



## Liceo Statale Bonaventura Rescigno

SCIENTIFICO (opz. AMBIENTALE - BIOMEDICO - MATEMATICO 2.0)  
SCIENTIFICO SCIENZE APPLICATE (con CURVATURA SCIENZA DEI DATI E INTELLIGENZA ARTIFICIALE)  
LINGUISTICO  
SCIENZE UMANE

VIA VIVIANO 3, 84086 ROCCAPEMONTE (SA)

COD. IST. SAPS18000P  
C.F. 94000440654  
codice unico ufficio UFR7D

TEL +39 081 931785

WWW.LICEORESCIGNO.EDU.IT  
MAIL: SAPS18000P@ISTRUZIONE.IT  
PEC: SAPS18000P@PEC.ISTRUZIONE.IT



*Ministero dell'Istruzione  
e del Merito*

LICEO SCIENTIFICO STATALE  
"B.RESCIGNO"-ROCCAPEMONTE (SA)  
Prot. 0007612 del 09/10/2023  
VII (Uscita)

**AI DOCENTI  
AL PERSONALE ATA  
AL SITO WEB  
ATTI**

### **OGGETTO: Fruizione congedo biennale D.Lgs. 105/2022**

Nel riassumere la normativa di riferimento per la fruizione dei permessi di cui all'oggetto, si ricorda che **sono 30 i giorni riferiti al termine entro il quale il datore di lavoro deve concedere il congedo straordinario retribuito** per l'assistenza a un congiunto gravemente disabile, a decorrere dalla data della richiesta del lavoratore.

La novità arriva con il D.Lgs. 105 del 2022, dove l'articolo 2 comma1, lettera n sostituisce l'articolo 42, il comma 5:

Il coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, **entro trenta giorni dalla richiesta.**

**Si comunica, pertanto, che per motivi organizzativi non sarà possibile concedere permessi non richiesti con congruo anticipo.**

#### **Il congedo straordinario retribuito**

**Il beneficio del Congedo Straordinario consiste in 2 anni di assenza dal lavoro indennizzata nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo straordinario, nell'arco della vita lavorativa.**

#### **A chi spetta**

**Hanno titolo a fruire del congedo straordinario i lavoratori dipendenti secondo il seguente ordine di priorità, che degrada solo in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei primi (circ. n. 32/2012 e circ. n. 159/2013):**

- **il coniuge convivente** o la parte dell'unione civile convivente della persona disabile in situazione di gravità
- **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 o della parte dell'unione civile convivente

- **uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente, la parte dell'unione civile convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.** Si precisa, al riguardo, che la possibilità di concedere il beneficio ai figli conviventi si verifica nel caso in cui tutti i soggetti menzionati (coniuge convivente, parte dell'unione civile convivente ed entrambi i genitori) si trovino in una delle descritte situazioni (mancanza, decesso, patologie invalidanti)
- **uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile** in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente, la parte dell'unione civile convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti
- **un parente/affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità,** nel caso in cui il coniuge convivente, la parte dell'unione civile convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli/sorelle conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

*C'è **affinità** di primo grado con i suoceri, il genero e la nuora; di secondo grado con i nonni del coniuge, i fratelli/sorelle del coniuge; di terzo grado con i bisnonni del coniuge, i nipoti (figli dei fratelli/sorelle del coniuge) e gli zii (fratelli/sorelle dei genitori del coniuge).*

***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. Per l'accertamento del requisito della "convivenza", si ritiene condizione sufficiente anche la residenza nel medesimo stabile, stesso numero civico, anche se non nello stesso interno (appartamento) (msg. 6512/2010).*

#### **Non spetta**

- Ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari
- ai lavoratori a domicilio
- ai lavoratori agricoli giornalieri
- ai lavoratori autonomi
- ai lavoratori parasubordinati
- in caso di contratto di lavoro part-time verticale, durante le pause di sospensione contrattuale
- quando la persona disabile in situazione di gravità da assistere sia ricoverata a tempo pieno (fatte salve alcune eccezioni previste dalla legge)
- nelle stesse giornate di fruizione dei permessi retribuiti ex art. 33 L. 104/1992.

#### **Cosa spetta**

**Due anni di assenza dal lavoro indennizzata nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo straordinario, nell'arco della vita lavorativa.**

Tale limite è complessivo fra tutti gli aventi diritto, per ogni persona con disabilità grave.

In caso di pluralità di figli in situazione di disabilità grave, quindi, il beneficio spetta per ciascun figlio sia pure nei limiti previsti e tenendo conto che tali periodi di congedo straordinario rientrano nel limite massimo globale spettante a ciascun lavoratore di due anni di congedo, anche non 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 o la parte dell'unione civile), con decurtazione di eventuali periodi da lui utilizzati a titolo di permessi per gravi e documentati problemi familiari.

#### **Requisiti**

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

- Dipendenti pubblici

- essere lavoratori dipendenti privati (anche se con rapporto di lavoro part time)
- la persona per la quale si chiede il congedo straordinario deve essere in situazione di disabilità grave ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 104/92 riconosciuta dall'apposita Commissione Medica Integrata ASL/INPS (art. 4, comma 1 L. 104/92)
- 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 (circ. 32/2012):**

- 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
- 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 soggetto disabile in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare, ipotesi precedentemente prevista per i soli minori
- Il diritto alla fruizione del congedo straordinario da parte del familiare non può essere escluso a priori, nei casi in cui il disabile svolga, nel medesimo periodo, attività lavorativa, pur premettendo che la necessità o meno dell'assistenza è da valutarsi caso per caso da parte del datore di lavoro (messaggio n. 24705/2011).

**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 e il congedo per la malattia del medesimo figlio disabile grave nello stesso periodo, da parte dell'altro genitore, è cumulabile con il congedo straordinario (msg. n. 22912 del 20.09.2007).

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 il lavoratore è già in congedo straordinario, richiesto prima che l'azienda abbia disposto il collocamento del personale dipendente in CIG, sia ridotta che a zero ore, verrà indennizzato il congedo straordinario.

**Effetti retributivi.** 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).

**Effetti previdenziali e contributivi.** 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).**

Tali svantaggi sono previsti dall'art. 42, comma 5-quinquies, del D.Lgs. n. 151/2001 e ribaditi dall'informativa Inpdap n. 30 del 21 luglio 2003. **Il diritto alla pensione.** Il beneficio concesso al dipendente fruitore del congedo biennale è quello della **piena validità del periodo ai fini del diritto a quiescenza, cioè del diritto alla pensione**, come previsto dalla circolare n.1 del 2012 del Dipartimento per la Funzione Pubblica. Per il dipendente pubblico infatti, a differenza del settore privato, l'Amministrazione di appartenenza 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. In materia, il Dipartimento della Funzione Pubblica con parere n.2285 del 15 gennaio 2013 precisava infatti che *“ Il periodo del congedo deve essere riconosciuto ai fini della anzianità di servizio valevole per il raggiungimento del diritto a pensione e per la sua misura con l'ulteriore precisazione che per il comparto del pubblico impiego, la contribuzione è connessa alla retribuzione effettivamente versata dal datore di lavoro”*.

**Efficacia sugli scatti di anzianità.** Fermo restando la validità del congedo ai fini del raggiungimento del diritto alla pensione e dell'importo pensionabile, il parere n.2285 del 15 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica precisa che il periodo in cui il lavoratore è in congedo **non è utile ai fini della progressione economica, cioè per il raggiungimento dei c.d. 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. Il Consiglio di Stato con parere n. 3389 del 2005 ha infatti qualificato la fruizione del congedo come “sospensione” assoluta dall'attività lavorativa.

**Il dirigente scolastico**

*Prof.ssa Rossella De Luca*

*(il documento è firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)*