

# LEGGE 104/1992

*Assistenza, integrazione sociale,  
diritti delle persone handicappate*



A cura del Dipartimento Formazione



**Questo ottavo numero è dedicato ai permessi per handicap:  
L. 104/'92**

**A cura di:**

**Alessandra Poma** Coordinamento donne e politiche di genere Cisl Milano Metropoli

**Elena Bottanelli** Dipartimento Formazione Cisl Milano Metropoli

**Maurizio Bove** Dipartimento immigrazione Cisl Milano Metropoli

**Rosalba Gerli** Sportello Disagio lavorativo Cisl Milano Metropoli

**Giovanni Provasi** Dipartimento politiche socio-sanitarie Cisl Milano Metropoli

**Valentina Sgambetterra** Dipartimento Mercato del lavoro Cisl Milano Metropoli

**Roberta Vaia** Segretaria Cisl Milano Metropoli

In collaborazione con INAS CISL Milano metropoli  
e con Coordinamento donne FNP Cisl Milano metropoli

*Questi quaderni approfondiscono tematiche normative di particolare rilevanza per l'attività sindacale. **Data la complessità delle materie e delle casistiche essi non possono essere interamente esaustivi.** Vi invitiamo, pertanto, a utilizzarli avendo l'accortezza di **verificare i riferimenti contrattuali di primo** (Contratto collettivo nazionale di lavoro) **e di secondo livello** (Contrattazione integrativa aziendale e/o territoriale) che in più casi integrano la legislazione.*

*Inoltre, **per eventuali altri approfondimenti** è possibile **rivolgersi all'operatore sindacale territoriale di categoria e/o alle strutture e ai servizi della CISL.***

*Suggeriamo di **controllare sempre la data di emissione dei quaderni** per essere sicuri di avere informazioni sempre aggiornate.*

*Milano, ottobre 2018*



# INDICE

<b>HANDICAP</b>	pag. 1
<b>1. RICONOSCIMENTO DELLO STATO DI HANDICAP: LEGGE 104/1992 ARTICOLO 3, COMMA 1</b>	pag. 1
1.1 Agevolazioni	pag. 1
<b>2. RICONOSCIMENTO DELLO STATO DI HANDICAP GRAVE: LEGGE 104/1992 ARTICOLO 3, COMMA</b>	pag. 1
2.1 Agevolazioni	pag. 1
2.1.1 Permessi retribuiti per il lavoratore disabile	pag. 1
2.1.2 Permessi retribuiti per il familiare di portatore di handicap grave	pag. 2
2.1.3 Permessi per il familiare di un minore portatore di handicap grave	pag. 3
2.1.4 Come sono retribuiti i permessi	pag. 3
2.1.5 I permessi in rapporto ad altri istituti	pag. 4
2.1.6 Possibilità di cumulo dei permessi	pag. 4
2.1.7 Congedo straordinario	pag. 5
2.2 Altri diritti	pag. 6
<b>ELENCO DELLE NORMATIVE</b>	pag. 7



# HANDICAP

## 1. RICONOSCIMENTO DELLO STATO DI HANDICAP: LEGGI 104/1992 ARTICOLO 3, COMMA 1

L'handicap è la situazione di svantaggio sociale dipendente dalla disabilità e dal contesto sociale di riferimento in cui una persona vive.

Il primo comma dell'articolo 3 della Legge 104/1992 precisa: *“È persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che causa difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.”*

Lo stato di handicap è valutato dalla stessa commissione che accerta l'invalidità civile e il procedimento di riconoscimento è lo stesso dell'invalidità civile. Il possesso del certificato di handicap ai sensi dell'art. 3, comma 1, non dà diritto all'erogazione di provvidenze economiche ma è uno dei requisiti per usufruire di alcune agevolazioni.

### 1.1 Agevolazioni

Sono previste agevolazioni fiscali per: auto, ausili, sussidi tecnici ed informatici, spese per l'assistenza specifica, spese per l'assistenza personale e domestica, detrazioni per familiari a carico, imposte comunali se previsto dal comune di residenza.

Sono previste altre agevolazioni per telefonia fissa e mobile e anche l'erogazione di ausili e l'esenzione dal pagamento di ticket sanitari.

## 2. RICONOSCIMENTO DELLO STATO DI HANDICAP GRAVE: LEGGI 104/1992 ARTICOLO 3, COMMA 3

L'handicap è considerato grave quando la persona necessita di un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione.

Il terzo comma dell'articolo 3, definisce la connotazione di gravità: *“Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità.”*

### 2.1 Agevolazioni

Oltre alle agevolazioni previste per il riconoscimento dello stato di handicap legge 104, art. 3, comma 1, indicate nel paragrafo precedente si ha diritto ad ulteriori agevolazioni sia per la persona portatrice di handicap che per i familiari che assistono.

#### 2.1.1 Permessi retribuiti per il lavoratore disabile

I lavoratori maggiorenni portatori di handicap grave hanno diritto a 2 ore di permesso giornaliero retribuito (sia se ha un contratto di lavoro full time che part time) o a 3 giorni di permesso mensile retribuito.

I permessi sono fruibili in maniera frazionata o continuativa e la modalità di fruizione da oraria a giornaliera e viceversa può essere modificata in qualunque momento nel caso sopraggiungano esigenze improvvise.

Un lavoratore con disabilità grave che fruisce dei permessi per sé stesso può essere assistito da altro soggetto lavoratore. I giorni di permesso dei due soggetti interessati non devono necessariamente essere fruiti nelle stesse giornate.

- **Come si richiedono**

La richiesta deve essere presentata all'INPS in via telematica o tramite patronato INAS CISL (scelta consigliata) e deve esserne data copia al datore di lavoro.

La domanda ha validità a decorrere dalla sua presentazione mentre nel caso di prima domanda decorre dopo 10 giorni.

Dovrà essere completa delle previste dichiarazioni di responsabilità e il richiedente i permessi dovrà comunicare entro 30 giorni dal cambiamento le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni autocertificate nella domanda.

La richiesta dei permessi (sia giornalieri che orari) non è subordinata all'autorizzazione del datore di lavoro ma è necessario darne comunicazione con un congruo anticipo.

### **2.1.2 Permessi retribuiti per il familiare di portatore di handicap grave**

I lavoratori dipendenti pubblici e privati che assistono un coniuge, parente<sup>1</sup> o affine<sup>2</sup> entro il secondo grado portatore di handicap grave, ha diritto a fruire di 3 giorni di permesso mensile retribuito a condizione che il soggetto disabile non sia ricoverato a tempo pieno. Il diritto ai permessi mensili retribuiti è riconosciuto anche ai conviventi di lavoratori con handicap grave previa presentazione di dichiarazione di convivenza rilasciata dal comune di residenza. Il diritto si estende a parenti e affini entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap abbiano compiuto i 65 anni di età, abbiano patologie invalidanti o siano deceduti.

I permessi non spettano a:

- i lavoratori a domicilio;
- gli addetti ai lavori domestici e familiari;
- i lavoratori agricoli a tempo determinato occupati a giornata, né per sé stessi né in qualità di genitori o familiari;
- i lavoratori autonomi;
- i lavoratori parasubordinati.

- **Come si richiedono**

La richiesta deve essere presentata all'INPS in via telematica o tramite patronato Inas-Cisl (scelta consigliata) e deve esserne data copia al datore di lavoro.

La domanda ha validità a decorrere dalla sua presentazione.

Dovrà essere completa delle previste dichiarazioni di responsabilità e il richiedente i permessi dovrà comunicare entro 30 giorni dal cambiamento le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni autocertificate nella domanda.

---

1 - Sono parenti di primo grado i genitori e i figli, di secondo grado i nonni, i nipoti (figli dei figli) e fratelli e di terzo grado, i bisnonni, gli zii (fratelli dei genitori), i pronipoti (figli dei figli dei figli) e i nipoti (figli dei fratelli).

2 - L'affinità si acquisisce per mezzo del matrimonio con i parenti del proprio coniuge. Sono affini di primo grado i suoceri, di secondo grado i cognati (solo i fratelli del coniuge e non il coniuge del cognato), di terzo grado gli zii del coniuge, ecc.



### **2.1.3 Permessi per il familiare di un minore portatore di handicap grave**

- a) I genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili minori di 3 anni in situazione di gravità possono beneficiare in alternativa di:
- tre giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore;
  - prolungamento del congedo parentale;
  - permessi orari retribuiti rapportati all'orario giornaliero di lavoro, che consistono in due ore al giorno se l'orario lavorativo è pari o superiore a 6 ore, un'ora in caso di orario lavorativo inferiore a sei ore.
- b) I genitori biologici di figli disabili in situazione di gravità di età compresa tra i 3 e i 12 anni e i genitori adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità che abbiano compiuto i tre anni di età ed entro i dodici anni dall'ingresso in famiglia del minore, possono beneficiare in alternativa di:
- tre giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore;
  - prolungamento del congedo parentale.

Il prolungamento del congedo parentale può essere usufruito dal termine del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente, indipendentemente dal fatto che sia stato in precedenza utilizzato o esaurito. I giorni fruiti a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale non possono superare in totale i tre anni, da godere entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino. I genitori adottivi e affidatari possono fruire del prolungamento del congedo parentale per un periodo fino a tre anni, comprensivo del periodo di congedo parentale ordinario, nei primi dodici anni decorrenti dalla data di ingresso in famiglia del minore riconosciuto disabile in situazione di gravità, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.

- c) I genitori biologici di figli disabili in situazione di gravità oltre i 12 anni di età e i genitori adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità oltre i dodici anni dall'ingresso in famiglia del minore possono beneficiare di tre giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore.

### **2.1.4 Come sono retribuiti i permessi**

Le indennità per i permessi sono così corrisposte dall'INPS:

- i permessi fruiti a giorni saranno indennizzati sulla base della retribuzione effettivamente corrisposta;
- i permessi fruiti a ore saranno indennizzati sulla base della retribuzione effettivamente corrisposta;
- i permessi fruiti a titolo di prolungamento del congedo parentale fino al dodicesimo anno di vita del bambino o, in caso di adozione o affidamento, fino dodici anni decorrenti dalla data di ingresso in famiglia del minore, saranno indennizzati al 30% della retribuzione effettivamente corrisposta.

Il pagamento dell'indennità avviene nelle seguenti modalità:

- per i lavoratori, aventi diritto, l'indennità viene anticipata dal datore di lavoro con la possibilità di conguaglio con i contributi dovuti all'INPS;
- per gli operai agricoli a tempo determinato e a tempo indeterminato e per i lavoratori dello spettacolo saltuari o con contratto a termine, l'indennità viene pagata direttamente dall'INPS a seguito di domanda dell'interessato.

Nel caso di part-time verticale limitato ad alcuni giorni del mese (a orario pieno o ridotto), il numero dei giorni di permesso deve essere ridimensionato proporzionalmente e arrotondato all'unità inferiore o superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore.

Nel caso di un rapporto di lavoro agricolo a tempo determinato, il riconoscimento dei tre giorni di permesso è possibile solo se i lavoratori sono occupati con contratto stagionale di almeno un mese e l'attività lavorativa articolata su sei giorni della settimana o cinque giorni se effettuano la settimana corta. I giorni di permesso non vengono riconosciuti per le frazioni di mese in cui l'attività viene svolta solo per alcuni giorni.

### **2.1.5 I permessi in rapporto ad altri istituti**

Durante la fruizione dei permessi retribuiti si ha diritto anche all'assegno per il nucleo familiare.

La quota della tredicesima mensilità, o altre mensilità aggiuntive, è inclusa nella retribuzione giornaliera da prendere a riferimento per il calcolo dell'indennità e pertanto già corrisposta a carico dell'Istituto. Da parte del datore di lavoro quindi non è dovuta la corresponsione della quota relativa alla gratifica natalizia in quanto già compresa nell'indennità erogata dall'INPS.

### **2.1.6 Possibilità di cumulo dei permessi**

Qualora si debbano assistere più soggetti disabili il lavoratore può cumulare più permessi tenendo presente che il cumulo non può essere riconosciuto quando lo stesso lavoratore possa, per la natura dell'handicap, sopperire congiuntamente alle necessità assistenziali dei soggetti nel corso dello stesso periodo.

Il cumulo in capo allo stesso lavoratore è ammissibile solo a condizione che il familiare da assistere sia il coniuge o la parte dell'unione civile o il convivente di fatto (art. 1, c. 36 e 37, l. 76/2016) o un parente o un affine entro il primo grado. Il cumulo in capo allo stesso lavoratore è ammissibile per assistere parenti o affini fino al secondo grado solo quando i genitori o il coniuge o la parte dell'unione civile o il convivente di fatto (art. 1, c. 36 e 37, l. 76/2016) della persona disabile in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni o siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.



#### **ATTENZIONE!**

È possibile da parte del datore di lavoro richiedere una programmazione dei permessi a cadenza settimanale o mensile sempre che il lavoratore che assiste il disabile sia oggettivamente in condizione di individuare preventivamente le giornate in cui dovrà assentarsi.

### **2.1.7 Congedo straordinario**

I familiari di soggetti con handicap grave hanno diritto di fruire, entro 60 giorni dalla richiesta, di un congedo straordinario per la durata massima di 2 anni nell'arco di tutta la vita lavorativa. L'indennità è corrisposta nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo entro un limite massimo di reddito determinato annualmente con decreto ministeriale. Il periodo di fruizione del congedo straordinario è coperto da contribuzione figurativa valida per il diritto e la misura della pensione. Il congedo può essere fruito da un lavoratore per assistere un disabile portatore di handicap grave anche qualora lo stesso disabile svolga attività lavorativa nel medesimo periodo.

I soggetti che hanno diritto a richiedere il congedo, in ordine tassativo di priorità così come previsto dalla normativa, sono:

- il coniuge convivente
- il padre o la madre (anche adottivi) in caso di mancanza, decesso o patologie del coniuge convivente
- uno dei figli conviventi in caso di decesso, mancanza o patologie invalidanti del padre e della madre anche adottivi
- uno dei fratelli o sorelle conviventi in caso di mancanza, decesso o patologie invalidanti dei figli conviventi.

La rinuncia alla fruizione di un soggetto legittimato non fa scattare la legittimazione del soggetto successivo in ordine di priorità.

Durante il periodo di congedo straordinario gli altri familiari non possono usufruire dei permessi orari e giornalieri per assistere la stessa persona disabile. Il limite di due anni è complessivo tra tutti gli aventi diritto, per ogni persona con disabilità grave, frazionabile anche a giorni ma non ad ore.

#### **• Come si richiede**

La domanda va presentata in via telematica all'INPS attraverso il servizio dedicato e deve essere consegnata copia al datore di lavoro.

In alternativa, si può fare la domanda tramite il Contact center INPS oppure tramite patronato Inas-Cisl (scelta consigliata).

#### **• Modalità di utilizzo**

Tra un periodo e l'altro di fruizione è necessaria, affinché non siano computati nel periodo di congedo straordinario i giorni festivi, i sabati e le domeniche, che ci sia l'effettiva ripresa del lavoro. Ad esempio in caso di settimana corta non rileva che la domanda di fruizione del congedo vada da lunedì a venerdì se non c'è ripresa il lunedì della settimana successiva. Per tali ragioni consigliamo di frazionare il congedo straordinario e di utilizzarlo in modo oculato. I permessi e il congedo straordinario per assistere disabili gravi non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità. È fatta eccezione per i genitori, anche adottivi, di figli disabili in situazione di gravità a cui viene riconosciuta la possibilità di fruire di entrambe le tipologie di benefici per lo stesso figlio anche alternativamente, fermo restando che nel giorno in cui un genitore fruisce dei permessi, l'altro non può utilizzare il congedo straordinario.

## 2.2 **Altri diritti**

- Scelta della sede di lavoro

La normativa vigente prevede che il lavoratore che assista un familiare con handicap grave e il lavoratore disabile hanno diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio.



### **SPUNTI DI CONTRATTAZIONE**

Questa disposizione, a causa di quel “ove possibile”, si configura come un interesse legittimo, ma non come un diritto soggettivo insindacabile. E’ opportuno prevedere, attraverso la contrattazione collettiva, dei meccanismi che rafforzino l’esigibilità di questo diritto.

- **Rifiuto al trasferimento**

La normativa vigente prevede che il lavoratore che assista un familiare con handicap grave genitore e il lavoratore disabile non possono essere trasferiti senza il loro consenso ad altra sede. Il rifiuto al trasferimento è dunque un vero e proprio diritto.

- **Lavoro notturno**

La normativa vigente prevede che lavoratori che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104/1992 non possano essere obbligati a prestare lavoro in orario notturno.

- **Richiesta di aggravamento**

Se ritiene ricorrano le condizioni, è possibile richiedere nuova visita per aggravamento della patologia. La procedura è la medesima prevista per il primo accertamento e prevede la produzione di un certificato redatto telematicamente dal medico curante (che circostanza l’aggravamento), la presentazione della domanda per via telematica all’INPS anche con il supporto dal patronato Inas-Cisl (scelta consigliata), la convocazione a visita, effettuazione della visita e produzione di nuovo verbale.

- **Rivedibilità**

Se il verbale prevede una rivedibilità fissata in una certa data, dalla scadenza fino al nuovo accertamento non si perdono benefici, prestazioni e agevolazioni. Il compito di convocazione a visita per la revisione è affidato esclusivamente all’INPS.



### **PER RLS**

Nel caso in cui in azienda siano presenti lavoratori con disabilità, è necessario verificare che il documento di valutazione dei rischi e le procedure di emergenza tengano conto delle particolari condizioni del lavoratore e prevedano misure adeguate.

## **ELENCO NORMATIVE**

Legge 104/1992 – “Legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.”

Legge 388/2000 “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato”

D. Lgs. 119/2011 “Attuazione dell’articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi.”



Direttore responsabile  
Piero Piccioli

Redazione JOB  
Via Tadino, 23 – Milano  
Tel. 0236597422  
info@jobedi.it  
www.jobnotizie.it

Editore  
CISL Milano Metropoli  
Via Tadino, 23  
20124 Milano  
www.cislmilano.it

Reg. Trib. di Milano n. 293  
Del 26/04/2006  
Iscrizione Roc n. 17405  
Del 09/08/2008

Supplemento al numero di  
dicembre 2015

Per info sulle nuove iniziative  
www.jobnotizie.it  
www.cislmilano.it

