



LA LEGGE 104: PERMESSI E CONGEDI

I PERMESSI

I permessi dal lavoro “Legge 104”, retribuiti dall’Inps, possono essere fruiti:

- dal soggetto con disabilità, purché non ricoverato a tempo pieno in una struttura;
- da chi gli presta assistenza (*caregiver*);
- da entrambi (in casi particolari).

Il lavoratore dipendente ha diritto ai permessi anche se il disabile grave è ricoverato in ospedale, purché:

- sia richiesta l’assistenza da parte di un familiare;
- il disabile sia in stato vegetativo persistente;
- il disabile abbia una prognosi infausta a breve termine.
- il disabile debba uscire dalla struttura per visite specialistiche e terapie.

Il datore di lavoro non può rifiutare la concessione dei permessi “Legge 104” del lavoratore, ma può richiedere una programmazione settimanale o mensile delle assenze.

I BENEFICIARI

Possono fruire dei permessi retribuiti “Legge 104” i lavoratori dipendenti che siano:

- disabili in situazione di gravità, anche con contratto di assunzione part-time;
- genitori, anche adottivi o affidatari, anche non conviventi, di figli disabili in situazione di gravità;
- coniuge, parte dell’unione civile, convivente di fatto, parenti o affini entro il 2° grado di familiari disabili in situazione di gravità.

Il diritto può essere esteso anche ai parenti e agli affini di terzo grado se:

- i genitori, il coniuge o il convivente di fatto della persona con disabilità grave abbiano compiuto i 65 anni, oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti (assenza naturale, divorzio, separazione legale o abbandono).

Sono esclusi i lavoratori:

- autonomi;



- parasubordinati;
- agricoli a tempo determinato, occupati a giornata;
- a domicilio, domestici e familiari.

COSA SPETTA

I lavoratori disabili in situazione di gravità possono beneficiare alternativamente di:

- riposi giornalieri di 1 o 2 ore a seconda dell'orario di lavoro;
- 3 giorni di permesso mensile, frazionabili anche in ore.

I genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità con età inferiore ai tre anni, possono fruire alternativamente di:

- 3 giorni di permesso mensile (frazionabili in ore);
- prolungamento del congedo parentale per un massimo di 3 anni complessivi, con diritto al 30% della retribuzione;
- riposi giornalieri di 1 o 2 ore a seconda dell'orario di lavoro.

I genitori di figli disabili in situazione di gravità di età compresa tra tre e dodici anni e i genitori adottivi e affidatari di figli disabili in situazione di gravità, che abbiano compiuto i tre anni di età ed entro i dodici anni dall'ingresso in famiglia del minore, possono fruire alternativamente di:

- 3 giorni di permesso mensile (frazionabili in ore);
- prolungamento del congedo parentale per un massimo di 3 anni complessivi, con diritto al 30% della retribuzione.

I genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità, nonché il coniuge, i parenti o affini entro il 2° grado e i parenti o affini entro il 3° grado di persone in situazione di disabilità grave possono usufruire di 3 giorni di permesso mensile (frazionabili in ore).

CUMULABILITA' DEI PERMESSI

Un lavoratore può richiedere permessi per assistere un familiare disabile, che già ne fruisce per sé stesso, solo se:

- il lavoratore disabile presenta una effettiva necessità di assistenza da parte del familiare lavoratore convivente (la valutazione spetta al medico della sede INPS);
- le giornate di permesso coincidono;
- nel nucleo familiare non è presente un altro componente, non lavoratore, in condizione di prestare assistenza.



Inoltre, il disabile che fruisce dei permessi per sé stesso, può cumularne altri per assistere un familiare disabile in condizione di gravità.

CERTIFICAZIONE DI STATO DI GRAVITA'

Il disabile che inoltra domanda di gravità, se non riceve risposta entro 45 giorni, può presentare un certificato di un medico Asl, specialista della patologia dichiarata, che, assumendosene piena responsabilità, attesta la situazione di gravità (oltre la diagnosi occorre riportare anche le difficoltà socio-lavorative, relazionali e situazionali).

Se la certificazione provvisoria è rilasciata dalla Commissione Medica Integrata ASL/INPS, può essere presa in considerazione anche prima dei 45 giorni dalla domanda di riconoscimento di disabilità grave e ha validità fino all'emissione del provvedimento definitivo.

Per patologie oncologiche la certificazione provvisoria può essere considerata utile anche solo 15 giorni dopo la presentazione della domanda.

Se il provvedimento definitivo non accerta la disabilità grave si procede al recupero delle somme indebitamente percepite per la fruizione dei permessi.

IL CONGEDO STRAORDINARIO

E' un periodo di aspettativa retribuita, riservato ai lavoratori dipendenti che assistono un familiare gravemente disabile. Ne possono beneficiare:

- il coniuge o la persona unita civilmente con il disabile grave, purché convivente;
- il padre o la madre, anche adottivi, in caso di mancanza o patologie invalidanti del coniuge convivente;
- uno dei figli conviventi, anche adottivi, in caso di decesso o patologie invalidanti del padre e della madre;
- uno dei fratelli conviventi, in caso di mancanza o patologie invalidanti dei figli conviventi;
- un altro parente o affine entro il terzo grado convivente con la persona gravemente disabile, se i parenti siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

DURATA E LIMITI ECONOMICI

Il congedo straordinario può essere concesso al massimo per 2 anni nel corso della vita lavorativa di ciascun dipendente.

E' possibile frazionare il periodo di congedo, anche a singole giornate intere, ma non a ore. Nel computo rientrano anche le giornate festive e non lavorative comprese nel periodo di assenza.

L'indennità è pari all'ultima retribuzione mensile percepita, ad esclusione di ogni voce variabile della busta paga.

Il beneficiario ha diritto a percepire un'indennità annua non superiore ai 36.645,11 euro e una contribuzione figurativa annua non superiore ai 12.092,89 euro.

Nel periodo di congedo non maturano ferie, tredicesima e trattamento di fine rapporto.

A cura della Uil Pensionati _ Aggiornamento al 14 giugno 2021