

L'indennità per il congedo straordinario corrisponde alla **retribuzione** ricevuta nell'**ultimo mese** di lavoro che precede il congedo, calcolata con riferimento alle voci fisse e continuative, entro un limite massimo di reddito rivalutato annualmente. I periodi di congedo non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima e trattamento di fine rapporto, ma sono validi ai fini del calcolo dell'anzianità assicurativa. Il periodo di fruizione del congedo straordinario è coperto da contribuzione figurativa valida per il diritto e per la misura della pensione. L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo rivalutato annualmente sulla base delle variazioni ISTAT.

Il valore massimo complessivo del congedo, che deve essere ripartito fra indennità economica e accredito figurativo, viene quindi rivalutato sulla base delle variazioni dell'indice ISTAT che per il 2023 è dell'8,1%.

L'ammontare delle due voci di spesa sopra indicate deve essere determinato prendendo a riferimento l'importo complessivo annuo stabilito dalla norma e l'aliquota pensionistica IVS vigente per lo stesso anno nell'ordinamento pensionistico interessato. La differenza fra l'importo complessivo annuo e il valore ottenuto dalla predetta operazione costituisce il costo massimo della copertura figurativa annua. Considerato il limite complessivo di spesa e il costo della copertura figurativa, l'importo della retribuzione figurativa da accreditare rapportato al periodo di congedo non può, comunque, eccedere l'importo massimo dell'indennità economica.

Vengono di seguito riportati, per l'anno 2023, sulla base della variazione dell'indice ISTAT, che come precedentemente specificato per l'anno corrente è dell'8,1%, il tetto massimo complessivo dell'indennità per congedo straordinario e del relativo accredito figurativo, i valori massimi dell'indennità economica, annuale e giornaliera (Tabella 1), calcolati tenendo conto dell'aliquota contributiva del 33% , nonché gli importi massimi di retribuzione figurativa (Tabella 2) accreditabili a copertura dei periodi di congedo fruiti nell'anno in corso.

Di seguito, le **tabelle** con gli importi

<b>TABELLA 1</b>			
<b>Valori massimi dell'indennità economica</b> (importi calcolati secondo l'aliquota del 33%)			
<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
<b>Anno</b>	<b>Importo complessivo annuo</b>	<b>Importo massimo annuo indennità</b>	<b>Importo massimo giornaliero indennità</b>
2023	53.686,65	40.366,00	110,59

**TABELLA 2****Valori massimi di retribuzione figurativa accreditabile (importi calcolati secondo l'aliquota del 33%)**

A	B	C	D
<b>Anno</b>	<b>retribuzione figurativa massima annua</b>	<b>retribuzione figurativa massima settimanale</b>	<b>retribuzione figurativa massima giornaliera</b>
2023	40.366,00	776,27	110,59

Il periodo di fruizione del congedo straordinario è coperto da contribuzione figurativa valida per il diritto e per la misura della pensione. L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo rivalutato annualmente sulla base delle variazioni ISTAT

I genitori di un figlio con handicap certificato in situazione di gravità, se hanno un contratto di lavoro come dipendenti, hanno diritto a due anni di congedo retribuito nell'arco della loro vita lavorativa.

Il congedo può essere richiesto sia da dipendenti pubblici e privati, part-time e full time, a tempo indeterminato e determinato.

La norma di riferimento è il “*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*”, in particolare l'articolo 42.

Il diritto a fare domanda di congedo straordinario parte da quando al bambino viene riconosciuta la situazione di handicap con gravità: su richiesta del genitore, la commissione medico-legale può rilasciare un certificato provvisorio seduta stante, al termine della visita di accertamento di rivedibilità.

Vedi “Come richiedere i permessi e il congedo?”

## Chi ha diritto al congedo straordinario?

Possono fruire del congedo i parenti e gli affini fino al terzo grado, ma soltanto se gli altri parenti più prossimi (figli, genitori, fratelli) sono mancanti, deceduti o anch'essi invalidi.

Ovviamente nel caso dei minori si esclude l'eventualità che il congedo venga preso da figli o coniuge.

## Il congedo può essere frazionato?

Il congedo può essere fruito in forma continuativa (cioè per due anni di seguito), oppure frazionata (in anni, mesi, settimane, fino alla singola giornata). Gli anni sono due in totale, da distribuirsi fra entrambi i genitori in base alle loro necessità.

**NB:** se fra una frazione di congedo e l'altra non vi è un effettivo rientro al lavoro (per es. una frazione termina il venerdì e quella successiva inizia il lunedì) i giorni compresi fra una frazione e l'altra (es. il sabato e la domenica) vengono computati nel congedo.

## Se ho utilizzato il congedo per mio figlio potrò utilizzarlo anche per i miei genitori anziani?

Gli anni di congedo sono due in totale: se hai fruito di un anno per tuo figlio, rimarrà un anno per un altro familiare (coniuge, genitore, fratello o sorella). Se saranno in situazione di handicap grave esso sarà retribuito, altrimenti sarà non retribuito.

## Come funzionano la retribuzione, le ferie e la tredicesima durante il congedo per handicap?

Durante il periodo di congedo, si percepisce un'indennità INPS, corrispondente all'ultima retribuzione, fino al limite complessivo massimo di **47.446,00** euro annui (rivalutati annualmente in base all'indice ISTAT).

Diversamente dal congedo parentale, durante i periodi di congedo straordinario *non* si maturano ferie, TFR e tredicesima. Si matura invece la pensione, dunque il genitore che resta a casa non dovrà in alcun modo versare ulteriori contributi all'INPS.

Leggi anche: Si possono cumulare permessi retribuiti e congedo?

## Congedo straordinario e ricovero

Il congedo spetta soltanto in assenza di ricovero, *salvo i casi in cui i sanitari della struttura richiedono la presenza dei familiari.*

## Interruzione del congedo

Il congedo straordinario può essere interrotto soltanto in pochi casi:

- ricovero a tempo pieno del familiare con disabilità per il quale si è richiesto il congedo
- assenza dal lavoro per **malattia o maternità** (l'interruzione del congedo straordinario è possibile soltanto se non sono trascorsi più di 60 giorni dall'inizio della sospensione dal lavoro (Circ. INPS 64/2001, punto 7))