



## Il congedo straordinario biennale per assistenza disabili secondo INPDAP ed il caso del disabile lavoratore a sua volta assistito (Circolare 22 del 2011) di Michele Regina

Con la circolare 22 del 28 dicembre u.s. l'INPDAP, che farà parte integrante dell'INPS in base alla DL 201/2011, ricorda le modalità di fruizione del congedo straordinario per l'assistenza dei parenti in condizione di gravità, accertata dalle apposite commissioni.

Tale nuova posizione di prassi è determinata dal dlgs 119/2011 ed a valle di recente posizione della Corte Costituzionale del 2009.

In particolare si tratta del congedo riconosciuto ai parenti lavoratori dipendenti dei soggetti con handicap in situazione di gravità accertata, come detto, ai sensi dell'art. 4 L.104/92.

Tale congedo viene riconosciuto entro 60 giorni dalla richiesta e per la durata massima di due anni per ciascun portatore di handicap e nell'arco della vita lavorativa.

Hanno diritto a poter fruire del congedo di che trattasi i lavoratori dipendenti secondo il seguente ordine di priorità, come ricordato dall'Istituto:

- a) il coniuge convivente del soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi;
- b) in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, il padre o la madre, anche adottivi;
- c) in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, uno dei figli conviventi;
- d) in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, uno dei fratelli o sorelle conviventi.

La elencazione sopra detta non significa che ogni parente *indifferentemente* possa fruire del beneficio: la stessa - come detto - deve essere considerata in base alla graduatoria di priorità individuata.

Nipoti, generi, cugini ed altri familiari non possono fruire del beneficio di che trattasi.

L'indennità, al lordo della contribuzione previdenziale, è pari ad importo massimo di euro 44.276,33 (in base al dato 2011).

In tale contributo non vi sono le quote di TFS/TFR, in quanto il periodo non rileva ai fini delle quote di buona uscita, come non rileva - in quanto periodo neutro - la maturazione di 13° e ferie ed altri istituti contrattuali. A tal

riguardo l'Istituto dedica un paragrafo della propria Circolare, distinguendo il congedo dalla fruizione dei permessi orari.

L'Istituto, alla luce della citata sentenza 19/2009 della Corte Costituzionale, ricorda che per la convivenza non è necessario che le persone (disabile e parente dipendente che lo assiste) siano necessariamente conviventi nello stesso interno dello stabile: infatti le persone potrebbero anche non coabitare pur assicurando la continuità nelle cure e nell'assistenza del disabile al fine di evitare lacune nella tutela della salute psicofisica dello stesso.

Ricorda l'Istituto pertanto la priorità della residenza tra gli elementi di valutazione e non il domicilio, come ricorda altresì l'obbligo delle coperture contributive da parte delle amministrazioni in quanto non prevista la copertura contributiva figurativa.

Un aspetto importante della Circolare è quello riferito al dipendente parente del disabile che assiste lo stesso anche se lavora.

A tal riguardo la Circolare in discorso non esclude tale possibilità ricordando l'Interpello 30/2010 del Ministero del Lavoro.

*"Si fa riferimento al congedo "straordinario" retribuito, per l'assistenza a familiare con handicap in situazione di gravità, introdotto dall'art. 80, comma 2, della L. n. 388/2000, nel limite massimo di due anni e rientrante, ex art. 4, comma 2, L. n. 53/2000, nel congedo "per gravi e documentati motivi familiari".*

*La questione posta trae origine dall'interpretazione già fornita a suo tempo dall'INPS, con circolare n. 64 del 15 marzo 2001, che al punto 3 esclude l'attribuzione del beneficio qualora la persona disabile da assistere "presti, a sua volta attività lavorativa nel periodo di godimento del congedo" da parte dell'avente diritto.*

*Si evidenzia a tal proposito che la medesima precisazione non è stata fornita dall'INPDAP nella relativa circolare n. 2 del 10 gennaio 2002, né risulta dal dato normativo... Al riguardo, premesso che la necessità o meno di assistenza, per il periodo di svolgimento dell'attività lavorativa da parte del disabile, andrebbe valutata caso per caso, **non sembra conforme allo spirito della normativa porre, a priori, un limite alla fruizione del congedo da parte di colui che assiste il familiare disabile.***

*Tale prassi risulterebbe peraltro in contrasto con i principi formulati dalla L. n. 104/1992 che mira invece a promuovere la piena integrazione del disabile nel mondo del lavoro e l'adozione delle misure atte a favorirla, così come in contrasto con le finalità di cui alla L. n. 68/1999.*

*Infatti, l'assistenza si può sostanziare in attività collaterali ed ausiliarie rispetto al concreto svolgimento dell'attività lavorativa da parte del disabile, quali l'accompagnamento da e verso il luogo di lavoro, ovvero attività di assistenza che non necessariamente richiede la presenza del disabile, ma che risulta di supporto per il medesimo (ad esempio prenotazione e ritiro di esami clinici).*

*Si ritiene pertanto, alla luce dell'attuale normativa, che il diritto alla fruizione del congedo de quo da parte del familiare non può essere escluso, a priori, nei casi in cui il disabile svolga, per il medesimo periodo, attività lavorativa".*

Alla luce dell'integrazione *ope legis* dell'Inpdap nell'INPS dovremo verificare se quest'ultimo modificherà la propria posizione relativamente ai propri iscritti.