

Congedo Straordinario e Programmazione Aziendale

Come conciliare diritto all'assistenza e organizzazione del lavoro



Un Istituto Sempre Più Centrale

Il Contesto

Il congedo straordinario per assistere familiari con disabilità grave è diventato uno degli istituti più utilizzati — e più discussi — nella pratica dei rapporti di lavoro.

La Doppia Sfida

Da un lato garantisce un'assistenza effettiva a chi si trova in condizioni di fragilità; dall'altro impatta sulla programmazione aziendale, soprattutto in realtà medio-piccole o con organici ridotti.

L'obiettivo è offrire una lettura chiara del quadro normativo, con attenzione al rapporto tra diritto al congedo e poteri organizzativi del datore di lavoro.

Che Cos'è il Congedo Straordinario ex Legge 104

Disciplinato dall'**art. 42 del D.Lgs. 151/2001**, nell'ambito delle tutele legate alla Legge 104/1992, il congedo straordinario è un periodo di astensione dal lavoro con le seguenti caratteristiche:

Destinatari

Lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato

Finalità

Assistenza a un familiare con disabilità grave o con necessità di sostegno elevato

Retribuzione

Indennità INPS pari all'ultima retribuzione, coperta da contribuzione figurativa

Durata

Massimo **due anni complessivi** per ciascuna persona assistita, nell'arco della vita lavorativa

Ordine di Priorità Familiare

01

Coniuge / Unione Civile / Convivente di Fatto

Prima figura avente diritto, a condizione di convivenza

02

Genitori

In assenza del coniuge o convivente

03

Figli Conviventi

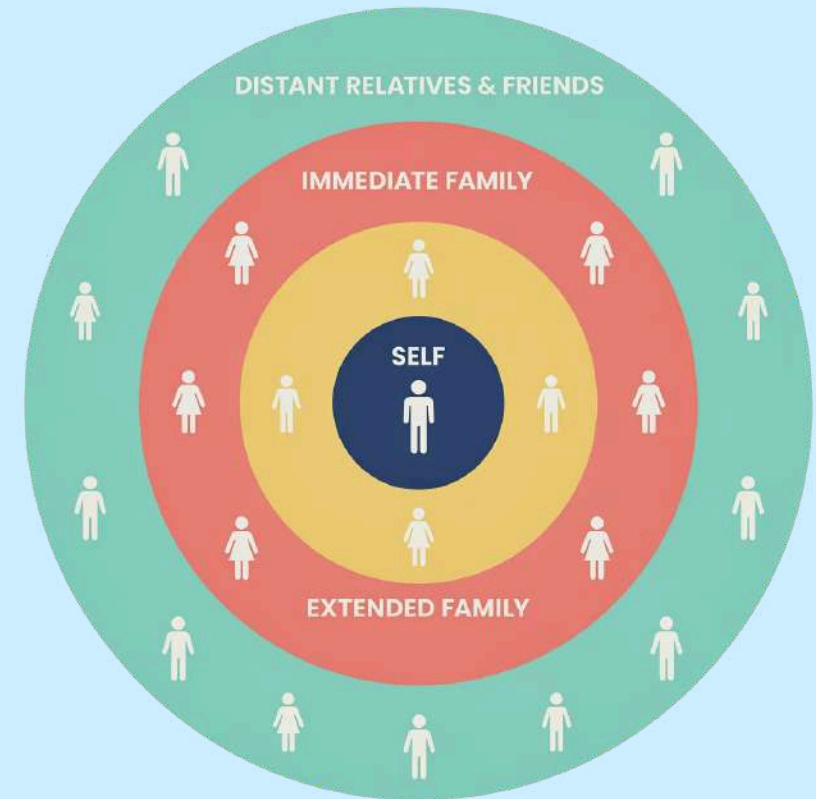
Terzo livello di priorità

04

Fratelli/Sorelle e Altri Parenti

Fino al terzo grado, conviventi, in ulteriore subordine

- ❏ La **convivenza** è elemento centrale: deve sussistere per tutta la durata del congedo e può essere instaurata anche poco prima della fruizione.



Un Diritto Soggettivo Pieno

Il congedo straordinario non è un beneficio "a discrezione" del datore di lavoro, ma un vero e proprio diritto soggettivo del lavoratore che ne possiede i requisiti.

Una volta verificati i presupposti di legge, né il datore di lavoro né l'INPS possono introdurre ulteriori condizioni sostanziali. Il datore **non può**:

✗ Compatibilità Aziendale

Subordinare la fruizione alla
"compatibilità con le esigenze aziendali"

✗ Riduzione Unilaterale

Ridurre unilateralmente la durata del
congedo richiesto

✗ Potere di Veto

Trasformare la richiesta in una domanda
soggetta a veto discrezionale



La Funzione dell'Istituto

Il congedo straordinario garantisce un'assistenza **permanente, continuativa e globale** nella sfera di vita della persona con disabilità. Ciò comprende non solo la presenza fisica accanto al familiare, ma anche:



Terapie e Visite

Organizzazione di cicli terapeutici, controlli medici e incombenze sanitarie



Vita Quotidiana

Supporto nelle attività giornaliere e nella gestione della vita domestica



Emergenze

Intervento tempestivo in caso di peggioramenti improvvisi o urgenze sanitarie

Programmazione Aziendale: Cosa È Lecito Chiedere

✓ Richieste Legittime

- Comunicare con anticipo i periodi prevedibili (cicli di cure, ricoveri già fissati)
- Segnalare variazioni sopravvenute non appena note
- Collaborare per individuare soluzioni organizzative che limitino l'impatto

Queste richieste rientrano nel principio di **correttezza e buona fede** che governa il rapporto di lavoro.

✗ Prassi Illecite

- Imporre la pianificazione rigida dell'intero periodo a inizio anno, senza possibilità di modifiche
- Concedere il congedo solo se compatibile con le esigenze di servizio
- Subordinare ogni richiesta a un sistema interno di autorizzazione discrezionale

In questi casi la programmazione diventa un filtro che **svuota di fatto il diritto**.

**La programmazione non può
trasformarsi in una compressione del
diritto.**

Il confine tra organizzazione legittima e limitazione illecita è il punto più delicato nella gestione del congedo straordinario.

Esigenze Improvvise di Cura

L'assistenza a persone con disabilità grave è spesso caratterizzata da andamenti clinici non lineari: peggioramenti improvvisi, emergenze sanitarie, modifiche delle terapie. In tali situazioni, la possibilità di ricorrere al congedo anche con **scarso preavviso** è essenziale.

Divieto di Rifiuto

La richiesta urgente non può essere respinta o rinviata per soli motivi organizzativi (mancanza di sostituti, picchi di lavoro, sovrapposizione con altre assenze)

Obbligo di Adeguamento

L'azienda è tenuta ad adeguare, per quanto possibile, l'assetto organizzativo alle esigenze di cura, nel rispetto del limite di ragionevolezza

Obbligo del Lavoratore

Avvisare il prima possibile e fornire, quando richiesto, la documentazione a supporto nel rispetto della privacy



Il Dovere di Leale Collaborazione del Lavoratore

Accanto ai limiti dei poteri datoriali, anche il lavoratore è tenuto a un comportamento corretto. La leale collaborazione si esprime in tre ambiti principali:

1 Comunicazione Preventiva

Quando le esigenze sono programmabili (ricoveri già fissati, cicli di terapia), comunicare per tempo i periodi di congedo per consentire una migliore organizzazione interna

2 Tempestività nei Cambiamenti

In caso di variazioni, avvisare tempestivamente spiegando — se necessario — le ragioni della modifica

3 Documentazione Adeguata

Fornire la documentazione richiesta nei limiti di quanto necessario a dimostrare i presupposti di legge, evitando richieste non pertinenti

❏ La comunicazione preventiva deve restare tale: un'**informazione**, non una domanda di "permesso".



Quando il Datore Ostacola il Congedo

Se il datore adotta comportamenti che ostacolano o condizionano illegittimamente l'esercizio del congedo, si aprono diversi profili di responsabilità.

Comportamenti a Rischio

- Rifiutare immotivatamente richieste pur in presenza dei requisiti
- Introdurre condizioni non previste dalla legge tramite regolamenti interni
- Misure ritorsive: demansionamenti, esclusioni da premi, trasferimenti, licenziamento

Profili di Responsabilità del Datore



Sanzioni Ispettive

Censure da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e dell'INPS, con sanzioni e ordini di adeguamento



Responsabilità Civile

Azioni giudiziarie per riconoscimento del diritto, cessazione del comportamento illegittimo e risarcimento dei danni, anche non patrimoniali



Tutela Antidiscriminatoria

Possibile integrazione di forme di discriminazione o ritorsione legate alla disabilità, con attivazione degli specifici strumenti di tutela

⚠ Una gestione non corretta del congedo straordinario non è solo fonte di tensioni interne, ma anche di **concreto rischio giuridico ed economico** per l'azienda.



BUONE PRASSI

Guida Pratica per i Lavoratori

→ Informarsi con Precisione

Conoscere requisiti e modalità di richiesta del congedo prima di presentare domanda

→ Comunicare con Anticipo

Segnalare i periodi prevedibili di assenza per consentire una migliore organizzazione interna

→ Documentare con Cura

Raccogliere le certificazioni necessarie nel rispetto della riservatezza

→ Segnalare gli Ostacoli

In caso di prassi non conformi, valutare il supporto di un legale o dei sindacati

Guida Pratica per i Datori di Lavoro

1

Procedure Chiare

Predisporre procedure semplici per la gestione delle richieste, evitando formulazioni che facciano pensare a un potere di "concessione"

2

Formazione HR

Formare il personale HR e i responsabili di struttura sul quadro normativo per prevenire errori interpretativi

3

Programmazione Condivisa

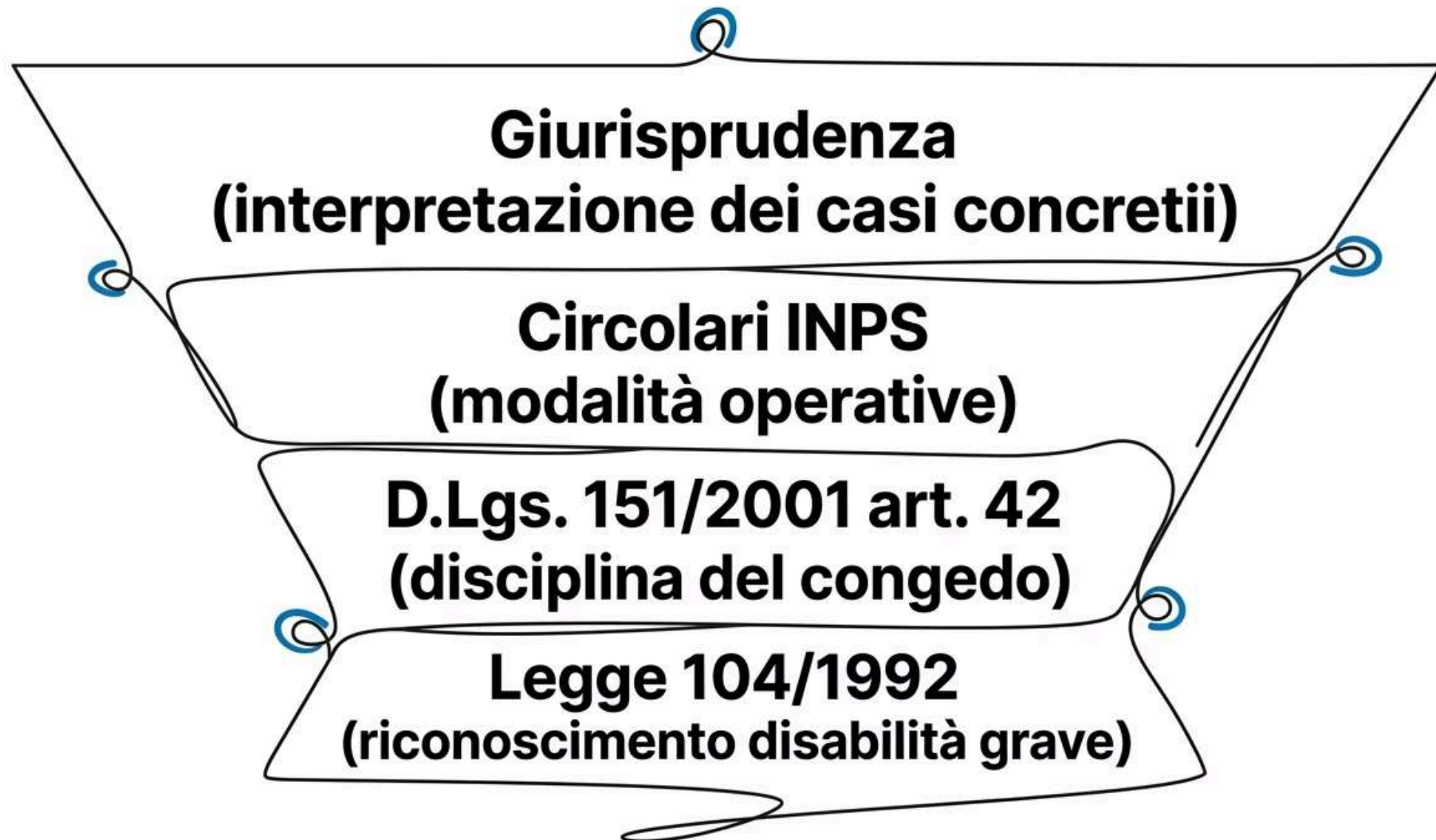
Favorire la programmazione condivisa delle assenze, distinguendo nettamente tra casi prevedibili e urgenze

4

Policy Conformi

Evitare policy interne che subordinino il congedo a generiche "esigenze aziendali" o che introducano filtri non previsti dalla legge

Il Quadro Normativo di Riferimento



Il sistema di tutele si articola su più livelli normativi, dalla legge quadro sulla disabilità fino alle istruzioni operative degli enti previdenziali e all'interpretazione giurisprudenziale dei casi concreti.

Il Confine tra Diritto e Organizzazione

Diritto del Lavoratore

**diritto soggettivo pieno,
non comprimibile**

**assistenza
permanente**

urgenze non rinviabili

**comunicazione preventiva
come informazione**



Poteri del Datore

**richiedere preavviso
ragionevole**

**favorire
programmazione
condivisa**

adeguare organizzazione

formare il personale HR



Condizione di Ricovero: Le Eccezioni

Il diritto al congedo è escluso in caso di ricovero a tempo pieno della persona assistita, salvo alcune **eccezioni specifiche** previste dalla normativa:



Prognosi Infausta

Breve termine di vita certificato dai medici competenti



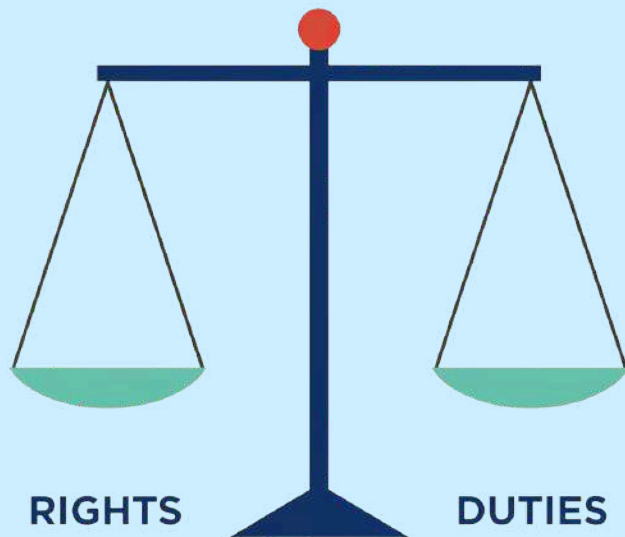
Stato Vegetativo

Condizione di stato vegetativo persistente della persona assistita



Assistenza Certificata

Necessità di assistenza documentata anche durante il ricovero in struttura



L'Equilibrio che Rende Effettivo il Diritto

Il Lavoratore

È chiamato a usare il congedo in modo **responsabile e trasparente**: comunicare per tempo, documentare le esigenze, collaborare lealmente senza rinunciare ai propri diritti.

Il Datore di Lavoro

Deve organizzare il lavoro in modo da rendere **possibile, e non solo teorico**, l'esercizio del diritto: procedure chiare, personale formato, nessun filtro non previsto dalla legge.

Sintesi: I Principi Chiave

Diritto Soggettivo

Non una concessione, ma un diritto pieno
non comprimibile da prassi aziendali

Urgenze Tutelate

Le emergenze assistenziali non possono
essere rinviate per motivi organizzativi

Rischio Giuridico

Ostacolare il congedo espone l'azienda a
sanzioni, cause civili e tutele
antidiscriminatorie

1

2

3

4

5

Programmazione Lecita

Anticipo ragionevole sì, veto discrezionale
no

Leale Collaborazione

Entrambe le parti sono tenute a
comportamenti corretti e trasparenti



Conclusioni

Solo in un equilibrio fatto di regole chiare, dialogo e rispetto reciproco il congedo straordinario può svolgere davvero la sua funzione: consentire alla persona con disabilità di ricevere un'assistenza continua e dignitosa, senza che ciò comporti per il caregiver la rinuncia al lavoro o l'esposizione a indebite pressioni.

La chiave per una gestione corretta sta nel riconoscere la natura di **diritto soggettivo pieno** del congedo straordinario e nel coltivare, al tempo stesso, una leale collaborazione tra lavoratore e datore di lavoro.

Avv. Francesca Sassano Via Crispi n.33 - 85100 Potenza - cel. 3356649537 -
0971340936 email: segreteria@studiolegalesassano.it sito:
www.studiolegalesassano.it