



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

Ufficio IV - Stato Giuridico

Alle Direzioni Centrali del Dipartimento

Alle Direzioni Regionali e Interregionali VV.F.

Ai Comandi dei Vigili del Fuoco

Agli Uffici di diretta collaborazione del Capo
Dipartimento e del Capo del Corpo Nazionale VV.F.

OGGETTO: Congedo straordinario per l'assistenza alla persona disabile in situazione di gravità di cui all'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 2001.
Chiarimenti e disposizioni applicative.

Con la presente circolare, nell'ottica di uniformare la trattazione delle istanze di congedo straordinario ai sensi dell'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 2001 recante il "*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*", anche a seguito delle importanti novità normative e giurisprudenziali nonché dei quesiti posti da alcuni Comandi, si forniscono i seguenti chiarimenti.

Detto istituto rientra nel *genus* più ampio 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*".

Come precisato dal Dipartimento della Funzione Pubblica con circolare n. 1 del 03/02/2012, il "*contatore*" complessivo a disposizione di ciascun dipendente è comunque quello di due anni nell'arco della vita lavorativa, a prescindere dalla causa specifica per cui il congedo è fruito. Si chiarisce, così, che 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).

A seguito delle modifiche introdotte con il d.lgs. n. 105/2022 è stato fissato un nuovo termine di conclusione del procedimento amministrativo di autorizzazione del congedo straordinario ex art. 42, c. 5 D.lgs. 151/2001 che, nell'interesse dell'istante, è stato abbreviato a trenta giorni dalla ricezione della richiesta ed è stata ampliata la platea dei soggetti aventi diritto al beneficio, nell'ambito di un preciso ordine di priorità tra coloro che assistono familiari affetti da disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104 del 1992.

L'elenco dei soggetti legittimati è stato, dunque, esteso al convivente di fatto di cui all'art. 1, comma 36, della legge n. 76 del 2016, in tal modo equiparato al coniuge e alla parte dell'unione civile.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

Requisiti per la concessione del beneficio.

Il rispetto dell'ordine di priorità

Possono fruire del congedo straordinario i soggetti sottoelencati, secondo il seguente ordine di priorità:

1. il coniuge/unito civilmente¹/convivente di fatto² della persona disabile in situazione di gravità con questa convivente;
2. il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità;
3. uno dei figli della persona disabile in situazione di gravità con questa convivente;
4. uno dei fratelli o delle sorelle della persona disabile in situazione di gravità con questa convivente;
5. un parente o un affine entro il terzo grado della persona disabile in situazione di gravità con questa convivente.

Il predetto ordine dei possibili beneficiari indicato dalla legge non è derogabile, atteso che le condizioni per le quali è ammesso lo scorrimento in favore del legittimato di ordine successivo sono tassative e coincidono con la mancanza, il decesso o la presenza di patologie invalidanti del soggetto avente priorità a fruire del beneficio.

Pertanto, 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 norma³.

Più nel dettaglio, 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'abbandono⁴.

Con riguardo alle "patologie invalidanti", come chiarito dal Dipartimento della Funzione Pubblica⁵, 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

¹ Per "unione civile" si intende quella costituita solo tra persone dello stesso sesso, ai sensi del comma 3, art. 1 della legge 76/2016, per cui dovrà farsi riferimento agli atti di unione civile registrati nell'archivio dello stato civile.

² Per "convivenza di fatto" si intende quella costituita tra persone sia dello stesso sia di diverso sesso ai sensi del comma 36, dell'art. 1, della legge n. 76 del 2016 in base al quale «per convivenza di fatto si intendono 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 unione civile». **La convivenza di fatto deve risultare da apposita dichiarazione anagrafica resa ai sensi dell'art. 13 comma 1 lett. b) del Regolamento anagrafico approvato con D.P.R. n. 223 /1989.**

³ In tale senso si veda la circolare n. 1/2012 del Dipartimento della Funzione Pubblica, nella quale è specificato che non può valere come causa di scorrimento la circostanza che il coniuge convivente sia un lavoratore autonomo o un imprenditore.

⁴ Cfr. circolare n. 159 del 15/11/2013 dell'INPS.

⁵ Cfr. circolare n. 13 del 06/12/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53 concernente congedi per eventi e cause particolari”.

La convivenza con la persona disabile in situazione di gravità

Ai fini dell'accoglimento della richiesta è necessaria, **tranne nel caso dei genitori, anche adottivi o affidatari**, la sussistenza del requisito della “convivenza” intesa come “coabitazione” tra il lavoratore che presta assistenza ed il disabile grave, la quale potrà essere instaurata anche successivamente alla richiesta di congedo; in tale ipotesi il richiedente è tenuto a dichiarare nella domanda, sotto propria responsabilità, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445 del 2000, che provvederà ad instaurare la convivenza con la persona disabile in situazione di gravità entro l'inizio del periodo di congedo richiesto ed a mantenerla per tutta la durata dello stesso.

La convivenza va provata mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione, resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del richiamato D.P.R. n. 445 del 2000, che attesti la concomitanza della **residenza anagrafica** e della **convivenza intesa come coabitazione** (art. 4 D.P.R. n. 223 del 1989).

Il requisito della convivenza si ritiene sussistente anche nel caso in cui la dimora abituale del richiedente e quella del soggetto disabile siano fissate nel medesimo stabile, ma non nello stesso interno (appartamenti distinti presso lo stesso numero civico)⁶.

Qualora invece il lavoratore che presta assistenza ed il disabile siano residenti in comuni diversi, tale requisito può ritenersi soddisfatto anche attestando la dimora temporanea presso l'abitazione del disabile, mediante **l'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea** di cui all'art. 32 del D.P.R. n. 223 del 1989⁷.

La durata del congedo.

Con riguardo alla durata, 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 portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa*”.

Tale disposizione va intesa nel senso che:

- **ciascuna persona disabile** in situazione di gravità 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. Il limite temporale va riferito alla persona disabile e, 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 disabili da assistere. Dunque, “*non è mai possibile per lo stesso lavoratore fruire del “raddoppio” del*

⁶ Cfr. la circolare n. 3884 del 18/02/2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

⁷ Cfr. la circolare n. 1/2012 del Dipartimento della Funzione Pubblica.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

*congedo in quanto il limite dei due anni è da considerarsi sia per ogni persona disabile, che per ogni richiedente*⁸.

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

Per effetto della modifica apportata dal d.lgs. n. 105 del 2022 all'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 e del venir meno della figura del "referente unico dell'assistenza", mentre resta ferma la regola in base alla quale il congedo straordinario non può essere concesso a più di un lavoratore (ad eccezione dei genitori) per assistere la stessa persona con disabilità grave, diventa possibile autorizzare sia la fruizione del predetto congedo, che la fruizione dei permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 a più lavoratori per l'assistenza allo stesso soggetto con disabilità grave, alternativamente e purché **non negli stessi giorni** come peraltro confermato sia dall'INPS⁹ che dal Dipartimento della Funzione Pubblica¹⁰.

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 del disabile¹¹.

Ove il congedo venga utilizzato in modalità frazionata, i giorni festivi, i sabati e le domeniche non vengono conteggiati solo qualora vi sia un'effettiva ripresa del lavoro tra un periodo e l'altro di assistenza¹².

Il trattamento giuridico ed economico del congedo straordinario.

⁸ C.G.A., Sez. Giur., 21/10/2021, n. 894. (In tale senso si veda anche la circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n. 1/2012 ed il Portale dell'INPS sezione "Indennità per congedi straordinari - assistenza familiari disabili").

⁹ Cfr. Messaggio dell'INPS n. 4143 del 22-11-2023: "Pertanto, fermo restando che il congedo straordinario non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona con disabilità grave, è invece possibile autorizzare sia la fruizione del predetto congedo che la fruizione dei permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 a più lavoratori per l'assistenza allo stesso soggetto con disabilità grave, 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'art. 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 disabile in situazione di gravità."

¹⁰ Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota n. 25492 del 11/04/2024, ha chiarito che "potrebbe ammettersi la fruizione, nello stesso periodo, del congedo e dei permessi da parte di familiari diversi che assistono il medesimo congiunto, purché ricadenti in giornate diverse e nel rispetto dei termini legali previsti ovvero tre giorni al mese e/o due anni per ciascun assistito. [...] Pertanto, nell'ambito dei beneficiari dei permessi per il medesimo assistito, può ammettersi che, nello stesso periodo ovvero nell'arco dello stesso mese ma in giornate diverse, l'uno richieda il congedo verosimilmente in modalità frazionata e l'altro fruisca dei permessi".

¹¹ Cass. Civ. Sez. Lav. Sent. 2017 n. 29062; Cass. Civ. Sez. Lav. Sent. 2019 n. 19580; Cass. Civ. Sez. Lav. Ord. 2024 n. 12679.

¹² Portale dell'INPS, sezione "Indennità per congedi straordinari (assistenza familiari disabili)".



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

L'art. 42, comma 5 *ter*, del d.lgs. n. 151 del 2001, per quanto concerne il trattamento economico-giuridico, indica 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 *quinqies* 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 presenza¹³.

Tanto premesso, al fine di supportare l'attività degli uffici di questa Direzione nella trattazione delle istanze ex art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151/2001, è stato predisposto l'unito modello di domanda (**Al. 1**), da considerarsi come modalità esclusiva di presentazione dell'istanza nel quale dovranno essere inserite tutte le informazioni richieste.

I Comandi e le Direzioni in indirizzo sono pregati di 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.

IL DIRETTORE CENTRALE
Volpe

Il Dirigente
Cosco

¹³ 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*”.