

# Permessi Legge 104 e Contratto di lavoro

come applicare\* la legge 104: elaborazione delle Rsu sulla base delle domande ricevute per casi particolari

\*le presenti informazioni "generali" sono uno stimolo alla conoscenza delle norme vigenti, superare luoghi comuni e informazioni errate ... invitiamo i lavoratori che ne avessero reale bisogno di rivolgersi alle strutture territoriali dei [patronali sindacali](#) ai quali siete iscritti.

## In caso di part-time orizzontale al lavoratore disabile spettano:

- tre giorni di permesso ogni mese se opta per la fruizione **a giornate intere**;
- 2 ore di permesso al giorno se le ore lavorate sono più di 6, o 1 ora se le ore lavorate sono meno di 6, **se opta per la fruizione oraria**.

## In caso di part-time verticale al lavoratore disabile spettano:

- 2 ore di permesso al giorno se le ore lavorate sono più di 6, o 1 ora se le ore lavorate sono meno di 6, **se opta per la fruizione oraria**;
- numero di giorni al mese riproporzionato a seconda dei giorni di lavoro effettivi. La proporzione viene effettuata dall'INPS sulla base della seguente formula  $x : a = b : c$  (dove "a" corrisponde al numero dei giorni di lavoro effettivi, "b" a quello dei 3 giorni di permesso teorici, "c" a quello dei giorni lavorativi).

<b>PART-TIME ORIZZONTALE</b>	<b>Permessi mensili</b>	<b>Permessi orari</b>
Contratto con orario lavorativo giornaliero di 5 ore per 6 giorni la settimana.	<b>3 giorni</b>	<b>1 ora al giorno</b>

<b>PART-TIME VERTICALE</b>	<b>Permessi mensili</b>	<b>Permessi orari</b>
Contratto con orario lavorativo giornaliero di 5 ore per 3 giorni la settimana (6 giorni lavorativi). Ipotizziamo un mese in cui risultino 12 giorni lavorati su 26 lavorativi.	$X = 12 \text{ per } 3 \text{ diviso } 26 = 1,384^*$  <b>1 solo giorno di permesso</b>  *Il risultato numerico va arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore.	<b>1 ora al giorno per ciascun giorno lavorativo</b>

## Congedo figli disabili Legge 104

Secondo la normativa, il lavoratore genitore di un minore disabile portatore di handicap grave, ha diritto al congedo parentale retribuito prolungato. Nel dettaglio, si tratta di un congedo parentale con la durata massima di 3 anni, retribuito con un'indennità pari al 30% dello stipendio; alternativamente, il lavoratore può fruire di 2 ore di permesso giornaliero indennizzato, oppure di 3 giorni mensili di permesso retribuito. Queste agevolazioni, grazie alle recenti modifiche del Jobs Act, possono essere godute sino al compimento del dodicesimo anno d'età del bambino.

È indispensabile, per accedere all'agevolazione, la certificazione di handicap grave, ai sensi della Legge 104.

Oltre ai permessi, chi assiste un familiare convivente con handicap grave può richiedere un congedo retribuito, della durata massima di 2 anni, nell'intero arco della vita lavorativa: il congedo può essere richiesto anche in modalità frazionata.

### Permessi malati oncologici:

I **lavoratori affetti da patologie oncologiche** e che a causa della chemioterapia o radioterapia vedono ridotta la capacità lavorativa possono trasformare il proprio rapporto di lavoro da **tempo pieno a part-time sia verticale che orizzontale**.

La possibilità di ridurre in **part time** l'orario di lavoro spetta a:

- Lavoratori del settore pubblico e privato.
- Lavoratori che assistono i familiari conviventi gravemente malati in qualità di coniuge, figlio o genitore.
- Lavoratori che convivono con un figlio portatore di handicap, anche senza gravità.
- Importante: I lavoratori che a seguito di una situazione grave familiare hanno ridotto il proprio orario di lavoro per assistere la persona gravemente malata hanno il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno per mansioni uguali o equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

### Permessi per familiari in "condizioni indispensabili" (ricoveri ospedalieri)

Le **condizioni indispensabili** ai fini del diritto ai permessi di cui alla L. 104/1992:

– l'accertamento della condizione di handicap in situazione di gravità;

– che la persona con disabilità non sia ricoverata a tempo pieno in strutture ospedaliere o simili.

Questo specifico requisito (l'assenza di ricovero ospedaliero), a seguito di specifiche modifiche introdotte nel 2010, è stato precisato nel suo contenuto e nella sua disciplina dall'INPS in [due Circolari](#), nelle quali si specifica che deve intendersi per "*ricovero a tempo pieno*" la degenza per le intere ventiquattro ore presso strutture ospedaliere o simili, sia pubbliche che private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa.

La specificazione "*assistenza sanitaria continuativa*" sembra negare la possibilità di fornire al disabile l'assistenza "non sanitaria" (ad esempio l'aiuto all'igiene, all'alimentazione, al supporto personale) di cui molto spesso invece i familiari di una persona ricoverata si fanno carico. Tuttavia, l'INPS individua tre eccezioni in presenza delle quali, anche in caso di ricovero ospedaliero del disabile, i permessi della Legge 104/1992 possono essere comunque concessi:

- 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 minore con disabilità in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare.

A queste tre eccezioni, se ne aggiunge una quarta, introdotta sempre nel 2010, che consente di usufruire del congedo anche quando il familiare ricoverato a tempo pieno necessita di assistenza non sanitaria da parte di un genitore o di un familiare, [richiesta espressamente dai sanitari della struttura](#).