

Aspettativa legge 104: cosa c'è da sapere

La legge riconosce un particolare **congedo dal lavoro per assistere familiari portatori di handicap**, da non confondersi con i permessi giornalieri o i permessi a ore. Si tratta di un congedo **retribuito**, previsto dal d.lgs. 26.03.2001 n. 151, art. 42 come modificato dal D.lgs. 119/2011, avente durata biennale e che può essere fruito anche in maniera frazionata.

A chi spetta

La legge prevede un **ordine di priorità** tra i soggetti, lavoratori dipendenti (anche a tempo determinato) del settore pubblico e privato, che hanno titolo a fruire del congedo di preferenza; solo in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei primi in lista, il diritto è concedibile al soggetto successivo.

In posizione preminente, la legge pone il **coniuge convivente** della persona disabile in situazione di gravità, seguito dal **padre o dalla madre**, anche adottivi o affidatari, e da uno dei **figli convenienti** della persona disabile in situazione di gravità. In caso di **mancanza, decesso o patologie invalidanti** di tutti i soggetti menzionati prioritariamente, il diritto spetta a uno dei **fratelli o sorelle** conviventi della persona disabile oppure al **parente/affine** entro il terzo grado convivente.

Quando si parla di **convivenza** si fa riferimento, in via esclusiva, alla residenza, luogo in cui la persona ha la dimora abituale, ai sensi dell'art. 43 cod. civ. Per l'accertamento del requisito della "convivenza", si ritiene condizione sufficiente anche la **residenza nel medesimo stabile**, stesso numero civico, anche se non nello stesso interno (appartamento)

Il diritto al congedo straordinario **non spetta**, invece, ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari, ai lavoratori a domicilio, agricoli giornalieri, autonomi e parasubordinati. Neppure spetta in caso di contratto di lavoro part-time verticale, durante le pause di sospensione contrattuale oppure quando la persona disabile in situazione di gravità da assistere sia ricoverata a tempo pieno (fatte salve alcune eccezioni previste dalla legge).

La condizione di handicap

Ai fini della sussistenza del diritto deve essere accertato che la persona per la quale si chiede il congedo straordinario sia in **situazione di disabilità grave** ai sensi dell'art. 3 comma 3 della **legge 104/92** riconosciuta dall'apposita Commissione Medica Integrata ASL/INPS. Non è sufficiente altra condizione di handicap o altra certificazione, ad esempio in caso di invalidità, nonostante il diritto all'accompagnamento.

Il familiare gravemente disabile, inoltre, **non dovrà essere ricoverato a tempo pieno** (per le intere 24 ore) presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa.

Fanno **eccezione** i casi di interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di **recarsi al di fuori della struttura** che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate; ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di **gravità in stato vegetativo persistente** e/o con prognosi infausta a breve termine; ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il **bisogno di assistenza** da parte di un genitore o di un familiare.

Cosa spetta

Il beneficiario potrà fruire di **due anni di assenza dal lavoro, indennizzata** nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo straordinario, nell'arco della

vita lavorativa. Tale limite è **complessivo** fra tutti gli aventi diritto, per ogni persona con disabilità grave.

Ad esempio, in caso di **pluralità di figli** in situazione di disabilità grave, il beneficio spetta per ciascun figlio sia pure nei limiti previsti e tenendo conto che tali periodi di congedo straordinario rientrano nel limite massimo globale spettante a ciascun lavoratore di due anni di congedo, anche non retribuito, per gravi e documentati motivi familiari.

Non è mai possibile per lo stesso lavoratore fruire del "raddoppio": un ulteriore periodo biennale per altri figli in situazione di disabilità grave è ipotizzabile solo per l'altro genitore (ovvero nei casi previsti per i fratelli o sorelle o il coniuge), con decurtazione di eventuali periodi da lui utilizzati a titolo di permessi per gravi e documentati problemi familiari.

Frazionabilità

Il congedo straordinario e le relative prestazioni decorrono dalla data della domanda. Il beneficio è **frazionabile** anche a giorni (interi). Non è, invece, ammessa la frazionabilità oraria. Affinchè non vengano computati nel periodo di congedo straordinario i giorni festivi, i sabati e le domeniche, è necessaria la **ripresa del lavoro** tra un periodo e l'altro di fruizione.

Questo non si rinviene, ad esempio, laddove la domanda di fruizione del congedo in parola sia dal lunedì al venerdì (settimana corta) senza che il beneficiario abbia ripreso a lavorare il lunedì della settimana successiva a quella di fruizione del congedo, e neppure in caso di fruizione di ferie.

Quanto spetta

L'indennità viene corrisposta nella misura della **retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro** che precede il congedo, esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione entro un limite massimo di **reddito annualmente rivalutato** secondo gli indici ISTAT (per il 2016 questo è pari ad Euro 47.445,82).

L'indennità è anticipata dal **datore di lavoro** con la possibilità di conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, mentre per gli operai agricoli a tempo determinato (OTD) e a tempo indeterminato (OTI), per i lavoratori dello spettacolo saltuari o con contratto a termine, l'indennità viene pagata **direttamente dall'Inps** a seguito di domanda dell'interessato.

I periodi di congedo straordinario **non sono computati**, invece, ai fini della maturazione di ferie, tredicesima e trattamento di fine rapporto, ma, essendo coperti da contribuzione figurativa, sono validi ai fini del calcolo dell'anzianità assicurativa.

L'importo della **retribuzione figurativa** non potrà superare quello massimo settimanale, per i congedi fruiti a settimane intere, o quello massimo giornaliero, per i congedi fruiti a giornate. I datori di lavoro, dovranno altresì **determinare il periodo massimo fruibile** dagli interessati tenendo in considerazione gli eventuali periodi di congedo già richiesti, a prescindere dalla circostanza che, per tali ultimi periodi, siano stati o meno richiesti il riscatto o la prosecuzione volontaria.

La domanda

Le domande relative al congedo straordinario vanno presentate in **modalità telematica** a mezzo WEB, con i **servizi telematici** accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'INPS, tramite il servizio di "*Invio OnLine di Domande di Prestazioni a Sostegno del Reddito*"; oppure usufruendo dei servizi telematici offerti dai **Patronati** o del **Contact Center Multicanale**, tramite il numero 803164 gratuito riservato all'utenza che chiama da telefono fisso e il numero 06164164 con tariffazione a carico dell'utenza chiamante abilitato a ricevere esclusivamente chiamate da telefoni cellulari.

**Per ulteriori informazioni
rivolgeti al Patronato** 