

**All'Ufficio/Dirigente**

**RICHIESTA CONGEDO RETRIBUITO CON INDENNITA' PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI  
DI FAMIGLIA PER ASSISTENZA AL CONIUGE**

**(ai sensi dell'art. 42, comma 5, del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e s. m. i.)**

Il/La sottoscritto/a \_\_\_\_\_ in servizio presso il Dip.to  
\_\_\_\_\_ - Struttura livello dirigenziale generale -  
\_\_\_\_\_ - Ufficio \_\_\_\_\_ appartenente all' area \_\_\_\_\_ fascia  
retributiva F\_\_\_\_\_, tel. n. \_\_\_\_\_, residente a \_\_\_\_\_  
in via \_\_\_\_\_, n. \_\_\_\_\_,

con rapporto di lavoro a tempo pieno;

con rapporto di lavoro a tempo parziale al \_\_\_\_\_%, con articolazione  orizzontale  verticale  mista

**chiede**

di poter usufruire del congedo retribuito ai sensi dell'art. 42, comma 5, del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni ed integrazioni, nei seguenti periodi:

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_; dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_; dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_;  
dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_; dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_; dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_;  
dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_; dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_; dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_;

per assistere il proprio **coniuge** Sig./ra \_\_\_\_\_ residente a  
\_\_\_\_\_ in via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_.

A tal fine, a conoscenza delle sanzioni penali previste dall' art. 76 del D.P.R. n. 445/2000 in caso di dichiarazioni mendaci

**dichiara**

di essere convivente con il coniuge da assistere;

di aver assunto, per i periodi richiesti, la dimora temporanea presso la residenza dell'assistito/a in quanto è iscritto/a nello schedario della popolazione temporanea del comune di residenza del proprio coniuge, ai sensi dell' art. 32 del D.P.R. 30 maggio 1989, n. 223;

che il proprio coniuge ha assunto, per i periodi richiesti, la dimora temporanea presso la residenza del/la sottoscritto/a in quanto è iscritto/a nello schedario della popolazione temporanea del comune di residenza del/la sottoscritto/a, ai sensi dell' art. 32 del D.P.R. 30 maggio 1989, n. 223;

1. che il coniuge da assistere è stato riconosciuto in condizione di handicap grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992 e successive modificazioni ed integrazioni e che sono state già riconosciute al/la sottoscritto/a le agevolazioni di cui all' art. 33, comma 3, della stessa legge, con nota n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_;

2. che nei su indicati periodi nessun altro familiare dell'assistito/a fruisce del medesimo congedo retribuito;

3. che ha lavorato come dipendente, dal 28 marzo 2000 in poi, presso le seguenti altre amm.ni/enti/aziende:

A) \_\_\_\_\_ con sede a \_\_\_\_\_ in via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_, dove:

**per il coniuge.**  ha già fruito di n. \_\_\_\_\_ giorni di congedo retribuito  **non** ha fruito di alcun giorno di congedo retribuito; del congedo **non** retribuito per gravi e documentati motivi familiari (art. 4, comma 2, legge 8 marzo 2000, n. 53)  ne ha già fruito per n. \_\_\_\_\_ giorni  **non** ne ha fruito;

**per gli altri familiari** (indicare relazione di parentela e cognome e nome) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ ha già fruito di n. \_\_\_\_\_ giorni di congedo retribuito  **non** ha fruito di alcun giorno di congedo retribuito; del congedo **non** retribuito per gravi e documentati motivi familiari (art. 4, comma 2, legge 8 marzo 2000, n. 53)  ne ha già fruito per n. \_\_\_\_\_ giorni  **non** ne ha fruito;

B) \_\_\_\_\_ con sede a \_\_\_\_\_ in via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_, dove:

**per il coniuge.**  ha già fruito di n. \_\_\_\_\_ giorni di congedo retribuito  **non** ha fruito di alcun giorno di congedo retribuito; del congedo **non** retribuito per gravi e documentati motivi familiari (art. 4, comma 2, legge 8 marzo 2000, n. 53)  ne ha già fruito per n. \_\_\_\_\_ giorni  **non** ne ha fruito;

**per gli altri familiari** (indicare relazione di parentela e cognome e nome) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ ha già fruito di n. \_\_\_\_\_ giorni di congedo retribuito  **non** ha fruito di alcun giorno di congedo retribuito; del congedo **non** retribuito per gravi e documentati motivi familiari (art. 4, comma 2, legge 8 marzo 2000, n. 53)  ne ha già fruito per n. \_\_\_\_\_ giorni  **non** ne ha fruito;

4. che per assistere il proprio coniuge:

**nessun altro soggetto** ha fruito del predetto congedo retribuito e del congedo **non** retribuito per gravi e documentati motivi familiari (art. 4, comma 2, legge 8 marzo 2000, n. 53)

**hanno già fruito** del predetto congedo retribuito e del congedo **non** retribuito per gravi e documentati motivi familiari (art. 4, comma 2, legge 8 marzo 2000, n. 53) i seguenti soggetti:

- **altri familiari:**

a) \_\_\_\_\_ dipendente presso  
(relazione di parentela) \_\_\_\_\_ (cognome e nome)  
\_\_\_\_\_ con sede a \_\_\_\_\_ in via \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_, per un totale di n. \_\_\_\_\_ giorni di congedo retribuito e **non** retribuito;

b) \_\_\_\_\_ dipendente presso  
(relazione di parentela) \_\_\_\_\_ (cognome e nome)  
\_\_\_\_\_ con sede a \_\_\_\_\_ in via \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_, per un totale di n. \_\_\_\_\_ giorni di congedo retribuito e **non** retribuito;

- **tutore:**

c) \_\_\_\_\_ dipendente presso  
(cognome e nome)  
\_\_\_\_\_ con sede a \_\_\_\_\_ in via \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_, per un totale di n. \_\_\_\_\_ giorni di congedo retribuito e **non** retribuito;

5. che il soggetto disabile: \_\_\_\_\_

- non è ricoverato a tempo pieno presso strutture ospedaliere o comunque strutture pubbliche o private che assicurano assistenza sanitaria;
  - è ricoverato in stato vegetativo persistente e/o in situazione terminale (**allegare certificazione**);
  - è ricoverato a tempo pieno presso strutture ospedaliere o comunque strutture pubbliche o private che assicurano assistenza sanitaria, ma i sanitari hanno richiesto la presenza del/la sottoscritto/a (**allegare certificazione**);
  - è ricoverato a tempo pieno presso strutture ospedaliere o comunque strutture pubbliche o private che assicurano assistenza sanitaria, ma deve recarsi al di fuori della struttura sanitaria per effettuare prestazioni specialistiche (**allegare documentazione**);
6. di impegnarsi a comunicare qualsiasi variazione della situazione di fatto e di diritto dichiarata nel presente modulo, di essere altresì consapevole che l'Amministrazione è tenuta a controllare la veridicità delle autocertificazioni e che, in caso di dichiarazioni mendaci, potrà subire un procedimento penale e decadere da eventuali benefici ottenuti;
7. di essere informato/a, ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 196/03 che i dati personali raccolti saranno trattati, anche con strumenti informatici, esclusivamente nell'ambito del procedimento per il quale la presente dichiarazione viene resa.

**Allega documentazione se già non in possesso dell'amministrazione.**

\_\_\_\_\_, li \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Firma per esteso e leggibile del dichiarante)

**Visto del Dirigente**

\_\_\_\_\_

**NOTE INFORMATIVE (da non allegare alla domanda)**

- DIMORA TEMPORANEA - Ai sensi dell' art. 32, comma 4, del DPR n. 223/1989, il Comune presso il quale si è assunta la dimora temporanea effettuerà periodicamente, almeno una volta l'anno, la revisione dello schedario della popolazione temporanea allo scopo di eliminare le schede relative a persone non più dimoranti temporaneamente nel Comune:
  - a) perché se ne sono allontanate o sono decedute;
  - b) perché vi hanno stabilito la dimora abituale.
  
- CALCOLO DEI GIORNI - Il congedo fruito in modalità continuativa include tutti i giorni feriali, festivi, i sabati e le domeniche ricadenti all'interno di esso;
 

In caso di fruizione in modalità frazionata, affinché non vengano computati nel periodo di congedo i giorni festivi, le domeniche e i sabati, è necessario che si verifichi l'effettiva ripresa del lavoro al termine del periodo di congedo richiesto. Tali giornate non saranno conteggiate nel caso in cui la domanda di congedo sia stata presentata dal lunedì al venerdì, se il lunedì successivo si verifica la ripresa dell'attività ovvero anche un'assenza per malattia del dipendente o per malattia del figlio.

Pertanto due differenti frazioni di congedo intervallate da un periodo di ferie/festività soppresse o da altro congedo o permesso, debbono comprendere anche i giorni festivi e i sabati cadenti subito prima o subito dopo le ferie/festività soppresse o altri congedi o permessi.

Quanto precede vale anche nel caso di in cui il dipendente richiedente abbia un rapporto di lavoro part-time. Nel caso di part-time verticale, il conteggio delle giornate lavorative dovrà essere effettuato sottraendo i periodi in cui non è prevista l'attività lavorativa, considerato che in tale ipotesi la prestazione e la retribuzione del dipendente sono entrambe proporzionate alla percentuale di part-time.
  
- INDENNITA' - Ai sensi dell'art. 42, comma 5 - ter, del D.Lgs. n. 151/01, nel periodo di congedo retribuito richiesto, il dipendente ha diritto a percepire una indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento e fino ad un importo complessivo massimo di € 47.446,00 annui (importo riferito all'anno 2015). Detto importo è rivalutato annualmente sulla base delle variazioni dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati. L'importo si intende al lordo della contribuzione, con riferimento alla quota a carico del datore di lavoro e a quella a carico del lavoratore.
  
- EFFETTI - Ai sensi dell'art. 42, comma 5-quinques dello stesso decreto, il periodo di congedo retribuito è utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio e non è utile ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima, del trattamento di fine rapporto/fine servizio e della progressione economica (nota n. 2285 del 15 gennaio 2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica);
  
- DURATA DEL CONGEDO - Il novellato comma 5 bis dell'art. 42 del D. Lgs. n. 151/01 precisa che "*il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa*".

Dalla disposizione si evince un duplice principio: da un lato, la norma stabilisce che ciascuna persona in situazione di *handicap* grave ha diritto a due anni di assistenza a titolo di congedo straordinario da parte dei familiari individuati dalla legge, dall'altro, il familiare lavoratore che provvede all'assistenza può fruire di un periodo massimo di due anni di congedo per assistere i familiari disabili.

Al riguardo, si deve tener conto del fatto che il congedo di cui all'art. 42, commi 5 e ss., rappresenta una *species* nell'ambito del *genus* di congedo disciplinato dall'art. 4, comma 2, della L. n. 53 del 2000. Tale disposizione stabilisce che "*i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni*".

Pertanto, 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 e ss., il dipendente avrà

esaurito anche il limite individuale per "*gravi e documentati motivi familiari*". Si chiarisce, altresì, che, trattandosi di limite massimo individuale, ad un lavoratore o ad una lavoratrice che nel tempo avesse fruito, ad es., di un anno e quattro mesi di congedo anche non retribuito "*per gravi e documentati motivi familiari*", il congedo di cui all'art. 42, comma 5, potrà essere riconosciuto solo nel limite di otto mesi.

Va evidenziato che nell' ipotesi in cui la situazione di *handicap* grave rivedibile non sia confermata da parte dell' apposita Commissione, il dipendente decade dal beneficio, con la conseguenza che l'Amministrazione non potrà riconoscere la fruizione del congedo, né dei permessi previsti dalla legge n. 104/92. Inoltre, la fruizione del congedo non può essere accordata per un periodo che superi l'eventuale termine di efficacia dell'accertamento di *handicap* grave.

Si segnala che, in base a quanto risulta dall'art. 23 CCNL comparto ministeri del 16 maggio 2001, in linea anche con l'orientamento già manifestato dall' ARAN, in caso di *part-time* verticale la durata del congedo deve essere riproporzionata, in osservanza della regola generale espressa nelle clausole, con la precisazione 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.