

# ***DISABILITA': Congedi e Permessi***

***Legge 5 febbraio 1992, N. 104***

***D.Lgs. 26 marzo 2001 N. 151***

***INAS CISL Lombardia***

# Definizione di handicap

## Definizione

### Handicap non grave

(art. 3, comma 1, L. 104/1992)

- È persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.

# Definizione di handicap

## Definizione

### Handicap grave

(art. 3, comma 3, L. 104/1992)

- 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, la situazione assume connotazione di gravità.

# Congedi, riposi e permessi

- **Parentela**  
(art. 74 c.c. - L. 219/2012)

È il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite, sia nel caso in cui la filiazione è avvenuta all'interno del matrimonio, sia nel caso in cui è avvenuta al di fuori di esso, sia nel caso in cui il figlio è adottivo.

- **Affinità**  
(art. 78 c.c.)

È il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge.

L'affinità riflette nella linea e nel grado I rapporto di parentela che c'è tra il proprio coniuge e i suoi congiunti.

<b>PARENTELA</b>		<b>AFFINITA'</b>	
è il vincolo tra persone che discendono da uno stesso stipite		è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge	
<b>Grado</b>	<b>Rapporto di parentela con il titolare</b>	<b>Grado</b>	<b>Rapporto di affinità</b>
1	padre e madre figlio o figlia	1	suocero o suocera del titolare figlio o figlia del coniuge
2	nonno o nonna nipote (figlio del figlio o della figlia) fratello o sorella	2	nonno o nonna del coniuge nipote (figlio del figlio del coniuge) cognato o cognata
3	bisnonno o bisnonna pronipote (figlia o figlio del nipote) nipote (figlia o figlio del fratello o della sorella) zio e zia (fratello o sorella del padre o della madre)	3	bisnonno o bisnonna del coniuge pronipote (figlio del nipote del coniuge) nipote (figlio del cognato o della cognata) zio o zia del coniuge

# Congedi, riposi e permessi

## 1) Per i genitori che assistono figli disabili gravi

- Fino al terzo anno di vita:
  - ✓ Prolungamento del congedo parentale
  - ✓ Riposi giornalieri orari
  - ✓ Permessi giornalieri mensili
  - ✓ Congedo straordinario indennizzato
  
- Dopo il terzo anno di vita:
  - ✓ Permessi giornalieri mensili
  - ✓ Congedo straordinario indennizzato
  - ✓ Prolungamento del congedo parentale  
(entro il compimento del 12° anno di vita)

## Congedi, riposi e permessi

### **2) Per il coniuge, i parenti o gli affini entro il secondo/terzo grado disabili gravi**

- ✓ Permessi giornalieri mensili
- ✓ Congedo straordinario indennizzato:
  - Coniuge convivente (Corte Cost. 158/2007)
  - Genitore per figlio disabile
  - Figlio per genitore disabile convivente (Corte Cost. 19/2009)
  - Fratello disabile convivente (Corte Cost. 233/2005)
  - Parente o affine entro il terzo grado convivente (Corte Cost. 203/2013)

# Congedi, riposi e permessi

## 3) Per il convivente disabile

- ✓ Permessi giornalieri mensili (Corte Cost. 213/2016)
- Illegittimità costituzionale dell'art. 33, comma 3, L. 104/1992 nella parte in cui non include il convivente (...) tra i soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito per l'assistenza alla persona con handicap in situazione di gravità, in alternativa al coniuge, parente o affine entro il secondo grado
  - La convivenza deve essere stabile
  - Necessaria la dichiarazione anagrafica di costituzione di una nuova convivenza ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 37, L. 76/2016 per fruire dei permessi mensili



# Congedi, riposi e permessi

## 4) Per il disabile che lavora

- ✓ Riposi giornalieri orari
- ✓ Permessi giornalieri mensili

## Congedi, riposi e permessi

**Lavoratori mutilati e invalidi civili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%  
(art. 7, D.Lgs. 119/2011)**

- **Congedo per cure 30 gg annui (anche frazionati)**
  - Non rientra nel periodo di comperto di malattia
  - Trattamento economico a carico del datore di lavoro calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia
  - La domanda va inoltrata al datore di lavoro allegando la richiesta della cura relativa all'infermità invalidante riconosciuta rilasciata dal medico del SSN (o conv.)

# Congedi, riposi e permessi

## 1) Per i genitori che assistono figli disabili gravi

- **Prolungamento del congedo parentale**  
(art. 33, D.Lgs. 151/2001, mod. D.Lgs. 80/2015)
  - Spetta alla lavoratrice madre o, in alternativa, al lavoratore padre (anche qualora l'altro genitore non ne ha diritto)
  - Prolungamento (continuativo o frazionato) per un periodo massimo (comprensivo dei periodi di congedo parentale ordinario) non superiore a tre anni
  - Per ogni minore disabile grave entro il compimento del 12° anno di vita
    - In caso di adozione/affidamento entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre la maggiore età (art. 36, T.U.)

## Congedi, riposi e permessi

- **Prolungamento del congedo parentale**  
(art. 33, D.Lgs. 151/2001, mod. D.Lgs. 80/2015)
- ✓ Esclusi lavoratori domestici o a domicilio
- Condizione: il bambino non deve essere ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore
- Il diritto al prolungamento decorre dal termine del periodo massimo di congedo parentale spettante al richiedente

## Congedi, riposi e permessi

- **Prolungamento del congedo parentale**  
(art. 33, D.Lgs. 151/2001, mod. D.Lgs. 80/2015)
- Schema decorrenze INPS (Msg. Inps n. 22578/2007):
  - madre casalinga – padre lavoratore dipendente:  
dal 7° mese dalla nascita del figlio
  - genitore solo  
dallo scadere dei 10 mesi
  - madre domestica o a domicilio – padre lavoratore dipendente:  
dal 7° mese dalla nascita del figlio
  - madre lavoratrice autonoma – padre lavoratore dipendente:  
dal 7° mese dalla nascita del figlio

# Congedi, riposi e permessi

- **Prolungamento del congedo parentale**  
(art. 34, D.Lgs. 151/2001)

## Indennità

- 30% della retribuzione spettante nel periodo di paga precedente l'evento (escluso rateo tredicesima o altre indennità accessorie)
- per tutta la durata del prolungamento

# Congedi, riposi e permessi

- **Prolungamento del congedo parentale**  
(art. 34, D.Lgs. 151/2001)

## Trattamento normativo

- I periodi sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità
- No anticipazione sul TFR
- ✓ La malattia sospende il congedo
- ✓ Le ferie e le assenze non vanno godute contemporaneamente al congedo

# Congedi, riposi e permessi

- **Prolungamento del congedo parentale**  
(art. 35, D.Lgs. 151/2001)

## Trattamento previdenziale

- In costanza di rapporto di lavoro
- ✓ Essendo prevista l'indennità economica senza verifica dei requisiti reddituali, è coperto da contribuzione figurativa



# Congedi, riposi e permessi

- **Prolungamento del congedo parentale**  
(art. 35, D.Lgs. 151/2001)

## Trattamento previdenziale

- Al di fuori del rapporto di lavoro
- ✓ Riscattabili nella misura massima di 5 anni purché all'atto della domanda si possano far valere almeno 5 anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa

# Congedi, riposi e permessi

- **Riposi giornalieri**  
(art. 42, D.Lgs. 151/2001)

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre:

- diritto a due ore di riposo giornaliero retribuito di cui all'art. 33, comma 2, L. 104/1992
- ✓ fino al compimento del terzo anno di vita del bambino
- ✓ in alternativa al prolungamento del congedo parentale

# Congedi, riposi e permessi

- **Riposi giornalieri**

(art. 42, D.Lgs. 151/2001-art. 33, comma 2, L. 104/1992)

INPS: assimilazione ai riposi giornalieri

- Riduzione ad 1 ora con orario di lavoro inferiore a 6 ore

- I riposi sono riconosciuti anche qualora l'altro genitore non ne ha diritto

# Congedi, riposi e permessi

## ■ Riposi giornalieri

(art. 42, D.Lgs. 151/2001-art. 33, comma 2, L. 104/1992)

- ✓ Esclusi lavoratori domestici o a domicilio
- Il diritto ai riposi decorre dal termine del periodo massimo di congedo parentale ordinario spettante al richiedente
- I riposi non sono assimilabili ai riposi per allattamento e quindi sono cumulabili

# Congedi, riposi e permessi

- **Riposi giornalieri**  
(art. 43, D.Lgs. 151/2001)

## Trattamento economico e normativo

- Indennità pari all'ammontare della retribuzione a carico dell'Istituto assicuratore anticipata dal datore di lavoro
- I periodi sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla gratifica natalizia

# Congedi, riposi e permessi

- **Riposi giornalieri**  
(art. 44, D.Lgs. 151/2001)

## Trattamento previdenziale

- Contribuzione figurativa (a partire dal 28 marzo 2000)
- Nel limite del 200% del valore massimo dell'assegno sociale

2022 = euro 12.170,86

# Congedi, riposi e permessi

## ■ **Permessi mensili**

(art. 42, D.Lgs. 151/2001)

- La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto a tre giorni di permesso mensile di cui all'art. 33, comma 3, L. 104/1992
- ✓ Alternatività: distribuzione dei permessi tra i genitori con assenze non contestuali
- ✓ Limite della frazionabilità: ore di permesso
- ✓ Non trasferibili da un mese all'altro

# Congedi, riposi e permessi

- **Permessi mensili**  
(art. 42, D.Lgs. 151/2001)

**Frazionabilità ad ore** (Messaggi Inps n. 15995 e n. 16866/2007)

- Lavoratori con orario normale di lavoro determinato su base settimanale:

Massimale orario mensile di permessi =

$$\frac{\text{orario normale di lavoro settimanale}}{\text{n° dei giorni lavorativi settimanali}} \times 3$$



# Congedi, riposi e permessi

- **Permessi mensili**

(art. 42, D.Lgs. 151/2001-art. 33, comma 3, L. 104/1992)

Condizione: Il figlio non deve essere ricoverato a tempo pieno

- ✓ Con le modifiche introdotte dal collegato lavoro, non deve più essere dimostrata la continuità e l'esclusività dell'assistenza (neppure nel caso di maggiore età del figlio)

# Congedi, riposi e permessi

- **Permessi mensili**  
(art. 33, comma 3, L. 104/1992)

**Ricovero a tempo pieno** (per le intere 24 ore)

## **Eccezioni**

- Interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori dalla struttura che lo ospita per visite o terapie appositamente certificate
- Ricovero finalizzato ad un intervento chirurgico oppure a scopo riabilitativo 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
- Disabile in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine

# Congedi, riposi e permessi

## ■ **Permessi mensili**

(art. 42, D.Lgs. 151/2001-art. 33, comma 3, L. 104/1992)

- I permessi sono riconosciuti anche qualora l'altro genitore non ne ha diritto
- Esclusi i lavoratori domestici o a domicilio
- Il diritto ai permessi è riconosciuto anche prima del compimento del terzo anno di vita del figlio in alternativa alle altre agevolazioni previste dalla legge

# Congedi, riposi e permessi

- **Permessi mensili**

(art. 42, D.Lgs. 151/2001-art. 33, comma 3, L. 104/1992)

**Part-time verticale:** riproporzionamento INPS

In base ai giorni effettivamente lavorati rispetto a quelli previsti

$$x : a = 3 : c$$

$a = n^{\circ}$  dei gg. di lavoro effettivi

$c = n^{\circ}$  dei gg. lavorativi

(il risultato va arrotondato all'unità superiore se la frazione supera lo 0,50)

# Congedi, riposi e permessi

## ■ **Permessi mensili**

### **Trattamento economico e normativo (art. 43, D.Lgs. 151/2001)**

- Indennità pari all'ammontare della retribuzione a carico dell'Istituto assicuratore anticipata dal datore di lavoro
- I periodi sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla gratifica natalizia

### **Trattamento previdenziale (art. 44, D.Lgs. 151/2001)**

- Contribuzione figurativa (a partire dal 28 marzo 2000)

## Congedi, riposi e permessi

### 2) Per il coniuge/genitori/figli/fratelli/parenti e affini entro il secondo/terzo grado disabili gravi

#### ■ **Permessi mensili**

(art. 33, comma 3, L. 104/1992)

- Disciplina identica ai permessi mensili dei genitori
- Condizione ulteriore: l'assistenza, sempre dimostrabile (anche se non è più richiesto il carattere dell'esclusività e continuità)
- Il disabile non deve essere ricoverato a tempo pieno

# Congedi, riposi e permessi

## ■ **Permessi mensili**

(art. 33, comma 3, L. 104/1992)

Diritto del lavoratore a prestare assistenza (Colleg. Lav.)

- ✓ Coniuge
- ✓ Parenti o affini entro il secondo grado
- ✓ Parenti e affini di terzo grado

(solo nel caso in cui i genitori o il coniuge della persona con handicap siano deceduti/mancanti/maggiori di 65 anni/affetti da patologie invalidanti)

# Congedi, riposi e permessi

## ■ **Permessi mensili**

(art. 33, comma 3, L. 104/1992, mod. D.Lgs. 119/2011)

### **D.Lgs. 119/2011:**

cumulabilità dei benefici in caso di più familiari disabili

A condizione che si tratti:

- del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o
- di un parente o affine entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità grave abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti



# Congedi, riposi e permessi

- **Congedo straordinario indennizzato**  
(art. 42, D.Lgs. 151/2001)

Esaminato tra i congedi per eventi e cause particolari

# Congedi, riposi e permessi

## 3) Per il disabile grave che lavora

### ■ **Permessi mensili o giornalieri**

(art. 33, comma 6, L. 104/1992)

- Disciplina identica
- Fruizione alternativa (dal 28/3/2000, art. 19, L. 53/2000)
- Scelta variabile infra mese solo in casi eccezionali e non prevedibili

INPS: riproporzionamento a giorni

# Agevolazioni lavorative per la disabilità

## **Diritto a non essere trasferito senza consenso**

(art. 33, comma 5 e 6, L. 104/1992)

- Per il lavoratore che usufruisce dei permessi per assistere il coniuge o un parente o affine entro il terzo grado con handicap grave
- Per il disabile che lavora
- ✓ Impugnazione del trasferimento entro 60 giorni dalla comunicazione – pena decadenza (Coll. Lav.)

# Agevolazioni lavorative per la disabilità

## **Diritto alla scelta della sede di lavoro più vicina al proprio domicilio**

(art. 33, comma 5 e 6, L. 104/1992)

### «Ove possibile»

- Per il lavoratore che usufruisce dei permessi per assistere il coniuge o un parente o affine entro il terzo grado con handicap grave
- Per il disabile che lavora

# Agevolazioni lavorative per la disabilità

## Lavoro notturno

(art. 53, D.Lgs. 151/2001-art. 5, comma 2, L. 903/1977)

- Non sono obbligati a prestare lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della L. 104/1992

# Agevolazioni lavorative per la disabilità

## Precedenza nell'assegnazione di sede

(art. 21, L. 104/1992)

- La persona handicappata (con invalidità superiore a 2/3 o con minorazioni iscritte alle categorie I, II e III della Tabella A di cui alla L. 648/1950) assunta presso enti pubblici come vincitrice di concorso o ad altro titolo, ha diritto di scelta prioritaria tra le sedi disponibili.

L'handicappato ha altresì diritto di precedenza in sede di trasferimento a domanda.

# Agevolazioni lavorative per la disabilità

## Prove d'esame

(art. 20, L. 104/1992)

- Per la partecipazione a concorsi pubblici e per l'abilitazione alle professioni, l'handicappato sostiene le prove d'esame con l'uso degli ausili necessari e nei tempi aggiuntivi eventualmente necessari e nei tempi aggiuntivi eventualmente necessari in relazione allo specifico handicap.

## Certificazioni lavorative

(art. 22, L. 104/1992)

- Ai fini dell'assunzione al lavoro pubblico o privato non è richiesta la certificazione di sana e robusta costituzione fisica

# Congedi, riposi e permessi

## 4) Unioni civili

### Diritti delle parti dell'unione civile

(art. 1, commi 1-35, L. 76/2016)

- Unione civile: specifica formazione sociale tra persone dello stesso sesso
- ✓ costituita ai sensi degli artt. 2 e 3 Cost.
- ✓ con dichiarazione di fronte all'ufficiale di stato civile e alla presenza di due testimoni
- ✓ Le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e quelle contenenti le parole «coniuge» contenute in leggi, regolamenti, atti amministrativi e contratti collettivi si applicano anche alle parti dell'unione civile



# Congedi, riposi e permessi

## **Diritti delle parti dell'unione civile**

**(art. 1, commi 1-35, L. 76/2016)**

- Le parti dell'unione civile hanno diritto a:
  - ✓ Permessi giornalieri mensili
  - ✓ Congedo straordinario indennizzato
  - ✓ Tutte le altre agevolazioni lavorative esaminate che sono previste per il coniuge

## Imprese dello stato privatizzate

Art. 20, D.L. n. 112/2008 (conv. in L. 133/2008)

- A decorrere dal 1° gennaio 2009, le imprese dello Stato, degli enti pubblici e degli enti locali privatizzate e a capitale misto sono tenute a versare all'INPS la sola contribuzione per malattia e maternità secondo il settore di appartenenza.
- Dal 1° gennaio 2009, l'INPS eroga, oltre alle prestazioni economiche di maternità, anche le indennità per i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992

## Imprese dello stato privatizzate

Art. 20, D.L. n. 112/2008 (conv. in L. 133/2008)

- Imprese private del settore energetico;
- Imprese ex municipalizzate (trasporti, rifiuti, erogazione di servizi ecc.);
- ENEL S.p.A. e le società del Gruppo;
- Poste italiane S.p.A. e le società del Gruppo;
- Ex I.A.C.P. ed ex IPAB;
- RAI S.p.A. e le società del Gruppo;
- Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A.;
- ENAV S.p.A.;
- Ferrovie dello Stato S.p.A.; Trenitalia S.p.A.; RFI S.p.A.;
- Italiferr S.p.A.; Federservizi S.p.A.;
- CONI S.p.A.;
- ANAS S.p.A.;
- Istituti di credito di diritto pubblico privatizzati.

# Congedi per eventi e cause particolari

## **Congedo straordinario per handicap grave (art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001)**

*«Diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta»*

### **Diritto al congedo**

Il congedo spetta di diritto al lavoratore in possesso dei requisiti richiesti

- Entro sessanta giorni dalla richiesta (al datore di lavoro)

# Congedi per eventi e cause particolari

## Congedo straordinario per handicap grave (art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001)

### Beneficiari

- Il coniuge convivente ha diritto al congedo «*in via prioritaria rispetto agli altri congiunti indicati dalla norma*» (Corte Cost. 158/2007)
- La lavoratrice madre, o in alternativa, il lavoratore padre (anche qualora l'altro non ne abbia diritto) per il figlio disabile, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente
- Il figlio convivente ha diritto al congedo nel caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, «*in assenza di altri soggetti idonei a prendersi cura del disabile grave*» (Corte Cost. 19/2009)

# Congedi per eventi e cause particolari

## Congedo straordinario per handicap grave

(art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001)

### Beneficiari

- Il congedo spetta a uno dei fratelli o sorelle conviventi nel caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi  
(in precedenza la Corte Costituzionale aveva riconosciuto il diritto dei fratelli al congedo a seguito della «*scomparsa dei genitori*» – Corte Cost. 233/2005)
- Ha diritto a fruire del congedo il parente o l'affine entro il terzo grado convivente, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti degli altri familiari, idonei a prendersi cura della persona in situazione di disabilità grave (Corte Cost. 203/2013)
  - Esclusi: lavoratori domestici o a domicilio

# Congedi per eventi e cause particolari

## Congedo straordinario per handicap grave

(art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001)

### Beneficiari

- Ha diritto a fruire del congedo il figlio che, al momento della presentazione della richiesta del congedo, ancora non conviva con il genitore disabile grave, ma che tale convivenza si instauri successivamente, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, del padre e della madre, anche adottivi, dei figli conviventi, dei fratelli e delle sorelle conviventi, dei parenti e affini entro il terzo grado conviventi, legittimati a richiedere il beneficio in via prioritaria secondo l'ordine determinato dalla legge (*Corte Cost., sent. n. 232/2018*).

# Congedi per eventi e cause particolari

## **Congedo straordinario per handicap grave**

(art. 42, comma 5-bis, D.Lgs. 151/2001)

### **Condizioni**

- Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza
- Il congedo ed i permessi mensili non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona
- Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici lavorativi previsti dalla legge per l'assistenza di un familiare disabile



# Congedi per eventi e cause particolari

## Congedo straordinario per handicap grave

(art. 42, comma 5-bis, D.Lgs. 151/2001 – art. 2, D.M. 278/2000)

### Durata del beneficio

- Il congedo non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa
- Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune

*(si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni)*

# Congedi per eventi e cause particolari

## **Congedo straordinario per handicap grave**

(art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001 – art. 2, D.M. 278/2000)

### **Diritto al rientro**

- Il lavoratore ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro (se è stata prevista una durata minima del congedo il rientro anticipato è possibile solo con il consenso del datore di lavoro)
- Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione del lavoratore, per il rientro anticipato è richiesto un preavviso di almeno sette giorni (salvo esonero da parte del datore di lavoro)

# Congedi per eventi e cause particolari

## **Congedo straordinario per handicap grave**

(art. 42, comma 5-quater, D.Lgs. 151/2001)

### **Permessi non retribuiti**

- Per il lavoratore che utilizza il congedo straordinario per un periodo continuativo non superiore a sei mesi.
- Diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbe maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.

# Congedi per eventi e cause particolari

## Congedo straordinario per handicap grave

(artt. 42, comma 5-quinquies, e 56, D.Lgs. 151/2001 – art. 4, L. 53/2000)

### Trattamento normativo

- Diritto alla conservazione del posto di lavoro
- ✓ al rientro nella stessa unità produttiva o ambito comunale (in caso di violazione: impugnazione del trasferimento entro sessanta giorni dalla comunicazione – pena decadenza)
- ✓ a svolgere le stesse mansioni (o equivalenti)

# Congedi per eventi e cause particolari

## **Congedo straordinario per handicap grave**

(artt. 42, comma 5-quinquies, e 56, D.Lgs. 151/2001 – art. 4, L. 53/2000)

### **Trattamento normativo**

- Divieto di svolgere attività lavorativa
- ✓ Il periodo di congedo straordinario non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della gratifica natalizia ed del trattamento di fine rapporto

# Congedi per eventi e cause particolari

## **Congedo straordinario per handicap grave (art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001)**

### **Trattamento economico**

- Indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento
- Corrisposta dal datore di lavoro
- I datori di lavoro privati (compresi quelli non assicurati per la maternità) detraggono l'importo anticipato dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente.

# Congedi per eventi e cause particolari

## Congedo straordinario per handicap grave

(art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001)

### Trattamento economico

- Importo massimo complessivo 2022: € 49.663,88  
*(concorre alla formazione del limite complessivo annuo anche la contribuzione figurativa)*

Tenendo conto dell'aliquota contributiva del 33% (FPLD):

- Importo massimo annuo indennità: 37.341,00
- Retribuzione figurativa massima annua: 37.341,00

# Congedi per eventi e cause particolari

**Congedo straordinario per handicap grave  
(art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001)**

**Trattamento previdenziale**

- Contribuzione figurativa



# Congedi per eventi e cause particolari

## **Congedo straordinario per handicap grave**

(art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001)

### **Cumulabilità**

- Per l'assistenza allo stesso figlio il diritto al congedo è riconosciuto ad entrambi i genitori che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire degli altri benefici previsti dalla legge per l'assistenza ai disabili

Inps (anche per altri familiari)

È possibile, nello stesso mese, utilizzare il congedo straordinario e (in giorni diversi) i permessi ex art. 33 della legge 104/1992

(Parere contrario FP Circ. 13/2010 – Parere positivo FP Circ. 1/2012)

No riproporzionamento permessi mensili

Grazie per l'attenzione