



Ministero dell'Istruzione e del Merito

ISTITUTO COMPRESIVO STATALE
MONTALTO UFFUGO – LATTARICO – ROTA GRECA – SAN BENEDETTO ULLANO
Scuola dell'infanzia, Scuola Primaria, Scuola Secondaria di I Grado



Istituto Comprensivo Statale
Montalto Uffugo
Lattarico
Rota Greca
San Benedetto Ullano
Member of UNESCO
Associazione Scuola



unicef
per ogni bambino

TRINITY
COLLEGE LONDON
Registered Exam Centre 47410



Via Aldo Moro snc - 87046 MONTALTO UFFUGO (CS)
Telefono 0984 - 1525338

COD. MECC.CSIC88700T
COD. FISC. 98078060781
COD. UNIVOCO UFF91Z

E-mail: csic88700t@istruzione.it
Pec: csic88700t@pec.istruzione.it
Web: www.icmontaltouffugocentro.edu.it



ISTITUTO COMPRESIVO STATALE MONTALTO U.-LATT. ROTA G-S.B.
Prot. 0009778 del 19/10/2023
I-1 (Uscita)

Ai Docenti

Al personale ATA

All'Albo dell'Istituto

Al sito web istituzionale

Loro sedi

Oggetto: Congedo biennale retribuito per assistenza a familiare con disabilità ai sensi dell'art. 3 c. 3 della Legge n. 104/1992

Visto l'art. 42 del D.lgs. n.151/2001;

Vista la Legge n. 183/2010;

Visto l'art. 4 del D.lgs. n. 119/2011;

Viste le circolari INPDAP n. 2/2002, n. 30/2003 e n. 22/2011;

Viste le circolari INPS n. 64/2001, n. 62/2012 e n. 159/2013;

Visto il parere n. 3389/2005 del Consiglio di Stato;

Visti gli interpelli n. 43/2012 e n. 23/2014 del Ministero del Lavoro;

Vista la circolare n. 1 del febbraio 2012 del Dipartimento della Funzione Pubblica;

Vista la sentenza n. 203 del 3 luglio 2013 della Corte costituzionale;

Visti i pareri n. 2285 del 15.01.2013 e n. 66814 – P dell'8.10.2021 del Dipartimento della Funzione Pubblica;

Al fine di regolamentare le richieste in oggetto e consentire la migliore organizzazione delle attività didattica e amministrativa,

Si forniscono di seguito elementi di autovalutazione dei requisiti del personale richiedente il congedo biennale e specifici chiarimenti in merito:

- ♦ L'istituto del congedo biennale è un periodo di assenza dal lavoro retribuito per il quale è prevista una specifica indennità, concesso ai lavoratori dipendenti che assistono familiari con disabilità grave, riconosciuti ai sensi dell'art. 3 comma 3 della Legge n. 104/1992.
- ♦ La durata complessiva massima dell'istituto è pari a due anni nell'arco dell'intera carriera lavorativa. Non è mai possibile per lo stesso lavoratore fruire del "raddoppio", pertanto, anche se si ha più di un familiare per il quale si può fruire del congedo, in ogni caso non si può superare i 2 anni complessivi, comprensivi di tutte le assenze inerenti ogni assistito.
- ♦ Le modalità di fruizione sono dupplici: continuativa o frazionata (a giorni interi, ma non ad ore).

- ♦ Il D.F.P. con parere n. 66814-P precisa che “Se il congedo straordinario viene fruito in modalità continuativa o frazionata, i giorni festivi o non lavorativi, ricadenti nel periodo di fruizione, vengono computati come giorni di congedo straordinario. Se, invece, al congedo fa seguito la ripresa del servizio, gli stessi giorni vanno esclusi dal computo. Lo stesso effetto si verifica nel caso in cui il dipendente non rientri in ufficio per motivi di malattia propria o del figlio. Pertanto, se nel giorno programmato di ripresa dell’attività lavorativa viene certificata un’assenza per malattia, il sabato e la domenica precedenti all’assenza non dovranno essere conteggiati nel computo dei giorni fruiti per congedo straordinario.”
- ♦ Per entrambi i soggetti individuati, al momento della richiesta del congedo devono essere soddisfatte anche le seguenti e inderogabili condizioni soggettive e oggettive:
 - a. assenza di ricovero a tempo pieno presso strutture pubbliche o private fatte salve alcune eccezioni;
 - b. essere conviventi. Unica eccezione i genitori per l’assistenza dei figli.
- ♦ Il congedo biennale può essere riconosciuto al familiare o affine entro il terzo grado convivente del disabile in situazione di gravità, secondo il seguente ordine di priorità:
 1. il coniuge convivente della persona disabile in situazione di gravità;
 2. il padre o la 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;
 3. uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
 4. uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
 5. un parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

L’ordine dei soggetti possibili beneficiari è stato indicato direttamente ed espressamente dalla legge, la quale ha pure stabilito le condizioni in cui si può “scorrere” in favore del legittimato di ordine successivo; tale ordine non è derogabile.

Pertanto per l’individuazione dei legittimati non pare possibile accogliere dichiarazioni di rinuncia alla fruizione al fine di far “scattare” la legittimazione del soggetto successivo, né dare rilievo a situazioni di fatto o di diritto che non siano state esplicitamente considerate nella norma (come, ad esempio, la circostanza che il coniuge convivente sia lavoratore autonomo).

- ♦ Il congedo non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l’assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave in quanto vige il principio del “referente unico” già introdotto dall’art. 24 della legge n. 183/2010 per i permessi ex lege 104/92.

Il nuovo comma 5-bis dell’art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001, tuttavia, dando rilievo alla particolarità del rapporto genitoriale, prevede specifiche disposizioni in deroga a favore dei genitori. Infatti, ai genitori, anche adottivi, di figli con disabilità in situazione di gravità 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. La fruizione di tali benefici deve intendersi alternativa, trattandosi di istituti rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità.

- ♦ Durante il periodo di fruizione del congedo straordinario spetta al dipendente docente e ATA, indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro, un trattamento economico definibile come indennità, il cui *quantum* è pari alla retribuzione fissa e continuativa risultante nell’ultimo cedolino del mese immediatamente precedente l’inizio della fruizione del congedo. Dal calcolo rimangono però esclusi tutti gli eventuali compensi accessori, nonché le eventuali ulteriori indennità risultanti in busta paga (a titolo meramente esemplificativo: indennità di direzione, pagamenti di straordinari, conguagli, incarichi di progetti, incarichi e compensi a valere sul Fondo MOF e FIS, etc).

- ♦ Il periodo di fruizione di congedo biennale straordinario non è utile:
 - alla maturazione del diritto alle ferie
 - alla maturazione della tredicesima
 - al calcolo del trattamento di fine servizio (TFS) o del trattamento di fine rapporto (TFR).
- ♦ L'Amministrazione è tenuta a calcolare, trattenere e versare i contributi sulle retribuzioni di fatto corrisposte, che saranno commisurati alle stesse, secondo le regole ordinarie. Si tratta cioè di una contribuzione effettiva, non figurativa, valida ai fini del trattamento pensionistico.

Fermo restando la validità del congedo ai fini del raggiungimento del diritto alla pensione e dell'importo pensionabile, il periodo in cui il lavoratore è in congedo non è utile ai fini della progressione economica, cioè per il raggiungimento dei cosiddetti scatti di anzianità che comportano un aumento stipendiale in busta paga. La progressione economica infatti richiede quale requisito imprescindibile la presenza in servizio e lo svolgimento dell'attività lavorativa, elemento assente durante la fruizione del congedo.
- ♦ Per poterne beneficiare del congedo, non è sufficiente presentare la domanda con allegata la documentazione probatoria (accertamento della condizione di disabilità grave e una dichiarazione sostitutiva di certificazione presentata ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 omnicomprensiva dei requisiti soggettivi e oggettivi) ma, è necessario attendere l'approvazione della Dirigente che ne affermi il diritto. Ne consegue che, in punto di norma, il dipendente non può essere assente prima del relativo provvedimento del Dirigente.
- ♦ Il lavoratore è tenuto, salvo ipotesi di oggettiva impossibilità, **a preavvisare almeno 5 giorni prima**.
- ♦ L'Amministrazione entro 30 giorni dalla richiesta dovrà emettere il relativo decreto.



La Dirigente scolastica
dott.ssa Adele Zinno

