



# LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

## Congedo straordinario legge 104

Autore: Noemi Secci | 28/03/2021



***Congedo straordinario retribuito per l'assistenza di familiari disabili: come funziona, chi può richiederlo, com'è retribuito.***

Sei un lavoratore dipendente, e assisti un familiare disabile grave? Forse non sai che la legge, per tutelare il diritto alle cure e all'assistenza dei portatori di handicap grave, ti riconosce la possibilità di beneficiare di un congedo retribuito, sino a un massimo di 2 anni nella vita lavorativa: si tratta del cosiddetto congedo

straordinario.

Questo congedo è concesso alla generalità dei lavoratori dipendenti con l'esclusiva finalità dell'assistenza di un familiare gravemente disabile: se, dunque, utilizzi l'assenza per altri scopi, puoi subire delle conseguenze molto gravi. L'aspettativa è retribuita dall'Inps e dà anche diritto al riconoscimento dei contributi figurativi (effettivi, per i dipendenti pubblici): il congedo straordinario è dunque un beneficio pagato dalla collettività, pertanto il suo utilizzo distorto è punito severamente. Ma procediamo per ordine e facciamo il punto sul **congedo straordinario legge 104**: come funziona, chi ne ha diritto, com'è retribuito, come si chiede.

## **Che cos'è il congedo straordinario legge 104?**

Il beneficio del cosiddetto congedo straordinario legge 104, o meglio il congedo straordinario per l'assistenza di familiari disabili **[1]**, è un periodo di **aspettativa retribuita**, riconosciuto ai lavoratori dipendenti che assistono un familiare portatore di handicap riconosciuto in situazione di gravità.

Il **congedo retribuito legge 104** è riconosciuto per un massimo di 2 anni nell'arco della vita lavorativa e per ciascun disabile: se, ad esempio, un familiare ha già beneficiato di un anno di congedo per assistere un disabile, per lo stesso portatore di handicap grave un altro familiare potrà beneficiare soltanto di un altro anno di aspettativa.

Oppure, se un lavoratore assiste per un anno e mezzo la madre disabile, e dopo un po' di tempo ha necessità di riassentarsi per assistere il coniuge portatore di handicap grave, per l'assistenza di quest'ultimo potrà beneficiare soltanto dei restanti 6 mesi di congedo, in quanto ciascun dipendente ha diritto a non più di **2 anni** di congedo legge 104 nell'arco della vita lavorativa.

## **A chi spetta il congedo straordinario legge 104?**

Il congedo straordinario spetta, nell'ordine:

- al coniuge (o unito civilmente) convivente del portatore di handicap grave;

- al padre o alla madre, anche adottivi, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
- ad uno dei figli conviventi, anche adottivi, in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre; il requisito della convivenza non è necessario al momento della domanda, ma deve essere verificato al momento della fruizione del congedo;
- ad uno dei fratelli o sorelle conviventi in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi;
- al parente o all'affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente, la parte dell'unione civile convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli e sorelle conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

## Com'è retribuito il congedo straordinario legge 104?

Il lavoratore in congedo ha diritto a due benefici:

- a un'**indennità** di congedo, pari all'ultima retribuzione percepita (comprensiva dei ratei di tredicesima mensilità, altre mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità, premi, ecc.), sino a determinati limiti;
- all'accredito dei contributi figurativi, utili sia ai fini del diritto che della misura della pensione, sino a determinati limiti massimi.

## Indennità congedo straordinario legge 104

L'indennità economica a cui il lavoratore ha diritto durante il periodo di congedo è a carico dell'Inps, ma viene anticipata dal datore di lavoro e recuperata con conguaglio contributivo (in pratica l'importo anticipato è scalato dai contributi dovuti dall'azienda o amministrazione, come avviene per malattia e maternità). In alcuni casi particolari il trattamento può essere pagato direttamente dall'**Inps**.

L'indennità è pari alla retribuzione percepita nell'**ultimo mese** di lavoro che precede il congedo, ad esclusione delle voci che non risultano fisse e continuative.

Il beneficio economico, che originariamente era stabilito dalla normativa nella misura di 70 milioni di lire, è rivalutato annualmente. Per il **2020** ed il **2021**, i limiti degli importi accreditabili sono:

- 100,12 euro, per l'indennità giornaliera e per la retribuzione figurativa massima giornaliera (per l'accredito dei contributi);
- 701,21 euro, per la retribuzione figurativa massima settimanale;
- 36.645,11 euro, per l'indennità annua e per la retribuzione figurativa massima annua;
- 48.737 euro, quale importo complessivo annuo.;
- 12.092,89 euro, quali contributi figurativi annui (i dipendenti pubblici non beneficiano dell'accredito della contribuzione figurativa, ma dell'accredito diretto della contribuzione da parte dell'amministrazione/ datore di lavoro).

Per il **2020** ed il 2021, nel dettaglio, l'importo complessivo annuo è pari a **48.738 euro**, l'indennità annua e la retribuzione figurativa massima annua sono pari a **36.645,11 euro** e i contributi figurativi massimi ammontano a 12.092,89 euro.

## **Contributi figurativi congedo retribuito legge 104**

Esiste quindi un tetto massimo, pari a 48.738 euro per il 2020 e **2021**, cifra che deve essere ripartita fra indennità economica e accredito figurativo dei contributi (effettivo, per i dipendenti pubblici). A seguito della ripartizione l'indennità economica non può eccedere, per il 2020 e 2021, il valore di 36.645 euro, pari a 100,12 euro al giorno (ovviamente se il lavoratore ha una retribuzione lorda inferiore a 36.645 euro l'assegno Inps non può superare l'importo dello stipendio). La restante somma, sino a un massimo di 12.092,89 euro (ossia il 33% dell'indennità massima, corrispondente all'aliquota contributiva), è a disposizione dell'Inps per l'accredito dei **contributi figurativi** sui periodi di congedo.

È in ogni caso possibile integrare i versamenti figurativi col **riscatto**, o col versamento di contributi volontari, come confermato dalla normativa sul congedo straordinario **[2]**.

# Indennità congedo retribuito legge 104 per dipendenti part time

Se il lavoratore ha un contratto a **tempo parziale**, l'indennità deve essere calcolata nel modo seguente:

- per il **part time verticale**, la retribuzione del mese va divisa per il numero dei giorni retribuiti, compresi quelli festivi o di riposo; la retribuzione giornaliera così ottenuta va poi confrontata con il limite massimo giornaliero (per il 2020 pari, appunto, a 100,12 euro);
- per il **part time orizzontale**, se durante il congedo il lavoratore passa da tempo pieno a parziale o viceversa, la retribuzione va adeguata a quella che il dipendente avrebbe perso per la fruizione del congedo straordinario.

## Domanda congedo retribuito legge 104

La domanda per percepire l'indennità correlata al congedo deve essere inviata all'**Inps** in via telematica. In particolare, l'istanza può essere inoltrata:

- dal sito dell'Inps, sezione Servizi per il cittadino, se si è in possesso del codice pin, dell'identità Spid o della carta nazionale dei servizi;
- dal contact center Inps Inail (al numero 803.164, o 06.164.164 per le utenze mobili); è ugualmente necessario il pin;
- tramite i servizi telematici dei patronati.

La **domanda d'indennità** deve essere inviata entro un anno, dal giorno successivo alla scadenza del periodo di paga nel corso del quale si è verificata la ripresa dell'attività lavorativa.

## Congedo straordinario, disoccupazione e cassaintegrazione

Il congedo legge 104 non spetta ai **disoccupati**, nemmeno se beneficiari di Naspi o di un'altra indennità di disoccupazione, in quanto è indispensabile lo svolgimento di un'attività lavorativa per fruire del beneficio **[3]**. Per questo motivo, non spetta nemmeno dopo la scadenza del termine, in caso di contratto a **tempo**

**determinato.**

Può invece spettare in caso di **cassaintegrazione**, ma le ipotesi sono differenti a seconda della tipologia di integrazione salariale, a zero ore o con orario ridotto. Per approfondire: [Congedo straordinario, cassaintegrazione e disoccupazione](#).

### **Note**

**[1]** Art.42 co.5 D.lgs. 151/2001. **[2]** Art.44 D.lgs. 151/2001. **[3]** Ministero del Lavoro, Risposta a Interpello 70/2009.