

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALEdi **GIANLUCA PILLERA****Disabilità grave: congedo straordinario senza vincoli alla fruizione**

La fruizione del congedo straordinario per assistenza di familiare in condizione di disabilità grave non può essere soggetta a vincoli aziendali stringenti come una programmazione imposta o calendari predeterminati.

Secondo l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nella **nota 5.05.2026, n. 950**, per il congedo straordinario per assistenza familiari in condizione di disabilità grave, il datore di lavoro deve solo verificare che ne sussistano i presupposti di legge, non potendo subordinare la sua fruizione *"a una programmazione imposta ovvero a meccanismi di calendarizzazione predeterminata"*.

Ogni diversa condotta datoriale diretta a ostacolare, limitare o condizionare l'esercizio del diritto al congedo straordinario comporta l'irrogazione di una sanzione amministrativa da 516 a 2.582 euro e, laddove il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio del diritto siano accertati nei 2 anni antecedenti alla richiesta, anche il mancato conseguimento della certificazione della parità di genere (art. 46 D.Lgs. 151/2001).

L'art. 42, c. 5 D.Lgs. 151/2001 riconosce il **diritto del lavoratore dipendente a un congedo straordinario indennizzato** per l'assistenza di familiari con disabilità in situazione di gravità.

Il congedo straordinario non può superare, nell'arco della vita lavorativa, la durata complessiva di 2 anni per ciascuna persona in condizione di disabilità grave ed è fruibile in modo continuativo o frazionato su base giornaliera.

La sua fruizione comporta la sospensione temporanea del rapporto di lavoro, con copertura economica e previdenziale (il richiedente ha infatti diritto a percepire un'indennità e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa), al fine di garantire un'assistenza effettiva e continuativa al familiare in condizione di disabilità grave.

Titolo legittimante l'astensione dal lavoro, ricorda l'INL, è la preventiva autorizzazione dell'Inps. Il lavoratore ha tuttavia l'obbligo di informare il datore di lavoro per consentire l'adozione delle misure organizzative e la corretta gestione dell'assenza e degli istituti connessi.

Il Ministero del Lavoro (interpelli nn. 31/2010 e 1/2012), con riguardo ai **permessi mensili ex art. 33 L. 104/1992**, ha chiarito che il datore di lavoro può chiedere una loro programmazione, verosimilmente a cadenza settimanale o mensile, purché:

- il lavoratore che assiste il disabile sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza;
- la programmazione non comprometta il diritto del disabile a un'effettiva assistenza;
- vengano seguiti criteri quanto più possibile condivisi con i lavoratori o con le loro rappresentanze.

In tutti i casi, il dipendente ha la possibilità di **apportare modifiche alla programmazione**, dal momento che le *"improcrastinabili esigenze di assistenza e quindi di tutela del disabile, non possono che prevalere sulle esigenze imprenditoriali"*.

In ragione della sostanziale omogeneità dei 2 istituti, **l'INL ritiene si possano estendere anche al congedo straordinario i criteri applicativi previsti per i permessi mensili ex L. 104/1992**. Pertanto, è lecito affermare che al lavoratore spetti un diritto soggettivo pieno, non subordinato al consenso datoriale e non comprimibile da scelte organizzative unilaterali dell'azienda. Tale diritto è gravato solo dall'obbligo di leale collaborazione, in virtù del quale il lavoratore è tenuto ad assicurare che la comunicazione di assenza sia data con congruo anticipo ove possibile, fatte salve situazioni improvvise o improcrastinabili che legittimano una **comunicazione anche contestuale o immediata**.

Eventuali vincoli stringenti imposti dal datore di lavoro, sottolinea l'INL, costituiscono una indebita compressione del diritto riconosciuto al lavoratore. Il datore di lavoro è tenuto infatti sì a verificare che il diritto sussista in base ai requisiti di legge, ma non può vincolare la sua fruizione a una programmazione unilateralmente imposta ovvero a calendari predeterminati, in quanto tale condotta contrasterebbe con la funzione propria dell'istituto di fronteggiare bisogni assistenziali del familiare in condizioni di disabilità grave, bisogni per natura variabili, imprevedibili e urgenti.