

## Permessi Legge 104/1992

### Finalità

Ai lavoratori disabili, ai loro genitori e familiari, la legge riconosce il diritto di fruire di permessi retribuiti che sono previsti dal Legislatore in presenza di condizioni di **handicap grave**, ovvero **condizioni patologiche altamente invalidanti** tali da ridurre l'autonomia personale e da rendere necessaria un'assistenza permanente, continuativa e globale.

### Disciplina e destinatari

Il regime dei permessi varia a seconda che siano concessi direttamente alla persona in condizione di disabilità, ovvero ai genitori o familiari che debbano assicurargli assistenza.

**1. Al lavoratore disabile** è riconosciuto il diritto a **2 ore giornaliere** (*ex art. 33, comma 2 L. 104/1992*) o, in alternativa, a **3 giorni mensili** anche continuativi o frazionati (*ex art. 33, comma 3 L. 104/1992*). Il tipo di permesso (giorni o ore) può essere modificato da un mese all'altro previa modifica della domanda presentata all'atto della richiesta all'INPS e al datore di lavoro. La stessa variazione può essere ammessa anche nell'ambito di ciascun mese ove sopraggiungano esigenze improvvise e non prevedibili che devono essere documentate. Inoltre, quando il lavoratore si veda riconosciuta **un'invalidità civile superiore al 50%**, ha diritto ad un periodo di congedo retribuito per cure mediche connesse allo stato di invalidità di durata massima di 30 giorni (anche frazionati, *art. 7, Dlgs. 119/2011*).

**2. Agli altri lavoratori dipendenti** è riconosciuto il diritto a beneficiare di permessi retribuiti (**2 ore giornaliere o 3 giorni mensili**) a condizione che siano:

**a. genitori** naturali, adottivi o affidatari **di persona in condizione di disabilità grave** (i riposi di 2 ore giornaliere sono previsti in alternativa al prolungamento del congedo parentale *ex art. 33, comma 2 L. 104/1992* e pertanto quando sussistano le condizioni per il prolungamento);

**b. legati al disabile da relazione di parentela o affinità** entro il 2° grado (ovvero entro il 3° grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità siano ultrasessantacinquenni oppure siano affetti da patologie invalidanti, deceduti o mancanti, *ex art. 33, comma 3 L. 104/1992*).

Di regola, i permessi possono essere accordati ad un unico lavoratore (**c.d. referente unico**) in relazione ad una stessa persona disabile (*art. 33, comma 3 L. 104/1992*). Per ogni persona disabile che necessita di assistenza solo un lavoratore dipendente può vedersi riconosciuto il diritto a beneficiare dei permessi mensili per tutti i mesi di assistenza. **In deroga alla regola generale** del referente unico, è previsto invece che i genitori (anche adottivi) **possano fruire entrambi dei permessi per l'assistenza allo stesso figlio con handicap**, purché alternativamente e non contemporaneamente (*art. 33, comma 3 L. 104/1992, Resp. Interpello Min. Lav. n. 24/2011*).

I permessi retribuiti spettano a condizione che la persona da assistere **non sia ricoverata a tempo pieno** presso strutture che assicurino l'assistenza

sanitaria continuativa nell'arco delle 24 ore. Ciononostante, il diritto ai permessi è riconosciuto anche in caso di ricovero a tempo pieno:

**a. quando l'assistito sia minore disabile** e risulti documentata dai sanitari la necessità di assistenza da parte di un genitore o di un familiare (**art. 33 comma 1 T.U.**);

**b. quando sia richiesta dai sanitari la presenza** della persona che presta assistenza ;

**c. quando l'assistito debba recarsi al di fuori** della struttura per effettuare visite specialistiche e terapie certificate (così interrompendo temporaneamente il ricovero, **Risp. Interpello Min. Lav. n. 13/2009**).

Il diritto ai permessi retribuiti è riconosciuto al lavoratore anche se nell'ambito familiare del disabile siano presenti familiari non lavoratori in grado di prestare assistenza, ovvero si faccia ricorso altre forme di assistenza pubblica o privata (per es. assistenza di personale badante).

L'accertamento, da parte dell'INPS o del datore di lavoro, dell'insussistenza o del venir meno delle condizioni richieste dalla legge, determina il la decadenza dal diritto di fruire dei permessi (**art. 33, comma 7bis L. 104/1992**).

I familiari che abbiano diritto ai permessi mensili **possono scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina** al domicilio della persona da assistere e non possono essere trasferiti ad altra sede senza il loro consenso (**art. 33, comma 5 L. 104/1992**).

## SCHEMA-Permessi retribuiti per genitori di figli con handicap grave, per età del figlio

### Sino al 3° anno di vita del bambino

- i genitori possono, alternativamente:
  1. prolungare il congedo parentale (art. 33 T.U. 151);
  2. richiedere 2 ore di permesso giornaliero retribuito (art. 33 c.2, Legge 104);
  3. richiedere 3 giorni di permesso retribuito mensile, anche continuativi (art. 33 c.3, Legge 104)

### Da 3 a 8 anni di vita del bambino

- i genitori possono, alternativamente:
  1. prolungare il congedo parentale (art. 33 T.U. 151);
  2. richiedere 3 giorni di permesso retribuito mensile, anche continuativi (art. 33 c.3, Legge 104)

### Dopo gli 8 anni di vita del bambino

- i genitori possono, alternativamente:
  1. richiedere 3 giorni di permesso retribuito mensile, anche continuativi (art. 33 c.3, Legge 104)

## Cumulo dei permessi

Generalmente il permesso può essere utilizzato per l'assistenza di una sola persona disabile. Laddove si ponga l'esigenza, il Legislatore riconosce

comunque **il diritto ad assistere più persone disabili e pertanto a cumulare i relativi permessi**, a condizione che il secondo disabile sia il coniuge, o un parente o affine entro il 1° grado (ovvero entro il 2° grado quando i genitori o il coniuge di questi siano ultrasessantacinquenni, affetti da patologie invalidanti, deceduti o mancanti **ex art. 33, comma 3, ultimo periodo, L. 104/1992**).

Il cumulo è ammesso **quando sia necessaria la presenza disgiunta** del lavoratore per l'assistenza di ciascun disabile ed è pertanto escluso quando il lavoratore possa sopperire alle necessità assistenziali in maniera congiunta, ovvero quando altre persone possano provvedervi. In questo caso il richiedente presenta **tante domande quante sono le persone disabili** in relazione a cui si chiedono i permessi, allega le certificazioni relative alla natura della disabilità e la dichiarazione di responsabilità in ordine alla sussistenza delle condizioni che giustificano l'assistenza disgiunta (**Risp. Interpello Min. Lav. 25/2009**).

I riposi giornalieri e i permessi mensili sono cumulabili con il **congedo parentale** e con quello per la **malattia del figlio**.

### Trattamento economico

I permessi sono **interamente retribuiti e coperti da contribuzione figurativa**. L'indennità a favore dei beneficiari è riconosciuta dall'INPS attraverso il meccanismo dell'anticipazione del datore di lavoro, che provvede successivamente al recupero di quanto prestato (**art. 1 comma 6, D.L. 663/1979**, convertito con modificazioni in **L. 33/1980**). Per le categorie di lavoratori per cui il meccanismo è escluso (per es. lavoratori agricoli e addetti ai servizi domestici) e in ipotesi particolari l'INPS provvede al pagamento diretto (**Risp. Interpello Min. Lav. n. 9/2010**).

Durante la fruizione dei permessi maturano regolarmente l'anzianità di servizio, le ferie e la tredicesima.

### Riferimenti utili

Laura Calafà, **Congedi aspettative e permessi: l'attuazione minimale della delega contenuta nel Collegato lavoro (art.23, l. 183/2010)** in Note informative, nuova serie, n.54, 2011.

**Patologie oncologiche e invalidanti** – Quello che è importante sapere per le lavoratrici e i lavoratori → L'opuscolo informativo redatto dal Tavolo di coordinamento nazionale costituito dalla Consigliera di parità, e composto dai sindacati e dalle associazioni di volontariato FAVO, AIMaC e KOMEN ITALIA, fornisce ai lavoratori e alle lavoratrici affetti da patologie oncologiche invalidanti un vademecum sui diritti che la legge riconosce per loro e per i familiari (congedi, permessi e sostegni economici), sui passi da compiere e sui servizi informativi loro destinati.

## Legislazione nazionale

**D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119**, Attuazione dell'**art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183**, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi → In attuazione della delega, riordina e ridefinisce le tipologie in materia di congedi, aspettative e permessi, precisa i presupposti oggettivi e soggettivi, i criteri e le modalità di fruizione (anche attraverso la semplificazione dei documenti da presentare a tal fine).

**D.Lgs. 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 → Riorganizza, unifica e semplifica la normativa in materia di tutela della maternità e paternità: la L. 1204/1971 (abrogata) e la L. 53/2000 sui congedi parentali.

**L. 5 febbraio 1992, n. 104**, Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate → Detta i principi dell'ordinamento in materia di diritti, integrazione sociale e assistenza delle persone disabili e all'**art. 33** disciplina le agevolazioni ad esse riconosciute nell'ambito del rapporto di lavoro.

## Circolari e note

**Risp. Interpello Ministero del Lavoro, 17 giugno 2011, n. 24/2011** → Nell'individuare un unico referente per ciascun disabile il Legislatore identifica colui che beneficia dei permessi mensili per tutti i mesi di assistenza alla persona con handicap grave con esclusione, quindi, di altri eventuali soggetti. La disposizione vale come regola generale suscettibile di deroga solo ove esplicitamente prescritto, come nel caso di genitori di figli con handicap grave (caso in cui è contemplata la possibilità di fruire dei permessi da parte di due soggetti per l'assistenza di uno stesso familiare).

**Risp. Interpello Ministero del Lavoro, 2 aprile 2010, n. 9/2010** → Non è ammissibile l'erogazione diretta da parte dell'I.N.P.S delle prestazioni economiche di malattia, maternità, permessi ex lege 104/1992 e congedo straordinario al di fuori dei casi previsti dall'art. 1, comma 6, D.L. 633/1979, convertito con modificazioni nella Legge 33/1980, ovvero lavoratori agricoli, lavoratori stagionali, lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari, lavoratori disoccupati e sospesi dal lavoro che non usufruiscono del trattamento di CIG nonché i lavoratori dello spettacolo saltuari o con contratto a termine.

**Risp. Interpello Ministero del Lavoro, 28 agosto 2009, n. 25/2009** → In merito alla possibilità di riconoscere al lavoratore che debba assistere due o più persone disabili, una pluralità di permessi mensili di tre giorni per ciascuno di tali soggetti, si precisa che il cumulo dei benefici non può essere riconosciuto quando: 1) altre persone possano fornire l'assistenza o; 2) quando lo stesso lavoratore possa, per la natura dell'handicap, provvedere congiuntamente all'assistenza di più disabili. Quando invece la presenza del lavoratore sia disgiuntamente necessaria per l'assistenza di più persone con handicap, il

cumulo dei permessi deve ritenersi garantito dall' **art. 33, comma 3, ultimo periodo, L. 104/1992.**

**Risp. Interpello Ministero del Lavoro, 20 febbraio 2009, n. 13/2009** →

La circostanza che il disabile debba recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie interrompe il tempo pieno del ricovero (facendo venir meno la sussistenza di una condizione ostativa alla concessione del beneficio) e determina il necessario affidamento del disabile all'assistenza del familiare. In tal caso, ricorrendone gli altri presupposti di legge, il familiare avrà diritto alla fruizione dei permessi (3 giorni mensili).

**Circolare INPS n. 155/2010** → L'istituto fornisce istruzioni in merito alle modifiche in materia di permessi per l'assistenza a persone con disabilità grave introdotte dall' art. 24 della legge n. 183/2010.