



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Congedo straordinario: ultime sentenze

Autore: Redazione | 14/10/2021



Congedo straordinario per l'assistenza al coniuge, al genitore o al figlio disabile; abuso del diritto e svolgimento di altra attività lavorativa.

Assenze temporanee del lavoratore: sono compatibili con il congedo straordinario?

Le assenze temporanee dall'abitazione del lavoratore in congedo straordinario per assistere il familiare disabile, protrattesi per periodi limitati, sono compatibili con l'adempimento dei suoi obblighi di assistenza, tenuto conto che non si richiede al lavoratore che fruisce del congedo una presenza continua ed ininterrotta che precluda le normali esigenze personali di svago e riposo, rese tanto più imprescindibili per compensare e ristorare dalle fatiche materiali e psicologiche connesse con la cura del congiunto.

Corte appello Palermo sez. lav., 06/04/2021, n.417

Congedo straordinario: il limite biennale

Il **diritto al congedo per handicap grave**, di cui all'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 2001, applicabile *ratione temporis*, secondo una interpretazione costituzionalmente orientata, ai sensi degli artt. 2,3 e 32 Cost., deve essere inteso nel senso che il previsto limite biennale - non superabile nell'arco della vita lavorativa anche nel caso di godimento cumulativo di entrambi i genitori - si riferisca a ciascun figlio che si trovi nella prevista situazione di bisogno, in modo da non lasciarne alcuno privo della necessaria assistenza che la legge è diretta ad assicurare.

Cassazione civile sez. lav., 23/11/2020, n.26605

Concessione dell'indennità per congedo straordinario

La concessione dell'indennità per congedo straordinario per l'assistenza a figlio portatore di handicap grave, soggiace alle previsioni e ai vincoli della spesa pubblica, con riguardo sia a quella di competenza dell'amministrazione pubblica datoriale, che a quella competente all'Istituto previdenziale.

T.A.R. Roma, (Lazio) sez. III, 04/09/2020, n.9338

Familiare disabile in situazione di gravità

In tema di congedo straordinario del D.Lgs. n. 151 del 2001, ex art. 42, comma 5, l'assistenza che legittima il beneficio in favore del lavoratore, pur non potendo intendersi esclusiva al punto da impedire a chi la offre di dedicare spazi temporali adeguati alle personali esigenze di vita, deve comunque garantire al familiare disabile in situazione di gravità di cui alla L. n. 104 del 1992, art. 3, comma 3, un intervento assistenziale di carattere permanente, continuativo e globale.

Soltanto ove venga a mancare del tutto il nesso causale tra assenza dal lavoro ed assistenza al disabile, si è in presenza di un uso improprio o di un abuso del diritto ovvero di una grave violazione dei doveri di correttezza e buona fede sia nei confronti del datore di lavoro che dell'ente assicurativo che genera la responsabilità del dipendente.

Cassazione civile sez. lav., 19/06/2020, n.12032

Valutazione discrezionale della PA

Se i medici militari in formazione specialistica, qualora vincitori di borsa di studio, possono essere ammessi alla **fruizione del congedo straordinario** senza assegni per la frequenza dei relativi corsi di specializzazione, ciò non comporta, peraltro, l'automatico riconoscimento di tale diritto, poiché l'Amministrazione resta titolare del potere di formulare valutazioni discrezionali in ordine alla sussistenza di particolari esigenze di servizio eventualmente ostative alla concessione del beneficio.

T.A.R. L'Aquila, (Abruzzo) sez. I, 09/05/2020, n.173

Il periodo di assenza dal lavoro

Il congedo straordinario si risolve in una sospensione del rapporto di lavoro e dei relativi obblighi, nel senso che il lavoratore non è obbligato a prestare la sua attività e il datore di lavoro non è obbligato a retribuirlo per un'attività non svolta; di qui la qualificazione di indennità attribuita al trattamento di cui beneficia il lavoratore in congedo. Posto, quindi, che durante il congedo, il rapporto di lavoro è sospeso e al lavoratore è riconosciuta un'indennità per favorire l'adempimento dei

suoi doveri di assistenza, è del tutto ragionevole – e comunque la scelta in tal senso compiuta dal legislatore costituisce una scelta politica non sindacabile – che il periodo di assenza dal lavoro non sia utile ai fini della progressione in carriera e non rilevi ai fini della tredicesima mensilità, del congedo ordinario e del trattamento di fine rapporto, trattandosi di istituti – questi ultimi – che logicamente presuppongono la prestazione dell'attività lavorativa.

T.A.R. Napoli, (Campania) sez. VI, 10/03/2020, n.1103

Congedo straordinario per assistenza a disabile: come accedere al beneficio?

In materia di congedo straordinario, ai sensi del comma 5 dell'art. 42 della D.Lgs. 151/2001, per accedere al beneficio, vi è un ordine di priorità basato sulla progressiva esclusione – per i motivi indicati nel corpo della medesima norma – dei precedenti possibili beneficiari.

Tribunale Catania sez. lav., 15/11/2019, n.5153

Assistenza al disabile permanente, continuativa e globale

In tema di congedo straordinario ex art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 2001, l'assistenza che legittima il beneficio in favore del lavoratore, pur non potendo intendersi esclusiva al punto da impedire a chi la offre di dedicare spazi temporali adeguati alle personali esigenze di vita, deve comunque garantire al familiare disabile in situazione di gravità di cui all'art. 3, comma 3, della l. n. 104 del 1992 un intervento assistenziale di carattere permanente, continuativo e globale nella sfera individuale e di relazione; pertanto, ove venga a mancare del tutto il nesso causale tra assenza dal lavoro ed assistenza al disabile, si è in presenza di un uso improprio o di un abuso del diritto ovvero di una grave **violazione dei doveri di correttezza e buona fede** sia nei confronti del datore di lavoro che dell'ente assicurativo.

(Nella specie, relativa a un lavoratore licenziato perché, in costanza di congedo, volontariamente richiesto per due anni consecutivi, senza frazionamenti pure

possibili, si era allontanato dal disabile per un lasso di tempo significativo, soggiornando a molti chilometri di distanza, la S.C. ha cassato la sentenza di merito che aveva dichiarato il recesso privo di giusta causa, senza verificare se tale condotta avesse preservato le finalità primarie dell'intervento assistenziale).

Cassazione civile sez. lav., 19/07/2019, n.19580

Congedo straordinario per l'assistenza al genitore disabile: spetta al figlio non convivente?

La normativa sui **congedi straordinari** per l'**assistenza di un familiare** affetto da disabilità grave, contenuta nel D. Lg. 26 marzo 2001, n. 151, è viziata da illegittimità costituzionale nella parte in cui non prevede, all'art. 42, comma 5, d.lgs. n. 151/2001 che anche il figlio non convivente all'epoca della domanda, ma che intraprenderà successivamente la convivenza, possa fruire del congedo straordinario per assistere il genitore.

Corte Costituzionale, 07/12/2018, n.232

Assistenza del coniuge o del figlio portatore di handicap

Va dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 24, comma 3, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (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), nella parte in cui non esclude dal computo di sessanta giorni immediatamente antecedenti all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro il periodo di congedo straordinario previsto dall'art. 42, comma 5, d.lgs. n. 151 del 2001, di cui la lavoratrice gestante abbia fruito per l'assistenza al coniuge convivente o a un figlio, **portatori di handicap** in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge -quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate).

Corte Costituzionale, 13/07/2018, n.158

Giudizio di idoneità al servizio

L'Amministrazione può richiedere il giudizio di **idoneità al servizio** nelle ipotesi di istanze presentate dal personale per congedo straordinario, aspettativa per motivi di salute, riconoscimento di dipendenza da causa di servizio di infermità, concessioni di **equo indennizzo**, ai fini della dispensa dal servizio per motivi di salute oppure, con motivazione adeguata, con riferimento a specifiche circostanze rilevate d'ufficio dalle quali emerga la necessità di tale giudizio.

Tar Roma, (Lazio) sez. I, 09/07/2018, n.7582

Computabilità ai fini previdenziali del congedo straordinario concesso al docente

In tema di **congedo straordinario** concesso al docente di liceo statale per il completamento di un dottorato di ricerca presso un'Università, l'art. 2 della legge n. 476/84 nel prevedere che il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza, non pone un obbligo all'Amministrazione di versare i contributi ma sancisce unicamente la computabilità ai fini previdenziali del **periodo di congedo**, secondo il meccanismo della contribuzione figurativa.

Tribunale Chieti sez. lav., 22/02/2018, n.73

Congedo straordinario per assistenza disabile e abuso del diritto

Quanto ai soggetti legittimati al congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, d.lg. n. 151 del 2001 la norma in parola individua il seguente ordine di priorità non derogabile: 1) il coniuge convivente 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; 3) uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente 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, entrambi i genitori ed 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, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da **patologie invalidanti**.

In tema di tutela della disabilità l'uso del diritto non conforme alla sua funzione configura un abuso del diritto e sussiste, nei confronti dell'Ente di previdenza erogatore del trattamento economico, un'indebita percezione dell'indennità ed uno sviamento dell'intervento assistenziale (si trattava di affine entro il primo grado che aveva chiesto il beneficio in presenza del figlio del disabile e proprio coniuge che aveva trasferito la propria residenza dalla abitazione del disabile successivamente al rigetto dell'istanza di congedo, ma anteriormente alla proposizione del ricorso giudiziario).

Tribunale Bari sez. lav., 30/05/2017

Fruibilità del congedo: scorrimento verso altri parenti o affini

La **fruibilità del congedo straordinario** per la cura di persona in condizione di disabilità grave è condizionata al rispetto dell'ordine di priorità — non derogabile — fissato all'art. 42, co. 5, d.lgs. n. 151/2001, in ragione del quale solo la mancanza naturale o giuridica dei soggetti legittimati ivi indicati giustifica lo scorrimento verso altri parenti o affini. (Nel caso di specie il Tribunale chiarisce che la ricorrente, in quanto nuora del soggetto da assistere, potrebbe subentrare solo ove i parenti più prossimi siano deceduti o totalmente inabili).

Tribunale Bari sez. lav., 30/05/2017

Congedo straordinario per lo svolgimento di dottorato di ricerca

In materia di pubblico impiego, in caso di congedo straordinario per lo svolgimento

di **corsi di dottorato di ricerca**, al dipendente che risulti privo di borsa di studio spetta il trattamento retributivo in godimento, ai sensi dell'art. 2, comma 1, della l. n. 476 del 1984, come modificato dall'art. 52, comma 57, della l. n. 448 del 2001, soltanto per i congedi successivi all'1 gennaio 2002, data di entrata in vigore di quest'ultima disposizione, e per la sola durata del corso, ove permanga in servizio presso l'amministrazione di provenienza per almeno un biennio dopo il conseguimento del dottorato, pena la restituzione degli importi percepiti.

[Cassazione civile sez. lav., 03/05/2017, n.10695](#)

Lavoratore che non coabita con l'assistito

In tema di **congedi straordinari retribuiti** per assistenza a familiari disabili, il concetto di "**convivenza**" e quello di "**coabitazione**" non possono essere ritenuti coincidenti, perché in tal modo si darebbe un'interpretazione restrittiva della disposizione che, oltre che arbitraria, sembra andare contro il fine perseguito dalla norma di agevolare l'assistenza degli handicappati; sarebbe incomprensibile escludere dai suddetti benefici il lavoratore che convive costantemente, ma limitatamente ad una fascia oraria della giornata, con il familiare handicappato al fine di prestargli assistenza in un periodo di tempo in cui, altrimenti, di tale assistenza rimarrebbe privo.

Cassazione penale sez. II, 16/02/2017, n.24470

Astensione obbligatoria per gravidanza e congedo straordinario

Una lettura costituzionalmente orientata delle norme, in relazione agli artt. 3, 37 e 97 Cost., impone di considerare che quella per gravidanza e puerperio è un'**astensione obbligatoria**, equiparabile a tutte quelle in cui è previsto un congedo straordinario « di diritto », e per tale ragione deve essere riconosciuta parità di corresponsione di emolumenti, anche in presenza di rapporto di lavoro pubblico « non contrattualizzato », come nella fattispecie.

Tar Roma, (Lazio) sez. I, 05/10/2016, n.10048

Congedo straordinario per malattia e svolgimento altra attività lavorativa

In caso di **condotta del lavoratore** che, considerate le circostanze del caso concreto, integra sicuramente una violazione degli obblighi di diligenza e di buona fede nell'esecuzione del contratto di lavoro, in chiara violazione dei criteri dell'etica professionale della categoria di appartenenza (nella specie, risultando che il lavoratore, mentre stava fruendo di un congedo straordinario per malattia, era stato trovato nell'intento di svolgere altra attività lavorativa), è esclusa in radice la necessità della preventiva affissione del codice disciplinare.

Corte appello L'Aquila sez. lav., 10/03/2016

Note

Autore immagine: congedo straordinario di Di [ESB Professional](#)