Congedo (Straordinario) di 2 anni retribuiti a favore di chi assiste familiari con handicap grave

L' art. 42, D. lgs. n. 151/2001 prevede un congedo biennale retribuito in favore di chi assiste familiari con handicap grave: come precisato dalla Circ. Inps n. 32/2012, punto 3.3 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.
Tale limite è complessivo fra tutti gli aventi diritto, per ogni persona con disabilità grave.

Chi ne ha diritto

Con la circ. n. 112/2007 l' Inps ha chiarito che, alla luce della sent. Corte cass n. 158/2007, hanno titolo a fruire dei benefici in argomento i lavoratori dipendenti secondo il seguente, rigido, ordine di priorità:

a) coniuge della persona gravemente disabile qualora convivente con la stessa,

b) genitori, naturali o adottivi e affidatari, del portatore di handicap grave nel caso in cui si verifichi una delle seguenti condizioni:

- il figlio non sia coniugato o non conviva con il coniuge,
- il coniuge del figlio non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo,
- il coniuge del figlio abbia espressamente rinunciato a godere per lo stesso soggetto e nei medesimi periodi del congedo in esame. In caso di figli minorenni la fruizione del beneficio in questione spetta anche in assenza di convivenza. In caso di figli maggiorenni il congedo in esame spetta anche in assenza di convivenza, ma a condizione che l'assistenza sia prestata con continuità ed esclusività. Il congedo in questione spetta in via alternativa alla madre o al padre (o ad uno degli affidatari in caso di affidamento contemporaneo a due persone della stessa famiglia); non può quindi essere utilizzato contemporaneamente da entrambi.

c) 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);

d) Fratelli o sorelle — alternativamente- conviventi con il soggetto portatore di handicap grave, in caso si verifichino le seguenti due condizioni:

1. entrambi i genitori siano deceduti o totalmente inabili,
2. il fratello portatore di handicap grave non sia coniugato o non conviva col coniuge, oppure, laddove sia coniugato e convivente col coniuge, ricorra una delle seguenti situazioni:

- il coniuge non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo,
- il coniuge abbia espressamente rinunciato a godere per lo stesso soggetto e nei medesimi periodi del congedo in esame.

e) Nel caso in cui nessuno dei soggetti summenzionati possa prendersi cura della persona in situazione di disabilità grave (per mancanza, decesso o patologie invalidanti) la Corte Costituzionale, con sent. 203/2013, ha riconosciuto legittimati a fruire del congedo il parente o l'affine entro il terzo grado convivente. Da notare come, eccetto che per i genitori, è necessario il requisito della convivenza, e a tal riguardo la Circolare Ministero del Lavoro 18 febbraio 2010 ha ricondotto tale concetto di convivenza a tutte quelle situazioni in cui, sia il disabile che il soggetto che lo assiste abbiano la residenza nello stesso Comune, riferita allo stesso indirizzo: stesso numero civico anche se in interni diversi (msg. Inps n. 6512/2010) — ma vedi più avanti.

A chi non spetta

Relativamente ai casi di esclusione, il beneficio in oggetto non spetta:

- ai lavoratori domestici e familiari;
- ai lavoratori a domicilio;
- ai lavoratori agricoli giornalieri (in caso di lavoro inferiore al mese);
- 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

I requisiti richiesti

Per poter usufruire del beneficio in oggetto sono richiesti i seguenti requisiti:

- essere lavoratori dipendenti (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, c.3, L. n. 104/92 riconosciuta dall'apposita Commissione Medica Integrata ASL/INPS (art. 4, co. 1, L. 104/92); non è invece possibile il congedo quando l'assistito, pur possedendo invalidità riconosciuta, sia privo della certificazione di handicap grave.
- 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 24 ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa (circ. Inps n. 155/2010). Nel caso di ricovero in struttura ospedaliera il congedo è ugualmente concesso: — a) se il richiedente assiste un bambino con grave handicap in tenera età (0–3 anni); — b) se il soggetto con handicap è ricoverato per motivi diagnostico-terapeutici e necessita di assistenza; — c) se la presenza del familiare sia stata richiesta dall'ospedale per effettive necessità terapeutiche.

REQUISITO DELLA CONVIVENZA

Per poter fruire del congedo in questione è necessario soddisfare il requisito della convivenza. Tale requisito 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** invece richiesto per i genitori**,** anche adottivi, dei figli con disabilità grave (D.Lgs 119/2011 art. 4 comma 1). Relativamente ai figli, la sentenza della Corte Costituzionale 7 dicembre 2018, 232 ha disposto che il figlio, qualora al momento della presentazione della richiesta del congedo, ancora non conviva con il genitore in situazione di disabilità grave, ha l'obbligo di instaurarla per poter legittimamente fruire del beneficio in oggetto ma, nel frattempo può legittimamente fare richiesta del beneficio.

Pertanto, quando manchino i familiari conviventi indicati in via prioritaria dalla legge e vi sia solo un figlio, all'origine non convivente, pronto a impegnarsi per prestare la necessaria assistenza questi potrà legittimamente fare richiesta del beneficio in oggetto.

ULTIME NOVITA' INPS

Così dispone la circolare INPS n°3096 del 05/08/2022:

"L'articolo 2, comma 1, lettera n), del D.lgs n. 105/2022, sostituendo il comma 5 dell'articolo 42 del D.lgs n. 151/2001, apporta le seguenti novità in materia di congedo straordinario per l'assistenza a familiari disabili in situazione di gravità: - introduce il "convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36", della legge 20 maggio 2016, n. 76, tra i soggetti individuati prioritariamente dal legislatore ai fini della concessione del congedo in parola, in via alternativa e al pari del coniuge e della parte dell'unione civile; - stabilisce che il congedo in esame spetta anche nel caso in cui la convivenza, qualora normativamente prevista, sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo. Conseguentemente, a fare data dal 13 agosto 2022 è possibile usufruire del congedo in esame secondo il seguente ordine di priorità: 1. il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, della persona disabile in situazione di gravità; 2. 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 / della parte dell'unione civile convivente / del convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016; 3. uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016 ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti; 4. 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 / il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, entrambi i genitori e 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 in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. Si ribadisce che, ai fini del riconoscimento del diritto, la convivenza normativamente prevista potrà

essere instaurata anche successivamente alla presentazione della domanda, purché sia garantita per tutta la fruizione del congedo".

QUANDO VIENE SODDISFATTO IL REQUISITO DELLA CONVIVENZA
Il requisito della convivenza si intende soddisfatto quando risulta la concomitanza della residenza anagrafica e della convivenza, ossia della coabitazione**.** Questo requisito deve essere provato mediante produzione di dichiarazione sostitutiva ai sensi del D.P.R. 445/2000 artt. 46 e 47.
Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con Lettera circolare n. 3884 del 18 febbraio 2010, si è espresso sull'argomento per precisare che la residenza nel medesimo stabile, sia pure in interni diversi, non pregiudica in nessun modo l'effettività e la continuità dell'assistenza al genitore disabile. Il concetto di "convivenza", può essere ricondotto a tutte quelle situazioni in cui, sia il disabile che il soggetto che lo assistite abbiano la residenza nello stesso Comune, riferita allo stesso indirizzo: stesso numero civico anche se in interni diversi.

DIMORA TEMPORANEA
Diversamente da quanto previsto dalla previgente disciplina, il requisito della convivenza si intende soddisfatto anche nel caso di "dimora temporanea", risultante dall'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'art. 32 del D.P.R. 223/1989 (cittadini che dimorano nel comune da non meno di 4 mesi ma che non si trovino in condizione di stabilirvi la residenza). Le amministrazioni saranno deputate ad effettuare i controlli del caso (D.P.R. 445/2000 art. 71).
L'INPS con la Circolare n. 32 del 6/3/2012 e successivamente nella Circolare n. 159 del 15/11/2013 specifica che:

Al fine di agevolare l'assistenza della persona disabile, il **requisito della convivenza**, richiesto per la fruizione del congedo straordinario, 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**. In alternativa all'indicazione degli elementi di cui sopra, l'interessato ha facoltà di produrre una dichiarazione sostitutiva ai sensi del D.P.R. 445/2000".

Alla luce di quanto detto, il requisito della convivenza si deve ritenere soddisfatto anche nei casi in cui sia attestata, mediante la dovuta dichiarazione sostitutiva ai sensi del DPR 445/2000, la dimora temporanea, ossia l'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'art. 32 del D.P.R. 223/1989 pur risultando diversa la dimora abituale (residenza) del dipendente o del disabile. L'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea dovrà risultare antecedente alla presentazione della domanda

Il referente unico (D.lgs. 119/2011)
Viene estesa anche all' istituto in oggetto la figura del referente unico, ossia il principio secondo il quale il congedo non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile.

Durata del beneficio

Il congedo non può superare la durata complessiva di 2 anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa.

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": i 2 anni sono da intendersi come massimo utilizzabile, per ciascun dipendente, nell'intero arco della vita lavorativa. Pertanto, anche se si ha più di un familiare per il quale si può fruire del congedo, in ogni caso non si può superare i 2 anni totali, comprensivi di tutte le assenze inerenti ogni assistito

Il datore di lavoro per concedere il congedo ha 60 giorni di tempo. Ovviamente questo è il tempo massimo che ha a disposizione. Ciò non toglie che il congedo, una volta accertata la correttezza e la completezza della documentazione presentata, possa essere concesso fin da subito (considerato il fine del congedo è infatti auspicabile una concessione immediata dello stesso).

La frazionabilità

Il congedo straordinario riconosciuto per assistere un familiare disabile con legge 104 art. 3 comma 3, è frazionabile anche a giorni, non è ammessa la frazionabilità oraria.

Come precisato dalla circ. Inps n. 64/2001, 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 (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.

La misura della retribuzione

Come sopra accennato, il congedo si percepisce un'indennità che è pari alla retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, ad esclusione delle voci che non risultano fisse e continuative.

La prestazione deve essere corrisposta in misura giornaliera, per tutti i giorni di durata del congedo, in quanto questo può essere fruito in maniera frazionata (a giorni).

L'indennità di congedo straordinario è anticipata dal datore di lavoro con la possibilità di conguaglio con i contributi dovuti all'INPS. Per gli operai agricoli a tempo determinato e a tempo indeterminato, per i lavoratori dello spettacolo saltuari o con contratto a termine l'indennità è pagata direttamente dall'INPS.

Le ferie, tredicesima mensilità e TFR

I periodi di congedo straordinario non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima, trattamento di fine rapporto e trattamenti di fine servizio, ma, essendo coperti da contribuzione, sono validi ai fini del calcolo dell'anzianità.

Il personale della scuola

I periodi di congedo sono riconosciuti nell'anzianità di servizio del personale della scuola intesa come punteggio spendibile dal personale a tempo indeterminato (valido quindi ai fini della mobilità e delle graduatorie interne) e a tempo determinato (valido quindi per l'aggiornamento delle GAE/GI).

Documentazione

La documentazione da presentare per poter usufruire del beneficio in oggetto è:

- copia autenticata del certificato attestante l'handicap rilasciato dalla competente commissione medica legge 104/1992 operante presso l'Asl di riferimento.
- autocertificazione del grado di parentela con il disabile.
- 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). Dichiarazione non richiesta nel caso di assistenza al figlio disabile.
- dichiarazione che il disabile non è ricoverato a tempo pieno in istituto specializzato.
- se si fruisce del congedo per "scorrimento" di parentela rientrando nei casi di "mancanza" o "patologie invalidanti", autocertificazione delle prime (es. celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto ecc.) e copia della certificazione delle seconde.
- dichiarazione da parte degli altri familiari in cui si evince che non vi è contemporaneità di fruizione del congedo ovvero che nessun altro stia fruendo del congedo o dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della l. n. 104 del 1992.

La domanda

La presentazione delle domande del congedo straordinario (D. lgs. n. 151/2001) deve essere effettuata in modalità telematica (circ. Inps n. 171/2011).

Per ottenere il congedo per assistere familiari con handicap, il lavoratore deve:

- fare domanda all'INPS per attivare la procedura di accertamento di handicap in condizione di gravità (qualora non ne sia già in possesso);
- ottenere la certificazione rilasciata da apposita commissione medica presso l'ASL di competenza;
- presentare la domanda al proprio datore di lavoro nella forma di una autocertificazione in cui si dichiarano una serie di condizioni personali: stato di handicap, la parentela con la persona da assistere, dati anagrafici del lavoratore,

della persona da assistere, della convivenza, i dati identificativi dell'ente e altre informazioni se richieste;
- indicare nella domanda la modalità di fruizione, se per intero o frazionata;
- allegare alla domanda la certificazione di handicap grave (art. 3 comma 3, della Legge 104/1992) relativa alla persona da assistere.

Al datore di lavoro dev'essere consegnata copia della domanda inviata con relativa presentazione all'INPS.
Relativamente ai lavoratori pubblici. La domanda va presentata all'amministrazione o ente di appartenenza.

Il diritto di fruizione del congedo straordinario deve essere concesso entro sessanta giorni (circolare INPS n°64 del 2001).

Per il coniuge convivente è 30 giorni il 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, comma 5 con il seguente:

"Il coniuge convivente di soggetto con disabilita' in situazione di gravita', 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".

Nella domanda va indicato con precisione il periodo di congedo e, in caso di modifica del periodo fissato in precedenza, deve essere presentata una nuova domanda, sempre con le stesse modalità.
Alla domanda deve essere allegata la dichiarazione dell'altro genitore di non avere fruito del beneficio e l'impegno a comunicare eventuali modifiche. Va allegata inoltre la documentazione (anche in copia dichiarata autentica) relativa al riconoscimento della gravità dell'handicap con dichiarazione di responsabilità relativa al fatto che non sono intervenute variazioni nel riconoscimento del grado di gravità dell'handicap.
Il congedo straordinario e le relative prestazioni decorrono dalla data della domanda, salvo decorrenza diversa fissata dal datore di lavoro. In ogni caso il lavoratore ha diritto di iniziare il periodo di congedo entro 60 giorni dalla richiesta.

La certificazione provvisoria
Nel caso di mancato rilascio della certificazione di disabilità grave (ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L. 104/92) entro 45 giorni dalla presentazione della domanda (limite abbassato da 90 a 45 giorni dall' art. 25, co. 4, L. n. 144/2014), l'interessato è ammesso a presentare un certificato rilasciato da un medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso la ASL, che attesti la situazione di gravità (D.L. n. 324/1993 convertito in L. n. 423/1993 — circ. Inps n. 32/2006).
La certificazione provvisoria di disabilità in situazione di gravità deve essere rilasciata dal medico specialista ASL e deve specificare, per essere ritenuta idonea, oltre alla diagnosi, anche le difficoltà socio-lavorative, relazionali e situazionali che la patologia determina con

assunzione da parte del medico di responsabilità di quanto attestato in verità, scienza e coscienza (circ. Inps n. 32/2006 punto 2).
La certificazione provvisoria rilasciata dalla Commissione Medica Integrata ai sensi dell'art. 4, L. n. 104/92 può essere presa in considerazione anche prima dei 45 giorni dalla domanda di riconoscimento di disabilità grave e avrà validità fino alla emissione del provvedimento definitivo.
In caso di patologie oncologiche la certificazione provvisoria potrà essere considerata utile anche solo dopo che siano trascorsi 15 giorni dalla domanda alla Commissione Medica Integrata.
Qualora il provvedimento definitivo non accerti la disabilità grave si procederà al recupero delle somme indebitamente percepite per aver fruito di tali permessi retribuiti.
La certificazione provvisoria è efficace fino all'accertamento definitivo da parte della commissione (Circolare INPS n. 53/2008).

INTERRUZIONE ANTICIPATA DEL CONGEDO STRAORDINARIO PER ASSISTENZA A FAMILIARE DISABILE

Il congedo biennale straordinario non si può interrompere anticipatamente, a meno che non vengano meno i requisiti necessari che consentono di usufruire del diritto (ricovero a tempo pieno in struttura sanitaria, morte del disabile, venir meno dello stato di disabilità, etc), oppure se subentrano le condizioni previste dalla circolare INPS n°64 del 15 marzo 2001: "Il verificarsi, per lo stesso soggetto, durante il congedo straordinario, di altri eventi che di per sè potrebbero giustificare una astensione dal lavoro, non determina interruzione nel congedo straordinario. In caso di malattia o maternità è però fatta salva una diversa esplicita volontà da parte del lavoratore o della lavoratrice volta ad interrompere la fruizione del congedo straordinario, interruzione che può comportare o meno, secondo le regole consuete, l'erogazione di indennità a carico dell'INPS; in tal caso la possibilità di godimento, in momento successivo, del residuo del congedo straordinario suddetto, è naturalmente subordinata alla presentazione di nuova domanda (v. par. 4).
A proposito della indennizzabilità o meno dell'evento di malattia o di maternità che consente l'interruzione del congedo straordinario si sottolinea in particolare che, considerato che la fruizione del congedo straordinario comporta la sospensione del rapporto di lavoro, l'indennità è riconoscibile solo se non sono trascorsi più di 60 giorni dall'inizio della sospensione (in linea di massima coincidente, come è noto, con l'ultima prestazione lavorativa)".
Pertanto, se il lavoratore chiede di interrompere il congedo prima della data prevista per riprendere il rapporto di lavoro, deve formulare una istanza motivata e documentata, eventualmente anche con autocertificazione, al Dirigente Scolastico, il quale valuterà la domanda, svolgendo una regolare attività istruttoria, esattamente come si fa quando il congedo viene richiesto.
Se i motivi documentati rientrano tra quelli previsti dalla vigente normativa vigente, il congedo viene interrotto e il rapporto di lavoro sospeso può essere riattivato.
Tra i motivi legittimi che il lavoratore può addurre per l'interruzione del congedo straordinario non vi è l'aver trovato una badante cui affidare la cura del familiare disabile.

Il ricorso a una o più badanti regolarmente contrattualizzate cui affidare l'assistenza del disabile h24 non è considerata dalla norma equivalente al ricovero a tempo pieno (cioè 24/24 h) in una struttura sanitaria. Al contrario, non è prevista alcuna incompatibilità tra la presenza in casa di una badante che possa assistere il disabile e il congedo straordinario 104.

A tal proposito, la circolare INPS n°112 del 2007 precisa: "per assistenza continuativa ed esclusiva al disabile, non deve intendersi necessariamente la cura giornaliera, purché essa sia prestata con i caratteri della sistematicità e dell'adeguatezza rispetto alle concrete esigenze del portatore di handicap".

La sentenza n°27232/14 del 22/12/2014 della Corte di Cassazione, ribadendo quanto già affermato dalla stessa Corte in precedenza (V. Cass. 20-7-2004 n°13481), ha poi affermato che la presenza in famiglia di altra persona che sia tenuta o che possa provvedere all'assistenza del parente (quale una badante) non esclude di per sé il diritto ai permessi mensili retribuiti, non potendo in tal modo frustrarsi lo scopo perseguito dalla legge ed essendo presumibile che, essendo il lavoratore impegnato con il lavoro, all'assistenza del parente provveda altra persona, mentre è senz'altro ragionevole che quest'ultima possa fruire di alcuni giorni di libertà, in coincidenza con la fruizione dei tre giorni di permesso del lavoratore (v. Cass. 16-5-2003 n°7701, Cass. 27-9-2012 n° 16460).

La Corte ha evidenziato, in particolare, che deve interpretarsi in senso elastico anche il requisito della continuità, essendo evidente che, in ragione del lavoro espletato, dal lavoratore ed in funzione della assistenza al parente, ben può esservi una continuità non giornaliera (ad esempio settimanale) meritevole di tutela.

Quindi, il ruolo della badante rientra in una organizzazione domestica del sostegno al disabile che non può essere equiparata al ricovero a tempo pieno e che, quindi, non comporta il venir meno del diritto al congedo straordinario, dunque, non rientra tra i motivi che possono giustificare l'interruzione.

Normativa di riferimento

Art. 42 del Dlgs 151/2001
Circolare INPS n°64 del 2001
Circolare INDPAP n° 31 del 2004
Circolare INPS n°112 del 2007
Circolare INPS n°28 del 2012
Circolare INPS n°32 del 06/03/2012

La Dirigente Scolastica
Dott.ssa Antonella Mongiardo
Firma autografa sostituita a mezzo stampa ex art.3, c.2 del D.Lgs 39/93