



Ministero della Difesa

DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE
II Reparto – Div. 4[^] - Sez. 2[^]
Viale dell'Università, 4 – 00185 ROMA

M_D GCIV
Prot.n. 610594
Data 28.02.2012

A TUTTI GLI ENTI

OGGETTO: Congedo retribuito per assistenza a familiari disabili portatori di handicap grave per un periodo massimo di due anni. Articolo 42, comma 5, d.lgs. 151/2001, come modificato dall'articolo 4, d.lgs. 119/2011.

Seguito circolare n. 71602 del 19 ottobre 2011

A scioglimento della riserva formulata al 3° paragrafo “*congedo retribuito per assistenza a familiari portatori di handicap grave*” della circolare a seguito, si forniscono le seguenti linee di indirizzo.

1. PREMESSA

L'articolo 4 del d.lgs. 18 luglio 2011, n. 119, entrato in vigore l'**11 agosto scorso**, ha riformulato il testo dell'articolo 42, 5° comma, del d.lgs. 151/2001 relativo all' istituto del congedo retribuito da concedere ai lavoratori dipendenti che debbano assistere un familiare convivente (coniuge, figlio - anche non convivente -, genitore, fratello/sorella) portatore di handicap grave ai sensi dell' articolo 3, comma 3, della legge 104/92.

E' utile rilevare come, nella riscrittura del testo di legge, siano state recepite le indicazioni formulate dalla Corte Costituzionale nelle ormai note sentenze n. 233/2005, n. 258/2007 e n. 19/2009 relative all'estensione del beneficio ai familiari aventi titolo nonché ai principi interpretativi tesi a salvaguardare la originaria ratio della norma: l'istituto è finalizzato ad assicurare continuità nelle cure prestate in ambito familiare da soggetti che per **legami parentali** e di **convivenza** condividono vincoli affettivi e materiali che interagiscono tra loro negli atti quotidiani di vita.

Il decreto legislativo precisa e integra requisiti, effetti e limiti dell'istituto, assicurandone una efficacia maggiormente articolata ed incisiva ai fini di una assistenza effettiva.

2. PRINCIPALI PUNTI DELLA NORMATIVA

2.1. Comma 5, art. 42, d.lgs. 151/2001, come sostituito dall'articolo 4, d.lgs. 119/2011

Il comma in esame definisce i requisiti legittimanti la fruizione del congedo, che si riportano di seguito:

- l'istituto disciplinato dalla normativa in oggetto è quello introdotto dall'articolo 4, 2° comma, della legge 53/2000 che così recita: *“I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere (...) un periodo di congedo continuativo o frazionato non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, (...) e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio (...)”*. La citata disposizione, di cui alla legge 53/2000, è stata espressamente richiamata dal d.lgs. 119/2011 quale norma di chiusura, cui richiamarsi per gli aspetti non previsti dal riformulato articolo 42 d.lgs. 151/2001;
- il familiare, per il quale è richiesto il beneficio, deve essere stato riconosciuto portatore di handicap in situazione di gravità, ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/92, con verbale in corso di validità, rilasciato dalla commissione medico-legale prevista dall'articolo 4 della legge 104/92;
- è introdotto il principio del riconoscimento del diritto in capo ad un **unico familiare per lo stesso familiare disabile**: non è, pertanto, ammessa una fruizione **alternata** del congedo da parte di più familiari, unica eccezione è quella relativa ai genitori che possono assistere alternativamente il figlio disabile;
- l'individuazione dell'unico soggetto, in ambito familiare, destinato a prestare effettiva assistenza, ai fini di una concreta tutela del disabile, si realizza in base ad un **“ordine di priorità”** tra familiari, tale che solo in caso di decesso, mancanza o esistenza di patologie invalidanti riguardanti il soggetto prioritariamente individuato, il diritto è riconosciuto al familiare successivamente individuato;
- i **lavoratori** che possono fruire del congedo sono, **in ordine di priorità**, coloro che si trovano nelle seguenti relazioni familiari con il disabile da assistere:
 - coniuge convivente del disabile;
 - padre o madre, anche adottivi, del figlio disabile (qualora il coniuge convivente del disabile sia deceduto, mancante o affetto da patologia invalidante);
 - uno dei figli conviventi del disabile (qualora coniuge convivente nonché padre e madre del disabile siano deceduti, mancanti o affetti da patologia invalidante);
 - uno dei fratelli/sorelle conviventi del disabile (qualora coniuge convivente nonché padre e madre anche adottivi, figli conviventi del disabile siano deceduti, mancanti o affetti da patologia invalidante).
- Per **mancanza** del familiare devono intendersi tutte quelle situazioni giuridicamente rilevanti - diverse dal decesso - che implicano la inesistenza fisica o giuridica del familiare (ad es.: inesistenza del coniuge convivente per celibato/nubilato o separazione legale/divorzio; inesistenza di familiari conviventi; figlio naturale non riconosciuto; scomparsa di fatto dal domicilio o residenza giuridicamente accertata: vedasi a riguardo Circolare Funzione Pubblica n. 13 del 6/12/2010 e Circolare INPS n. 155 del 3/12/2010); per **patologia invalidante** deve intendersi uno stato morboso certificato quale **invalidante** da commissioni medico-legali ovvero da struttura ASL o con essa convenzionata secondo le normative vigenti, nonché quelle ulteriori fattispecie riconducibili, in modo espresso e univoco, a una delle situazioni previste dall'art. 2, comma 1, lett. d), numeri 1, 2, 3 e 4, del Decreto Interministeriale n. 278 del 21.07.2000, reperibile su www.normattiva.it, recante disposizioni di attuazione ai sensi dell'art. 4 della legge n. 53/2000.
- La **convivenza** dei familiari suddetti con il soggetto disabile è confermata quale requisito caratterizzante il congedo stesso, in quanto sottende una “assistenza prestata con carattere di

continuità in ambito familiare” (sentenza C. Cost. n. 19/2009); tale requisito deve risultare dalla dichiarazione sostitutiva di certificazione dello stato di famiglia. Si evidenzia come il legislatore non abbia inteso prevedere la convivenza nel caso dei genitori che richiedano il congedo per assistere il figlio disabile, stante il primario vincolo parentale che implicitamente sottende e supera il requisito stesso della convivenza.

- Non è più necessario, per il soggetto richiedente, dimostrare l'impossibilità di prestare assistenza da parte di altri familiari conviventi aventi pari diritto, stante l'esclusiva riconducibilità all'autonomia privata e familiare della scelta su chi, all'interno della famiglia del portatore di disabilità, debba prestare assistenza.

2.2. Comma 5 bis, art. 42, d.lgs. 151/2001, come introdotto dall'art. 4, d.lgs. 119/ 2011

Il comma in esame definisce i limiti della fruizione del congedo in oggetto, come di seguito riportati:

- il congedo non può superare il periodo massimo di **due anni** sia con riferimento allo stesso familiare disabile, per il quale non può essere prestata una assistenza superiore a due anni anche da parte di soggetti diversi, sia con riferimento al lavoratore dipendente, per il quale si cumula sia il congedo fruito per più familiari disabili sia l'aspettativa fruita per “gravi motivi” ai sensi dell'art. 7, comma 8, lett. c), del CCNL 16 maggio 2001 anche per altri familiari disabili;
- il familiare disabile **non deve essere “ricoverato a tempo pieno”** presso strutture sanitarie o istituti specializzati, **salvo che** sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. Al riguardo, si precisa che:
 - il ricovero a tempo pieno è quello protratto per le intere 24 ore presso strutture ospedaliere pubbliche o private, ad esclusione delle strutture residenziali, case-alloggio o di riposo;
 - la richiesta di assistenza deve essere certificata da un sanitario appartenente alla struttura sanitaria ospitante;
 - la richiesta di assistenza non deve essere generica cioè riferita solo al tipo o alla gravità della patologia, ma deve evidenziare la necessità della presenza del familiare che presta assistenza;
- nell'ipotesi dei genitori entrambi titolari del diritto, qualora uno di essi stia fruendo di un periodo di congedo ex art. 42 d.lgs. 151/2001, l'altro genitore non può fruire, nello stesso periodo e per lo stesso figlio, dei permessi ex art. 33, comma 3, della legge 104/92. Il legislatore, operando un raccordo con le disposizioni di cui alla legge 104/92, ha inteso, come già precisato, ricondurre l'assistenza del disabile ad un centro di imputazione individuato nell'unico familiare responsabile. È pertanto ammessa la possibilità per lo stesso lavoratore di poter fruire, nell'ambito del mese per l'assistenza al medesimo familiare disabile, sia del congedo in questione che dei tre giorni al mese di permessi ex art. 33, comma 3, legge 104/92, ma è esclusa la possibilità che più familiari possano assistere lo stesso soggetto: uno con i tre giorni di permesso al mese (legge 104), l'altro con il congedo in questione (d.lgs. 151).

2.3. Commi 5 ter, 5 quater e 5 quinquies dell'art. 42, d.lgs. 151/2001, come introdotti dall'art. 4, d.lgs. 119/2011

I commi in esame si soffermano sugli effetti economico-retributivi del congedo, come di seguito riportato:

- l'importo dell'indennità, cui ha diritto il dipendente nel periodo di fruizione del congedo, deve essere corrispondente all'importo dell'ultima retribuzione, con riferimento alle sole **voci fisse e continuative**: sono, pertanto, da ricomprendere nell'indennità le competenze fisse quali stipendio tabellare, indennità integrativa speciale, indennità di Amministrazione, eventuale retribuzione individuale di anzianità, eventuale assegno personale riassorbibile, mentre ne è escluso il rateo di tredicesima mensilità;
- a conferma di quanto evidenziato al punto precedente, il legislatore aggiunge, tra l'altro, che il periodo di congedo "non rileva ai fini della **tredicesima mensilità**"; analogamente, il legislatore conferma la non rilevanza del congedo ai fini della maturazione delle **ferie** (comprehensive dei giorni di riposo di cui alla legge 937/77) e del trattamento di fine rapporto;
- l'importo complessivo massimo dell'indennità da corrispondere nel periodo di congedo è stato aggiornato ad euro **43.579,06 annui** con riferimento al congedo di durata annuale; l'importo è rivalutabile annualmente - a decorrere dall'anno 2011 - sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati;
- il periodo di congedo è coperto da **contribuzione figurativa fino all'importo massimo, rivalutabile, di euro 43.579,06 annui, ma non è computato nell'anzianità di servizio**, ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge 53/2000, cui il legislatore esplicitamente rinvia per quanto non espressamente previsto dai commi in esame;
- qualora si usufruisca di un periodo **continuativo** di congedo non superiore a sei mesi, il lavoratore ha diritto ad un numero di permessi - non retribuiti e senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa - pari ai giorni di congedo ordinario (ferie) che avrebbe maturato nello stesso arco di tempo lavorativo.
- A tale proposito si precisa che:
 - i permessi devono essere concessi dal datore di lavoro, su richiesta dell'interessato, dopo aver verificato l'avvenuta effettuazione di uno o più periodi continuativi di congedo purché ciascuno di essi abbia avuto una durata tale da far maturare, ove detto periodo fosse stato servizio attivo, almeno un giorno di ferie;
 - i permessi in parola sono fruibili solo a giorni e non a ore, stante la corrispondenza al congedo ordinario (ferie) non maturato;
- il legislatore richiama, da ultimo, l'articolo 4, comma 2, della legge 53/2000 quale norma interpretativa di chiusura per eventuali fattispecie non previste.

3. ISTRUZIONI PROCEDURALI

3.1. Rilevanza delle procedure di verifica dei requisiti e di concessione del congedo

Il quadro legislativo illustrato evidenzia un sistema articolato di requisiti e di limiti alla fruizione del congedo, che rende necessaria una puntuale istruttoria basata sulla univocità e puntualità della documentazione e, in particolare, delle dichiarazioni sostitutive di certificazione per le quali il datore di lavoro deve disporre i necessari controlli. L'esigenza di una efficace verifica della documentazione prodotta dal dipendente è rilevante anche alla luce della attribuzione ai datori di lavoro, in sede periferica, della competenza all'adozione di atti definitivi, che qui si conferma. Permane nelle attribuzioni della scrivente l'adozione dell'atto definitivo di riconoscimento del diritto al congedo ai dipendenti in servizio presso gli enti amministrati da Persociv, indicati nell'elenco allegato alla presente circolare.

3.2. Adempimenti del dipendente

Il dipendente, che intenda fruire del congedo in parola, deve produrre all'ufficio personale dell'ente di appartenenza **istanza** di fruizione del periodo di congedo indicandone la data di inizio e quella finale, come da modelli di domanda: **"A"** per assistere il coniuge convivente; **"B"** per assistere il figlio o la figlia anche non convivente; **"C"** per assistere il genitore convivente; **"D"** per assistere il

fratello o la sorella convivente. Detti modelli potranno essere integrati da dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto di notorietà concernenti l'assenza di altri familiari come da modelli "E" ed "F" nonché dall'elenco dei documenti prodotti di cui al modello "G". Tutti i citati modelli sono allegati alla presente circolare.

All'istanza devono essere allegati:

- copia del verbale della Commissione medico-legale prevista dall'art. 4 della legge 104/92 completa in ogni sua parte ad eccezione della diagnosi (o dichiarazione provvisoria rilasciata dal "medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso la stessa ASL cui è assistito l'interessato", ai sensi dell'articolo 2, comma 2, della legge 423/1993) attestante la situazione di **gravità dell'handicap** ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della citata legge 104/92;
- **dichiarazione sostitutiva di certificazione e di atto di notorietà** (già contenuta nei citati modelli di domanda) nella quale devono essere indicati:
 - generalità e stato civile del richiedente nonché, ai fini della verifica della convivenza con il disabile assistito, stato di famiglia dello stesso come risultante dai registri anagrafici del comune di residenza;
 - relazione di coniugio/parentela con il soggetto da assistere;
 - generalità e stato civile del familiare da assistere;
 - insussistenza, nel periodo richiesto, di un **ricovero a tempo pieno** del disabile, salvo che sia richiesta da parte degli stessi sanitari della struttura ospitante la presenza della persona che presta assistenza (in tal caso deve essere prodotta la relativa documentazione medica);
 - che l'assistenza è prestata al familiare in periodo di assenza della prestazione lavorativa (se il disabile è lavoratore dipendente);
 - nel caso di richiesta del congedo da parte del lavoratore nella qualità di genitore del disabile (vedi modello "B"):
 - **1)** che il congedo è fruito **alternativamente con l'altro genitore** avente titolo;
 - **2)** che il **coniuge** dell'assistito è deceduto (indicare la data del decesso), mancante (autocertificare una delle situazioni indicate al paragrafo 2.1, alinea 6 della presente circolare fornendo tutti gli elementi identificativi) o che il coniuge convivente è affetto da patologia invalidante (deve essere prodotta la relativa documentazione medica relativa a una delle patologie di cui al D.I. 278 del 21.7.2000 reperibile su www.normattiva.it);
 - nel caso di richiesta del congedo da parte del lavoratore nella qualità di figlio/a del disabile (utilizzando il modello "C", integrato a secondo dei casi con il modello "E"):
 - **1)** di essere l'unico **figlio** convivente lavoratore dipendente che intende avvalersi del congedo;
 - **2)** che il **coniuge** dell'assistito è deceduto (indicare la data del decesso), mancante (autocertificare una delle situazioni indicate al paragrafo 2.1, alinea 6 della presente circolare fornendo tutti gli elementi identificativi) o che il coniuge convivente è affetto da patologia invalidante (al modello "E" deve essere **allegata** la relativa documentazione medica relativa a una delle patologie di cui al D.I. 278 del 21.7.2000 reperibile su www.normattiva.it);
 - **3)** che i **genitori** dell'assistito sono deceduti, mancanti o affetti da patologia invalidante (da documentare come indicato al precedente punto 2);
 - nel caso di richiesta del congedo da parte del lavoratore nella qualità di fratello/sorella del disabile (utilizzando il modello "D", integrato a secondo dei casi con i modelli "E" ed "F"):
 - **1)** di essere l'unico **fratello/sorella** convivente lavoratore dipendente che intende avvalersi del congedo;

- **2)** che il **coniuge** dell'assistito è deceduto (indicare la data del decesso), mancante (autocertificare una delle situazioni indicate al paragrafo 2.1, alinea 6 della presente circolare fornendo tutti gli elementi identificativi) o che il coniuge convivente è affetto da patologia invalidante (al modello "E" deve essere **allegata** la documentazione medica relativa a una delle patologie di cui al D.I. 278 del 21.7.2000 reperibile su www.normattiva.it);
- **3)** che i **genitori** dell'assistito sono deceduti, mancanti o affetti da patologia invalidante (da documentare come indicato al precedente punto 2);
- **4)** che i **figli** dell'assistito sono deceduti o mancanti, e quelli conviventi sono affetti da patologia invalidante (al modello "F" deve essere allegata la documentazione indicata al precedente punto 2).

3.3. Adempimenti del datore di lavoro

La fase di accertamento dei requisiti prende avvio con la presentazione dell'istanza, completa della documentazione giustificativa, da parte del dipendente al proprio datore di lavoro il quale dovrà:

- ricevere l'istanza del dipendente e apporvi il visto, curando che la stessa venga protocollata e istruita tempestivamente;
- verificare che nell'istanza sia indicato il periodo di congedo richiesto ed alla stessa sia allegata la documentazione prescritta come indicato nella presente circolare;
- verificare che le autocertificazioni prescritte risultino complete delle informazioni necessarie, come indicato nella presente direttiva e che la firma in calce alle stesse sia apposta a norma dell'articolo 38 del DPR n. 445/2000. A tal proposito, si precisa che, ai sensi dell'art. 15, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183, a far data dal 1° gennaio 2012, le Pubbliche amministrazioni ed i gestori di pubblici servizi non possono né accettare né richiedere atti o certificati contenenti informazioni già in possesso della P.A., in quanto, tali comportamenti integrano violazione dei doveri d'ufficio ai sensi della nuova formulazione dell'art. 74, comma 2, lett. a), del DPR n. 445/2000;
- verificare che il periodo di congedo richiesto non superi il **limite di due anni** computando sia altri periodi di congedo fruiti allo stesso titolo sia a titolo di aspettativa ex art. 7, comma 8, lettera c), CCNL 16.5.1995, con riferimento all'intera vita lavorativa del dipendente nonché alla persona portatrice di handicap grave;
- richiedere al dipendente la presentazione di nuova certificazione medica relativa a situazioni suscettibili di variazione, ove la stessa sia stata redatta da oltre 6 mesi;
- verificare se il giudizio medico-legale, emesso dalla competente commissione ASL, ove soggetto a revisione, sia in corso di validità per il periodo richiesto;
- richiedere al dipendente il verbale di accertamento definitivo dell'handicap grave, qualora il dipendente abbia, a suo tempo, prodotto la certificazione provvisoria ai sensi della legge 423/1993;
- verificare che alla data di entrata in vigore del d.lgs. 119/2011 sussistano, per i periodi con inizio successivo all'**11 agosto 2011**, i nuovi presupposti di legge provvedendo, ove del caso, alla richiesta di integrazione della documentazione probatoria ovvero al diniego o alla revoca del provvedimento di riconoscimento del diritto;
- disporre i controlli amministrativi ai sensi dell'articolo 71 del citato DPR 445/2000;
- curare che le procedure in questione avvengano nel rispetto delle norme sul trattamento dei dati personali di cui al d.lgs. 196/2003.

3.4. Provvedimento di riconoscimento del diritto alla fruizione

3.4.1. Nei confronti dei **dipendenti amministrati in sede decentrata** gli enti di servizio, ove verificata la sussistenza dei presupposti di legge e la completezza della documentazione

prodotta, devono curare l'adozione del provvedimento finale di riconoscimento del congedo. A tale scopo il datore di lavoro deve:

- redigere l'atto come da modello "**H**", allegato alla presente circolare;
- apporre la data al decreto contestualmente alla firma dello stesso;
- trasmettere- per conoscenza- una copia del provvedimento a **Persociv - 4^a Divisione - 2^a Sezione**

3.4.2. Nei confronti dei **dipendenti amministrati in sede centrale**, gli enti di servizio, ultimati gli adempimenti suddetti devono trasmettere l'istanza del dipendente completa della documentazione prevista, **in originale o in copia autenticata**, alla 4^a Divisione - 2^a Sezione di questa D.G., Viale dell'Università 4, 00185 Roma, per l'emissione del provvedimento. Sarà successivamente cura della suddetta Divisione comunicare all'interessato il contenuto del decreto.

Si raccomanda la stretta osservanza delle disposizioni e delle procedure stabilite nella presente circolare della quale si prega di voler dare la più **ampia diffusione** al personale dipendente.

Si ringrazia per la collaborazione.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr.ssa Enrica PRETI)
F.to

ELENCO DEGLI ALLEGATI

- A. istanza per assistere coniuge convivente
- B. istanza del genitore per assistere figlio/a anche non convivente
- C. istanza del figlio/a per assistere genitore convivente
- D. istanza per assistere fratello/sorella convivente
- E. dichiarazione mancanza di coniuge e/o genitori dell'assistito
- F. dichiarazione mancanza e/o impossibilità di eventuali figli conviventi dell'assistito
- G. elenco dei documenti allegati alla istanza
- H. schema di provvedimento
- I. elenco degli enti amministrati da Persociv