3 della legge 104/92 senza che sia stato emesso il provvedimento di gravità dell'handicap, può essere considerata provvisoriamente, e quindi **presentata**, la **certificazione provvisoria** rilasciata dal medico specialista nella patologia denunciata in servizio presso la ASL, la **certificazione provvisoria avrà efficacia fino all'accertamento definitivo** circ. 53/2008 punto 5.

In caso di **patologie oncologiche** la **certificazione provvisoria** potrà essere considerata utile anche solo dopo che siano trascorsi **15 giorni dalla domanda** di riconoscimento della situazione di handicap grave ai sensi dell'art. 3, comma 3 della legge 104/92, infatti l'accertamento dell'handicap dei malati oncologici subisce un iter accelerato (accertamento entro 15 giorni dalla domanda, efficacia immediata - L. 80/del 9.3.2006 - msg. n. 8151/2007, circ. 53/2008

Ai fini della concessione dei congedi **il lavoratore, dovrà allegare alla domanda, oltre alla certificazione provvisoria:**

- **copia della ricevuta della richiesta** di riconoscimento della situazione di handicap grave ai sensi dell'art. 3, comma 3 della legge 104/92
- **dichiarazione liberatoria** nella quale il lavoratore si impegna alla restituzione delle prestazioni che, in caso di certificazione provvisoria, risultassero indebite alla fine del procedimento circ. 32/2006 punto 3 - circ. 53/2008 punto 5.

Se la **richiesta dei congedi** viene effettuata **prima** che siano trascorsi **90 giorni (o 15 in caso di patologia oncologica)** dalla data della domanda per il riconoscimento dell'handicap grave, la domanda per la fruizione dei congedi stessi **sarà respinta con l'annotazione che potrà essere riesaminata solo** alla luce del provvedimento definitivo di riconoscimento dell'handicap grave.

- qualora la provvedimento definitivo **riconosca la situazione di gravità ab origine**, si potrà riesaminare la richiesta e procedere ad accogliere la prima domanda a suo tempo respinta.

### Recupero delle prestazioni erogate

Il recupero delle prestazioni erogate avverrà solo dopo provvedimento definitivo di **disconoscimento della condizione di handicap grave** msg. n. 8151/2007. Solo qualora tale disconoscimento **non** abbia convalidato **ab origine** lo stato di handicap grave, le Sedi Inps provvederanno, in misura totale, **al recupero delle prestazioni indebitamente concesse**.

Si procederà, invece, al recupero dei benefici fruiti oltre il periodo di **temporanea sussistenza** dell'handicap con riferimento al provvedimento definitivo. msg. n. 8151/2007

## MEDICO ABILITATO

La certificazione provvisoria di handicap in situazione di gravità **deve essere rilasciata dal medico specialista**, per medico specialista si intende **anche il medico dell'Ospedale purché:**

- se medico dell'Ospedale che visita ambulatorialmente, sia specialista nella patologia denunciata;
- se medico dell'Ospedale che segue in corsia il soggetto, il requisito specialistico transita dal medico al reparto e quindi è sufficiente che il medico sia specializzato nelle patologie di interesse;
- per medico dell'Ospedale inoltre si intende il medico della struttura di ricovero pubblica o privata equiparata alla pubblica. **circ. 32/2006 punto 1.**

## I REQUISITI

- essere **lavoratori dipendenti privati e in costanza di attività lavorativa anche a tempo determinato** (Circ. 138/2001, punto 1) **anche se stranieri, apolidi, residenti, domiciliati o aventi stabile dimora nel territorio nazionale.**
- avere accertata **la situazione di gravità dell'handicap** del familiare portatore di handicap grave (ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/92), dalla Commissione Medica Integrata (circ.131/2009) e che si abbia titolo a fruire dei benefici di cui all' art. 33 commi 1,2 e 3 della L. 104/92 (art. 4 punto 4 bis - Circ. 64/2001, All. 1);
- mancanza di ricovero a tempo pieno (per le intere 24 ore ) del familiare in situazione di disabilità grave. Per **ricovero a tempo pieno** si intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa (CIRC. 155/2010).

Si precisa che le **ipotesi che fanno eccezione** a tale presupposto sono:

- interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate (ipotesi prevista dal messaggio n.14480 del 28 maggio 2010);
- ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
- ricovero a tempo pieno di un **minore** con disabilità in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare, ipotesi già prevista per i bambini fino a tre anni di età (circolare n. 90 del 23 maggio 2007, p. 7).

## CRITERI DI CONCEDIBILITÀ

**Criteri di concedibilità** circ. 90/2007

Il congedo straordinario può essere fruito pur in presenza nel nucleo familiare del soggetto in situazione di disabilità grave di **familiari non lavoratori conviventi** in grado di dare assistenza circ. 90/2007 punto 1;

La persona disabile potrà scegliere nell'ambito degli aventi diritto la persona che gli debba prestare assistenza, circ. 90/2007 punto 2;

- I benefici possono essere riconosciuti anche ai lavoratori che risiedono o lavorano (personale di volo, personale viaggiante ferroviario o marittimo ecc.) in luoghi distanti dalla residenza di fatto del disabile

## LA DURATA

(Circ. 64/2001, punto 3)

**Due anni** nell'arco della vita lavorativa.

**Tale limite è complessivo fra tutti gli aventi diritto.**

In caso di **pluralità di figli in situazione di disabilità grave il beneficio spetta per ciascun figlio** sia pure nei limiti previsti dalle disposizioni della legge 104/92 e tenendo conto che **tali periodi di congedo straordinario rientrano nel limite massimo globale spettante a ciascun lavoratore di due anni di permesso, anche retribuito, per gravi e documentati motivi familiari.**

**Non è mai possibile** per lo stesso lavoratore fruire del "raddoppio"; infatti un ulteriore periodo biennale per altri figli **in situazione di disabilità grave è ipotizzabile solo per l'altro genitore** (ovvero nei casi previsti per i fratelli o sorelle o il coniuge), con decurtazione di eventuali periodi da lui utilizzati a titolo di permessi per gravi e documentati problemi familiari.

**Il beneficio non è concedibile se la persona in situazione di disabilità graveda assistere prestati, a sua volta, attività lavorativa** nel periodo di godimento del congedo da parte degli aventi diritto. Ciò va inteso nel senso che il disabile può avere in essere un rapporto lavorativo, ma non deve prestare concretamente l'attività lavorativa nel periodo di godimento del congedo da parte degli aventi diritto (ad esempio: ferie, malattia, infortunio ecc)

**N.B.: Il beneficio è frazionabile a giorni interi.**

## FRAZIONABILITÀ

Considerato che, come detto, il beneficio **è frazionabile** anche a giorni (interi), l'indennità (pari alla retribuzione effettiva, oppure a quella inferiore connessa ai limiti massimi annui suddetti), è da corrispondere per tutti i giorni per i quali il beneficio è richiesto.

A proposito della frazionabilità si precisa che analogamente alle astensioni facoltative dal lavoro (congedi parentali), 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, requisito non rinvenibile né nel caso di domanda di fruizione del congedo in parola dal lunedì al venerdì (settimana corta) senza ripresa del lavoro il lunedì della settimana successiva a quella di fruizione del congedo, né nella fruizione di ferie. Ciò non significa comunque che immediatamente dopo un periodo di congedo al titolo in argomento non possano essere ammessi periodi di ferie (o di fruizione di altri congedi o permessi), cosicché sia necessario continuare nella fruizione di congedo straordinario. Significa invece che due differenti frazioni di congedo straordinario intervallate da un periodo feriale o altro tipo di congedo, debbono comprendere ai fini del calcolo del numero di giorni riconoscibili come congedo straordinario anche i giorni festivi e i sabati (settimana corta) cadenti subito prima o subito dopo le ferie (o altri congedi o permessi).

**Le giornate di ferie, la malattia, le festività e i sabati cadenti tra il periodo di congedo straordinario e la ripresa lavoro non vanno computate in conto congedo straordinario** messaggio n. 28379 del 25.10.2006 -.

Quanto precede vale anche in caso di part-time orizzontale. In caso di variazioni successive nell'orario di lavoro previsto nel corso del periodo di congedo richiesto, (passaggio da un periodo part-time orizzontale ad uno di lavoro a tempo pieno o viceversa) la retribuzione va ridimensionata per adeguarla a quella che effettivamente verrebbe meno per effetto della fruizione del congedo straordinario: la retribuzione mensile a cui far riferimento è sempre quella effettiva con il limite di 40.424,77 milioni di Lire rapportate ad anno)-; per le frazioni di mese si richiamano i criteri di cui alla circolare n. 182 del 4.8.1997, par. 1.

Il beneficio invece non è riconoscibile, **per i periodi in cui non è prevista attività lavorativa**, come ad es. in caso di **part-time verticale** per i periodi non retribuiti.

Se il congedo viene fruito per **frazioni di anno**, ai fini del computo del periodo massimo previsto per la concessione dei 2 anni di beneficio, l'anno si assume per la durata convenzionale di 365 giorni.

A partire dall'anno 2002 il limite di Lire 70.000.000 è rivalutato annualmente sulla base delle variazioni dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

## LA DECORRENZA

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

## QUANTO

**L'indennità è corrisposta nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo**

(comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, altre mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità, premi, ecc.) per un limite, rapportato ad un anno, inferiore o pari a € 36.151,98 (70 milioni di lire), riferito all'anno 2000 (Circ. 64/2001, punto 4). Per tale limite si intende il **tetto massimo complessivo annuo ripartito fra indennità economica ed accredito figurativo della contribuzione** circ. 14/2007.

Nel caso di congedo straordinario richiesto durante la sospensione parziale dell'attività lavorativa con intervento della Cassa Integrazione Guadagni ( **CIG ad orario ridotto**) l'indennità va calcolata con riferimento all'ultima retribuzione percepita, al netto del trattamento integrativo msg. n. 027168 del 25.11.2009.

In caso di sottoscrizione di un **contratto di solidarietà** con riduzione dell'orario di lavoro, l'indennità per congedo straordinario deve essere parametrata all'ultima retribuzione percepita, decurtata del contributo statale previsto per i contratti di solidarietà msg. n. 027168 del 25.11.2009.

A partire **dall'anno 2002** il limite di € 36.151,98 è rivalutato annualmente sulla base delle **variazioni ISTAT**:

- anno 2006 € 40.424,77 e l'importo massimo dell'indennità è di € 30.463,00
- anno 2007 € 41.233,26 e l'importo massimo dell'indennità è di € 31.002,00 circ. 83/2007
- anno 2008 € 41.934,23 e l'importo massimo dell'indennità è di € 31.529,00 circ. 52/2008

- anno 2009 € 43.276,13 e l'importo massimo dell'indennità è di € 32.538,00 circ. 38/2009
- anno 2010 € 43.579,06 e l'importo massimo dell'indennità è di € 32.766,00 circ. n. 37/2010

L'accredito figurativo della contribuzione per periodi di congedo straordinario **non** è subordinato alla presentazione della domanda. L'importo della retribuzione figurativa non potrà superare quello settimanale indicato nella tabella, per i congedi fruiti a settimane intere, o quello giornaliero indicato nella tabella, per i congedi fruiti a giornate circ. 14/2007.

Quanto precede vale anche per il part-time orizzontale.

In caso di **part-time verticale**, invece, il beneficio non è riconoscibile per i periodi in cui non è prevista attività lavorativa (non retribuiti).

## LA CONTRIBUZIONE FIGURATIVA

(Circ. 85/2002, punto 1 - circ. 14/2007)

Il periodo di fruizione del congedo straordinario di cui trattasi è coperto da [contribuzione figurativa](#) valida per il diritto e per la misura della pensione.

L'accredito dei contributi sarà effettuato tenendo conto di quanto fornito dai datori di lavoro attraverso le denunce individuali "Congedi art. 42 D.Lgs: 151/01", nella sezione 3 della Parte C caselle 48 e 49 .

Per i congedi fruiti a partire da gennaio 2005, con l'entrata in vigore della denuncia mensilizzata, la "retribuzione figurativa" sarà uguale all'importo comunicato dai datori di lavoro a titolo di "differenza da accreditare".circ. 14/2007

I datori di lavoro dovranno compilare la denuncia mensile delle retribuzioni e in corrispondenza del codice MC1 comunicare l'importo delle differenze da accreditare. L'importo della retribuzione figurativa non potrà superare quello massimo settimanale , per i congedi fruiti a settimane intere, o quello massimo giornaliero , per i congedi fruiti a giornate circ. 14/2007

I datori di lavoro, dovranno altresì determinare il periodo massimo fruibile dagli interessati tenendo in considerazione gli eventuali periodi di congedo già richiesti, a prescindere dalla circostanza che, per tali ultimi periodi, siano stati o meno richiesti il riscatto o la prosecuzione volontaria.

## TABELLA VALORI MASSIMI INDENNITÀ E RETRIBUZIONE FIGURATIVA

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
2001	36.151,98	27.243,00	74,64	27.243,00	523,91	74,64
2002	37.128,09	27.879,00	76,65	27.879,00	538,06	76,65
2003	38.019,16	28.650,00	78,49	28.650,00	550,97	78,49
2004	38.969,64	29.367,00	80,24	29.367,00	564,74	80,24
2005	39.749,03	29.954,00	82,07	29.954,00	576,04	82,07
2006	40.424,77	30.463,00	83,46	30.463,00	585,83	83,46
2007	41.233,26	31.002,00	84,94	31.002,00	596,19	84,94
2008 circ. 52	41.934,23	31.529,00	86,14	31.529,00	606,33	86,14
2009 circ. 38	43.276,13	32.538,00	89,15	32.538,00	625,73	89,15
2010 circ. 37	43.579,06	32.766,00	89,77	32.766,00	630,11	89,77

## LA COMPATIBILITÀ CON ALTRI PERMESSI

(Circ. 64/2001, punto 7)

- **non è possibile** fruire del congedo straordinario e dei permessi art. 33 legge 104/92, per lo stesso disabile nelle stesse giornate, i due benefici possono essere percepiti nello stesso mese ma in giornate diverse circ.n. 53/2008;
- il verificarsi per lo stesso soggetto di altri eventi che potrebbero giustificare l'astensione dal lavoro durante la fruizione del congedo, non determina interruzione del congedo stesso (Circ. 64/2001, punto 7);
- gli eventi di **malattia certificata e maternità** consentono l'interruzione del congedo straordinario solo se non sono trascorsi più di 60 giorni dall'inizio della sospensione dal lavoro (Circ. 64/2001, punto 7);
- il **congedo parentale** (astensione facoltativa) e il congedo per la malattia del medesimo figlio handicappato nello **stesso** periodo, da parte **dell'altro genitore, è cumulabile** con il congedo straordinario msg. n. 22912 del 20.09.2007;
- è possibile godere contemporaneamente da parte di un genitore dell'astensione facoltativa e da parte del congedo straordinario.

Congedo straordinario in corso di Cassa Integrazione Guadagni (CIG)  
msg. n. 027168 del 25.11.2009

- se il lavoratore è già in **sospensione totale** dal rapporto di lavoro, non può presentare richiesta di congedo straordinario in quanto già assente dal lavoro ad altro titolo;

- se la domanda di congedo straordinario è presentata durante la **sospensione parziale** dell'attività lavorativa con intervento della CIG, il lavoratore percepirà il trattamento di CIG per le ore di riduzione dell'attività lavorativa e l'indennità per congedo straordinario per le restanti ore in relazione alla prestazione lavorativa svolta.
- se il lavoratore è già in congedo straordinario, richiesto prima che l'azienda abbia disposto il collocamento del personale dipendenti in CIG, sia ridotta che a zero ore, verrà indennizzato il congedo straordinario.

**N.B.:** La fruizione del congedo straordinario comporta la sospensione del rapporto di lavoro.

## LE MODALITÀ DI PAGAMENTO

(Circ. 64/2001, punto 6)

L'indennità in questione è **anticipata dal datore di lavoro** con la possibilità di conguaglio con i contributi dovuti all'Inps.

## LA DOMANDA

La domanda compilata sui modelli appositamente predisposti, va presentata **all'Inps in 2 copie** una delle quali sarà restituita all'interessato con l'attestazione da parte dell'Inps della ricezione, per la consegna al datore di lavoro.

La domanda può essere presentata anche tramite PEC.

L'Inps emetterà una **lettera di accoglimento o di reiezione** (sia in caso di pagamento diretto che a conguaglio) che sarà inviata al lavoratore, all'azienda ed eventualmente al patronato. Dopo la ricezione della lettera di accoglimento il datore di lavoro sarà autorizzato ad erogare la prestazione dopo aver effettuato le dovute verifiche sulla documentazione presentata. (msg 6270/2009 - stampa delle lettere di accoglimento e reiezione)

Sulla domanda dovrà essere indicato:

- **il periodo di congedo che si intende fruire.**

Dovrà essere allegata:

- **la documentazione** (anche in copia dichiarata autentica) **relativa all'accertamento della gravità dell'handicap;**
- dichiarazione di responsabilità sul fatto che **non sono intervenute nel frattempo variazioni** nel riconoscimento **della gravità dell'handicap;**
- i fratelli richiedenti i congedi dovranno presentare **la documentazione** attestante lo stato di totale inabilità (riconoscimento di invalidità civile, di rendite INAIL, di pensioni di invalidità Inps o altre provvidenze comunque denominate, da cui sia rilevabile lo stato di invalidità totale. circ. 107/2005) dei genitori.

## I MODELLI

modello HAND 4 : congedo straordinario per i genitori con figli o affidati con disabilità grave

modello HAND 5 : congedo straordinario per il fratello o la sorella di una persona con disabilità grave

modello HAND 6 : congedo straordinario per il coniuge di una persona con disabilità

modello HAND 7 : congedo straordinario per il genitore con disabilità grave

## INABILITÀ TOTALE

Lo stato di totale inabilità dovrà essere comprovato da documentazione (riconoscimento di invalidità civile, di rendite INAIL, di pensioni di invalidità Inps o altre provvidenze comunque denominate, da cui sia rilevabile lo stato di invalidità totale. circ. 107/2005).