

Legge 104: Guida Pratica a Congedo straordinario e permessi

Antonio Palcich
Maria Grazia Papuzzo

Cosa trattiamo

- Permessi Legge 104/92
- Congedo straordinario
- Presentazione di casi



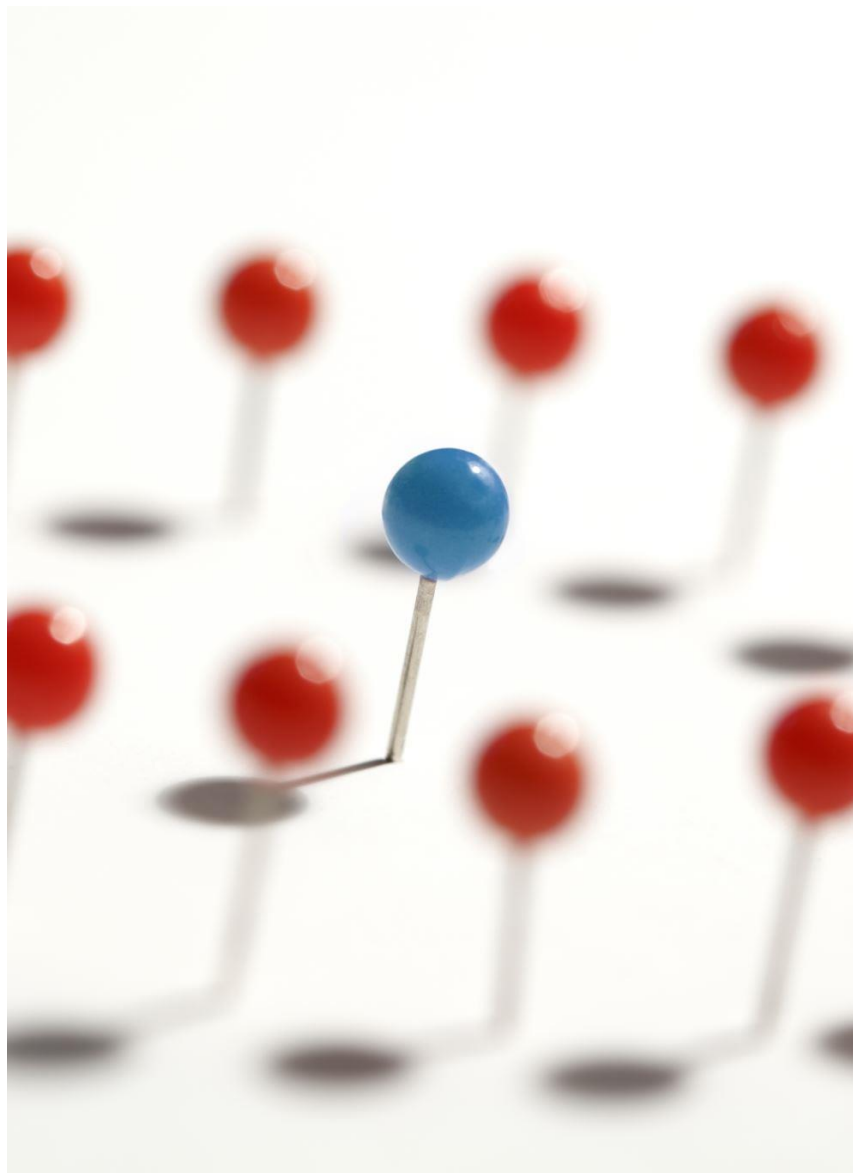
ThePhoto di PhotoAuthor è concessa in licenza secondo CCYSA

Normativa di riferimento:

- Legge n. 104/1992
- D. Lgs. n. 151/2001
- Legge 53/2000
- D. Lgs n. 105/2022
- CCNL 19/21 istruzione e ricerca

I permessi L. 104/92





Permessi

La legge n. 104/92 (art. 33, commi 3 e 6) garantisce al lavoratore disabile permessi e congedi retribuiti per lui e per i familiari che lo assistono

Benefici riconosciuti solo per handicap connotato da **situazione di gravità**
Legge n. 104/92 art. 3 c. 3

Presupposti per il riconoscimento

Condizione di handicap in situazione di gravità

Legge n. 104/92 art. 3 c. 3

Assenza di ricovero a tempo pieno

Eccezioni:

- **Presenza del familiare richiesta dai sanitari**
- **Stato vegetativo con prognosi infausta a breve termine**
- **Necessità del disabile di recarsi al di fuori della struttura per visite o terapie**

Adempimenti del lavoratore

**Verbale della Commissione medica da cui si
evincesse la situazione di gravità**

**Certificazioni e autodichiarazioni (artt. 46 e 47,
DPR 445/2000)**

Autocertificazione relazione di parentela

Dichiarazione di non ricovero a tempo pieno

**Autocertificazione annuale dell'esistenza in vita
del disabile**

**Autodichiarazione di mancata rettifica della
condizione di gravità**

**Richiesta contenente la modalità di fruizione e
programmazione delle stesse**

**Obbligo di comunicare ogni variazione
della situazione!**

Adempimenti della scuola

Verifica requisiti (INPS n. 53/2008): controllo formale

Valutazione documenti: verifica completezza, eventuale richiesta integrazione

Monitoraggio periodico: aggiornamento documentazione (es. verbale medico)

Verifiche ispettive: controlli periodici, anche a campione (D.P.R. n. 445/2000)

Comunicazioni: inserimento permessi nella banca dati (l. 183/2010)

Mancanza requisiti: negazione o revoca permessi

Responsabilità disciplinare: contestazione irregolarità, segnalazione autorità

Integrazione documentale: revoca se non integrata, nuova istanza se necessario

Beneficiari dei permessi

Rapporto con la persona assistita:

Coniuge

Parte di un'unione civile (Legge n. 76/2016, art. 1, c. 20)

Convivente di fatto (Legge n. 76/2016, art. 1, c. 36)

Parente o affine entro il 2° grado

Parente o affine entro il 3° grado *"in caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i 65 anni di età"*

Più soggetti tra i beneficiari possono usufruire del permesso, in via alternativa

Rapporto di parentela e affinità

Grado	Parentela	Affinità
I	Genitori, figli	Suoceri, generi, nuore
II	Nonni e nipoti da figli, fratelli e sorelle	Cognati, coniuge del nipote da nonno
III	Bisnonni, pronipoti, zii e nipoti da fratelli o sorelle	Coniuge del pronipote da nonno, coniuge del nipote da fratello o sorella, zii acquisiti

Criteri di fruizione per coloro che assistono familiari (art. 33, comma 3 e art. 68 CCNL 2019/21 solo per il personale ATA)

Personale docente

**Tre giorni di permesso mensile fruiti
possibilmente in giornate non
ricorrenti**

Personale ATA (art. 68 CCNL 19/21)

Tre giorni di permesso mensile

Oppure possono essere utilizzati a ore

Fino al raggiungimento delle 18 ore mensili!

PROGRAMMAZIONE MENSILE

Criteri di fruizione per sé stessi (art. 33, comma 6)

"La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso."

due ore di permesso orario giornaliero e precisamente:

- **2 ore al giorno per un orario lavorativo giornaliero pari o superiore alle sei ore**
- **1 ora al giorno per un orario inferiore alle sei ore**

o alternativamente

3 giorni mensili

Retribuzione

I permessi sono sempre retribuiti, concorrono alla tredicesima mensilità e alla determinazione dei giorni di ferie maturati dal dipendente che ne ha beneficiato

Permessi e part time

Nel caso di **part time verticale**, il permesso mensile di tre giorni **deve essere ridotto proporzionalmente** alle giornate effettivamente lavorate qualora comporti una prestazione per un numero di giornate inferiore al 50% di quello ordinario

In tal caso i 3 giorni di permesso devono essere proporzionati al numero dei giorni di lavoro e non alle ore

Attenzione per l'assistenza ad un familiare residente in altra località

Art. 33, comma 3-bis Legge 104/92

*Il **lavoratore che usufruisce dei permessi** di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, **residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore**, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito*

Il "congedo biennale"



Congedo straordinario per l'assistenza ai familiari disabili (c.d. "Congedo biennale")

- Spetta ai familiari che assistono una persona disabile in stato di gravità, ovvero certificata ai sensi dell'art. 3, comma 3 della legge 104/1992
- Spetta per un periodo massimo di due anni per l'intero arco della vita lavorativa, anche se riferita a più persone da assistere.
- La fruizione è permessa secondo un preciso e inderogabile ordine di priorità ed è sempre necessaria la convivenza con la persona da assistere

L'ordine di priorità del congedo biennale

1. Coniuge (anche parte di unione civile o convivente di fatto)
 2. Padre o madre, anche adottivi o affidatari
 3. Figlio o figlia, anche adottivi
 4. Fratello o sorella
 5. Parente o affine entro il terzo grado
- E' sempre necessaria, in ogni caso, la convivenza col familiare disabile.

L'ordine di priorità del congedo biennale

1. Coniuge (anche parte di unione civile o convivente di fatto)
2. Padre o madre, anche adottivi o affidatari
3. Figlio o figlia, anche adottivi
4. Fratello o sorella
5. Parente o affine entro il terzo grado

ATTENZIONE: l'ordine di priorità è TASSATIVO. Si può "scorrere" l'ordine solo se i familiari che precedono sono mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

La mancanza del requisito della convivenza non consente di scorrere l'ordine di priorità.

Esempio: un fratello convivente di disabile chiede il congedo per la sorella, che però ha un figlio non convivente. In questo caso, il fratello NON ha diritto al congedo.

Decorrenza e durata

Il congedo ha la durata massima di due anni, da calcolare sia per ciascun disabile sia per ciascuno dei familiari

I due anni vanno conteggiati con riferimento al singolo lavoratore (due anni complessivi per tutti i familiari da assistere)

Il congedo può essere frazionato, ma fra un periodo e l'altro deve esserci effettivo servizio o assenza ad altro titolo, ferie escluse

L'Amministrazione ha 30 giorni di tempo per la valutazione della domanda di congedo biennale

Decorrenza e durata

In caso di part-time verticale, il congedo deve essere riproporzionato e non è riconosciuto per i giorni non lavorativi

In caso di frazionamento, i giorni totali riconosciuti sono 730

Non è possibile la fruizione del congedo da parte di più familiari, salvo che per i genitori (alternativamente) e sempre nel rispetto del limite dei due anni complessivi

È invece possibile usufruire sia del congedo, sia dei permessi di tre giorni mensili, da parte dello stesso o di altro lavoratore

Retribuzione del congedo biennale

Il provvedimento di concessione del congedo biennale va trasmesso alla RTS di competenza

Il trattamento economico spettante è quello del mese precedente l'inizio del congedo

Durante il congedo non si maturano le ferie, la tredicesima e il TFS/TFR (i periodi sono però validi ai fini pensionistici)

Il personale docente e ATA non matura scatti di anzianità

L'indennità spetta fino a un limite massimo rivalutato annualmente

Requisiti per il congedo biennale



La persona disabile (art. 3 c. 3 l. 104/92) non deve essere permanentemente ricoverata



Eccezioni: stato vegetativo persistente e/o prognosi infausta a breve termine

Requisiti per il congedo biennale



È possibile usufruire del congedo anche in pendenza del rilascio della certificazione di disabilità grave, esibendo una certificazione provvisoria rilasciata da uno specialista ASL, decorsi 45 giorni dalla domanda (15 in caso di patologie oncologiche)



È possibile usufruire del congedo anche se si è in attesa del rinnovo della certificazione



Se il giudizio definitivo esclude la gravità, il congedo è revocato e l'interessato è tenuto a restituire integralmente l'indennità percepita

Caso 1: È possibile cumulare i permessi lavorativi del lavoratore disabile che a sua volta assiste un familiare?



Si è possibile.
Circolare FP 13/2010
Circolare INPS 53/2008

Caso 2: È possibile prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave?



Si è possibile.

l'art. 6 del decreto 119/2011

aggiunge un comma all'art. 33 della
legge 104/92

Caso 3: È possibile prestare assistenza a lavoratore disabile che fruisce già dei permessi Legge 104/92 su se stesso?



Si è possibile.

Messaggio INPS 30 dicembre 2011,
n. 24705

Caso 4: quali sono le malattie invalidanti che consentono di «saltare» l'ordine di precedenza del congedo biennale?



D.l. n. 278 del 21/07/2000 (elenco patologie invalidanti) - È opportuno che il medico faccia riferimento a tale provvedimento

Caso 5: ricovero ospedaliero del familiare assistito in congedo biennale



Occorre interrompere il congedo e
riprendere servizio fino alle dimissioni

Caso 6: richiesta di rientro anticipato dal congedo biennale



Non è un diritto, salvo che in caso di decesso, ricovero a tempo pieno o malattia del beneficiario



Grazie!



Antonio Palcich e Maria Grazia Papuzzo



consulenza@anp.it



www.anp.it