

Congedo straordinario previsto dalla legge 104/92

Descrizione

La Legge 104 del 1992, rubricata “legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone diversamente abili” e comunemente nota come Legge 104, è la più importante fonte normativa dell’ordinamento italiano riguardo ai diritti e al sostegno delle persone affette da disabilità. Il suo ambito applicativo viene definito dall’art. 1 della stessa legge, dove viene data la definizione di persona handicappata come “colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione”, e viene inoltre specificato che sussiste situazione 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”.

Sono dunque questi i soggetti e le situazioni che lo Stato intende tutelare, attraverso la predisposizione di una serie di strumenti mirati al loro sostegno e finalizzati alla migliore integrazione possibile. Oltre alle misure direttamente rivolte alla persona disabile, la legge prevede delle facilitazioni rivolte ai familiari che se ne prendono carico, al fine di consentire l’assistenza: la più importante di queste è il congedo straordinario.

Il congedo straordinario previsto dalla Legge 104 è un periodo di aspettativa retribuita, concesso ai lavoratori dipendenti per la finalità esclusiva dell’assistenza ad un familiare riconosciuto gravemente disabile. La legge prevede le categorie di persone che possono ottenere il congedo, ovvero:

- il coniuge o la persona unita civilmente con il portatore di handicap grave, che sia convivente con quest’ultimo;
- il padre o la madre, anche adottivi, in caso di mancanza del coniuge convivente o di suo decesso o in presenza di patologie invalidanti dello stesso;
- uno dei figli conviventi, anche adottivi, in caso di decesso o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre. In questo caso non è necessario che il requisito della convivenza sussista al momento della domanda, ma deve essere verificato al momento della fruizione del congedo;
- uno dei fratelli conviventi, in caso di mancanza o di decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi;
- un altro parente o affine entro il terzo grado convivente con la persona gravemente disabile, nel caso in cui i parenti di cui ai punti precedenti siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Riferimenti normativi

Legge 5 febbraio 1992, n. 104

Unità Organizzativa responsabile dell’istruttoria e Ufficio del procedimento

- Settore IV SETTORE - Appalti e Contratti, Legale, Personale, CED, Servizi al cittadino
- Ufficio che si occupa dell’istruttoria: [Ufficio Personale](#)

- [Dirigente: Dott.ssa Maria Elisabetta Di Franco](#)

Modalità di avvio del procedimento

- Istanza di parte, procedimento avviato in seguito alla presentazione della domanda.

Modalità per presentare la domanda

- **Tramite Pec** al seguente indirizzo: [**comcarbonia@pec.comcarbonia.org**](mailto:comcarbonia@pec.comcarbonia.org).
- **A mano** presso l'Ufficio Protocollo Generale del Comune di Carbonia negli orari di apertura al pubblico.

Si consiglia di rivolgersi ai competenti uffici per ulteriori informazioni e chiarimenti.

Orari e recapiti sono indicati nella sezione "Unità Organizzativa responsabile dell'istruttoria e Ufficio del procedimento".

Organo e/o Responsabile che adotta il provvedimento finale

Organo e/o Responsabile che adotta il provvedimento finale: [Dirigente Settore IV Dott.ssa Maria Elisabetta Di Franco](#)

Orari e recapiti sono indicati nella sezione "Unità Organizzativa responsabile dell'istruttoria e Ufficio del procedimento".

Modalità per richiedere informazioni sul procedimento in corso

Per richiedere informazioni sul procedimento, è possibile contattare gli uffici e le persone indicate nella sezione "Unità Organizzativa responsabile dell'istruttoria e Ufficio del procedimento".

Termine del procedimento

Il congedo straordinario può essere concesso per un periodo massimo **di 2 anni nel corso della vita lavorativa di ciascun dipendente**. La durata del beneficio è **frazionabile in periodi minori**, anche per singoli giorni. Per interrompere la fruizione del congedo straordinario è necessaria l'effettiva ripresa dell'attività lavorativa, ne consegue che i giorni festivi e quelli di ferie o malattia del dipendente intercorrenti tra il periodo di congedo straordinario e la concreta ripresa del lavoro non devono essere computati nel periodo di congedo stesso.

Procedimento che si può concludere con silenzio/assenso dell'Amministrazione o dichiarazione dell'interessato sostitutiva del provvedimento finale

- No

Strumenti di tutela amministrativa e giurisdizionale nei confronti del provvedimento finale o in caso di adozione oltre i termini. Modalità per attivarli
Ricorso al Giudice ordinario

Link di accesso ai servizi on line

https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/solhome.sto?DB_NAME=n200411

Pagamenti previsti e modalità

La richiesta è gratuita

Titolare del potere sostitutivo attivabile nei casi di ritardo o mancata risposta

Nominativo del titolare del potere sostitutivo: [Segretaria Generale - dott.ssa Antonella Marcello.](#)

Modulistica per istanza di parte

- Domanda libera
- Documentazione medica.

Data aggiornamento: 21/09/2023