

Quanti familiari possono usufruire della legge 104?

Finora l'agevolazione per assistere un parente con handicap grave era riservata ad un solo lavoratore. Ma c'è una novità: il caregiver sostituto.

Hai sicuramente sentito parlare della legge 104, cioè della normativa che consente di prendere dei permessi al lavoro per assistere una persona affetta da handicap grave. Quello che forse non avrai ben chiaro è **quanti familiari possono usufruire della legge 104** nel caso capitasse un caso di handicap grave in famiglia. Cioè: i permessi li può chiedere solo un parente? Oppure se un familiare li ottiene dal datore di lavoro gli altri membri del nucleo sono esclusi da questo beneficio?

Dipende dal modo in cui i permessi vengono chiesti, o meglio: in qualità di che cosa vengono chiesti. Non di referente unico, che finora era il solo a poter beneficiare della 104, ma di caregiver sostituto, cioè di colui che si affianca al referente unico.

In pratica, è possibile optare per la cosiddetta «assistenza saltuaria per la legge 104». Si tratta di una soluzione che consente ad un dipendente di non essere l'unico ad occuparsi di un parente portatore di handicap grave ma di condividere questo

compito con un'altra persona. A determinate condizioni. Questo già ci dà una risposta alla domanda **quanti familiari possono usufruire della legge 104.**

Vediamo come funziona.

Indice

1. Legge 104: chi può usufruire dei permessi?
2. Legge 104: quanti familiari per lo stesso disabile?
3. Legge 104: l'assistenza saltuaria
4. Legge 104: i permessi sono cumulativi?
5. Legge 104: che succede se l'avente diritto si ammala?

Legge 104: chi può usufruire dei permessi?

La **legge 104/92** consente di usufruire di **permessi** per assistere un familiare con handicap grave. Possono farne richiesta:

- il coniuge/partner dell'unione civile/convivente di fatto della persona disabile;
- i parenti ed i congiunti dei parenti entro il secondo grado;
- il convivente di fatto;
- i parenti di terzo grado se il genitore o il coniuge della persona con handicap hanno più di 65 anni oppure siano invalidi, deceduti o mancanti.

Legge 104: quanti familiari per lo stesso disabile?

In passato, il diritto di assistere un parente con grave disabilità non poteva essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente: solo un familiare, scelto come referente unico, poteva usufruire della legge 104. L'unica **eccezione** riguardava i **genitori** che potevano beneficiare in modo alternativo dei permessi della legge 104 se aventi un figlio con handicap grave.

A partire dal 13 agosto 2022, per effetto di alcune modifiche normative, **più lavoratori** possono fruire, su richiesta, dei permessi Legge 104 per lo stesso disabile, alternativamente tra loro e fermo restando il limite complessivo di **tre giorni**. E' stata eliminata, infatti, la figura del **referente unico dell'assistenza**: non esiste più un solo soggetto lavoratore avente diritto ai permessi, ma possono coesistere più referenti. Prima, invece, ad esclusione dei genitori, non era possibile riconoscere i permessi a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona disabile grave^[1].

Legge 104: l'assistenza saltuaria

Esiste la possibilità dell'**assistenza saltuaria per la legge 104**. Consiste nella condivisione dell'assistenza al disabile da parte del lavoratore dipendente e di un'altra persona, ad esempio del figlio o del genitore. È il cosiddetto «**caregiver sostituto**». Tutti e due possono usufruire della legge 104 ma in forma ridotta, cioè **1 giorno di permesso al mese** (anziché 3 giorni) ogni 10 giorni di assistenza in maniera continuativa.

Al fine di godere di questo beneficio, il caregiver sostituto deve presentare all'Inps e al datore di lavoro una richiesta scritta che contiene una dichiarazione di responsabilità e

queste precisazioni:

- i motivi per cui deve sostituire il referente unico della persona disabile;
- il periodo o i periodi in cui deve prestare assistenza al posto del referente unico;
- il rapporto di parentela con la persona affetta da handicap grave;
- il tipo di assistenza che deve prestare al familiare disabile.

Legge 104: i permessi sono cumulativi?

Poniamo il caso di un lavoratore con disabilità grave che beneficia dei **permessi della legge 104 per sé stesso**. Vorrebbe fare richiesta per assistere un parente, anche lui affetto da grave disabilità. Penserai: com'è possibile che una persona che ha bisogno di assistenza possa, a sua volta, occuparsi di un altro soggetto? Ebbene, una circolare dell'Inps stabilisce che quel lavoratore «può **accumulare** il godimento dei **3 giorni di permesso** mensile per assistere un proprio familiare con handicap grave senza che debba essere acquisito un parere medico legale sulla sua capacità di soddisfare le necessità assistenziali del familiare disabile».

In pratica, la circolare dell'Inps ci dice che **i permessi della legge 104 sono cumulativi** quando presi per sé e per assistere un'altra persona. E questo, addirittura, senza bisogno di un parere medico. Una condizione, però, c'è: all'interno del nucleo familiare non ci deve

essere un altro parente non lavoratore in condizioni di prestare assistenza. Pensiamo, ad esempio, alla coppia di anziani senza figli.

Legge 104: che succede se l'avente diritto si ammala?

Nessuno è fatto di ferro. Così può succedere che chi beneficia dei **permessi della legge 104** per assistere un parente con handicap grave si ammali. Un inverno particolarmente rigido insieme alla stanchezza accumulata e alla debolezza dovuta alle ore di assistenza, ad esempio, possono provocare una brutta influenza. Oppure, senza pensare ad un fatto negativo, la donna che assiste la madre disabile può rimanere incinta e, prima o poi, dover pensare alla sua maternità. Che succede in questi casi?

Succede che il dipendente **non perde il diritto ai 3 giorni** mensili di permesso della legge 104. Oltretutto, tra l'assenza per malattia e quella per i permessi della legge 104 non è obbligatorio il rientro al lavoro.

note:

[1] D.lgs. n. 105/2022

Fonte: La legge per tutti

Landini, con inflazione a 8,4% basta chiacchiere. Servono interventi urgenti

*“Con l’inflazione che, secondo le stime preliminari dell’Istat, balza ad agosto all’8,4% su base annua, le chiacchiere non servono. Così non si regge. Il decreto aiuti bis mette risorse inadeguate per i lavoratori e i pensionati: c’è bisogno subito di un intervento urgente per tutelare salari e pensioni già impoveriti”. Lo afferma il segretario generale della Cgil, **Maurizio Landini**.*

“A questo quadro – aggiunge il leader della Cgil – vanno aggiunti gli effetti economici e sociali della crisi energetica causata dalla guerra in Ucraina, che stanno già adesso determinando enormi difficoltà per il sistema produttivo e quindi per il lavoro e l’occupazione, oltre che per le persone”.

“È un momento straordinario – conclude Landini – e bisogna rispondere con strumenti straordinari, esattamente come abbiamo fatto durante la pandemia e come chiediamo da mesi al Governo. Le risorse ci sono e vanno ridistribuite, a partire dagli extraprofitti. Far prevalere la logica del profitto a scapito delle persone, sarebbe una doppia ingiustizia oltre che uno schiaffo a chi si trova in difficoltà. Tutelare e proteggere l’occupazione e i redditi non è una scelta ma una necessità”.

Fragili e genitori di under 14: lavoro agile verso la proroga

Il ministero del Lavoro sta studiando un emendamento, da presentare in sede di conversione del decreto Aiuti bis all'esame del Senato, per prorogare fino al 31 dicembre la modalità di lavoro agile per i lavoratori fragili e per i genitori con figli under 14; due categorie di lavoratori la cui normativa di maggior favore (che riconosceva una sorta di "diritto" a ottenere lo smart working) è scaduta il 31 luglio.

La norma è spinta dal titolare del dicastero di via Veneto, **Andrea Orlando**, dopo che il primo tentativo, a fine luglio, di inserirla nel provvedimento (allora in preparazione da parte del governo) è stato stoppato dalla Ragioneria generale dello Stato per via dei costi (specie per il settore pubblico). Proprio per prevenire quest'ultima obiezione, da quanto si apprende, per la relativa copertura si sarebbero trovati fondi propri del ministero del Lavoro.

In assenza di questo intervento, i lavoratori fragili e i genitori con figli under 14 devono tornare in presenza, nelle imprese che non hanno previsto lo smart working (ci sono comunque le protezioni più generali del Dlgs 105 del 2022, che riconosce una serie di priorità nelle richieste di lavoro agile anche per fragili e genitori con figli sotto i 12 anni). Nelle aziende dove c'è invece la contrattazione che ha disciplinato il lavoro agile questi lavoratori rientrano secondo le modalità previste dalle intese.

"Se l'emendamento allo studio di Andrea Orlando sarà presentato e poi approvato – spiega Arturo Maresca, ordinario di diritto del Lavoro all'università la Sapienza di Roma – la situazione cambierà così: per lavoratori fragili e genitori

con figli sotto i 14 anni viene riconosciuto, come in passato in virtù delle proroghe dell'articolo 90 del Dl 34 del 2020, un diritto allo smart working, che potrà essere esercitato in tutte le realtà aziendali, incluse quelle che non prevedono smart working, sempre che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione".

Peraltro, sull'esercizio del diritto allo smart working per fragili e lavoratori con figli con meno di 14 anni, nei mesi scorsi, erano emerse due linee interpretative diverse, tra chi lo ha interpretato come un diritto al lavoro da remoto al 100% – anche se non espressamente previsto dalla normativa – e chi come diritto al 100% di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile (dunque in parte da remoto e in parte in presenza, come previsto dalle singole intese individuali).

Del periodo emergenziale, resta invece la comunicazione semplificata degli accordi di lavoro agile al ministero del Lavoro. Si partirà domani, 1° settembre: l'accordo individuale rimane imprescindibile (anche laddove c'è un accordo aziendale), ma non dovrà più essere caricato sul portale del ministero del Lavoro, come prevedeva la normativa del 2017. Sarà sufficiente una mera comunicazione al ministero del Lavoro dei nominativi dei lavoratori e della data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile (ciò vale per i nuovi accordi di lavoro agile o la proroga di precedenti accordi che si perfezionano a partire dal 1° settembre). Le aziende, tuttavia, considerato che dovranno adeguare i sistemi informatici, in fase di prima applicazione potranno perfezionare la nuova procedura telematica entro il 1° novembre.

Fonte: Il Sole 24 Ore