



COMANDO DEL CORPO FORESTALE

SERVIZIO 1

GESTIONE GIURIDICA

comando.corpo.forestale@certmail.regione.sicilia.it

Prot. n. 151367

Allegati: n. 1

Palermo, li 17/12/2024

Aree, Servizi
UO di Staff e Unità Operative
del Comando del Corpo Forestale
Loro sedi

E, per loro tramite

A tutto il personale

Oggetto: Congedo straordinario per l'assistenza alla persona con disabilità, con necessità di sostegno elevato o molto elevato, di cui all'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 2001 s.m.i.. Modalità applicative e chiarimenti.

Nell'esercizio del proprio potere organizzativo e gestionale proprio di questa amministrazione, con la presente si vuole dettare una disciplina unitaria delle istanze di congedo straordinario ex art.42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 2001 che pervengono a questo Comando, che risponda ai criteri di economicità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, propri del principio del buon andamento della pubblica amministrazione, fornendo altresì indicazioni interpretative omogenee in linea con le novità di cui al d.lgs. n. 105 del 2022 oltre che con le circolari esplicative dell'Inps e le recenti pronunce della Suprema Corte.

Com'è noto, l'istituto rientra nel più ampio *genus* del congedo di cui all'art. 4, comma 2, della legge n. 53 del 2000, ai sensi del quale i “*dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni*”.

Prima ancora di passare in rassegna gli aspetti caratterizzanti il beneficio *de quo*, giova preliminarmente fissare le modalità operative afferenti la fruizione dello stesso.

Modalità applicative

Com'è noto, a seguito delle modifiche introdotte con il d.lgs. n. 105/2022, il termine per la conclusione del procedimento amministrativo di autorizzazione del congedo straordinario ex art. 42, c. 5 D.lgs. 151/2001 nell'interesse dell'istante è stato abbreviato a trenta giorni dalla ricezione della richiesta. Ciò posto, si rassegna preliminarmente che il dipendente legittimato alla richiesta del beneficio, presenterà la propria istanza anticipatamente al Servizio 1 Gestione Giuridica di questo

CFRS per il tramite del proprio Servizio, Area o IRF di appartenenza, utilizzando l'apposito modello (allegato 1).

Il Servizio 1, destinatario delle istanze, è tenuto a verificare l'adeguatezza e la correttezza della documentazione presentata a corredo dell'istanza e nella ricorrenza dei presupposti *ex lege* previsti, provvederà ad autorizzare il beneficio richiesto con un unico provvedimento che dispiegherà la sua efficacia per la durata di un anno solare (dal 1 gennaio al 31 dicembre).

Fatta salva l'ipotesi in cui il dipendente avrà optato per la fruizione in unica soluzione per i due anni consecutivi, laddove il dipendente intenda fruire del congedo a giorni, ai fini della concreta fruizione del beneficio in oggetto, ciascun dipendente avrà cura di presentare le singole istanze di volta in volta al Dirigente della struttura intermedia in cui il medesimo risulta incardinato.

Il Dirigente della struttura intermedia, sarà tenuto a comunicare le giornate e/o i periodi fruiti da ciascun dipendente, al Servizio 2 "Gestione economica" di questo Comando, avendo cura di menzionare il provvedimento autorizzatorio. (Allegato 2).

Sarà cura del Dirigente della struttura, vigilare sulla contezza del beneficio concesso e fruito dal dipendente, comunicando al Servizio 1 di questo Comando, entro e non oltre il 31 gennaio dell'anno successivo, il *quantum* complessivo in termini di giornate fruito dal dipendente nell'anno precedente (allegato 3).

Il dipendente ha l'obbligo di comunicare tempestivamente le modifiche o cessazioni della situazione di fatto o di diritto condizionanti la permanenza della titolarità del beneficio, al Servizio 1 per il tramite dell'Ufficio di appartenenza, il quale provvederà al consequenziale aggiornamento.

Requisiti per la concessione del beneficio

Tanto precisato sul piano delle modalità applicative, relativamente ai requisiti per la concessione del beneficio, si rassegnano i chiarimenti che seguono.

Con riferimento ai soggetti legittimati al beneficio, com'è noto, è stata ampliata la platea dei soggetti aventi diritto al beneficio, nell'ambito di un preciso ordine di priorità tra coloro che assistono i familiari con disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104 del 1992.

Nello specifico, 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 con disabilità, con necessità di sostegno elevato o molto elevato;
- 2. il padre o la madre**, anche adottivi o affidatari, della persona con disabilità, con necessità di sostegno elevato o molto elevato, 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 con disabilità, con necessità di sostegno elevato o molto elevato, 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, anche adottivi o affidatari, del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- 4. uno dei "fratelli o sorelle conviventi"** della persona con disabilità, con necessità di sostegno elevato o molto elevato 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, anche adottivi o affidatari, 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 con disabilità, con necessità di sostegno elevato o molto elevato 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, anche adottivi o affidatari, i “figli conviventi” e i “fratelli o sorelle conviventi” siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

L’ordine dei possibili beneficiari, espressamente previsto dall’art. 42 del D. Lgs. n. 151/2001, così come le condizioni per le quali è possibile la degradazione in favore del legittimato successivo, sono tassativi e ricorrono esclusivamente in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del soggetto avente priorità a fruire del beneficio.

Conseguentemente, non possono essere accolte dichiarazioni di rinuncia da parte del soggetto legittimato secondo l’ordine di priorità al fine di consentire il subentro del soggetto successivo, né possono farsi valere situazioni di fatto o di diritto non menzionate dalla norma.

Più precisamente, per “mancanza” deve intendersi non solo la situazione di assenza naturale e giuridica (ad esempio, celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall’Autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale il divorzio, la separazione legale o l’abbandono. (circolare INPS n. 159 del 15/11/2013)

Con riguardo alle “patologie invalidanti”, come chiarito dal Dipartimento della Funzione Pubblica del Ministero dell’Interno (circolare n. 13 del 06/12/2010) deve farsi riferimento, esclusivamente, a quelle espressamente indicate negli articoli 2, comma 1, lett. d), e 3 del decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278 “Regolamento recante disposizioni di attuazione dell’articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53 concernente congedi per eventi e cause particolari”.

La durata del congedo

Con riferimento alla durata del beneficio, l’art. 42, comma 5 bis, del d.lgs. n. 151 del 2001 stabilisce che il congedo straordinario “non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona con disabilità e nell’arco della vita lavorativa”.

Il *quantum* complessivo a disposizione di ciascun dipendente è di due anni nell’arco della vita lavorativa, a prescindere dalla causa specifica per cui il congedo è fruito. Pertanto, utilizzati i due anni, ad esempio, per il congedo ex art. 42, commi 5 ss., il dipendente avrà esaurito anche il limite individuale del congedo per “gravi e documentati motivi familiari” di cui all’art. 4, c. 2 della legge n. 53/2000 (c.d. congedo straordinario non retribuito).

La disposizione richiamata, infatti, va intesa nel senso che ciascuna della persona con disabilità, con necessità di sostegno elevato o molto elevato ha diritto a ricevere due anni complessivi (730 giorni) di assistenza a titolo di congedo straordinario (in via continuativa o frazionata) da parte dei familiari individuati dalla legge. Pertanto, in caso di fruizione frazionata del congedo in questione, ai fini del conteggio del periodo massimo di due anni, l’anno si assume per la durata convenzionale di 365 giorni (Circolare INPS n. 64 del 15/03/2001, punti 4 e 7 ultimo capoverso).

Il limite temporale va riferito alla persona con disabilità, conseguentemente, il computo avviene secondo un criterio cumulativo tra tutti gli aventi titolo, fermo restando che l’interessato non può essere assistito contemporaneamente da più familiari lavoratori.

Ciascun familiare lavoratore che provvede all’assistenza può fruire, nell’arco della propria vita lavorativa, di un periodo massimo di due anni di congedo, indipendentemente dal numero di persone con disabilità da assistere. Dunque, “non è mai possibile per lo stesso lavoratore fruire del “raddoppio” del congedo in quanto il limite dei due anni è da considerarsi sia per ogni persona disabile, che per ogni richiedente” .¹

Con specifico riferimento al conteggio dei giorni di fruizione del beneficio giova richiamare il parere reso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri D.F.P. dell’08/10/2021, secondo cui, se il congedo straordinario viene fruito in modalità continuativa o frazionata, i giorni festivi o non

¹ Sentenza C.G.A., Sez. Giur., 21/10/2021, n. 894. In tal senso circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n. 1/2012 ed il Portale dell’INPS sezione “Indennità per congedi straordinari - assistenza familiari disabili”.

lavorativi, ricadenti nel periodo di fruizione, vengono computati come giorni di congedo straordinario. Se, invece, al congedo fa seguito la ripresa del servizio, gli stessi giorni vanno esclusi dal computo. Lo stesso effetto si verifica nel caso in cui il dipendente non rientri in ufficio per motivi di malattia propria o del figlio. Pertanto, se nel giorno programmato di ripresa dell'attività lavorativa viene certificata un'assenza per malattia, il sabato e la domenica precedenti all'assenza non dovranno essere conteggiati nel computo dei giorni fruiti per congedo straordinario.

Si rappresenta che il congedo straordinario di cui al comma 5-ter dell'articolo 42 del decreto legislativo n. 151/2001 fruito in modo frazionato, può essere interrotto per malattia propria e/o del figlio e per la fruizione del congedo ex lege 104.

Ai sensi dell'art. 42 comma quinquies del D.lgs 151/2001, durante la fruizione del congedo retribuito ininterrotto non maturano ferie, tredicesima mensilità e trattamento di fine rapporto. Mentre nel caso di fruizione frazionata del congedo straordinario, il lavoratore maturerà i giorni di ferie in base all'effettivo lavoro prestato. Sarà cura pertanto del Dirigente della struttura intermedia determinare di volta in volta i giorni di ferie effettivamente spettanti al lavoratore secondo un calcolo di proporzionalità.

Giova precisare che la eventuale fruizione dei giorni di ferie in prosecuzione del beneficio in parola, dovrà essere oggetto di una preventiva programmazione con l'ufficio di appartenenza.

Ciò posto, sarebbe auspicabile una programmazione dei permessi e dei congedi, idonea a conciliare le esigenze di funzionalità e di organizzazione dell'attività amministrativa con quelle private e personali del lavoratore, in modo da garantire in via prioritaria il diritto alla salute e all'assistenza della persona con disabilità.

La convivenza con la persona con disabilità, con necessità di sostegno elevato o molto elevato

Altra novità introdotta dal su citato D.lgs. n. 105 del 2022, è quella concernente la figura del convivente di fatto tra i soggetti individuati prioritariamente ai fini della concessione del congedo, in via alternativa e al pari del coniuge e della parte dell'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della citata legge n. 76/2016.

Al riguardo si precisa che mentre l'unione civile può essere costituita solo tra persone dello stesso sesso, la convivenza di fatto può essere costituita sia da persone dello stesso sesso che da persone di sesso diverso.

La definizione di convivente di fatto è quella di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016 in base al quale "si intendono per «conviventi di fatto» due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile" e accertata ai sensi del successivo comma 37 del medesimo articolo. Quest'ultimo comma prevede che, ferma restando la sussistenza dei presupposti di cui al precedente comma 36, per l'accertamento della stabile convivenza deve farsi riferimento agli atti di unione civile registrati nell'archivio dello stato civile.

Poiché in entrambi i casi si tratta di informazioni possedute da altra pubblica Amministrazione, ai fini della concessione del diritto sarà sufficiente la dichiarazione del richiedente nella domanda di essere coniuge/parte di unione civile/convivente di fatto ai sensi della normativa vigente. Sarà cura dell'operatore della Struttura territorialmente competente provvedere ai controlli delle dichiarazioni sostitutive di certificazioni ai sensi dell'articolo 46 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445. Inoltre, qualora tra i requisiti per il riconoscimento del diritto sia prevista la convivenza con il soggetto con disabilità, la stessa potrà essere instaurata anche successivamente alla presentazione della domanda di congedo straordinario. La convivenza instaurata successivamente alla presentazione della domanda di congedo straordinario deve essere, comunque, garantita per tutta la fruizione del congedo. In siffatte ipotesi, il richiedente è tenuto a dichiarare nella domanda che provvederà a instaurare la convivenza con la persona disabile in situazione di gravità entro l'inizio del periodo di congedo richiesto e a conservarla per tutta la durata dello stesso.

Documentazione da allegare al decreto

Si indica di seguito la documentazione che necessariamente deve essere allegata al decreto, fatte salve eventuali integrazioni documentali richieste dalla specifica situazione:

- verbale della commissione medica integrata ASL/INPS, in originale o in copia conforme all'originale, dal quale si evinca il riconoscimento persona con necessità di sostegno intensivo ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n. 104/1992;
- domanda amministrativa completa dei dati anagrafici del richiedente e della persona con necessità di sostegno intensivo, nonché del periodo di congedo straordinario del quale si intende fruire ai sensi dell'art. 42 del D. Lgs. n. 151/2001;
- indicazione degli eventuali periodi di congedo già fruiti dal dipendente;
- dichiarazione resa ai sensi degli artt. 46 e 47 (con le modalità di cui all'art. 38) del DPR n. 445/2000, corredata di copia fotostatica di un documento di identità del richiedente, che attesti:
 - ✓ il grado di parentela con la persona con necessità di sostegno elevato o molto elevato, specificando, in caso di degradazione dell'ordine di priorità stabilito dalla norma, che i soggetti prima legittimati alla fruizione del congedo siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti (in quest'ultimo caso occorre produrre idonea certificazione medica);
 - ✓ la convivenza con persona con necessità di sostegno intensivo (requisito non richiesto nel caso in cui il richiedente sia il genitore);
 - ✓ che la persona con necessità di sostegno elevato o molto elevato non sia ricoverato a tempo pieno, salvo che in tal caso sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza;
 - ✓ che durante il periodo di congedo richiesto per assistere il figlio, l'altro genitore non fruisca del medesimo congedo, nonché di permessi orari o giornalieri di cui all' art. 33, commi 2 e 3, della legge 104/92;
 - ✓ che il congedo fruito non abbia superato la durata complessiva di due anni per ciascuna persona con disabilità e nell'arco della vita lavorativa del richiedente.

Il trattamento giuridico ed economico del congedo straordinario

Con riferimento al trattamento economico giuridico, l'art. 42, comma 5 ter, del d.lgs. n. 151 del 2001, prevede il diritto del richiedente "a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa [...]". Mentre il successivo comma 5 quinquies aggiunge che "Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto". La legge, nel parametrare la misura dell'indennità all'ultima retribuzione, riferita al periodo lavorato, la circoscrive ai soli compensi fissi e continuativi, escludendo, quindi, gli elementi variabili come quelli collegati alla presenza.²

Fruizione del congedo straordinario e dei permessi ex art. 33, comma 3, legge n. 104/1992

L'Inps con il Messaggio n. 4143 del 22-11-2023, ha precisato, che il congedo straordinario, eccezion fatta per i genitori, non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa della persona con necessità di sostegno intensivo, tuttavia è invece possibile autorizzare sia la fruizione del predetto congedo che la fruizione dei permessi di cui all'articolo 33 della legge n.

² Messaggio dell'INPS n. 30 del 04-01-2024, che nel richiamare la circolare n. 32 del 06/03/2012 - paragrafo 3.4, precisa che "l'indennità, pertanto, è corrisposta nella misura dell'ultima retribuzione percepita e cioè quella dell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione [...] i periodi di congedo straordinario non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima e trattamento di fine rapporto, ma, essendo coperti da contribuzione figurativa, sono validi ai fini del calcolo dell'anzianità assicurativa"

104/1992 a più lavoratori per l'assistenza alla stessa della persona con necessità di sostegno intensivo, alternativamente e purché non negli stessi giorni. Conseguentemente, può essere accolta una domanda di congedo straordinario relativa a periodi per i quali risultino già rilasciate autorizzazioni per la fruizione di tre giorni di permesso mensili di cui all'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992, o del prolungamento del congedo parentale (art. 33 del decreto legislativo n. 151/2001) o delle ore di permesso alternative al prolungamento (art. 33, comma 2, della legge n. 104/1992 e art. 42, comma 1, del decreto legislativo n. 151/2001) per assistere la stessa persona con disabilità, con necessità di sostegno elevato o molto elevato. Allo stesso modo, per i mesi in cui risultino già autorizzati periodi di congedo straordinario, potranno essere autorizzate domande per fruire di tre giorni di permesso mensile/prolungamento del congedo parentale oppure di ore di permesso alternative al prolungamento del congedo parentale presentate da altri referenti, per assistere la stessa persona con disabilità, con necessità di sostegno elevato o molto elevato.

Si precisa, altresì, che, durante il periodo di fruizione del beneficio, lo svolgimento di eventuali attività diverse da quelle assistenziali è permessa a colui che presta assistenza solo a certe condizioni. Come chiarito dalla giurisprudenza, infatti, l'ammissibilità di "spazi temporali adeguati" da destinare alla cura di interessi personali e familiari, nonché al recupero psico-fisico, è consentito purché si tratti di tempi idonei a garantire un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nei confronti della persona con disabilità.³

I dirigenti di Aree, Servizi, UO di Staff e Unità Operative del Comando del Corpo Forestale, destinatari della presente, sono tenuti ad assicurare la più ampia diffusione della presente circolare al personale, avendo cura, all'atto dell'acquisizione delle istanze, di verificare l'adeguatezza e completezza della documentazione presentata dal dipendente.

La presente, avrà efficacia con decorrenza dal 1° gennaio 2025.

F.TO Il Collaboratore
Rosalba Lo Nardo

F.TO Il Dirigente Servizio 1 *ad interim*
Margherita Venezia

F.TO Il Dirigente Generale
Giuseppe Battaglia

³ Cass. Civ. Sez. Lav. Sent. 2017 n. 29062; Cass. Civ. Sez. Lav. Sent. 2019 n. 19580; Cass. Civ. Sez. Lav. Ord. 2024 n. 12679.