



**CISL**  
**SCUOLA VENETO**

***Congedo biennale  
art. 42 c.5 del D.lgs 151/2001***

# Congedo biennale

L'art. 42 c.5 del D. lgs 151/2001 prevede che:

«Il **coniuge convivente** di soggetto con handicap 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 al c. 2 dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo **il padre o la madre** anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo **uno dei figli conviventi**; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo **uno dei fratelli o sorelle conviventi**".

# Congedo biennale

La Corte Costituzionale con la sentenza n. 203 del 3 luglio 2013 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 26 marzo 2001 nella parte in cui, in assenza di altri soggetti idonei a prendersi cura della persona disabile in situazione di gravità, non include nel novero dei soggetti legittimati a fruire del congedo straordinario il **parente o l'affine entro il terzo grado convivente** della persona in situazione di disabilità grave, in violazione degli artt. 2,3,4,29,32,35 e 118, 4° comma, della Costituzione.

L'Inps, con la **Circolare n.159 del 15.11.2013** ha precisato che il congedo di cui trattasi può essere riconosciuto al familiare o affine entro il terzo grado convivente del disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti degli altri soggetti individuati dalla norma

# Soggetti legittimati alla fruizione del congedo

1. Il **coniuge** convivente;
2. il **padre o la madre**, anche adottivi o affidatari 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 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 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.

# Soggetti legittimati alla fruizione del congedo

L'ordine di priorità è vincolante e non è modificabile né per limiti di età degli aventi diritto (che possono essere anche molto anziani) né per ipotesi di “impedimento” o “dichiarazioni di rinuncia” di chi è legittimato a chiedere il congedo e intende passarlo al familiare successivo in ordine di priorità.

I genitori restano gli unici a non essere espressamente obbligati alla convivenza con la persona con disabilità grave da assistere.

**Circolare n. 1 del 3/02/2012 del Dipartimento Funzione Pubblica.**

# Durata e computo del congedo

**Decreto 119/2011:** *“il congedo fruito (...) non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell’arco della vita lavorativa”.*

L’indicazione comporta due effetti:

- Per ogni persona con disabilità sono ammessi solo due anni di congedo;
- Ciascun lavoratore non può fruire di più di due anni di congedo retribuito.

# Documentazione

Il dipendente che intenda fruire del congedo:

- deve presentare copia del certificato attestante l'handicap rilasciato dalla competente commissione medica legge 104/1992;
- autocertificare il **grado di parentela** con il disabile, dichiarare di essere **convivente** con esso (o precisare il caso della dimora abituale) e che lo stesso non è **ricoverato** a tempo pieno;
- se fruisce del congedo per “scorrimento” di parentela rientrando nei casi di “mancanza” o “patologie invalidanti” deve autocertificare le prime (es. divorzio) e produrre copia della certificazione delle seconde.
- dichiarare che nessun altro sta fruendo del congedo.

# Convivenza

**Il requisito della convivenza** è richiesto per il coniuge e i componenti dell'unione civile, i figli e i fratelli o le sorelle, il parente o affine entro il terzo grado, **non è richiesto per i genitori.**

Il requisito della convivenza **si intende soddisfatto** quando risulta la concomitanza della residenza anagrafica e della convivenza, ossia **della coabitazione.**

Deve essere provato mediante produzione di dichiarazione sostitutiva ai sensi del D.P.R. 445/2000 artt. 46 e 47.

L'INPS nel **Messaggio n. 6512 del 4 marzo 2010**: è sufficiente la residenza nel **medesimo stabile**, stesso numero civico, ma non anche nello stesso appartamento.

**Circolari INPS 32 del 6 marzo 2012**: il requisito della convivenza è soddisfatto anche nei casi in cui vi sia la **dimora temporanea**, risultante dall'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea

# Convivenza

Il requisito della “convivenza” sarà accertato **d’ufficio** previa indicazione da parte dell’interessato degli elementi indispensabili per il reperimento dei dati inerenti la residenza anagrafica, ovvero l’eventuale dimora temporanea (vedi iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all’art.32 D.P.R. n. 223/89), ove diversa dalla dimora abituale (residenza) del dipendente o del disabile.

Circolare INPS n.159 del 15.11.2013

# Patologie invalidanti

Ai fini dell'individuazione delle “**patologie invalidanti**”, in assenza di un'esplicita definizione di legge, sentito il Ministero della Salute, si ritiene corretto prendere a riferimento soltanto quelle, a **carattere permanente**, indicate dall'art. 2, comma 1, lettera d), numeri 1, 2 e 3 del Decreto Interministeriale n. 278 del 21 luglio 2000 (Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della L. 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari), che individua le ipotesi in cui è possibile accordare il congedo per gravi motivi di cui all'art. 4, comma 2, della legge n. 53 del 2000.

Circolare INPS n.159 del 15.11.2013

# Verifica

La peculiare natura di congedo retribuito richiede un' attenta valutazione circa la sussistenza delle condizioni previste dalla normativa di riferimento, **prima** dell'emissione del provvedimento. Le amministrazioni sono tenute, in tale fase, a **verificare** l'adeguatezza e la correttezza della documentazione presentata, procedendo alla verifica delle dichiarazioni sostitutive ricevute (**artt. 71 e 72 del d.P.R. n. 445 del 2000**).

I provvedimenti di accoglimento dovranno essere **periodicamente monitorati** al fine di ottenere l'aggiornamento della documentazione e **verificare l'attualità** delle dichiarazioni sostitutive prodotte a supporto dell'istanza.

# Decadenza beneficio

A titolo di esempio, tra le situazioni che possono dar luogo alla decadenza:

- il venir meno della situazione di *handicap* grave a seguito della visita di **revisione**;
- il **decesso** della persona in situazione di *handicap* grave;
- il sopravvenuto **ricovero** a tempo pieno del disabile;
- la circostanza che due lavoratori prendono permessi per assistere la medesima persona in situazione di *handicap* grave.

Circolare n.13 del 2010 Funzione pubblica

## Compatibilità con altri permessi

- è possibile fruire del congedo straordinario e dei permessi art. 33 legge 104/92 nello **stesso mese** (Circ. INPS n. 53/2008);
- 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. INPS 64/2001, punto 7).
- la fruizione del congedo biennale esaurisce anche il limite biennale previsto per «gravi e documentati motivi» previsto dall'art.4 c.2 della L.53/2000. (art. 42 c.5bis del D. lgs 151/2001).

## Frazionabilità del congedo e computo festivi

«Ai fini della frazionabilità del congedo biennale, tra un periodo e l'altro di fruizione, è necessaria, affinché non vengano computati nel periodo di congedo i giorni festivi, i sabati e le domeniche, **l'effettiva ripresa del lavoro**. Il requisito della ripresa del lavoro non è richiesto nei casi di domanda di congedo dal lunedì al venerdì (*cf. nell'ipotesi di settimana corta, il sabato e la domenica antecedenti la ripresa del lavoro non sono conteggiati, sempreché non si presenti una nuova richiesta di congedo dello stesso tipo per il lunedì successivo*), né nella fruizione di ferie oppure malattia in prosieguo. In questo caso, cioè nell'ipotesi di giorni di ferie collocate immediatamente dopo il congedo, con una ripresa quindi dell'attività lavorativa, le giornate festive ed i sabati (*in caso di settimana corta*) non vanno computate in conto congedo».

Circolare INPDAP 28.12.2011, N. 22

## Congedo e part time verticale

**Come devono essere computati i giorni per congedo biennale (assistenza familiare disabile) in caso di docente in servizio part – time verticale ?**

L'art 39, comma 11 del CCNL comparto scuola dispone *“I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno”*

Ad ulteriore conferma della disposizione contrattuale su citata, la circolare n. 1 del 3.02.2012 del Dipartimento della Funzione Pubblica chiarisce che *“in caso di part time verticale la durata del congedo deve essere riproporzionata in osservanza della regola generale espressa nelle clausole, precisandosi che tale modalità applicativa continua ad applicarsi sin quando perdura la situazione che l'ha originata, ossia sino a quando il dipendente fruisce del part-time verticale”*

SCU\_087\_Orientamenti Applicativi

# Aran orientamenti applicativi

**In caso di rientro anticipato del titolare, il contratto a tempo determinato stipulato per la sostituzione del docente o del personale ATA si risolve automaticamente?**

In merito si osserva che da un lato che l'art. 18 comma 2 lett c) del CCNL 04/08/1995 è stato superato dalle previsioni contenute nel CCNL comparto scuola del 29/11/2007, dall'altro tale ultimo contratto agli artt. 25 e 44 ha disciplinato – rispettivamente per il personale docente ed ATA – gli elementi caratterizzanti il contratto individuale di lavoro, anche a tempo determinato. In particolare è richiesta la forma scritta e l'indicazione di alcuni elementi essenziali definiti alle lettere a), b), c), d), e), f) e g) del comma 4 del citato art. 25 e del comma 6 del suindicato art. 44, nonché la specificazione *“delle cause che ne costituiscono condizioni risolutive”*, salvo l'ipotesi di *“individuazione di un nuovo avveve titolo a seguito dell'intervenuta approvazione di nuove graduatorie”* espressamente prevista dall'art. 41, comma 1, del CCNL comparto istruzione e ricerca del 19 aprile 2018.

**Pertanto, il CCNL non esclude la possibilità di risoluzione anticipata del contratto di supplenza ma richiede l'indicazione delle cause che comportano detta risoluzione.**

SCU\_110\_Orientamenti Applicativi