



FIRST CISL
Milano Metropoli

PERMESSI LEGGE 104/92

La Carta costituzionale italiana sancisce l'importanza dell'uomo come individuo e all'art. 3 così recita: **"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana [...]".** Questo fondamentale principio costituzionale è stato tradotto in norme statali che, avendo l'alto fine di realizzare quell'uguaglianza, garantiscano agli individui portatori di minorazioni la parità nei diritti e nella dignità sociale.

Le considerazioni riportate costituiscono il fondamento su cui poggia L.104/92; essa, infatti, rappresenta una peculiare normativa contenente disposizioni in materia di assistenza, integrazione sociale e diritti delle persone diversamente abili nonché il riferimento chiave per orientarsi tra tutte le tutele cui si ha diritto. La **Legge 104** o "**Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate**", si declina in una serie di misure che vanno dalle agevolazioni fiscali alla possibilità di assentarsi dal lavoro tramite permesso retribuito.

All'articolo 33 sono disciplinate le agevolazioni riconosciute ai lavoratori affetti da disabilità grave e ai familiari che assistono una persona con handicap in situazione di gravità. Tra le agevolazioni previste viene riconosciuta la possibilità di beneficiare di permessi retribuiti con l'obiettivo di promuovere l'autonomia ed il benessere delle persone affette da disabilità. **Su questi ci soffermeremo nella presente pubblicazione.**

LEGGE 104: FUNZIONAMENTO E RICONOSCIMENTO

Le tutele e i diritti previsti dalla Legge 104 si fondano innanzitutto sull'accertamento delle minorazioni, effettuato dalle apposite Commissioni Mediche.

Per accertare la minorazione è necessario, in primo luogo, che il proprio medico di base (c.d. medico curante o di famiglia) predisponga il certificato medico introduttivo, compilando un modulo ad hoc (cod. SS3) in cui certifica la disabilità del soggetto ed elenca le patologie che lo riguardano. Il medico stesso si preoccupa di inviare tale certificazione all'INPS in modalità telematica.



L'interessato, a sua volta, procederà ad inoltrare domanda per “accertamento dell'handicap” quale requisito sanitario che dà diritto poi alle agevolazioni della Legge 104. La presentazione della domanda deve sempre avvenire in maniera telematica attraverso i seguenti canali:

- l'apposito portale dell'INPS denominato “**Invio OnLine di Domande di Prestazioni a Sostegno del Reddito**”;
- **Patronati**. A tal proposito ricordiamo che l'iscritto First Cisl può rivolgersi al proprio sindacalista di riferimento per usufruire del servizio gratuitamente).
- **Contact Center** – chiamando da rete fissa al numero **803164** gratuito riservato all'utenza e da rete mobile al numero **06164164**

Nei 30 giorni successivi alla presentazione della domanda – 15 giorni in caso di patologie oncologiche - il richiedente viene convocato a visita dinanzi alla Commissione Medica ASL, dove ci si reca muniti di documento d'identità valido, del certificato del medico curante e di tutte le attestazioni mediche in proprio possesso.

La Commissione certifica o meno lo stato di disabilità in maniera:

- definitiva, qualora il quadro patologico sia irreversibile o addirittura ingravescente e non vi saranno future visite di revisione;
- tale da poter essere sottoposto a revisione.

Al termine della visita, la Commissione redige un apposito verbale con il quale si pronuncia circa la domanda **entro 90 giorni** dalla presentazione della stessa. Il verbale verrà inviato dall'INPS al richiedente. In caso di diniego del requisito sanitario, questi potrà presentare ricorso nelle opportune sedi giudiziarie. Qualora dopo aver presentato domanda di riconoscimento dell'handicap le condizioni di salute si aggravassero, sarà sempre possibile presentare la c.d. “domanda di aggravamento”.

LEGGE 104: GLI AVENTI DIRITTO AI PERMESSI

L'art. 33 della Legge 104/92 stabilisce che i permessi retribuiti spettano:

- alle persone disabili in situazione di gravità;
- ai genitori, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità;
- al coniuge della persona disabile in situazione di gravità;
- ai parenti o affini entro il 2° grado della persona disabile in situazione di gravità

In seguito, **grazie all'emanazione della Legge 103/2010 si è stabilito che possono usufruire** dei permessi lavorativi ai fini della tutela prevista dalla legge 104 **anche parenti o affini di 3° grado se il genitore o il coniuge della persona disabile in situazione di gravità abbiano compiuto 65 anni oppure siano affetti da patologie invalidanti, deceduti o mancanti.**



BENEFICI DELLA LEGGE 104: I PERMESSI

Una volta che la Commissione Medica ha riconosciuto la grave infermità (art.33 comma 3), è possibile richiedere i permessi riconosciuti dalla Legge 104/92 **presentando domanda telematica all'INPS attraverso:**

- l'apposito portale dell'INPS denominato **“Invio OnLine di Domande di Prestazioni a Sostegno del Reddito”**;
- **Patronati**. A tal proposito ricordiamo che l'iscritto First Cisl può rivolgersi al proprio sindacalista di riferimento per usufruire del servizio gratuitamente).
- **Contact Center** – chiamando da rete fissa al numero **803164** gratuito riservato all'utenza e da rete mobile al numero **06164164**

Per usufruire di tali permessi bisogna essere **in possesso dei seguenti requisiti:**

- essere lavoratori dipendenti, anche part-time, e assicurati per le prestazioni economiche presso l'INPS;
- la persona che chiede o per la quale si chiedono i permessi deve trovarsi in situazione di disabilità grave riconosciuta dalla Commissione Medica Integrata (art.33 comma 3);
- mancanza di ricovero a tempo pieno (per le intere 24 ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa) della persona in situazione di disabilità grave. Tranne se:
 - il richiedente il permesso assista un disabile in tenera età (cioè di età inferiore ai 3 anni) o, per i bambini di età superiore ai tre anni, la presenza di uno dei genitori sia richiesta dalla struttura per necessità effettive
 - il disabile sia in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine
 - la struttura sanitaria ospitante non garantisce l'assistenza per visite specialistiche o terapie eseguite al di fuori della struttura e decide di delegare l'assistenza del disabile ai parenti per il periodo di tempo in cui lo stesso si trova all'esterno della casa di cura.

Per effetto della Legge 183/2010 è possibile la fruizione dei permessi anche quando il familiare abita distante. Il lavoratore che usufruisce dei permessi per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 Km rispetto a quello di residenza del lavoratore, avrà l'obbligo di produrre la documentazione (titoli di viaggio o altra documentazione idonea) attestante il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.



I permessi sono **retribuiti** (l'importo è a carico dell'INPS e viene anticipato dall'azienda) sono interamente **coperti da contribuzione pensionistica figurativa** e non devono essere necessariamente consecutivi. Un parere del Consiglio di Stato ha affermato che questi permessi non possono recare discriminazioni normative ed economiche, motivo per cui non riducono ferie, tredicesima mensilità ed altre mensilità aggiuntive.

Il lavoratore disabile o i parenti nelle condizioni indicate hanno diritto di **godere di riposi giornalieri di 2 ore oppure 3 giorni al mese di permesso da lavoro.**

Per il personale part time, le 2 ore di permesso giornaliero sono ridotte ad 1 ora nei giorni il cui orario di lavoro è inferiore a 6 ore. In particolare, per il part time verticale, i 3 giorni di permesso mensile sono ridotti proporzionalmente al numero dei giorni della propria prestazione lavorativa, mentre il personale a part time misto mantiene i 3 giorni di permesso mensile (ma il corrispettivo montante orario viene comunque riproporzionato in base al proprio orario settimanale).

Se non fruiti, tali permessi non saranno cumulabili a quelli previsti nei mesi successivi.

Possono essere collegati a ferie, altri permessi o aspettative.

Il genitore di figlio disabile fino ai tre anni di vita può usufruire di 3 giorni di permesso mensile, del prolungamento del congedo parentale o di riposi giornalieri di 1 o 2 ore, regolarmente retribuiti; inoltre, può usufruire del prolungamento del congedo parentale fino al compimento dei 12 anni d'età del figlio, con un indennizzo calcolato sul 30% della retribuzione corrisposta. Se in famiglia vivono più disabili gravi con più di tre anni d'età, il genitore lavoratore che presta assistenza può cumulare tanti permessi quanti sono i figli disabili, nel limite massimo di tre giorni per soggetto; in tal caso, sarà necessario presentare tante domande quanti sono i figli disabili gravi.

Il Decreto numero 105 del 2022 - [Gazzetta Ufficiale](#) - ha introdotto **un'importante novità a partire dal 13 agosto 2023: decade il principio del c.d. "referente unico dell'assistenza"**, secondo cui la fruizione dei giorni di permesso non poteva essere autorizzata a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona in situazione di grave disabilità, ad esclusione dei genitori. Si è stabilito infatti che, fermo restando il limite complessivo di tre giorni di permesso mensile per l'assistenza allo stesso individuo, **il diritto può essere riconosciuto a più persone, le quali possono fruirne in via alternativa tra loro.**

Infine, preme evidenziare che il richiedente non può fruire dei permessi retribuiti L.104/92 e del congedo straordinario per gli stessi giorni; è invece possibile cumulare i permessi retribuiti nello stesso mese in cui si usufruisce del congedo straordinario.

I permessi di cui in parola possono essere soggetti a scadenza temporale; infatti, se nel verbale è indicata la data di revisione, si è soggetti a visita di revisione e i permessi scadranno in corrispondenza della data di revisione.



Possiamo riepilogare i permessi nel seguente schema:

BENEFICI L. 104/92

LAVORATORI IN SITUAZIONE DI HANDICAP GRAVE

3 giorni di permesso mensile o 2 ore di permesso giornaliero

FAMILIARI DI PERSONE CON HANDICAP GRAVE

Parenti ed affini

3 giorni di permesso mensile fruibili anche a ore fino a massimo pari al numero delle ore settimanali X 0,6

Genitori (Primi otto anni di vita)

- Prolungamento del congedo parentale fino a 3 anni
- Due ore di permesso giornaliero (per i primi 3 anni di vita)
- 3 giorni di permesso mensile (dopo il terzo anno di vita) fino a maggiore età

I PERMESSI E IL PREAVVISO AL DATORE DI LAVORO

La normativa della Legge 104 non affronta la questione del preavviso che il lavoratore è tenuto a fornire al proprio datore nel momento in cui si astiene dall'attività lavorativa in forza dei permessi retribuiti.

A tal proposito, il vulnus normativo è stato superato da **un apposito interpello al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**.

Nell'**interpello n. 31/2010 del 6 luglio 2010** si legge infatti:

“Si ritiene possibile, da parte del datore di lavoro, richiedere una programmazione dei permessi, verosimilmente a cadenza settimanale o mensile, laddove: - il lavoratore che assiste il disabile sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza; - purché tale programmazione non comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza; [...] la predeterminazione di tali criteri dovrebbe altresì garantire il mantenimento della capacità produttiva dell'impresa e senza comprometterne, come detto, il buon andamento [...] fermo restando che improcrastinabili esigenze di assistenza e quindi di tutela del disabile, non possono che prevalere sulle esigenze imprenditoriali”.

Milano, 23 novembre 2023

Staff Welfare, Disabilità e Terzo Settore
Staff Comunicazione
First Cisl Milano Metropoli