

## GUIDA: PERMESSI – CONGEDI – DIRITTI TUTELA DELLA DISABILITA'



### PREMESSA

*"Quando Einstein, alla domanda del passaporto, risponde 'razza umana', non ignora le differenze, le omette in un orizzonte più ampio, che le include e le supera.*

*È questo il paesaggio che si deve aprire: sia a chi fa della differenza una discriminazione, sia a chi, per evitare una discriminazione, nega la differenza."*

La Convenzione delle Nazioni unite del 2006 sui diritti delle persone con disabilità è stata ratificata in Italia con legge n. 18/2009 e dall'Unione europea nel 2010.

Le persone con disabilità divengono parte integrante della società e lo Stato italiano deve garantire il godimento di tutti i diritti contenuti nella Convenzione per sostenere la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri.

È un cambiamento culturale e sociale significativo per i principi sanciti: la non discriminazione; la piena partecipazione e inclusione nella società; il rispetto per la differenza e l'accettazione delle persone con disabilità come parte della diversità umana e dell'umanità stessa; la parità di opportunità; ecc..

Ricordiamo che la nostra Costituzione garantisce la pari dignità sociale di tutti i cittadini stabilendo principi di eguaglianza e di non discriminazione, ripresi poi dalla Legge n. 104/1992 (e in altre Leggi) che prevede norme in materia di diritti, assistenza e integrazione sociale delle persone con disabilità.

La pubblicazione in oggetto vuole essere uno strumento di consultazione e orientamento per chi vive quotidianamente a contatto con persone disabili, o lo sono essi stessi, ma anche per le RSU per i militanti della CGIL.

### INDICE

- **Il riconoscimento dell'handicap**
- **Permessi per i lavoratori portatori di handicap**
- **Genitori, anche adottivi o affidatari**
- **Referente unico**
- **Cumulabilità dei permessi**
- **Pluralità dei soggetti disabili**
- **Congedo straordinario della legge 104/92**
- **Quanto spetta nel congedo straordinario**

- Permessi non retribuiti
- La contribuzione figurativa del congedo straordinario
- Congedo straordinario per mutilati ed invalidi civili
- Sede di lavoro: scelta prioritaria e rifiuto al trasferimento
- Lavoro notturno e parenti di persone con disabilità
- Congedi per cause particolari e per gravi motivi familiari
- Collocamento obbligatorio
- Assunzione delle persone disabili nella pubblica amministrazione tramite concorso pubblico
- Discriminazione dei lavoratori con disabilità e dei familiari di persone con disabilità
- Agevolazioni acquisto veicoli legge 104
- Ausili e protesi: la detraibilità delle spese
- Ausili e protesi: iva agevolata
- Contrassegno per la circolazione
- Esenzione permanente dal pagamento bollo auto
- Assistenza utilizzo mezzi di trasporto
- Spese mediche
- Spese d'assistenza personale
- Esenzione ticket
- Pre pensionamento dei lavoratori disabili
- Le pensioni e gli assegni per inabilità e invalidità lavorativa
- Inps assegno ordinario di invalidità lavorativa
- Inps pensione di inabilità lavorativa
- Inpdap - pensione per inabilità assoluta e permanente a qualsiasi attività lavorativa
- Inpdap pensione per inabilità assoluta e permanente a qualsiasi proficuo lavoro
- Mansioni svolte
- La pensione di reversibilità e i figli inabili
- L'invalidità civile
- La tutela dei ciechi civili
- La tutela per i sordomuti
- Lavoratori affetti da talassemia major e da drepanocitosi.
- Glossario
- Link utili

## 1. IL RICONOSCIMENTO DELL'HANDICAP



### 1.1 Definizione di handicap

In base alla Legge 104 del 5 febbraio 1992 è persona handicappata *“colui che presenta una minoranza 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”*.

**La definizione ha una duplice valenza:**

- sanitaria (minorazione fisica o psichica); in questo caso alla formulazione del giudizio in sede di valutazione dell'handicap concorrono anche le patologie derivanti da cause di lavoro, servizio o guerra, anche se già indennizzate o valutate
- sociale (difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione)

La condizione di handicap dipende quindi non solo dalla gravità della menomazione ma anche dal contesto e da diversi fattori personali.

Questo rende particolarmente difficile la formulazione del giudizio, anche perché la legge italiana non prevede una classificazione degli handicap, ma soltanto una differenziazione per le situazioni che assumono connotazione di gravità.

Le situazioni di gravità vengono definite dall'art. 3, comma 3 della Legge 104/92 secondo il quale: *“qualora la minoranza, 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”*.

Il riconoscimento dello stato di handicap in situazione di gravità è condizione indispensabile per accedere ai permessi lavorativi e ai congedi.

L'unico documento per dimostrare la sussistenza dello stato di handicap in situazione di gravità è il verbale rilasciato dalla commissione medica dell'Asl.

**Esistono solo due eccezioni:**

- le persone affette da sindrome di Down, che possono essere dichiarate portatrici di handicap in situazione di gravità anche dal proprio medico di famiglia o dal pediatra, previa richiesta corredata dal “cariotipo” (L'analisi del cariotipo è una rappresentazione ordinata del corredo cromosomico di un individuo)
- i grandi invalidi di guerra, che sono considerati persone con handicap in situazione di gravità qualora siano titolari di pensione o di assegno temporaneo di guerra per lesioni o infermità ascritte alla prima categoria

### **1.2 Certificazione provvisoria**

Nel caso di mancato rilascio della certificazione di disabilità grave (ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L. 104/92) entro 90 giorni dalla presentazione della domanda, l'interessato è ammesso a presentare un certificato rilasciato da un medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso la ASL, che attesti la situazione di gravità.

La certificazione provvisoria di disabilità in situazione di gravità, per essere ritenuta idonea, oltre ad essere rilasciata dal medico specialista ASL, deve specificare sia la diagnosi che le difficoltà socio-lavorative, relazionali e situazionali che la patologia determina con assunzione da parte del medico di responsabilità di quanto attestato in verità, scienza e coscienza.

La certificazione provvisoria rilasciata dalla Commissione Medica Integrata ai sensi dell'articolo 4 della L. 104/92 può essere presa in considerazione anche prima dei 90 giorni dalla domanda di riconoscimento di disabilità grave e avrà validità fino alla emissione del provvedimento definitivo.

In caso di patologie oncologiche la certificazione provvisoria potrà essere considerata utile anche solo dopo che siano trascorsi 15 giorni dalla domanda alla Commissione Medica Integrata.

Qualora il provvedimento definitivo non accerti la disabilità grave si procederà al recupero del beneficio fruito.

### **1.3 Durata della certificazione provvisoria**

La certificazione provvisoria avrà efficacia fino all'accertamento definitivo.

Se la richiesta di congedo straordinario viene effettuata prima che siano trascorsi 90 giorni dalla data della richiesta per il riconoscimento della disabilità grave, la domanda per la fruizione del congedo stesso sarà respinta con l'annotazione che potrà essere riesaminata solo alla luce del provvedimento definitivo di riconoscimento della disabilità grave.

### **1.4 Iter per richiedere il riconoscimento dell'handicap**

- a) Fare compilare dal medico curante il certificato attestante la patologia. Il medico lo invierà in via telematica all'Inps e rilascerà una ricevuta di presentazione della domanda di invalidità civile con indicazione di un numero di codice univoco.

- b) Compilare il modulo di domanda (a nome del richiedente l'assistenza), avendo cura di barrare il riquadro a fianco della dicitura invalido civile
- c) Consegnare il modulo di domanda, unitamente al certificato medico ed alla fotocopia del documento di identità del richiedente, ad un ente abilitato (Patronato INCA CGIL, CAAF CGIL, per l'inoltro telematico all'Inps)
- d) La domanda può essere inoltrata all'Inps anche direttamente dal richiedente, sempre in via telematica, tramite apposito PIN dispositivo da richiedere sul sito Inps (o tramite contact center INPS al numero telefonico 803164 - gratuito - da rete fissa, o al numero 06164164 – a pagamento - da telefono cellulare). L'inoltro della domanda all'Inps genera un numero di protocollo.
- e) Il paziente viene convocato a visita. In caso di impossibilità a muoversi può essere concordata visita domiciliare. Se sussiste patologia oncologica normalmente il rilascio del verbale avviene contestualmente onde consentire di accelerare le tempistiche, diversamente il verbale viene inviato al richiedente dall'Inps. n.b. per beneficiare dei permessi per assistenza occorre che sul verbale, alla sezione riservata al giudizio finale, le caselle con la dicitura "Sussistono le condizioni di cui all'art.3 comma 1 e all'art.3 comma 3, siano barrate con – sì

## 2. PERMESSI PER I LAVORATORI PORTATORI DI HANDICAP



### 2.1 A chi spettano:

- disabili in situazione di gravità;
- genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità;
- coniuge, parenti o affini entro il 2° grado di familiari disabili in situazione di gravità
- Il diritto può essere esteso ai parenti e agli affini di terzo grado soltanto qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

### 2.2 Non spettano

- ai lavoratori a domicilio
- agli addetti ai lavori domestici e familiari
- ai lavoratori agricoli a tempo determinato occupati a giornata, né per se stessi né in qualità di genitori o familiari
- ai lavoratori autonomi
- ai lavoratori parasubordinati

### 2.3 Cosa spetta. Tali permessi possono essere richiesti in due forme alternative l'una all'altra:

- 2 ore di permesso giornaliero
- 3 giorni di permesso mensili (frazionabili ad ore)

I tre giorni di permesso mensili possono essere suddivisi in permessi orari in base all'orario di lavoro medio giornaliero.

In questo caso il numero di ore mensili spettanti si calcola con la seguente formula: (ore lavorate settimanali/giorni lavorati alla settimana) x 3.

La tipologia di permesso può essere variata di norma da un mese all'altro.

Nel caso in cui dovessero sopraggiungere esigenze improvvise e documentate il lavoratore può però ottenere la trasformazione degli eventuali giorni ancora da fruire in ore di permesso giornaliero e viceversa.

### 2.4 Part-time. In caso di part-time i permessi spettando come segue:

#### Part time orizzontale permessi orari

- 2 ore di permesso giornaliero se le ore di lavoro sono pari o più di 6
- 1 ora per permesso giornaliera se le ore di lavoro son meno di 6 3 giorni

#### Part time orizzontale permessi giornalieri

- 3 giorni

### **Part time verticale permessi orari**

- nessuna variazione

### **Part time verticale permessi giornalieri**

- Nel caso di part-time verticale limitato ad alcuni giorni del mese (ad orario pieno o ad orario 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.

**2.5 Modalità di utilizzo.** Fermo restando che i permessi possono richiesti solo per i periodi successivi alla presentazione dell'apposita istanza, in linea generale le modalità di utilizzo degli stessi possono essere cambiate (da riposi orari giornalieri a permessi mensili, e viceversa, da un mese all'altro modificando la domanda a suo tempo avanzata).

Qualora il lavoratore con handicap intenda usufruire, nello stesso mese, sia dei riposi che dei permessi mensili, per la conversione dei permessi mensili in riposi giornalieri (o viceversa) si deve procedere come segue.

### **2.6 Esempio: da orari giornalieri a permessi mensili**

Si consideri il, caso di un lavoratore con orario giornaliero pari a 8 ore, che presta attività lavorativa per 5 giorni alla settimana. Si ipotizzi inoltre che tale lavoratore:

- abbia beneficiato, nel corso del mese, 20 ore di riposi orari e che successivamente
- documenti la necessità di utilizzare i permessi giornalieri in sostituzione dei restanti riposi orari

Di conseguenza, le 20 ore di cui il lavoratore ha già beneficiato devono essere convertite in giorni, con eventuale arrotondamento:

- all'unità inferiore se la frazione di giorno è pari o inferiore a 0.50 oppure
- all'unità superiore se la frazione di giorni supera lo 0.50

Nel caso si avrà:

$(20:8) = 2.50$  giorni (arrotondati a 2 giornate)

Il lavoratore, quindi, poiché ha già usufruito di un quantitativo di ore di riposi retribuiti corrispondenti a 2 giornate, può richiedere ancora 1 giorno di permesso mensile.

Nel caso in cui, invece, lo stesso lavoratore avesse usufruito di 21 ore (pari a 2.625 giorni = 3 giorni arrotondati) non potrà più richiedere, nello stesso mese, neppure una giornata di permesso.

**2.7. Cumulabilità.** I permessi non usufruiti in mese non possono essere cumulati nei mesi successivi. Pertanto se nel corso nel mese sono stati fruiti 2 giorni di permesso, il mese successivo si avrà sempre diritto a tre giorni e non a quattro.

**2.8 Ferie e permessi.** Rispondendo ad un recente interpello (20 maggio 2016), promosso dalla CGIL, il Ministero del lavoro, ha precisato che se la necessità di assistenza il disabile si verifica durante il periodo di fermo produttivo, la fruizione del permesso ex legge n. 104/1992 sospende il godimento delle ferie, con conseguente necessità di collocare diversamente (e dopo accordo con il datore) le ferie non fruiti. In pratica, il datore non può negare la fruizione dei permessi per l'assistenza ai disabili durante il periodo di ferie programmate, ferma la possibilità di verificare l'effettiva indifferibilità dell'assistenza.

Va però segnalato che l'ARAN (Agenzia per la contrattazione dei dipendenti pubblici), ha formulato contrario parere a quello del Ministero, argomentandolo con la mancanza di una previsione derogatoria espressa nella disciplina contrattuale.

**Siamo del parere che l'interpretazione fornita dal Ministero del lavoro sia la più corretta, Deve infatti trovare applicazione il principio della prevalenza delle improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del diritto del disabile sulle esigenze aziendali.**

## **3. GENITORI, ANCHE ADOTTIVI O AFFIDATARI**



Si riporta di seguito la distinzione, specificata nei successivi punti a), b) e c), delle modalità di fruizione dei benefici da parte dei genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità, nonché del coniuge, dei parenti e affini entro il 2° grado di persone in situazione di disabilità grave con:

- età inferiore ai tre anni;
- età compresa tra tre e 12 anni;
- oltre i 12 anni

**3.1 a) Genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità con età inferiore ai tre anni,** possono fruire, anche quando l'altro genitore non ha diritto (perché ad esempio è casalingo/a, lavoratrice/lavoratore autonomo), alternativamente di:

1. un prolungamento del congedo parentale (tale prolungamento può essere fruito 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, fino all'ottavo anno di età del bambino, a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale non possono superare in totale i tre anni;
2. riposi orari giornalieri di 1 ora o 2 ore a seconda dell'orario di lavoro;
3. tre giorni di permesso mensile (frazionabili in ore), sia nel caso in cui l'altro genitore non lavori, sia nel caso in cui siano presenti altri familiari, anche lavoratori, che possono prestare assistenza.

**3.2 Alternatività.** I genitori di figli con disabilità grave hanno la possibilità di fruire dei giorni di permesso alternativamente, sempre nel limite dei tre giorni per soggetto disabile.

Trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità, la fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese.

**3.3 b) I genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità di età compresa tra tre e 12 anni** possono fruire, anche quando l'altro genitore non ha diritto (perché ad esempio è casalingo/a, lavoratrice/lavoratore autonomo), alternativamente di:

1. un prolungamento del congedo parentale (tale prolungamento può essere fruito 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, fino all'ottavo anno di età del bambino, a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale non possono superare in totale i tre anni;
2. tre giorni di permesso mensile (frazionabili in ore), sia nel caso in cui l'altro genitore non lavori, sia nel caso in cui siano presenti altri familiari, anche lavoratori, che possono prestare assistenza.

**3.4 Alternatività.** I genitori di figli con disabilità grave hanno la possibilità di fruire dei giorni di permesso alternativamente, sempre nel limite dei tre giorni per soggetto disabile.

Trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità, la fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese.

**3.5 c) I genitori, anche adottivi o affidatari,** di figli disabili in situazione di gravità, nonché il coniuge, i parenti e gli affini entro il 2° grado di persone in situazione di disabilità grave possono usufruire di:

- tre giorni di permesso mensile (frazionabili in ore).

A titolo esemplificativo sono parenti di primo grado: genitori, figli; sono parenti di secondo grado: nonni, fratelli/sorelle, nipoti in quanto figli dei figli; sono affini di primo grado: suoceri, nuora, genero; sono affini di secondo grado: fratelli/sorelle del coniuge e nonni del coniuge.

I genitori adottivi o affidatari possono fruire del prolungamento del congedo parentale per un periodo fino a tre anni, comprensivo del periodo di congedo parentale ordinario, nei primi otto 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.

**3.6 Estensione del diritto ai parenti e agli affini di terzo grado della persona con disabilità grave.** In tutti i casi sopra esposti, il diritto può essere esteso ai parenti e agli affini di terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità soltanto qualora i genitori o il coniuge della persona in situazione di disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

L'espressione "mancanti" deve essere intesa non solo come situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma deve ricomprendere anche ogni altra

condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono.

La possibilità di passare dal secondo al terzo grado di assistenza si verifica anche nel caso in cui uno solo dei soggetti menzionati (coniuge, genitore) si trovi nelle descritte situazioni (assenza, decesso, patologie invalidanti).

Per quanto concerne le patologie invalidanti, ai fini dell'individuazione di tali patologie si prendono a riferimento soltanto quelle, a carattere permanente, indicate dall'art. 2, comma 1, lettera d), numeri 1, 2 e 3 del Decreto Interministeriale n. 278 del 21 luglio 2000.

**3.7 Frazionabilità ad ore dei 3 permessi giornalieri.** Qualora i permessi giornalieri vengano utilizzati, anche solo parzialmente, frazionandoli in ore opera un limite orario mensile.

Tale limite massimo mensile fruibile è uguale all'orario normale di lavoro settimanale diviso il numero dei giorni lavorativi settimanali per 3.

Il frazionamento comunque non deve superare al 18 ore mensili.

### **3.8 I requisiti**

- essere lavoratori dipendenti (anche se con rapporto di lavoro part time) e assicurati per le prestazioni economiche di maternità presso l'Inps;
- la persona che chiede o per la quale si chiedono i permessi sia in situazione di disabilità grave ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 104/92 riconosciuta dall'apposita Commissione Medica Integrata (art. 4, comma 1 L. 104/92);
- mancanza di ricovero a tempo pieno della persona in situazione di disabilità grave. Per ricovero a tempo pieno si intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa.

Si precisa che le ipotesi che fanno eccezione a tale presupposto sono:

- 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 soggetto disabile in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare, ipotesi precedentemente prevista per i soli minori.

Il dipendente che usufruisce dei permessi per assistere persona in situazione di disabilità grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 Km rispetto a quello della sua residenza, ha l'obbligo di attestare con titolo di viaggio o altra documentazione idonea il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito al proprio datore di lavoro.

**3.9 Quanto spetta.** I permessi fruiti a giorni saranno indennizzati sulla base della retribuzione effettivamente corrisposta;

- i permessi fruiti a ore (assimilati ai permessi per allattamento) saranno indennizzati sulla base della retribuzione effettivamente corrisposta;
- quelli concessi a titolo di prolungamento del congedo parentale fino all'8° anno di vita del bambino saranno indennizzati al 30% della retribuzione effettivamente corrisposta o convenzionale se appartenenti a categorie di lavoratori che hanno diritto all'indennità per congedo parentale sulla base di retribuzioni convenzionali.

**3.10 Permessi retribuiti e ANF.** Durante la fruizione dei permessi retribuiti si ha diritto anche all'assegno per il nucleo familiare.

**3.11 Ferie e tredicesima mensilità.** La quota della 13° 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.

Sono fatte salve eventuali condizioni di migliore favore previste dai CCNL.

**3.12 Tabella.** Nella tabella che segue sono riepilogati i permessi spettanti ai familiari, che differiscono a seconda dell'età del disabile e del rapporto di parentela.

<b>Soggetti</b>	<b>Età del disabile</b>	<b>Durata dei permessi</b>
<b>Genitore (1)</b>	Fino a 3 anni	Il padre o la madre, anche non conviventi, possono scegliere tra: - prolungamento dell'astensione facoltativa per maternità per un periodo massimo (comprensivo dei periodi di normale astensione facoltativa) di 3 anni, da godere entro il compimento del 12 anno di vita del bambino - 2 ore di permesso giornaliero - 3 giorni di permesso mensile
<b>Genitore (1)</b>	Dai 3 ai 12 anni	Il padre o la madre possono scegliere tra: - prolungamento dell'astensione facoltativa per maternità per un periodo massimo (comprensivo dei periodi di normale astensione facoltativa) di 3 anni, da godere entro il compimento del 12 anno di vita del bambino - 3 giorni mensili, anche continuativi
<b>Genitore (1)</b>	Oltre i 12 anni	- 3 giorni di permesso mensile, anche continuativi
<b>Coniuge Parenti ed affini entro il 2° grado (2)</b>	Qualsiasi	- 3 giorni di permesso mensile, anche continuativi (3)

1. Le astensioni dal lavoro concesse al genitore si applicano anche se l'altro genitore non ne ha diritto (perché, ad esempio, è casalinga/o, non svolge attività lavorativa, è lavoratore autonomo, ecc). Se i due genitori sono lavoratori dipendenti, i benefici spettano a entrambi alternativamente.
2. Entro il 3° grado se il genitore o il coniuge del disabile hanno compiuto 65 anni di età, oppure sono anch'essi affetti da patologie invalidanti a carattere permanente, oppure sono deceduti o mancanti per assenza naturale, giuridica (es. celibato) o per situazioni di assenza continuative.
3. Per avere diritto non è richiesta l'assistenza continuativa ed esclusiva da parte del genitore che ne fruisce.

#### **4. REFERENTE UNICO**

I permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/92 ed il congedo straordinario di cui all'art. 42 del D.lgs. 151/2001 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità.

E' 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.

La fruizione di tali benefici deve intendersi alternativa, trattandosi di istituti rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità.

#### **5. CUMULABILITA' DEI PERMESSI**

Il prolungamento del congedo parentale, i riposi orari giornalieri e i permessi mensili, da fruire alternativamente, sono compatibili con la fruizione del normale congedo parentale e del congedo per malattia del medesimo figlio fruito dall'altro genitore.

E' compatibile la fruizione dei permessi orari ex legge n. 104/1992 per un figlio con disabilità grave inferiore a 3 anni e dei permessi orari (c.d. per allattamento) per altro figlio.

Durante la fruizione del prolungamento del congedo parentale o dei permessi orari, entrambi i genitori non possono fruire del congedo straordinario.

I permessi giornalieri possono essere cumulati con il congedo parentale e con il congedo malattia per figlio. Permane l'impossibilità, da parte di entrambi i genitori, di fruire dei benefici di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 durante il periodo di congedo straordinario, trattandosi in tal caso, di benefici diretti al

medesimo fine, è invece possibile nello stesso mese fruire di un periodo di congedo straordinario e per un altro periodo dei permessi a condizione che non si sovrappongano.

Si sottolinea inoltre, che come indicato nella circolare n. 155/2010, trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità, la fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese.

Un lavoratore con disabilità grave che fruisce dei permessi di cui al comma 6, art. 33, della legge n. 104/1992, può essere assistito da altro soggetto lavoratore, purché il medico di sede, in relazione alla gravità della disabilità valuti che il disabile abbia una effettiva necessità di essere assistito da parte del familiare lavoratore.

Per tale assistenza spettano, i giorni o le ore di permesso di cui al comma 3, art. 33, della medesima legge.

Al riguardo, occorre precisare che i giorni di permesso dei due soggetti interessati non devono necessariamente essere fruiti nelle stesse giornate.

Il lavoratore con disabilità grave che già beneficia dei permessi di cui al comma 6, art. 33, legge n. 104/1992 può fruire anche di permessi per assistere altri familiari in situazione di disabilità grave, senza necessità di acquisire alcun parere medico legale.

## **6. PLURALITÀ DEI SOGGETTI DISABILI**

Qualora assista più soggetti disabili, il lavoratore può cumulare più permessi tenendo presente che il cumulo di più permessi in capo allo stesso lavoratore è ammissibile solo a condizione che il familiare da assistere sia il coniuge o un parente o un affine entro il primo grado o entro il secondo grado, qualora uno dei genitori o il coniuge della persona disabile in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni o siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

## **7. CONGEDO STRAORDINARIO DELLA LEGGE 104/92**

### **7.1 A chi spetta il congedo straordinario**

Hanno titolo a fruire del congedo straordinario i lavoratori dipendenti secondo il seguente ordine di priorità, che degrada solo in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei primi:

- il coniuge convivente della persona disabile in situazione di gravità;
- il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
- uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. Si precisa, al riguardo, che la possibilità di concedere il beneficio ai figli conviventi si verifica nel caso in cui tutti i soggetti menzionati (coniuge convivente ed entrambi i genitori) si trovino in una delle descritte situazioni (mancanza, decesso, patologie invalidanti);
- uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- un parente/affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli/sorelle conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

### **7.2 Alcuni esempi di parentela/affinità:**

- c'è parentela di primo grado con i genitori e i figli; di secondo grado con i nonni, i nipoti (figli dei figli) e i fratelli/sorelle; di terzo grado con i bisnonni, i pronipoti (figli dei nipoti di 2° grado), i nipoti (figli dei fratelli/sorelle) e gli zii (fratelli/sorelle dei genitori)
- c'è affinità di primo grado con i suoceri, il genero e la nuora; di secondo grado con i nonni del coniuge, i fratelli/sorelle del coniuge; di terzo grado con i bisnonni del coniuge, i nipoti (figli dei fratelli/sorelle del coniuge) e gli zii (fratelli/sorelle dei genitori del coniuge)

### **7.3 Convivenza nei casi previsti dalla legge**

È necessario il requisito della convivenza qualora a richiedere il congedo siano: il coniuge, i figli, i fratelli/sorelle o i parenti/affini entro il terzo grado del disabile grave.

Per convivenza si deve fare riferimento, in via esclusiva, alla residenza, luogo in cui la persona ha la dimora abituale, ai sensi dell'art. 43 codice civile, non potendo ritenersi conciliabile con la predetta necessità la condizione di domicilio né la mera elezione di domicilio speciale previsto per determinati atti o affari dall'art. 47 codice civile.

Per l'accertamento del requisito della "convivenza", si ritiene condizione sufficiente solo la residenza nel medesimo stabile, stesso numero civico, ma non anche nello stesso interno (appartamento)

#### **7.4 Non spetta il congedo straordinario**

- Ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari;
- ai lavoratori a domicilio;
- ai lavoratori agricoli giornalieri;
- ai lavoratori autonomi;
- ai lavoratori parasubordinati;
- in caso di contratto di lavoro part-time verticale, durante le pause di sospensione contrattuale;
- quando la persona disabile in situazione di gravità da assistere sia ricoverata a tempo pieno (fatte salve alcune eccezioni previste dalla legge);
- nelle stesse giornate di fruizione dei permessi retribuiti ex art. 33 L. 104/1992

**7.5 Cosa spetta.** Due anni di assenza dal lavoro indennizzata nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo straordinario, nell'arco della vita lavorativa.

Tale limite è complessivo fra tutti gli aventi diritto, per ogni persona con disabilità grave.

In caso di pluralità di figli in situazione di disabilità grave il beneficio spetta per ciascun figlio sia pure nei limiti previsti dalle disposizioni della legge 104/92 e tenendo conto che tali periodi di congedo straordinario rientrano nel limite massimo globale spettante a ciascun lavoratore di due anni di congedo, anche non retribuito, per gravi e documentati motivi familiari.

Non è mai possibile per lo stesso lavoratore fruire del "raddoppio"; infatti un ulteriore periodo biennale per altri figli in situazione di disabilità grave è ipotizzabile solo per l'altro genitore (ovvero nei casi previsti per i fratelli o sorelle o il coniuge), con decurtazione di eventuali periodi da lui utilizzati a titolo di permessi per gravi e documentati problemi familiari.

#### **7.6 Frazionabilità**

Il beneficio è frazionabile anche a giorni (interi). Tra un periodo e l'altro di fruizione è necessaria – perché non vengano computati nel periodo di congedo straordinario i giorni festivi, i sabati e le domeniche – l'effettiva ripresa del lavoro, requisito non rinvenibile né nel caso di domanda di fruizione del congedo in parola dal lunedì al venerdì (settimana corta) senza ripresa del lavoro il lunedì della settimana successiva a quella di fruizione del congedo, né nella fruizione di ferie.

Le giornate di ferie, la malattia, le festività e i sabati cadenti tra il periodo di congedo straordinario e la ripresa lavoro non vanno computate in conto congedo straordinario.

Il beneficio invece non è riconoscibile, per i periodi in cui non è prevista attività lavorativa, come ad esempio in caso di part-time verticale per i periodi non retribuiti.

Se il congedo viene fruito per frazioni di anno, ai fini del computo del periodo massimo previsto per la concessione dei 2 anni di beneficio, l'anno si assume per la durata convenzionale di 365 giorni.

**7.7 La decorrenza.** Il congedo straordinario e le relative prestazioni decorrono dalla data della domanda.

**7.8 Requisiti** Ai fini della sussistenza del diritto deve essere accertata la presenza dei seguenti requisiti:

- essere lavoratori dipendenti (anche se con rapporto di lavoro part-time) e assicurati per le prestazioni economiche di maternità presso l'Inps;
- la persona per la quale si chiede il congedo straordinario deve essere in situazione di disabilità grave riconosciuta dall'apposita Commissione medica della ASL;
- mancanza di ricovero a tempo pieno (per le intere 24 ore) del familiare in situazione di disabilità grave. Per ricovero a tempo pieno si intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa.

**7.9 Eccezioni.** Si precisa che le ipotesi che fanno eccezione a tale presupposto sono

- 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 soggetto disabile in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare, ipotesi precedentemente prevista per i soli minori.
- Il diritto alla fruizione del congedo straordinario da parte del familiare non può essere escluso a priori, nei casi in cui il disabile svolga, nel medesimo periodo, attività lavorativa, pur premettendo che la necessità o meno dell'assistenza è da valutarsi caso per caso da parte del datore di lavoro.

**7.10 Più figli disabili.** In caso di più figli disabili il congedo straordinario spetta per ciascuno di essi.

Tuttavia è sempre necessario che sia riconosciuta, tramite accertamento sanitario, l'impossibilità di assistere ambedue i figli usufruendo di un unico congedo straordinario.

Per i genitori affidatari il congedo non può andare oltre la fine del periodo di affidamento, in caso di affidamento contemporaneo a due persone della stessa famiglia, il congedo è fruibile solo **alternativamente**; il periodo complessivo non può superare l'affidamento stesso e, comunque, i 2 anni.

### 7.11 Esempio

Un lavoratore o una lavoratrice nel tempo ha fruito (anche per motivi non riguardanti l'assistenza di un disabile in situazione di gravità) di 1 anno e 4 mesi di permessi anche non retribuiti "per gravi e documentati motivi famigliari". **(Vedi)**

Il congedo straordinario può essere riconosciuto solo nel limite di 8 mesi.

La differenza fino ai 2 anni (cioè 1 anno e 4 mesi) può invece essere riconosciuta all'altro genitore del disabile (purché questi non abbia mai fruito del congedo per motivi famigliari o ne abbia beneficiato per 8 mesi).

**7.12 Congedo straordinario e altri benefici.** Il congedo straordinario può essere concesso ad un genitore nello stesso periodo in cui l'altro genitore fruito del congedo di maternità o dell'astensione facoltativa per il medesimo figlio.

Non è però ammesso il cumulo dell'astensione facoltativa con il congedo straordinario.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa da parte del soggetto richiedente il congedo costituisce condizione necessaria per ottenere la fruizione.

Pertanto in costanza di sospensione totale del rapporto di lavoro (ad esempio in cassa integrazione a zero ore), non è possibile la richiesta del congedo, che, invece, è ammissibile nell'ipotesi in cui la relativa domanda sia stata presentata prima che l'azienda abbia disposto il collocamento dei lavoratori in CIG.

In tal caso il lavoratore riceverà l'indennità per il congedo straordinario e non percepirà la CIG.

Nell'ipotesi in cui il disabile non risulta coniugato o non convive con il coniuge (o quest'ultimo ha effettuato espressa rinuncia al congedo), il genitore del disabile – anche non convivente – può beneficiare del periodo di congedo straordinario, anche quando l'assistenza al disabile può essere garantita da un **convivente more uxorio**. **Ciò dal momento che quest'ultimo non è legittimato a fruire del diritto.**

### 7.12 Tabella

<b>Soggetti (in ordine di priorità)</b>	<b>Condizioni</b>
<b>1. Coniuge</b>	- Convivenza
<b>2. Genitore (naturali, adottivi o affidatari) (1)</b>	- Mancanza, decesso, presenza di patologie invalidanti del coniuge (2) - Figli minorenni: il congedo spetta sempre in assenza di convivenza - Figli maggiorenni: in assenza di convivenza è necessaria l'assistenza continuativa ed esclusiva del disabile
<b>3. Figlio</b>	- Convivenza (3) - Mancanza, decesso, presenza di patologie invalidanti dei genitori (2)
<b>4. Fratelli e sorelle</b>	- Convivenza - Mancanza, decesso, presenza di patologie invalidanti dei figli (2)

<b>5. Parenti e affini entro il 3° grado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convivenza</li> <li>- Mancanza di, decesso, presenza di patologie invalidanti del fratello o sorelle (2)</li> </ul>
--	--

1. Il congedo spetta qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (ad esempio, è casalingo/a, non svolge attività lavorativa. Se i due genitori sono lavoratori dipendenti il congedo spetta **in via alternativa** alla madre o al padre (o ad uno degli affidatari in caso di affidamento temporaneo a due persone della stessa famiglia). Se fruito alternativamente da entrambi i genitori, essi **non possono contemporaneamente fruire di altri benefici previsti dalla legge** per i genitori disabili, salvo quello di poter scegliere la sede di lavoro, se possibile, più vicina al domicilio della persona da assistere e di non essere trasferito ad altra sede senza il suo consenso. Tale divieto riguarda l'ipotesi in cui si richiedono per lo stesso disabile i due benefici nelle stesse giornate; non si fa, pertanto, riferimento al caso della fruizione nello stesso mese ma in giornate diverse.
2. Sono patologie invalidanti quelle a carattere permanente, derivanti da patologie acute o croniche, tassativamente indicate dalla legge. (DL 278/2000)

## 8. QUANTO SPETTA NEL CONGEDO STRAORDINARIO



L'indennità è corrisposta nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione entro un limite massimo di reddito determinato annualmente con Decreto ministeriale.

I periodi di congedo straordinario non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima e trattamento di fine rapporto (fatto salvo condizioni di miglior favore previste dai CCNL), ma, essendo coperti da contribuzione figurativa, sono validi ai fini del calcolo dell'anzianità assicurativa.

Nel caso di congedo straordinario richiesto durante la sospensione parziale dell'attività lavorativa con intervento della Cassa Integrazione Guadagni (CIG ad orario ridotto) e nel caso di sottoscrizione di un contratto di solidarietà con riduzione dell'orario di lavoro l'indennità va calcolata con riferimento all'ultima retribuzione percepita, al netto del trattamento integrativo.

## 9. PERMESSI NON RETRIBUITI

I soggetti che fruiscono del congedo straordinario per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi, hanno diritto di usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavoratori.

Per tali permessi non è riconosciuta la contribuzione figurativa.

## 10. LA CONTRIBUZIONE FIGURATIVA DEL CONGEDO STRAORDINARIO

Il periodo di fruizione del congedo straordinario di cui trattasi è coperto da contribuzione figurativa valida per il diritto e per la misura della pensione.

L'importo della retribuzione figurativa non potrà superare quello massimo settimanale, per i congedi fruiti a settimane intere, o quello massimo giornaliero, per i congedi fruiti a giornate.

I datori di lavoro, dovranno altresì determinare il periodo massimo fruibile dagli interessati tenendo in considerazione gli eventuali periodi di congedo già richiesti, a prescindere dalla circostanza che, per tali ultimi periodi, siano stati o meno richiesti il riscatto o la prosecuzione volontaria.

## 11. CONGEDO STRAORDINARIO PER MUTILATI ED INVALIDI CIVILI

**11.1 A chi spetta.** I lavoratori mutilati ed invalidi civili ai quali sia stata riconosciuta una riduzione lavorativa superiore al 50%, possono usufruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo straordinario non superiore a 30 giorni per le cure connesse alla loro infermità (ad esempio, cure fisioterapiche, riabilitative per cardiopatici ecc.

**11.2 La domanda.** La domanda deve essere presentata al proprio datore di lavoro accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il SSN o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica, dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

Il lavoratore deve documentare l'avvenuta sottoposizione alle cure.

**11.3 Retribuzione.** Durante il periodo di congedo (non rientrante nel periodo di comporta per malattia) il lavoratore ha diritto di percepire la retribuzione a carico del datore di lavoro, calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia.

**11.4 Patologie oncologiche.** Il diritto al congedo spetta anche ai lavoratori affetti da patologie oncologiche che ne facciano richiesta previa autorizzazione del medico della struttura pubblica, e a condizione che sussista una connessione delle cure con l'infermità invalidante riconosciuta.

## 12. SEDE DI LAVORO: SCELTA PRIORITARIA E RIFIUTO AL TRASFERIMENTO



Coniugare le esigenze familiari con quelle lavorative è un'impresa difficile per tutti, ma lo è ancora di più per i lavoratori che assistono familiari disabili e per gli stessi lavoratori disabili. In queste difficoltà gioca un ruolo fondamentale la sede di lavoro: la scelta della sede di lavoro, la richiesta di trasferimento, il rifiuto al trasferimento.

Di tali aspetti si occupano gli articoli 21 e 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Purtroppo l'esigibilità di tali diritti non è sempre così semplice.

**12.1 La scelta della sede.** I commi 5 e 6 dell'articolo 33 della Legge 104/1992 prevedono che il genitore o il familiare lavoratore e il lavoratore disabile hanno diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio.

Questa disposizione, proprio a causa di quel "ove possibile", si configura come un interesse legittimo, ma non come un diritto soggettivo insindacabile.

Di fatto, quindi, l'azienda può produrre rifiuto motivandolo con ragioni di organizzazione del lavoro. Questa al momento è la tendenza interpretativa prevalente anche in sede giurisprudenziale.

Le condizioni per accedere a questo beneficio sono comunque legate, per i familiari, all'assistenza continuativa ed esclusiva del congiunto con disabilità.

Anche per questo beneficio, come per i permessi, non è richiesta la convivenza.

Va precisato inoltre che l'interpretazione ormai prevalente e consolidata è che l'agevolazione riguardi le persone con handicap con connotazione di gravità, beneficiarie di tutte le agevolazioni previste dall'articolo 33 della Legge 104/1992.

Questa annotazione è necessaria in quanto il comma 5 non indica esplicitamente la gravità dell'handicap.

Una disposizione particolare (articolo 21) riguarda le persone handicappate "con un grado di invalidità superiore ai due terzi" o invalide per servizio di prima, seconda o terza categoria (Tabella A della Legge 10 agosto 1950, n. 648).

Nel caso vengano assunti presso gli enti pubblici come vincitori di concorso o ad altro titolo, hanno diritto di scelta prioritaria tra le sedi disponibili.

**12.2 Il rifiuto al trasferimento.** I commi 5 e 6 dell'articolo 33 della Legge 104/1992 prevedono che il genitore o il familiare lavoratore e il lavoratore disabile non possono essere trasferiti senza il loro consenso ad altra sede.

Diversamente da quanto previsto per la scelta della sede, il rifiuto al trasferimento si configura come un vero e proprio diritto soggettivo.

Si tratta infatti di una disposizione che rafforza ed estende quanto già previsto dal Codice Civile.

All'articolo 2103 prevede, fra l'altro, che il lavoratore non possa essere trasferito da un'unità produttiva all'altra senza comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il comma 5 dell'articolo 33 aggiunge a questa condizione, oltre alle ragioni appena illustrate, anche il consenso da parte dell'interessato. In caso di violazione si può ricorrere al Giudice con fortissime probabilità che l'azienda soccomba in giudizio.

### 13. LAVORO NOTTURNO E PARENTI DI PERSONE CON DISABILITÀ



Lo svolgimento del lavoro notturno è stato oggetto di numerosi interventi legislativi. La Legge 9 dicembre 1977, n. 903 prevedeva alcune forme di tutela nei confronti delle lavoratrici in stato di gravidanza, le quali, già allora, non potevano venire impiegate nel lavoro notturno.

Successivamente l'articolo 17 della Legge 5 febbraio 1999, n. 25 ha introdotto ulteriori novità a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori che debbano assistere figli o familiari.

Queste indicazioni, poi riprese anche dal "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" (Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, articolo 53), indicano con chiarezza quali sono i lavoratori che non possono obbligatoriamente essere adibiti al lavoro notturno.

La prima categoria interessata dall'agevolazione sono le lavoratrici madri di un figlio di età inferiore a tre anni o, alternativamente, i padri conviventi con le stesse.

La seconda categoria è quella della lavoratrice o del lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.

Con queste due indicazioni il Legislatore ha voluto riconoscere la prevalenza dell'assistenza ai figli rispetto all'organizzazione del lavoro.

**13.1 Lavoratori e familiari disabili.** La normativa vigente prevede anche una terza categoria che non può essere obbligatoriamente adibita al lavoro notturno. Si tratta dei lavoratori che "abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104".

Circa la locuzione "a carico" il Ministero del lavoro, con la Risoluzione n. 4 del 6 febbraio 2009, ha fornito alcune precisazioni.

Il Ministero si rifà alle indicazioni della Legge 104/1992 (che pur non tratta di lavoro notturno), sostenendo che la definizione "a carico" vada ricollegata e resa omogenea a quanto disposto dalla quella norma a proposito della concessione dei permessi lavorativi.

Pertanto il disabile va considerato "a proprio carico" anche si fini dell'esenzione dal lavoro notturno quando il lavoratore presta a questi effettiva assistenza.

Il Ministero riprende, a tal proposito, le indicazioni della Circolare INPS 23 maggio 2007 n. 90, adottando il principio che "tale assistenza non debba essere necessariamente quotidiana, purché assuma i caratteri della sistematicità e dell'adeguatezza rispetto alle concrete esigenze della persona con disabilità in situazione di gravità."

Va ricordato che l'INPS non ha mai precisato i concetti di "sistematicità" e "adeguatezza", lasciano quindi ampio margine interpretativo alla proprie Sedi periferiche e ai datori di lavoro.

**13.2 Quando inizia la notte.** Che cosa si intende per lavoro notturno? Per rispondere in modo aggiornato è necessario fare riferimento al Decreto Legislativo n. 66 dell'8 aprile 2003 (in attuazione della Direttiva comunitaria n. 34 del 2000), disposizione molto importante perché fissa nuove regole per l'orario di lavoro nel settore pubblico e privato.

Peraltro questo decreto conferma le limitazioni al lavoro notturno di cui abbiamo parlato sopra.

È in questa norma che troviamo le definizioni che ci servono.

Viene considerato "periodo notturno" l'arco di tempo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino (ad esempio i turni dalle 22 alle 6).

Viene considerato "lavoratore notturno" qualsiasi lavoratore che svolga almeno tre ore del proprio orario di lavoro giornaliero durante il periodo notturno. E questo vale in generale.

Inoltre può essere considerato lavoratore notturno anche chi svolge, nell'arco dell'anno, almeno una parte del proprio orario di lavoro durante il periodo notturno, secondo le norme definite dai singoli Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno.

Nel caso ricorra una di queste fattispecie, il lavoratore che dimostri di avere a carico (con i problemi interpretativi che dicevamo) una persona con handicap non è obbligato a prestare lavoro notturno e l'azienda deve conseguentemente adeguare turni e orario dell'interessato.

#### **14. CONGEDI PER CAUSE PARTICOLARI E PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI**

Oltre ai permessi lavorativi e ai congedi retribuiti, la normativa italiana ha previsto, in tempi relativamente recenti, altre forme di agevolazione che è opportuno che il lavoratore conosca.

La Legge 8 marzo 2000, n. 53 prevede, all'articolo 4, la concessione di congedi per cause particolari che interessano la generalità dei lavoratori, non solo quindi quelli che assistono un familiare con handicap grave.

Il Ministero della Solidarietà, con Decreto 278 del 21 luglio 2000, ha precisato le modalità di accesso e fruizione di questi congedi.

Le forme di flessibilità previste sono due:

1. i permessi retribuiti per il decesso o grave infermità di un familiare;
2. i congedi non retribuiti per gravi motivi familiari.

**14.1 I permessi per decesso o grave infermità.** I tre giorni di permesso retribuito all'anno sono previsti nel caso di decesso o grave infermità del coniuge, anche se legalmente separato, del parente entro il secondo grado, anche non convivente.

I tre giorni di permesso sono concessi anche nel caso in cui il decesso riguardi un componente della famiglia anagrafica, quindi anche nell'ipotesi della famiglia di fatto.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi o non lavorativi e sono cumulabili con quelli concessi ai sensi dell'articolo 33 della Legge 104/1992 (lavoratori disabili e familiari di persone con handicap grave).

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti interventi terapeutici.

È possibile concordare con il datore di lavoro la fruizione dei tre giorni di permesso in modo articolato o frazionato.

È possibile, quindi, in alternativa alla fruizione continua dei tre giorni, concordare una riduzione dell'orario lavorativo.

Per ottenere questi permessi è necessario presentare, per la grave infermità, documentazione rilasciata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato, dal medico di medicina generale oppure dal pediatra di libera scelta; la documentazione va presentata entro cinque giorni dalla ripresa del lavoro. Il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica dell'effettiva gravità della patologia.

Per il decesso, va presentata la relativa certificazione oppure una dichiarazione sostitutiva.

I tre giorni l'anno sono relativi al lavoratore e non ai familiari cui si riferisce il permesso.

Pertanto, ad esempio, se nel corso dello stesso anno un lavoratore si trova a dover affrontare due situazioni di grave infermità di due diversi parenti, avrà comunque diritto a tre sole giornate di permesso.

In tali casi, tuttavia, potrà ricorrere, in modo frazionato, al congedo - non retribuito - di cui parliamo più sotto.

Sono fatte salve condizioni di migliore favore previste dai CCNL.

**14.2 I congedi per gravi motivi familiari.** La Legge 53/2000 prevede la concessione di congedi per gravi motivi familiari. Il congedo è pari a due anni nell'arco della vita lavorativa e può essere utilizzato anche in modo frazionato.

La condizione più rilevante è che il congedo in questione non è retribuito.

I gravi motivi devono riguardare i soggetti di cui all'articolo 433 del Codice Civile (coniuge, figli legittimi, legittimati, adottivi, genitori, generi e nuore, suoceri, fratelli e sorelle) anche non conviventi, nonché i portatori di handicap parenti o affini entro il terzo grado. Anche in questo caso il congedo può essere

richiesto anche per i componenti della famiglia anagrafica indipendentemente dal grado di parentela, ammettendo quindi anche la famiglia di fatto.

Fra i gravi motivi il Decreto Ministeriale 278/2000 elenca le necessità familiari derivanti da una serie di cause.

E cioè:

- a) necessità derivanti dal decesso di un familiare;
- b) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza di familiari;
- c) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo.

Sono inoltre considerate "gravi motivi" le situazioni, escluse quelle che riguardano direttamente il lavoratore richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

1. patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
2. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
3. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
4. patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richieda il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Questo congedo (anche frazionato) può essere richiesto anche per il decesso di un familiare nel caso in cui il lavoratore non abbia la possibilità di usufruire dei permessi di tre giorni in quell'anno (per esempio perché ne ha già usufruito).

La documentazione relativa alle patologie viene rilasciata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato, dal medico di medicina generale (medico di famiglia) oppure dal pediatra di libera scelta.

La documentazione va presentata contestualmente alla richiesta di congedo.

Entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente.

L'eventuale diniego, o la proposta di rinvio a un periodo successivo e determinato, o la concessione parziale del congedo, devono essere motivati in relazione alle condizioni previste dal Decreto Ministeriale 278/2000 e da ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Alla conclusione del congedo il lavoratore ha diritto a riprendere il suo posto e la sua mansione. Il lavoratore inoltre può rientrare anche anticipatamente al lavoro dandone preventiva comunicazione all'azienda.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore e le indicazioni previste dai CCNL.

## **15. COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO**



Il decreto legislativo n. 151 del 14 settembre 2015, entrato in vigore a partire dal 24 settembre, ha introdotto una serie di novità in materia di collocamento mirato, innovando la disciplina della L. 68/99.

I datori di lavoro che occupano più di 14 dipendenti sono assoggettati all'obbligo assuntivo in base alla dimensione della forza lavoro impiegata:

1. da 15 a 35 unità: obbligo di assumere un disabile;
2. da 36 a 50 unità: obbligo di assumere 2 disabili;

3. oltre 150: obbligo di riservare il 7% dei posti a favore dei disabili più l'1% a favore dei familiari degli invalidi e dei profughi rimpatriati.

La base di calcolo da prendere a riferimento per determinare il numero dei soggetti disabili da assumere è data dal computo, tra i dipendenti, di tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato.

#### **15.1 Non sono computabili:**

- i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi;
- i disabili già in forza;
- i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- i dirigenti;
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento o reinserimento;
- i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore;
- i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività;
- i soggetti impegnati in lavori socialmente utili;
- i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori che aderiscono al "programma di emersione"
- gli apprendisti;
- i lavoratori con contratto di formazione-lavoro;

**15.2 A decorrere dall'1 gennaio 2017**, viene soppressa la finestra di tolleranza che consentiva ai datori di lavoro, che raggiungevano il limite di 15 lavoratori computabili, di non procedere all'assunzione del soggetto riservatario fino a che non fosse assunto un sedicesimo lavoratore. L'obbligo di assunzione insorgerà dunque in automatico al raggiungimento dei 15 lavoratori dipendenti;

L'impresa ha la possibilità di procedere sempre e comunque con l'assunzione nominativa del lavoratore riservatario;

Sono previsti specifici incentivi in favore dei datori di lavoro che procedono ad assumere soggetti riservatari:

- per le assunzioni dei lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 67 per cento l'incentivo, della durata di 36 mesi, è pari al 35% della retribuzione lorda mensile;
- per le assunzioni dei lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento l'incentivo, della durata di 36 mesi, è pari al 70% (a decorrere dall'1 gennaio 2017).
- per le assunzioni dei lavoratori con disabilità intellettiva e psichica l'incentivo, della durata di 60 mesi, è pari al 70% della retribuzione lorda mensile. Per questi lavoratori sono incentivate anche le assunzioni a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi (a decorrere dall'1 gennaio 2017).

Viene consentito alle aziende di poter computare nella quota di riserva i lavoratori che, sebbene già disabili al momento dell'assunzione, non siano stati avviati per il tramite del collocamento obbligatorio, purché abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% o al 45% se disabile psichico.

Il testo normativo prevede inoltre l'emanazione di linee guida finalizzate a promuovere una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio;

- a promuovere accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con le cooperative sociali, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del terzo settore;
- a individuare modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità; all'analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli; a promuovere l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro; alla individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità".

Per ogni persona, un comitato tecnico annota in un'apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze, le inclinazioni, la natura e il grado della disabilità e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro

Il decreto istituisce inoltre una "Banca dati del collocamento mirato" che raccoglie le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati.

## 16. ASSUNZIONE DELLE PERSONE DISABILI NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE TRAMITE CONCORSO PUBBLICO



La pubblica amministrazione è tenuta ad assumere persone con disabilità nella quota d'obbligo prevista dalla normativa e ad osservare precisi vincoli per effettuare le assunzioni in conformità a quanto previsto dall'art. 35 del Decreto Legislativo n. 165/2001 in tema di procedure per le assunzioni presso le pubbliche amministrazioni.

L'art. 3 della legge 68/99 prevede che i datori di lavoro, pubblici, come quelli privati, sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori invalidi nella seguente misura:

- a) 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- b) 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Le persone con disabilità in età lavorativa (cioè che abbiano compiuto i 18 anni e che non abbiano raggiunto l'età pensionabile) e disoccupate possono essere assunte presso i datori di lavoro pubblici (non economici) purché appartenenti ad una delle seguenti categorie:

- invalidi civili (con un riconoscimento di invalidità superiore al 45%);
- invalidi del lavoro (con un riconoscimento di invalidità INAIL superiore al 33%);
- non vedenti (persone colpite da cecità assoluta o che hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi);
- sordi (persone colpite da sordità alla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata);
- invalidi di guerra, invalidi civili di guerra, invalidi per servizio (con minorazioni ascritte dalla I all'VIII categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. in materia di pensioni di guerra).

Tra le modalità per effettuare le assunzioni vi sono i concorsi pubblici (Attenzione al fatto che l'art. 3 della legge n. 127/97 ha abolito il limite di età per la partecipazione ai concorsi, salvo deroghe dettate da regolamenti delle singole amministrazioni. Rimane il limite minimo fissato nel 18° anno di età dal DPR n. 3/1957).

I concorsi sono espletati direttamente dall'ente o amministrazione che deve assumere, per i profili professionali per i quali è previsto il possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado e/o laurea. L'art 16 - comma 1 della legge 68/99 prevede che le persone con disabilità possono partecipare a tutti i concorsi per il pubblico impiego, da qualsiasi amministrazione pubblica siano banditi e che, a tal fine "i bandi di concorso prevedono speciali modalità di svolgimento delle prove di esame per consentire ai soggetti suddetti di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri".

L'art. 20 della legge 104/1992 ( legge quadro sull'handicap) prevede che la persona con disabilità sostiene le prove d'esame nei concorsi pubblici e per l'abilitazione alle professioni con l'uso degli ausili necessari e nei tempi aggiuntivi eventualmente necessari in relazione allo specifico handicap.

Nella domanda di partecipazione al concorso e all'esame per l'abilitazione alle professioni il candidato specifica l'ausilio necessario in relazione al proprio handicap, nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi.

Alcune amministrazioni, in sostituzione degli ausili richiesti, prevedono l'affiancamento del candidato da parte di un tutor.

L'art. 25 - comma 9 del Decreto legge n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla legge n. 114/2014 ha modificato l'art. 20 della legge 104/92 aggiungendo il comma 2-bis in cui si prevede che una persona con invalidità uguale o superiore all'80% non è tenuta a sostenere la prova preselettiva eventualmente prevista nel concorso pubblico.

Per l'accesso all'impiego pubblico della persona disabile è richiesta l'idoneità specifica per singole funzioni.

L'art. 16 - comma 3 della legge 68/99 prevede che *"salvi i requisiti di idoneità specifica per singole funzioni, sono abrogate le norme che richiedono il requisito della sana e robusta costituzione fisica nei bandi di concorso per il pubblico impiego (art. 16 legge 68/99)".*

In alcuni concorsi pubblici riservati a persone con disabilità viene richiesto il certificato di idoneità fisica all'impiego.

Ciò non può più accadere in quanto l'art. 42 - comma 1 del Decreto Legge n. 69/2013 convertito con modificazioni dalla Legge 9 agosto 2013, n. 98 dispone che, fermi restando gli obblighi di certificazione previsti dal Testo Unico sulla Sicurezza (decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81), per i lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria, sono soppresse alcune certificazioni sanitarie e tra queste proprio il certificato di "idoneità fisica all'impiego" previsto dall'art. 2 del D.P.R. n. 3/57.

Pertanto l'unica certificazione medica che può essere richiesta per l'accesso all'impiego pubblico della persona con disabilità è la certificazione attestante l'idoneità fisica allo svolgimento delle mansioni proprie del posto da ricoprire oppure di compatibilità delle residue capacità lavorative con le specifiche mansioni da svolgere.

L'art. 7 - comma 2 della legge n. 68/99, relativamente all'assunzione di persone disabili attraverso il concorso pubblico, specifica che i disabili "iscritti nell'elenco di cui all'articolo 8 hanno diritto alla riserva dei posti nei limiti della complessiva quota d'obbligo e fino al cinquanta per cento dei posti messi a concorso".

Da ciò si desume chiaramente ed inequivocabilmente che, l'iscrizione nelle liste speciali è un presupposto indispensabile per la partecipazione al concorso.

Si rileva, però, che il Ministero del Lavoro nell'interpello n. 50 del 2011, mentre conferma che l'iscrizione nell'elenco di cui all'art. 8 della legge 68/99 costituisce presupposto per accedere alla riserva dei posti nelle procedure selettive e condizione per la chiamata numerica e nominativa, specifica che, in caso di concorso, l'iscrizione alle liste del collocamento non è indispensabile per la partecipazione alla procedura selettiva, ma solo al momento della sottoscrizione del contratto di lavoro.

Su questo ultimo aspetto, sono poi intervenute le innovazioni introdotte dalla legge n. 114/2014 che l'interpello n. 50/2011 sembra anticipare.

Infatti, mentre l'art. 16 - comma 2 della legge 68/99 prevedeva che i disabili risultati idonei nei concorsi pubblici potessero essere assunti, ai fini dell'adempimento dell'obbligo, anche se non "in stato di disoccupazione" e oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso, l'art. 25 - comma 9 bis della legge n. 114/2014, inserito in fase di conversione, modifica il secondo comma dell'articolo 16 della legge 68/1999 abolendo l'inciso relativo alla disoccupazione.

Si prevede così che la persona con disabilità dovrà essere disoccupata sia al momento della partecipazione al concorso come prevede l'art. 8 della legge n. 68/99 che non è stato mai modificato, sia al momento dell'assunzione.

**Importante.** Le quote di riserva non si applicano ai concorsi per passaggio di categoria e/o avanzamento di carriera come ha stabilito la Corte Costituzionale con sentenza n. 190/2006 specificando che le norme contenute nella legge 68/99, in tema di riserva di posti, si riferiscono alle assunzioni di persone disabili ai fini dell'adempimento dell'obbligo da parte dei datori di lavoro pubblici e non sono estensibili ai concorsi per passaggio di categoria e/o avanzamento di carriera.

## 17. DISCRIMINAZIONE DEI LAVORATORI CON DISABILITÀ E DEI FAMILIARI DI PERSONE CON DISABILITÀ



La Convenzione ONU sui Diritti delle persone con disabilità richiama più volte il concetto di discriminazione. Nell'articolo 27, in particolare, viene sancito il divieto di «discriminare sulla base della disabilità con riguardo a tutte le questioni concernenti ogni forma di occupazione, incluse le condizioni di selezione, assunzione e impiego, mantenimento dell'impiego, avanzamento di carriera e le condizioni lavorative sicure e salubri».

I casi di discriminazione nel mondo del lavoro possono essere molteplici.

C'è discriminazione nello svolgimento del corso di studi se le materie che prevedono la frequenza obbligatoria non tengono in considerazione le esigenze di cura dello studente, se non viene utilizzato materiale didattico adeguato al tipo di disabilità ecc.

C'è discriminazione nella fase di ricerca del lavoro quando si verifica l'assenza di servizi di accompagnamento e di operatori qualificati.

C'è discriminazione nella fase di selezione non solo quando si è in presenza di "autocandidature", ma anche da parte di taluni centri per l'impiego che sembrano optare per l'inserimento di persone con patologie maggiormente "stabilizzate" escludendo chi ha patologie progressive e le persone con disabilità psichica e intellettiva.

C'è discriminazione nello svolgimento dei concorsi pubblici dove si evidenziano, ad esempio, ancora errori grossolani nell'utilizzo di ausili per lo svolgimento delle prove e modalità concorsuali inadeguate per le persone con disabilità intellettiva.

### **17.1 La doppia discriminazione**

Per gli adulti con disabilità gravi (ad esempio le persone con disabilità intellettiva) il livello di disoccupazione è elevatissimo, così come il rischio di diventare o restare poveri.

Chi ha bassi livelli di istruzione ha ancora più problematiche.

Quando ci sono aspetti legati alla comunicazione il rischio di essere esclusi è totale.

Chi ha patologie progressive con sintomi "invisibili" esprime seri timori sull'opportunità di richiedere l'accertamento dell'invalidità civile, rifiutando così intenzionalmente le eventuali possibilità offerte dall'iscrizione presso gli uffici del collocamento mirato.

Temo che possa derivarne esclusivamente lo "stigma sociale" e nessuna valida proposta lavorativa.

Altri lamentano difficoltà di inserimento, segnalano realtà in cui le reti informali per la ricerca di lavoro sono deboli e talune situazioni in cui i datori di lavoro si pongono – a priori – dei problemi circa la continuità della futura prestazione d'opera da parte della persona, senza avere una corretta informazione circa le patologie e le possibilità che offrono i tempi di diagnosi, le terapie attuali, gli ausili e la tecnologia.

La mancanza di misure di integrazione e di azioni positive costringe le donne a subire – tanto nell'inserimento, quanto nello svolgimento del rapporto di lavoro – una discriminazione "doppia" derivante dall'interazione tra la discriminazione dovuta alla disabilità e al fatto di essere donne.

Quando si verificano situazioni di diverso trattamento dovute contemporaneamente alla disabilità, all'appartenenza di genere, all'età, alla razza, alla religione, la discriminazione diviene "multipla".

### **17.2 La discriminazione quando si lavora**

Ancora più numerosi e subdoli sono gli episodi di discriminazione durante lo svolgimento del rapporto di lavoro.

Facciamo qualche esempio.

Rappresentano una discriminazione nella retribuzione i premi di produttività legati alla presenza al lavoro e non agli obiettivi raggiunti.

Sono evidenti discriminazioni le compressioni nella progressione di carriera, correlate ad esempio al fatto che si utilizzano i permessi della Legge 104/1992 e le altre agevolazioni previste dalla vigente normativa a tutela della disabilità (es. esonero dal lavoro notturno).

Sono discriminazioni le limitazioni immotivate nella scelta della sede e nei trasferimenti previsti dalla Legge 104/1992.

Ancora di più, in questa fase, rappresentano una grave discriminazione i licenziamenti incondizionati, attuati magari "approfitando" della innegabile crisi congiunturale.

Si attuano di fatto ristrutturazioni aziendali a scapito soprattutto delle fasce più deboli.

E infine il mobbing: vengono quotidianamente segnalati episodi di pressione e di condizionamento negativo attuati nei confronti di lavoratori per il solo fatto che sono persone con disabilità.

**17.3 Cosa fare.** Il lavoratore – sia esso disabile o meno – che ritiene di essere vittima di una discriminazione (o è stato oggetto di un comportamento pregiudizievole posto in essere quale reazione ad una sua precedente attività diretta ad ottenere la parità di trattamento) può ricorrere, avvalendosi di un avvocato esperto di diritto del lavoro, alla magistratura per ottenere un provvedimento di cessazione del comportamento illegittimo.

Il giudice, qualora accolga il ricorso, oltre a provvedere – se richiesto – al risarcimento del danno anche non patrimoniale, «ordina la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio, ove ancora sussistente, nonché la rimozione degli effetti», e può disporre, al fine di impedire la ripetizione delle discriminazioni, l'adozione di un piano di rimozione delle discriminazioni accertate oltre alla pubblicazione della sentenza – a spese del convenuto – per una sola volta su un quotidiano di tiratura nazionale (D. Lgs. 216/2003, art. 4, commi 5 e 7).

Infine il giudice adito deve tener conto, ai fini della liquidazione del danno subito dal ricorrente, della circostanza che l'atto o comportamento discriminatorio siano stati posti in essere per ritorsione ad una precedente azione giudiziale, ovvero quale ingiusta reazione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento.

Le organizzazioni sindacali, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, in forza di delega, rilasciata per atto pubblico o scrittura privata autenticata, a pena di nullità, sono legittimate ad agire, in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, contro la persona fisica o giuridica cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio.

Tali soggetti sono, altresì, legittimati ad agire nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione.

## **18. AGEVOLAZIONI FISCALI AUTO**

Sono molte le norme che regolano le agevolazioni fiscali riconosciute sui veicoli destinati alla guida o la trasporto delle persone con disabilità.

Le condizioni tuttavia variano a seconda del tipo di disabilità, del veicolo scelto, talvolta della provvidenza economica percepita, dell'obbligo o meno dell'adattamento, criteri che generano spesso confusione disorientando il cittadino che finisce per non capire se ha diritto o meno alle agevolazioni, come fare per ottenerle e quali sono i vincoli da rispettare.

### **Per tipologia di disabilità si intende:**

- Disabilità motoria con capacità di deambulazione residua
- Disabilità motoria con grave limitazione della deambulazione o pluriamputazione
- Disabilità psichica o mentale
- Disabilità sensoriale (cecità o sordomutismo)

### **Per provvidenza economica riconosciuta si intende:**

- Indennità di accompagnamento per invalidità civile
- Indennità di frequenza
- Nessuna provvidenza economica
- .....Altre

### **Per titolarità di patente di guida da parte del disabile si intende:**

- Patente normale
- Patente speciale con obbligo di adattamenti di guida
- Patente speciale senza obbligo di adattamenti alla guida

### **Per tipo di veicolo si intende:**

- Autocaravan
- Autoveicoli per trasporti specifici
- Autoveicoli per trasporto promiscuo
- Autovetture
- Motocarrozette a tre ruote
- Motoveicoli per trasporti specifici
- Motoveicoli per trasporto promiscuo
- Quadriciclo leggero a motore (guida senza patente)

### **Per adattamenti sul mezzo si intende**

- Veicolo adattato al trasporto
- Veicolo adattato alla guida
- Veicolo non adattato

## 19. AUSILI E PROTESI: LA DETRAIBILITÀ DELLE SPESE



La normativa vigente prevede la possibilità di detrarre, in sede di denuncia dei redditi, il 19% delle spese sostenute per l'acquisto di protesi e ausili.

Tra gli ausili detraibili rientrano: le carrozzine per disabili; apparecchi per il contenimento di fratture, ernie e per la correzione dei difetti della colonna vertebrale; l'acquisto di arti artificiali per la deambulazione; ausili per il sollevamento (sollevatori, piattaforme elevatrici, servoscala, carrozzine montascale).

La detrazione si applica integralmente e cioè sempre nella misura del 19% ma senza che venga applicata la franchigia prevista per le spese sanitarie.

Per ottenere tale detrazione è necessario disporre della seguente documentazione:

prescrizione del medico curante (non necessariamente il medico di famiglia); in alternativa alla prescrizione medica, il contribuente può rendere a richiesta degli uffici, un'autocertificazione per attestare la necessità per il contribuente o per i familiari a carico e la causa per la quale è stata acquistata la protesi, l'ortesi o l'ausilio;

- fattura, ricevuta o quietanza del prodotto acquistato dal disabile o dal familiare cui questo è fiscalmente a carico;

Bisogna poi essere in grado di dimostrare, a richiesta degli uffici competenti, che il contribuente o il familiare a carico è persona con handicap; la documentazione che è possibile esibire è la seguente:

- i certificati di handicap (non necessariamente in situazione di gravità) rilasciati dalla Commissione ASL o INPS ai sensi degli articoli 3 e 4 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- i certificati di invalidità civile, di lavoro, di servizio, di guerra rilasciati da commissioni pubbliche;
- le persone già riconosciute con "handicap" ai sensi dell'art. 3 della Legge 104/1992 possono attestare la sussistenza delle condizioni personali richieste anche mediante autocertificazione che non è necessario autenticare se la si accompagna con una fotocopia di un documento di identità del sottoscrittore.

## 20. AUSILI E PROTESI: IVA AGEVOLATA

Possono godere dell'aliquota IVA agevolata i seguenti prodotti:

- apparecchi di ortopedia (comprese le cinture medico-chirurgiche);
- oggetti ed apparecchi per fratture (docce, stecche e simili);
- oggetti ed apparecchi di protesi dentaria, oculistica ed altre;
- apparecchi per facilitare l'audizione ai sordi ed altri apparecchi da tenere in mano, da portare sulla persona o da inserire nell'organismo, per compensare una deficienza o una infermità;
- poltrone e veicoli simili per invalidi anche con motore o altro meccanismo di propulsione;
- i servoscala e altri mezzi simili atti al superamento di barriere architettoniche per soggetti con ridotte o impedito capacità motorie;
- protesi e ausili inerenti a menomazioni funzionali permanenti.

Per quanto riguarda l'accesso a tale agevolazione si ritiene debba essere condizionato da una specifica prescrizione autorizzativa di un medico specialista dell'Azienda ULS nella quale si faccia anche riferimento alla menomazione permanente dell'acquirente.

## 21. CONTRASSEGNO PER LA CIRCOLAZIONE

Il disabile può fare richiesta alle autorità di Polizia Comunale, ove risiede, di beneficiare di apposito contrassegno per la circolazione auto sia in zone a traffico limitato nonché per la sosta negli appositi spazi dedicati dal comune e/o in alternativa a titolo gratuito e senza limitazioni temporali su tutti gli altri. Il

Codice della strada vigente riconosce la validità di tali contrassegni su tutto il territorio nazionale ferme restando eventuali restrizioni di carattere locale.

## **22. ESENZIONE PERMANENTE DAL PAGAMENTO BOLLO AUTO**

L'esenzione dal pagamento del bollo auto riguarda i veicoli, con i limiti di cilindrata previsti per l'applicazione dell'aliquota Iva agevolata (2000 centimetri cubici per le auto con motore a benzina e 2800 centimetri cubici per quelle diesel) e spetta sia quando l'auto è intestata allo stesso disabile, sia quando risulta intestata a un familiare di cui egli sia fiscalmente a carico.

Le Regioni hanno la potestà di ammettere a fruire dell'esenzione anche ulteriori categorie di persone disabili.

## **23. ASSISTENZA UTILIZZO MEZZI DI TRASPORTO**

Il disabile che debba fruire di mezzi di trasporto alternativi all'auto, aereo, treno, nave, può fruire a richiesta di particolari assistenze per le operazioni d'imbarco e sbarco dalle stesse, con delle corsie preferenziali in termini di tempi d'attesa e modalità d'accesso ai mezzi stessi.

Trenitalia riserva la Carta Blu ai disabili titolari legge 104 art.3 comma 3 stato di gravità dando la possibilità di viaggiare gratis all'accompagnatore su qualsiasi tratta e in entrambe le classi.

## **24. SPESE MEDICHE**



Le spese mediche generiche (es. prestazioni rese da un medico generico, acquisto di medicinali) e d'assistenza specifica sostenute dai disabili sono interamente deducibili dal reddito complessivo.

Tali spese, inoltre, sono deducibili dal reddito complessivo, anche se sono sostenute dai familiari dei disabili che non risultano fiscalmente a carico.

In caso di ricovero di un portatore di handicap in un istituto d'assistenza non è possibile portare in deduzione l'intera retta pagata, ma solo la parte che riguarda le spese mediche e quelle paramediche d'assistenza specifica.

A tal fine è necessario che le spese risultino indicate distintamente nella documentazione rilasciata dall'istituto d'assistenza.

Le spese sanitarie specialistiche (es: analisi, prestazioni chirurgiche e specialistiche), invece, danno diritto ad una detrazione IRPEF del 19% sulla parte che eccede € 129,11; la detrazione è fruibile anche dai familiari quando il disabile è fiscalmente a carico.

Oltre alle spese viste in precedenza sono ammesse alla detrazione del 19%, per l'intero ammontare (senza togliere la franchigia di 129,11 euro) le spese sostenute per:

- Trasporto in ambulanza del soggetto portatore di handicap (le prestazioni specialistiche effettuate durante il trasporto invece costituiscono spese sanitarie, e danno diritto a detrazione solo sulla parte eccedente i 129,11 euro);
- Acquisto di poltrone per inabili e minorati non deambulanti e apparecchi per il contenimento di fratture, ernie e per la correzione dei difetti della colonna vertebrale;
- Acquisto di arti artificiali per la deambulazione;
- Costruzione di rampe per l'eliminazione di barriere architettoniche esterne ed interne alle abitazioni (ma non si può fruire contemporaneamente di questa detrazione e di quella del 36% di cui all'art. 1 della L. 449/97 e successive modifiche, per cui la detrazione del 19% è per spese sanitarie spetta solo sulla somma eccedente la quota di spesa già assoggettata alla detrazione del 36% per ristrutturazioni);
- Trasformazione dell'ascensore per adattarlo al contenimento della carrozzella;
- Sussidi tecnici e informatici rivolti a facilitare l'autosufficienza e le possibilità di integrazione dei portatori di handicap riconosciuti tali ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104. Sono tali ad esempio

le spese sostenute per l'acquisto di fax, modem, computer, telefono a viva voce, schermo a tocco, tastiera espansa.

Sono inoltre ammesse integralmente alla detrazione del 19% (quindi senza applicazione di franchigia) le altre spese riguardanti i mezzi necessari:

- all'accompagnamento;
- alla deambulazione;
- al sollevamento dei disabili accertati ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104, indipendentemente dal fatto che fruiscano o meno dell'assegno di accompagnamento.

È prevista la detrazione del 19% anche per le spese sostenute dai sordi (riconosciuti ai sensi della legge 26 maggio 1970, n. 381) per i servizi di interpretariato.

Per poter fruire della detrazione, i soggetti interessati devono essere in possesso delle certificazioni fiscali rilasciate dai fornitori dei servizi di interpretariato.

Tali certificazioni devono essere conservate dal contribuente ed essere esibite agli uffici delle entrate in caso di apposita richiesta.

La detrazione del 19% sull'intero importo per tutte le spese sopraesposte spettano anche al familiare del disabile se questo risulta fiscalmente a carico.

## **25. SPESE D'ASSISTENZA PERSONALE**

Le spese sostenute per gli addetti all'assistenza personale, nei casi di non autosufficienza nel compimento degli atti di vita quotidiana, sono detraibili nella percentuale del 19%, calcolabile su un ammontare di spesa non superiore a 2.100 euro, perché il reddito del contribuente non sia superiore a € 40.000 annui.

Sono considerati tali coloro che non sono in grado, ad esempio, di assumere alimenti, di espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, di deambulare, di indossare gli indumenti.

Inoltre, deve essere considerata non autosufficiente anche la persona che necessita di sorveglianza continuativa.

Sia la deduzione dal reddito imponibile che la detrazione d'imposta per gli addetti all'assistenza non pregiudica la possibilità di dedurre i contributi previdenziali e assistenziali obbligatori versati per gli addetti ai servizi domestici e all'assistenza personale o familiare che, si ricorda, sono deducibili nel limite di € 1.549,37.

## **ESENZIONE TICKET**

Il riconoscimento di una invalidità garantisce il diritto all'esenzione per alcune o per tutte le prestazioni di specialistica ambulatoriale garantite dal servizio sanitario nazionale.

L'esenzione per invalidità è riconosciuta dalla Azienda Sanitaria Locale di residenza, sulla base della certificazione che documenta lo stato di invalidità.

Lo stato e il grado di invalidità devono essere accertate dalla competente Commissione medica della Azienda sanitaria locale di residenza dell'assistito.

Ci sono varie categorie di persone invalide, relativamente al diritto all'esenzione: si va dal diritto all'esenzione completa di tutte le prestazioni di specialistica ambulatoriale (ritenute appropriate e necessarie dal medico proscrittore) o solo di quelle correlate alla patologia invalidante.

### **Invalidi civili**

- C01 Invalidi civili al 100% di invalidità senza indennità di accompagnamento
- C02 Invalidi civili al 100% di invalidità con indennità di accompagnamento
- C03 Invalidi civili con riduzione della capacità lavorativa superiore a 2/3 dal 67% al 99% di invalidità
- C04 Invalidi < di 18 anni con indennità di frequenza
- C05 Ciechi assoluti o con residuo visivo non superiore a 1/10 ad entrambi gli occhi riconosciuti dalla Commissione Invalidi Ciechi Civili
- C06 Sordomuti (chi è colpito da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata)

### **Invalidi per lavoro**

- L01 Grandi invalidi del lavoro dall'80% al 100% di invalidità
- L02 Invalidi del lavoro con riduzione della capacità lavorativa > 2/3 dal 67% al 79% di invalidità

### **Invalidi per servizio**

- S01 Grandi invalidi per servizio appartenenti alla 1° categoria, titolati di specifica pensione
- S02 Invalidi per servizio appartenenti alle categorie dalla 2° alla 5°

### **Invalidi - Vittime atti terrorismo - Vittime del dovere**

- V01 Vittime atti di terrorismo e stragi e familiari (L. 206/04) /vittime dovere e familiari superstiti

### **Solo per le prestazioni correlate alla patologia che ha causato lo stato di invalidità**

- L03 Invalidi del lavoro con riduzione della capacità lavorativa fino a 2/3 dall'1% a 66% di invalidità
- L04 Infortunati sul lavoro o affetti da malattie professionali

### **Invalidi per servizio**

- S03 Invalidi per servizio appartenenti alla categoria dalla 6° all'8°

### **Esenzione farmaci e invalidità**

Queste esenzioni per invalidità non includono le prestazioni di tipo farmaceutico.

In base alle norme dello Stato, infatti, i medicinali sono classificati in:

- fascia A (gratuiti per tutti gli assistiti)
- fascia A con Nota AIFA (gratuiti solo per le persone che si trovano nelle particolari condizioni indicate)
- fascia C (a pagamento per tutti gli assistiti).

Alcune Regioni italiane hanno introdotto un ticket sui farmaci di fascia A (in genere una quota fissa per confezione o per ricetta) ed hanno autonomamente individuato le categorie di soggetti esenti da tale ticket, tra i quali, talvolta, gli esenti per invalidità.

Per conoscere nel dettaglio i casi di esenzione dal ticket regionale sui medicinali di fascia A è bene rivolgersi direttamente alla propria ASL o alla Regione di residenza.

Fanno eccezione gli invalidi di guerra titolari di pensione diretta vitalizia e le vittime del terrorismo che hanno diritto a ritirare gratuitamente i medicinali appartenenti alla classe "C" su prescrizione del medico che ne attesti la comprovata utilità

### **Esenzioni ticket regionali**

Dal momento che spetta a ciascuna Regione stabilire le liste di prestazioni sanitarie, esami diagnostici e farmaci per cui si può essere esentati dal pagamento del ticket, si consiglia di visitare la pagina web del Ministero della Salute nella quale si possono trovare i link alle pagine dedicate di tutte le Regioni italiane.

## **26. IL PREPENSIONAMENTO DEI LAVORATORI DISABILI**



### **26.1 La pensione anticipata di vecchiaia**

Il Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 503 (articolo 1, comma 8) prevede la possibilità per i lavoratori, iscritti all'assicurazione generale obbligatoria, con invalidità non inferiore all'80%, di anticipare l'età pensionabile (pensione di vecchiaia) a **55 anni** per le donne e a **60 per gli uomini**.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 13495/2003, ha ribadito che tale opportunità spetta con una invalidità pari o superiore all'80%, comprese le persone con sordità prelinguale, statuendo inoltre che l'invalidità da considerare è quella civile come definita dal Decreto del Ministero della Sanità 5 febbraio 1992.

**26.2 Lavoratori non vedenti.** Diverso il trattamento per i lavoratori non vedenti. Nel loro caso è ancora vigente il limite di età è di 50 anni per le donne e di 55 per gli uomini (art. 9, Legge 218/1952, confermato dall'art. 1, comma 6, Decreto Legislativo n. 503/1992).

### **26.3 Contributi figurativi per il prepensionamento**

La legge consente ai lavoratori sordomuti e agli invalidi per qualsiasi causa (ai quali sia stata riconosciuta un'invalidità superiore al **74 per cento** o assimilabile) di richiedere, per ogni anno di lavoro effettivamente

svolto, il beneficio di **due mesi di contribuzione figurativa**. Il beneficio è riconosciuto fino al limite massimo di **cinque anni di contribuzione figurativa** utile ai fini del diritto alla pensione e dell'anzianità contributiva. Pertanto, usufruendo di questa opportunità, il lavoratore invalido o sordomuto può raggiungere il diritto ad andare in pensione con cinque anni di anticipo.

È il caso di precisare che la disposizione non riguarda i lavoratori parenti di persone con handicap grave.

**26.4 Le indicazioni INPS.** L'INPS nella propria Circolare ha evidenziato alcune rilevanti precisazioni. Si conferma che vengono concessi due mesi di contributi figurativi per ogni anno effettivamente lavorato, fino ad un massimo di 5 anni di contributi figurativi.

Se un dipendente ha lavorato per 30 anni, si vedrà riconoscere 60 mesi (5 anni) di contributi figurativi.

I contributi figurativi si applicano solo agli anni lavorati in quanto invalidi civili con percentuale superiore al 74% (o assimilabile per le altre invalidità) o in quanto sordomuti.

Per gli anni, pur lavorati, in cui il lavoratore non era stato riconosciuto invalido o lo era in misura inferiore al 74%, la concessione dei contributi figurativi non è ammissibile.

Il beneficio di due mesi di maggiorazione per ogni anno di servizio è utile ai fini della determinazione dell'anzianità contributiva e dell'anzianità assicurativa, quindi incide positivamente anche sull'ammontare della pensione che il lavoratore riceverà.

La maggiorazione non è riconoscibile ai fini del raggiungimento dei requisiti contributivi connessi con l'acquisizione di un diritto diverso da quello della pensione, quale il diritto alla prosecuzione volontaria.

**26.5 Le indicazioni INPDAP.** L'INPDAP, l'Istituto che assicura buona parte dei dipendenti pubblici, dà indicazioni analoghe a quelle fornite dall'INPS in merito al trattamento economico e alle condizioni generali. Dalla lettura della norma originaria permaneva inoltre il dubbio legato alla decorrenza del calcolo dei contributi figurativi.

Ci si chiedeva cioè se si dovesse iniziare a calcolare i due mesi di contributi dall'inizio della carriera lavorativa oppure dal momento in cui il lavoratore si era visto riconoscere l'invalidità. L'INPDAP adotta esplicitamente questa seconda lettura.

Quindi, per fare un esempio, se un lavoratore si è visto riconoscere l'invalidità civile superiore al 74% solo nel 1991, pur avendo iniziato a lavorare nel 1978, l'inizio del computo dei due mesi decorrerà dal 1991 e non dal 1978.

Fanno fede le certificazioni rilasciate dalle Commissioni preposte all'accertamento delle invalidità (civile, di guerra, di servizio), le dichiarazioni degli Uffici del Lavoro relative ad iscrizioni di invalidi o sordomuti negli elenchi provinciali degli aspiranti al collocamento obbligatorio, i documenti di invalidità sul lavoro rilasciati dall'INAIL o dall'IPSEMA, i provvedimenti amministrativi di concessione dell'invalidità di guerra, l'invalidità civile di guerra e per causa di servizio.

Un'indicazione particolare riguarda poi quegli invalidi civili che, hanno ottenuto l'elevazione della riduzione della capacità lavorativa da due terzi al 74%.

L'INPDAP precisa che hanno diritto ai benefici in questione solo quegli invalidi che siano in possesso di una certificazione di invalidità effettiva e dichiarata superiore al 74%.

## **27. LE PENSIONI E GLI ASSEGNI PER INABILITÀ E INVALIDITÀ LAVORATIVA**

La normativa vigente ha previsto misure previdenziali a favore dei lavoratori dipendenti, autonomi o parasubordinati che si trovino, una volta assunti, in condizioni di disabilità più o meno accentuata e più o meno incidente sulla loro capacità di svolgere le mansioni assegnate o qualsiasi tipo di attività lavorativa.

Si tratta di trattamenti pensionistici diversi da quelli di invalidità civile (che sono assistenziali), di invalidità sul lavoro, o per cause di servizio.

Vengono considerate quelle patologie, infermità o affezioni che insorgono dopo l'assunzione o che si aggravano nel corso dell'attività lavorativa.

Prendiamo in esame le provvidenze erogate dai due maggiori istituti previdenziali: INPS (dipendenti privati e buona parte dei dipendenti autonomi e parasubordinati) e INPDAP (dipendenti pubblici).

## **28. INPS ASSEGNO ORDINARIO DI INVALIDITÀ LAVORATIVA**

L'assegno ordinario di invalidità lavorativa (IO) viene riconosciuto ai lavoratori dipendenti, parasubordinati e autonomi, che siano iscritti all'assicurazione generale INPS.

I lavoratori devono essere affetti da una infermità permanente di natura mentale o fisica tale da essere causa di una riduzione permanente di due terzi della capacità lavorativa in occupazioni confacenti alle attitudini del lavoratore.

Le condizioni sanitarie vengono accertate dai medici delle Sedi INPS.

**28.1 Durata.** Una volta riconosciuta l'infermità invalidante, l'assegno ordinario viene riconosciuto per tre anni.

Su domanda dell'interessato e accertamento della permanenza dello stato invalidante, l'assegno può essere confermato per altri due periodi di tre anni.

Dopo il terzo riconoscimento consecutivo, l'assegno ottiene una conferma definitiva.

L'assegno viene concesso anche se si continua a lavorare. In questo caso ogni anno il lavoratore viene sottoposto a verifica sanitaria.

La domanda di revisione può essere presentata anche dall'interessato.

**28.2 Requisiti.** Per richiedere l'assegno ordinario di invalidità è necessario essere assicurati presso l'INPS da almeno 5 anni, contare su un'anzianità contributiva pari ad almeno 5 anni (260 contributi settimanali), dei quali almeno tre anni (156 contributi settimanali) siano stati versati negli ultimi cinque anni.

**28.3 Incompatibilità.** L'assegno ordinario di invalidità è incompatibile con l'indennità di mobilità (rimane la facoltà di opzione del trattamento più favorevole), e i trattamenti di disoccupazione. L'assegno, non è inoltre cumulabile con le rendite vitalizie erogate dall'INAIL in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, o con le provvidenze per invalidità civile, se è riferito alla stessa causa.

**28.4 Trasformazione dell'assegno.** I periodi in cui il lavoratore ha fruito dell'assegno (se non ha contributi da lavoro), viene considerato utile per il raggiungimento del diritto alla pensione di vecchiaia.

Con il raggiungimento dell'età pensionabile, l'assegno viene trasformato in pensione di vecchiaia, purché l'interessato possenga i requisiti contributivi previsti.

La domanda per l'assegno ordinario di invalidità va inoltrata alla sede INPS competente.

Si consiglia, per queste pratiche e per un valutazione preliminare, di appoggiarsi ad un patronato sindacale che potrà anche effettuare un calcolo della possibile pensione.

**28.5 Ricorsi.** Nei casi in cui le domande siano rigettate è possibile presentare ricorso entro 90 giorni dalla comunicazione del rigetto.

Il ricorso va presentato al Comitato Provinciale INPS; anche in questo caso si suggerisce di appoggiarsi ad un patronato sindacale.

## **29. INPS PENSIONE DI INABILITÀ LAVORATIVA**

La pensione di inabilità lavorativa viene riconosciuta ai lavoratori dipendenti, parasubordinati o autonomi iscritti all'assicurazione generale INPS.

I lavoratori devono essere affetti da una infermità o una patologia che sia causa della permanente impossibilità a svolgere qualsiasi lavoro.

Tale condizione può essere anche preesistente all'assunzione.

La pensione può essere soggetta a revisione. Se viene accertato il recupero della capacità lavorativa, la pensione può essere revocata.

**29.1 Requisiti.** Per richiedere la pensione di inabilità lavorativa è necessario essere assicurati presso l'INPS da almeno 5 anni, contare su un'anzianità contributiva pari ad almeno 5 anni (260 contributi settimanali), dei quali almeno tre anni (156 contributi settimanali) siano stati versati negli ultimi cinque anni.

**29.2 Incompatibilità.** Il godimento della pensione di inabilità lavorativa è incompatibile con lo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa dipendente nonché con l'iscrizione agli albi professionali, o agli elenchi degli operai agricoli e dei lavoratori autonomi quali artigiani, commercianti, coltivatori diretti.

La pensione non è, inoltre, cumulabile con le rendite vitalizie erogate dall'INAIL in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, o con le provvidenze per invalidità civile, se è riferito alla stessa causa.

**29.3 Calcolo.** La pensione viene calcolata aggiungendo all'anzianità contributiva maturata, contributi sufficienti a coprire il periodo mancante al raggiungimento dell'età pensionabile, fino ad un massimo di 40 anni di contributi totali.

**29.4 Assegno assistenza continuativa.** A chi è stato riconosciuto il diritto alla pensione di inabilità, può essere concesso, su richiesta, l'assegno mensile per assistenza personale e continuativa

La condizione sanitaria prevista è l'impossibilità di deambulare senza l'aiuto permanente di un accompagnatore oppure necessitano di assistenza continua non essendo in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.

L'assegno non spetta non viene erogato nel caso di ricovero in istituto se la retta è a carico dello Stato o di enti pubblici.

La domanda per la pensione di inabilità e per l'assegno mensile va inoltrata alla sede INPS competente.

Si consiglia, per queste pratiche e per una valutazione preliminare, di appoggiarsi ad un patronato sindacale che potrà anche effettuare un calcolo della possibile pensione.

Nei casi in cui le domande siano rigettate è possibile presentare ricorso entro 90 giorni dalla comunicazione del rigetto.

Il ricorso va presentato al Comitato Provinciale INPS; anche in questo caso si suggerisce di appoggiarsi ad un patronato sindacale.

### **30. INPDAP - PENSIONE PER INABILITÀ ASSOLUTA E PERMANENTE A QUALSIASI ATTIVITÀ LAVORATIVA**

La pensione per inabilità assoluta e permanente a qualsiasi attività lavorativa spetta a quei dipendenti pubblici a cui sia stata accertata una incapacità totale a svolgere qualsiasi attività lavorativa, per infermità fisiche o mentali che non derivino da cause di servizio.

**30.1 Requisiti.** Per richiedere la pensione di inabilità lavorativa è necessario contare su un'anzianità contributiva pari ad almeno cinque anni, dei quali almeno tre anni siano stati versati nel quinquennio precedente la cessazione dell'attività lavorativa.

**30.2 Calcolo.** La pensione viene calcolata aggiungendo all'anzianità contributiva maturata, contributi sufficienti a coprire il periodo mancante al raggiungimento dell'età pensionabile, fino ad un massimo di 40 anni di contributi totali.

Non può inoltre superare l'importo della pensione che sarebbe erogata nel caso di invalidità derivante da cause di servizio.

**30.3 La domanda.** La domanda di pensione va inoltrata, tramite il datore di lavoro, alla direzione provinciale dell'INPDAP allegando un certificato rilasciato dal medico curante attestante la permanente ed assoluta inabilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa.

Le condizioni sanitarie vengono valutate dalle Commissioni Mediche Ospedaliere Militari.

Il godimento della pensione è incompatibile con lo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa dipendente o autonoma.

### **31. INPDAP PENSIONE PER INABILITÀ ASSOLUTA E PERMANENTE A QUALSIASI PROFICUO LAVORO**

La pensione per inabilità assoluta e permanente a qualsiasi proficuo lavoro spetta a quei dipendenti pubblici a cui sia stata accertata una incapacità derivante da infermità fisiche o mentali che impediscano una collocazione lavorativa continuativa e remunerativa.

Si tratta di una condizione meno invalidante di quella prevista per la pensione per inabilità assoluta e permanente a qualsiasi attività.

**31.1 Requisiti.** I requisiti retributivi richiesti sono, infatti, più impegnativi: questa pensione viene erogata se il lavoratore è in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 14 anni, 11 mesi e 16 giorni di servizio utile, anche non continuativo.

La pensione per inabilità assoluta e permanente a qualsiasi proficuo lavoro è calcolata sulla base della effettiva anzianità contributiva maturata.

Non viene prevista alcuna maggiorazione.

**31.2** dell'INPDAP allegando un certificato rilasciato dal medico curante attestante la permanente ed assoluta inabilità a svolgere qualsiasi proficuo lavoro o le mansioni assegnate.

Le condizioni sanitarie vengono valutate dalle Commissioni mediche presso le Aziende Usl.

### **32. MANSIONI SVOLTE**

I dipendenti pubblici (in modo differente fra dipendenti statali e quegli degli enti locali) possono richiedere il "prepensionamento" nel caso abbiano un'infermità permanente, fisica o mentale che incide sulle mansioni lavorative assegnate.

Accertata questa condizione, l'amministrazione deve tentare di collocare il lavoratore in un'altra mansione dello stesso livello, anche retributivo.

Se non viene trovata un'altra mansione idonea, il lavoratore viene dispensato dal servizio o collocato a riposo.

**32.1 Requisiti.** La relativa pensione viene erogata solo se sussistono determinati requisiti contributivi. I dipendenti degli enti locali devono contare su contributi almeno pari a 19 anni, 11 mesi e 16 giorni di contribuzione.

I dipendenti delle amministrazioni statali devono contare su contributi almeno pari a 14 anni, 11 mesi e 16 giorni. In entrambi i casi si prescinde dall'età anagrafica.

**32.2 La domanda.** La domanda va inoltrata, tramite il datore di lavoro, alla direzione provinciale dell'INPDAP. Le condizioni sanitarie vengono valutate dalle Commissioni mediche presso le Aziende Usl.

### **33. LA PENSIONE DI REVERSIBILITÀ E I FIGLI INABILI**

La pensione ai superstiti viene erogata dopo il decesso del pensionato o dell'assicurato che ancora lavori.

La pensione ai superstiti può essere di reversibilità, nel caso il deceduto percepisse già la pensione di vecchiaia o di anzianità, oppure indiretta, nel caso in cui il deceduto lavorasse ancora e avesse versato un minimo di contributi.

#### **33.1 Viene riconosciuta:**

- al coniuge anche separato (se il tribunale ha decretato il diritto agli alimenti) o, in casi particolari, anche divorziato;
- ai figli che alla data del decesso siano minori, studenti che non svolgano attività lavorativa (fino ai 26 anni se studenti universitari); inabili indipendentemente dall'età;
- in alcuni casi specifici ai genitori (ultra65enni, se non ci sono figli, nipoti, o coniuge e se sono a carico al momento del decesso); ai nipoti (se minorenni e se i genitori non sono in grado di assisterli al momento del decesso); ai fratelli e alle sorelle (se a carico e se non ci sono figli, coniugi, genitori o nipoti).

**33.2 A quanto ammonta.** Le quote dovute ai familiari vengono calcolate sulla pensione che sarebbe spettata al lavoratore al momento del decesso, comprensiva – se la pensione risultante è troppo bassa – dell'eventuale integrazione al trattamento minimo.

La pensione spetta in percentuale diversa, a seconda del grado di parentela degli aventi diritto. Vediamo i casi più frequenti.

- Il coniuge: 60% della pensione
- Il coniuge con un figlio: 80%
- Il coniuge con due figli: 100%

Nel caso manchi il coniuge, i familiari a carico al momento del decesso, hanno diritto ad aliquote diversificate; ad esempio:

- figlio: 70%
- due figli: 80%
- tre figli: 100%
- un genitore: 15%
- due genitori: 30%

Nel caso più soggetti abbiano diritto alla pensione, la somma delle diverse aliquote non può superare comunque il 100% della pensione cui aveva diritto l'assicurato al momento del decesso.

Se il superstite che percepisce la pensione possiede altri redditi, la pensione viene ridotta percentualmente a seconda del reddito.

**33.3 Cosa significa "a carico".** È importante sottolineare che, per le pensioni ai superstiti, il concetto di "a carico" è diverso che in ambito strettamente fiscale ai fini IRPEF secondo cui, per essere a carico, i familiari non devono disporre di un reddito proprio superiore 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili.

Nel caso della pensione ai superstiti la definizione è più ampia.

La normativa vigente prevede che *"ai fini del diritto alla pensione ai superstiti, i figli di età superiore ai 18 anni e inabili al lavoro ... si considerano a carico dell'assicurato o del pensionato se questi, prima del decesso, provvedeva al loro sostentamento in maniera continuativa.*

Il termine “sostentamento” implica sia la non autosufficienza economica dell’interessato, sia il mantenimento da parte del lavoratore o pensionato deceduto.

La “non autosufficienza economica” si verifica con modalità diverse; sono considerati non autosufficienti economicamente:

- i figli maggiorenni (con le precisazioni esposte sopra) che hanno un reddito che non supera l'importo del trattamento minimo maggiorato del 30%;
- i figli maggiorenni inabili che hanno un reddito non superiore a fissato annualmente per il diritto alla pensione di invalido civile totale;
- i figli maggiorenni inabili, titolari dell'indennità di accompagnamento, che hanno un reddito non superiore a quello fissato annualmente per la concessione della pensione di invalido civile totale aumentato dell'importo dell'indennità di accompagnamento

Il “mantenimento abituale” è desunto dai comportamenti tenuti dal lavoratore o dal pensionato deceduto nei confronti del familiare superstite.

Nel caso di figlio inabile le verifiche sono diverse a seconda che questi sia convivente o non convivente.

Nel primo caso è sufficiente lo stato di autosufficienza economica, dando per scontato che il sostentamento fosse assicurato dal lavoratore o pensionato deceduto.

Nel secondo caso – non convivenza - è necessario dimostrare anche il “mantenimento abituale” ed in questo caso viene effettuato un esame comparativo dei redditi del lavoratore/pensionato e del superstite per appurare se il primo concorreva effettivamente, in maniera rilevante e continuativa, al mantenimento del figlio non convivente.

**33.4 L’inabilità e il lavoro.** Ai fini della concessione della pensione ai superstiti, si considerano inabili “le persone che si trovino nell’assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa.”

Rispetto alla documentazione sanitaria, gli Enti previdenziali solitamente fanno riferimento al certificato di invalidità al 100% con o senza indennità di accompagnamento.

Fino all’approvazione della Legge 31/2008, la concessione della pensione ai superstiti era preclusa nel caso l’inabile svolgesse una qualsiasi attività lavorativa, anche part-time, al momento della scomparsa del genitore.

La Legge 31/2008 (articolo 46) ha introdotto proprio in tal senso un’eccezione: l’attività lavorativa svolta con finalità terapeutica dai figli riconosciuti inabili, con orario non superiore alle 25 ore settimanali, presso le cooperative sociali, o presso datori di lavoro che assumono persone disabili con convenzioni di integrazione lavorativa (articolo 11, legge 12 marzo 1999, n. 68) non preclude l’erogazione della pensione di reversibilità.

La finalità terapeutica dell’attività lavorativa viene accertata dall’ente erogatore della pensione ai superstiti (INPS, INPDAP ecc.).

## **35. L’INVALIDITÀ CIVILE**

La protezione dei cittadini affetti da minorazioni fisiche o mentali, prevista dal nostro sistema di sicurezza sociale, si differenzia a seconda della causa che ha determinato l’invalidità: invalidi di guerra, invalidi per servizio, invalidi per lavoro.

L’invalidità civile è riconosciuta al termine di un iter complesso che vede la partecipazione di più istituzioni. In particolare, la competenza è stata affidata alle Regioni, che a loro volta possono delegare i Comuni e l’Inps. In linea generale l’Inps provvede solo al pagamento, ma alcune Regioni hanno firmato convenzioni che affidano all’Istituto l’intero provvedimento amministrativo fino al pagamento delle prestazioni.

L’accertamento sanitario è a carico invece delle Asl.

Disposizioni particolari sono previste a favore di specifiche categorie di invalidi civili: i ciechi civili e i sordomuti.

**35.1 Come si riconosce.** La legge definisce invalidi civili i cittadini affetti da minorazioni congenite o acquisite che hanno subito una riduzione della capacità lavorativa non inferiore ad un terzo o, se minori di 18 anni, che abbiano difficoltà persistenti a svolgere i compiti e le funzioni proprie della loro età.

La domanda. La persona con disabilità, che intende usufruire dei benefici previsti, deve presentare domanda presso l’Azienda sanitaria locale (Asl) competente per territorio per sottoporsi a una visita

medico-legale, che ne attesti l'invalidità civile. La domanda può essere presentata dalla persona con disabilità stessa o da un suo rappresentante con delega.

**35.2 La visita medica.** La Commissione medica della Asl fissa la data della visita medica entro 3 mesi dalla data di presentazione della domanda.

Durante la visita medica è ammessa la presenza dei genitori o di un tutore, in caso di minore età, ed è possibile farsi assistere da un medico di fiducia.

La Commissione Asl effettua gli accertamenti sanitari ed esprime il proprio giudizio medico-legale. Stabilisce poi la percentuale di invalidità, sulla base di apposite tabelle che raccolgono le patologie più diffuse e la riporta su un verbale.

**35.3 I diritti.** I benefici che si possono ottenere dipendono dalla percentuale di invalidità indicata sul verbale:

- 33,33% è la soglia minima di invalidità e dà diritto ad ottenere gratuitamente protesi e ausili ortopedici;
- dal 46% in poi si ha diritto all'iscrizione nelle liste speciali dei Centri per l'impiego per l'assunzione agevolata al lavoro.

Per avere diritto alle prestazioni economiche, la legge prevede che la percentuale di invalidità sia più alta:

- con almeno il 74% è riconosciuta la qualifica di invalido parziale e si ha diritto al pagamento di un assegno mensile (in presenza di determinati requisiti di reddito);
- col 100% è riconosciuta la qualifica di invalido totale e si ha diritto al pagamento della pensione di inabilità. Inoltre, se la persona non è autosufficiente o non riesce a spostarsi autonomamente (deambulabilità), ha diritto all'indennità di accompagnamento.

**35.4 Le prestazioni economiche.** Per poter usufruire delle prestazioni economiche il requisito sanitario (cioè il riconoscimento della percentuale d'invalidità pari ad almeno il 74%) è indispensabile ma non è sufficiente. Dopo l'accertamento medico-sanitario eseguito dalle Asl, infatti, è necessario verificare gli altri requisiti socio-economici.

**35.5 Indennità di frequenza scolastica.** È una prestazione a sostegno dell'inserimento scolastico e sociale, prevista per i ragazzi con disabilità fino al compimento del 18° anno di età.

**35.6 I requisiti.** Per ottenere l'indennità di frequenza scolastica è necessario avere i seguenti requisiti:

- il riconoscimento della condizione di "minore con difficoltà persistenti a svolgere le funzioni proprie dell'età" o "minore con perdita uditiva superiore a 60 decibel nell'orecchio migliore";
- la cittadinanza italiana e la residenza in Italia. Ne hanno diritto anche i minori cittadini dell'Unione Europea i cui familiari risiedono in Italia e hanno svolto un lavoro dipendente o autonomo in uno degli stati dell'Unione. Possono ottenere l'indennità anche i minori cittadini extracomunitari iscritti nella Carta di soggiorno di uno dei genitori;
- la frequenza di un centro di riabilitazione, di centri di formazione professionale, di centri occupazionali o di scuole di ogni grado e ordine o di asili nido;
- un reddito annuo personale inferiore a un determinato limite riportato nell'allegato alla guida.

**35.7 La domanda.** Per ottenere l'indennità di frequenza il legale rappresentante del minore con disabilità (genitore, tutore, curatore) deve presentare, alla commissione medica della Asl, una domanda in carta semplice, allegando la seguente documentazione:

- certificato medico che attesti le difficoltà del minore a svolgere le funzioni proprie della sua età, con la diagnosi della patologia;
- delega per minori, con la quale un genitore delega il coniuge a riscuotere l'intera indennità per conto del figlio minore;
- certificato di frequenza scolastica rilasciato all'inizio dell'anno scolastico o autocertificazione del genitore.

**35.8 Assegno mensile di assistenza.** Spetta agli invalidi parziali iscritti alle liste di collocamento, ma ancora disoccupati e in stato di bisogno economico.

**35.9 I requisiti.** Per ottenere l'assegno mensile di assistenza sono necessari i seguenti requisiti:

- il riconoscimento di un'invalidità superiore al 74%;
- un'età compresa fra i 18 e i 65 anni;

- la cittadinanza italiana e la residenza in Italia. Ne hanno diritto anche i cittadini dell'Unione Europea e i loro familiari (coniuge e figli a carico) residenti in Italia, che hanno svolto un lavoro dipendente o autonomo in uno
- degli stati dell'Unione. Possono fruire della prestazione anche i cittadini extracomunitari titolari di carta di soggiorno;
- un reddito annuo personale non superiore a un determinato limite riportato nell'allegato alla guida;
- l'iscrizione ai Centri per l'impiego.

L'assegno viene sospeso nel caso in cui la persona disabile rifiuti di accedere ad un posto di lavoro adatto alle sue condizioni fisiche. Si prescinde dall'iscrizione per gli invalidi civili parziali che frequentano un corso di studi. L'obbligo d'iscrizione permane per gli uomini fino al compimento del 65° anno di età e per le donne fino al compimento del 60°.

**35.10 Indennità di accompagnamento.** L'indennità di accompagnamento è stata istituita a favore delle persone completamente inabili, che non possono svolgere gli atti quotidiani della vita senza un aiuto costante. L'indennità non è incompatibile con lo svolgimento di una attività lavorativa dipendente o autonoma, qualora la persona abbia una residua capacità di lavoro. Il riconoscimento di questa prestazione è indipendente dall'età e dal reddito.

**35.11 I requisiti.** Per ottenere l'indennità di accompagnamento è necessario avere i seguenti requisiti:

- il riconoscimento di un'invalidità totale (non essere in grado di deambulare o di svolgere autonomamente gli atti quotidiani della vita tipici dell'età).
- la cittadinanza italiana e la residenza in Italia. Ne hanno diritto anche i cittadini dell'Unione Europea e loro familiari (coniuge e figli a carico), residenti in Italia, che hanno svolto un lavoro dipendente o autonomo in uno degli stati dell'Unione. Possono fruire della prestazione anche i cittadini extracomunitari titolari di carta di soggiorno, nonché i minori iscritti nella loro carta di soggiorno.

**35.12 Da ricordare.** L'indennità di accompagnamento è incompatibile con le prestazioni simili concesse per cause di servizio, lavoro o guerra (in questo caso si può scegliere il trattamento più favorevole) e viene sospesa qualora la persona disabile sia ricoverata gratuitamente in strutture per lunga degenza con pagamento delle retta a carico dello Stato (o di ente pubblico).

Continua, invece, a essere pagata durante i periodi di ricovero per terapie.

Coloro che percepiscono l'indennità di accompagnamento devono presentare, entro il 31 marzo di ogni anno, una dichiarazione di responsabilità nella quale specificano se sono ricoverati a titolo gratuito in istituti a lungodegenza o in cliniche per la riabilitazione con retta a totale carico di enti pubblici. Per compilare la dichiarazione bisogna utilizzare il modulo che l'Inps invia al domicilio e che va restituito o alla propria sede Inps, alla sede Asl competente per territorio oppure al Comune di residenza

## 36. LA TUTELA DEI CIECHI CIVILI



Sono considerati ciechi civili coloro che vengono riconosciuti dalla Commissione medica della Asl affetti da cecità totale o con un residuo visivo non superiore a un ventesimo (ciechi ventesimisti) o a un decimo (ciechi decimisti) a entrambi gli occhi, per cause indipendenti da guerra o infortunio sul lavoro.

**36.1 Pensione per ciechi civili.** È una prestazione destinata alle persone totalmente prive di vista, non è reversibile e viene pagata a partire dal 18° anno di età e continua a essere pagata anche dopo il compimento dei 65 anni.

I minori di 18 anni non vedenti non possono percepire la pensione, ma l'indennità di accompagnamento.

**36.2 I requisiti.** Per ottenerla è necessario avere i seguenti requisiti:

- un riconoscimento della condizione di cecità assoluta;
- la cittadinanza italiana e la residenza in Italia. Ne hanno diritto anche i cittadini dell'Unione Europea e loro familiari (coniuge e figli a carico), residenti in Italia che hanno svolto un lavoro dipendente o

autonomo in uno degli stati dell'Unione. Possono fruire della prestazione anche i cittadini extracomunitari titolari di carta di soggiorno, nonché i minori iscritti nella loro carta di soggiorno;

- un reddito annuo personale non superiore a un determinato limite di reddito

**36.3 Pensione per ciechi parziali (ventesimisti).** Riservata ai "ventesimisti", cioè coloro che hanno un residuo di vista a tutti e due gli occhi pari a un ventesimo, non è reversibile. Si può ottenere indipendentemente dall'età.

**36.4 I requisiti.** Per ottenerla è necessario avere i seguenti requisiti:

- un riconoscimento della condizione di cecità parziale, cioè con un residuo visivo non superiore ad un ventesimo in entrambi gli occhi anche con eventuale correzione;
- la cittadinanza italiana e la residenza in Italia. Ne hanno diritto anche i cittadini dell'Unione Europea e loro familiari (coniuge e figli a carico), residenti in Italia che hanno svolto un lavoro dipendente o autonomo in uno
- degli stati dell'Unione. Possono fruire della prestazione anche i cittadini extracomunitari titolari di carta di soggiorno, nonché i minori iscritti nella loro carta di soggiorno;
- un reddito annuo personale non superiore a un determinato limite di reddito nell'allegato alla guida.

**36.5 Speciale indennità per ciechi parziali (ventesimisti).** Per i ciechi ventesimisti è prevista anche una speciale indennità che si può ottenere indipendentemente dall'età e dal reddito personale.

**36.6 I requisiti.** Per ottenerla è necessario avere i seguenti requisiti:

- il riconoscimento della condizione di cieco parziale cioè con un residuo visivo non superiore ad un ventesimo in entrambi gli occhi, anche con eventuale correzione;
- la cittadinanza italiana e la residenza in Italia. Ne hanno diritto anche i cittadini dell'Unione Europea e loro familiari (coniuge e figli a carico), residenti in Italia che hanno svolto un lavoro dipendente o autonomo in uno
- degli stati dell'Unione. Possono fruire della prestazione anche i cittadini extracomunitari titolari di carta di soggiorno, nonché i minori iscritti nella loro carta di soggiorno;

L'indennità speciale per i ciechi parziali è incompatibile con l'indennità di frequenza o con altre indennità concesse per cause di servizio, lavoro o guerra, ma è compatibile con la pensione non reversibile per ciechi parziali.

## 37. LA TUTELA PER I SORDOMUTI



Si considera sordomuta la persona che ha una minorazione dell'apparato uditivo, congenita o acquisita durante l'età evolutiva (cioè nei primi dodici anni di vita), che ha impedito il normale apprendimento del linguaggio parlato, purché la sordità non sia di natura esclusivamente psichica o dipendente da causa di guerra, di lavoro o di servizio.

Se la perdita uditiva è al di sotto di determinati limiti stabiliti dalla legge la domanda di riconoscimento viene esaminata secondo i criteri dell'invalidità civile.

**37.1 Pensione.** La pensione non reversibile spetta fino al compimento dei 65 anni, dopodiché viene trasformata automaticamente in assegno sociale.

**37.2 I requisiti.** Per ottenerla è necessario avere i seguenti requisiti:

- il riconoscimento della condizione di sordomuto;
- un'età compresa fra i 18 e i 65 anni di età;
- la cittadinanza italiana e la residenza in Italia. Ne hanno diritto anche i cittadini dell'Unione Europea e loro familiari (coniuge e figli a carico), residenti in Italia che hanno svolto un lavoro dipendente o autonomo in uno
- degli stati dell'Unione. Possono fruire della prestazione anche i cittadini extracomunitari titolari di carta di soggiorno ;
- un reddito annuo personale non superiore a un determinato limite di reddito.

**37.3 Indennità di comunicazione.** Per i sordomuti è stata istituita anche una speciale indennità indipendente dall'età e indipendente dal reddito personale

**37.4 I requisiti.** Per ottenerla è necessario avere i seguenti requisiti:

- il riconoscimento della condizione di sordomuto;
- la cittadinanza italiana e la residenza in Italia. Ne hanno diritto anche i cittadini dell'Unione Europea e loro familiari (coniuge e figli a carico), residenti in Italia che hanno svolto un lavoro dipendente o autonomo in uno degli stati dell'Unione. Possono fruire della prestazione anche i cittadini extracomunitari titolari di carta di soggiorno, nonché i minori iscritti nella loro carta di soggiorno .

### **38. LAVORATORI AFFETTI DA TALASSEMIA MAJOR E DA DREPANOCITOSI.**

L' articolo 39 della l. 449/2001 ha previsto la corresponsione di un'indennità annuale di importo pari a quello del trattamento minimo delle pensioni a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, in favore dei lavoratori affetti da talassemia major (morbo di Cooley) e drepanocitosi (anemia falciforme).

Hanno diritto all'indennità tutti i lavoratori dipendenti, autonomi, liberi professionisti, ecc. L'indennità è concessa ed erogata dall'INPS anche se i contributi sono stati versati presso altri Enti previdenziali.

La prestazione, in quanto trattamento assistenziale, è esente da IRPEF.

L'attribuzione di tale importo è condizionato soltanto dalla verifica dei requisiti sanitari e contributivi, nessun limite è previsto per la situazione reddituale e la titolarità di altre prestazioni, previdenziali o assistenziali.

L'accertamento delle patologie di cui trattasi dovrà risultare da apposita certificazione, rilasciata da strutture sanitarie pubbliche (ASL), contenenti l'espressa dicitura della malattia con indicazione anche della terapia con trattamento trasfusionale o con idrossiurea seguita dal richiedente.

**38.1 I requisiti.** Il richiedente deve essere in possesso di:

- un'anzianità contributiva pari o superiore a 10 anni;
- almeno 35 anni di età.

Per l'accertamento del requisito contributivo è utile tutta la contribuzione versata, sia obbligatoria (per lavoro dipendente, autonomo o parasubordinato), sia volontaria, sia figurativa. I contributi sono utili anche se versati interamente o in parte presso altri Enti previdenziali gestori di forme di previdenza pubblica.



## **GLOSSARIO**

### **Abilitazione**

Intervento attraverso il quale si forniscono, insegnano, sviluppano nuove abilità mai precedentemente acquisite o presenti nel repertorio comportamentale della persona. Per quanto concerne le persone con disabilità intellettiva e relazionale l'abilitazione è un importante processo per accedere ad un insieme di abilità che possono incidere positivamente nella qualità di vita della persona stessa e dei suoi famigliari.

### **Accertamento dell'handicap**

“E' persona handicappata 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. La persona handicappata ha diritto alle prestazioni stabilite in suo favore in relazione alla natura e alla consistenza della minorazione, alla capacità complessiva individuale residua e alla efficacia delle terapie riabilitative” (art. 3 commi 1 e 2 L.5.02.1992 n.104).

L'accertamento dell'handicap è svolto dalla medesima Commissione Medica che accerta la condizione di invalidità civile, integrata da un operatore sociale e da un esperto nei casi da esaminare, in servizio presso le unità sanitarie locali (art. 4 L.5.02.1992 n.104).

### **Adattamento**

- L'adattamento è definito dalla corrispondenza fra le competenze espresse da una persona e le richieste ed aspettative dei diversi ambienti vita entro i quali la stessa si trova a vivere ed operare.
- Nell'ambito dell'adattamento si suole distinguere fra:

- Adattamento comportamentale: il grado con cui l'individuo riesce a seguire le norme sociali e le aspettative comportamentali che regolano le forme di condotta accettabili nei vari ambienti.
- Adattamento sociale: l'abilità di iniziare e mantenere relazioni sociali positive, amicizie e buoni rapporti di affiliazione con varie persone del suo ambiente.
- Adattamento personale: l'abilità e l'opportunità di gestire efficacemente la propria vita con il massimo grado di indipendenza.

### **Amministratore di sostegno**

La legge italiana prevede gli istituti d'interdizione e dell'inabilitazione. Ci sono "casi", talvolta anche gravi, che non si confanno a nessuna delle due istituzioni.

L'amministratore di sostegno è l'alternativa alle altre due, accanto al tutore e al curatore.

L'istituto è applicabile a un soggetto per effetto di una grave malattia o menomazione o a causa dell'età avanzata e l'indicazione nella normativa proprio dell'"età avanzata" e di "menomazione" va oltre la gelida definizione "infermità mentale" prevista per i casi d'interdizione e inabilità.

Assistente/assistenza domiciliare

Domicilio da parte di operatori esperti dell'ente locale (Comune) nei confronti di cittadini che necessitano di aiuto per compiere gli atti elementari dell'esistenza (mangiare, bere, lavarsi, camminare).

L'assistenza domiciliare riguarda anche i disabili sia a livello d'intervento personale sia a sostegno della famiglia del soggetto problematico per l'assistenza infermieristica, motoria e per quanto riguarda le necessità della persona.

### **Barriere architettoniche**

S'intendono gli ostacoli (mobili e immobili) che s'intromettono nella mobilità di chiunque e in particolare di chi ha una ridotta o nulla capacità motoria.

L'art. 24 della legge 104/1992 prevede che tutte le opere edilizie riguardanti gli edifici pubblici e privati aperti al pubblico devono essere costruite o adattate per l'accesso ai disabili.

Le successive normative o decreti hanno indicato una specie di vademecum a vantaggio dei disabili motori sui percorsi pedonali, parcheggi, contrassegni speciali, accessi agli edifici, scale, porte, corridoi, locali igienici, tranvie, bus, treni.

### **Bilancio di competenze**

Valutazione complessiva della persona in un particolare settore di funzionamento e che evidenzia capacità, abilità, deficit e limitazioni; generalmente indicato a valutare competenze di tipo lavorativo od occupazionale. Nell'intervento a favore di persone disabili il bilancio di competenze rappresenta un importante momento per valutare sia la necessità di avviare percorsi educativi o abilitativi finalizzati ad implementare competenze specifiche, sia la possibilità di avviare percorsi di inserimento nel mondo del lavoro.

### **Burn out**

Il termine burn out, traducibile con "bruciato, esaurito, scoppiato", esprime il cedimento psico-fisico e l'esaurimento delle risorse del lavoratore nel tentativo di adattarsi alle difficoltà del confronto quotidiano con la propria attività lavorativa. Questa sindrome interessa principalmente i lavoratori delle "professioni d'aiuto" e si manifesta, con sintomi fisici e psichici.

### **Centro diurno (Anziani)**

Struttura assistenziale a carattere semiresidenziale, destinata ad anziani sia parzialmente autosufficienti che non autosufficienti.

### **Centro Diurno Disabili (CDD)**

Il centro diurno per persone disabili è un'unità di offerta diurna per disabili con livelli di fragilità misurati di età superiore ai 18 anni.

### **Centro Diurno Integrato**

Rappresenta un servizio semi-residenziale, rivolto a anziani non autosufficienti o ad alto rischio di perdita dell'autonomia, portatori di bisogni non facilmente gestibili a domicilio ma non ancora di entità tale da richiedere il ricovero a tempo pieno in RSA.

### **Centro Socio Educativo (CSE)**

Servizio diurno per disabili la cui fragilità non sia compresa tra quelle riconducibili al sistema socio-sanitario. Gli interventi socio-educativi o socio animativi, sono finalizzati: alla autonomia personale, alla

socializzazione, al mantenimento del livello culturale, propedeutici all'inserimento nel mercato del lavoro. Il CSE può essere organizzato come struttura diurna polivalente ad esclusivo carattere sociale in cui vengono organizzati differenti moduli specifici per tipologia di intervento socio-educativo e/o socio-animativo, oppure può costituire un modulo di un centro diurno disabili, (fino a 30 utenti complessivi).

### **Centro Socio-Riabilitativo**

Strutture per portatori di handicap non autosufficienti, privi di famiglia o per i quali la permanenza nel nucleo risulta impossibile o fortemente problematica, ai quali si offre assistenza per le funzioni riabilitative e igienico-sanitarie, anche attraverso le attività dei centri non residenziali diurni.

### **Cicli di vita**

Periodi significativi nell'arco di vita di una persona che si caratterizzano specificatamente, ad esempio l'adolescenza, non tanto in termini strettamente cronologici ma soprattutto in quanto a condizioni di vita della persona (ad esempio vita in famiglia di origine o vita indipendente).

### **Comportamento adattivo**

Si intende come l'insieme di abilità concettuali, sociali e pratiche acquisite attraverso l'apprendimento, che permettono alla persona di 'funzionare'(vivere con soddisfazione e corrispondere le aspettative dell'ambiente di scelta) nella vita di ogni giorno. In accordo con i modelli più recenti, le limitazioni nel comportamento adattivo compromettono la vita quotidiana e l'abilità di corrispondere e confrontarsi con i cambiamenti esistenziali e le richieste dell'ambiente. Nell'ambito della diagnosi e della valutazione della disabilità, il comportamento adattivo e le sue limitazioni significative possono essere misurati attraverso strumenti standardizzati.

### **Comportamento disadattivo**

Si intende l'insieme, misurabile globalmente e nelle sue componenti attraverso strumenti standardizzati, delle limitazioni del comportamento adattivo che compromettono la vita quotidiana e determinano la disabilità nel corrispondere ai cambiamenti esistenziali ed alle richieste dell'ambiente.

### **Comunità Alloggio**

Struttura residenziale di piccole dimensioni che, favorendo la deistituzionalizzazione e la vita comunitaria di relazione, si rivolge a disabili privi, anche solo temporaneamente, di idonea sistemazione familiare e/o di un ambiente di vita adeguato.

### **Comunità Educativa (CE)**

Struttura di accoglienza per minori, pubblica o privata, con finalità educative e sociali assicurate in forma continuativa attraverso personale qualificato. Può essere destinata esclusivamente a tipologie omogenee di utenza (es.: comunità educativa di pronto intervento, mamma-bambino, etc.).

### **Comunità Familiare (CF)**

Struttura di accoglienza con finalità educative e sociali realizzata senza fini di lucro da una famiglia presso la propria abitazione. Può svolgere anche funzioni di pronto intervento o essere destinata a tipologie omogenee di utenza (es.: comunità familiare di pronto intervento, mamma bambino, etc.).

### **Comunità Riabilitativa (Dipendenze)**

Struttura riabilitativa a carattere terapeutico o pedagogico che attua un programma predefinito e personalizzato di durata variabile, finalizzato alla riabilitazione ed al reinserimento del soggetto tossicodipendente. Tale programma prevede attività continuativa di consulenza e supporto psico-sociale, psicoterapeutico, individuale e di gruppo, interventi socio-educativi centrati sulla sollecitazione della responsabilità e sul rafforzamento delle competenze relazionali della persona. Le attività sono strettamente collegate con i Servizi per le Tossicodipendenze delle Aziende Sanitarie Locali.

### **Costituzione Italiana**

- In materia di non discriminazione e pari opportunità - art. 3
- In materia di diritto al lavoro - art. 4
- In materia di diritto alla salute - art. 32
- In materia di diritto all'istruzione - art. 34
- In materia di diritto all'assistenza - art. 38

### **Diagnosi funzionale**

La diagnosi funzionale ha lo scopo di fornire all'operatore un contributo di conoscenza sulla realtà della persona disabile ed è lo strumento che permette di stendere il Piano Educativo Individualizzato. Gli obiettivi della diagnosi funzionale sono così riassumibili:

- 1) conoscenza dettagliata della situazione attuale di partenza della persona disabile, con particolare riferimento all'evidenziazione dei livelli di capacità (competenze e abilità possedute), limiti (deficit di competenze e abilità e presenza di problematiche comportamentali, psicologiche e relazionali) e potenzialità (competenze e abilità allo stato latente che possono essere stimolate) presenti nel soggetto
- 2) definizione di obiettivi di intervento perseguibili per il superamento dei limiti o l'attivazione delle potenzialità
- 3) indicazioni per l'applicazione più idonea delle procedure di intervento e delle attività necessarie al perseguimento degli obiettivi
- 4) definizione degli indicatori che permettono un monitoraggio costante dell'andamento del soggetto contributo alla valutazione finale dell'efficacia del Piano Educativo Individualizzato.

Disability Italian Network. Agenzia che in Italia si occupa della formazione al fine di implementare il modello di Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (ICF)

### **Dichiarazione dei diritti delle persone disabili dell'Onu**

Nella 243ma seduta plenaria del 9 dicembre 1975 l'Assemblea generale presso gli Stati membri, nello spirito della Carta delle Nazioni Unite, ha proclamato la Dichiarazione dei diritti delle persone disabili facendo appello all'azione nazionale e internazionale per assicurare che essa sia usata quale base comune e quadro di riferimento per la difesa di questi diritti:

- Il termine "persona disabile" significa qualunque persona incapace di assicurarsi da sola, totalmente o parzialmente, le necessità per una vita normale individuale e/o sociale, quale conseguenza di una deficienza, congenita o no, delle sue capacità fisiche o mentali.
- Le persone disabili godranno di tutti i diritti fissati in questa Dichiarazione. Questi diritti spetteranno a tutte le persone disabili, senza alcuna eccezione o discriminazione per ragioni di razza, colore, sesso, lingua, religione, opinioni politiche o altre, di origine nazionale o sociale, delle condizioni di censo, di nascita o di qualunque altra situazione che si riferisca alla persona disabile o alla sua famiglia.
- Le persone disabili hanno diritto al rispetto inerente alla loro dignità umana. Quali siano l'origine, la natura e la gravità delle loro minorazioni e disabilità, hanno gli stessi fondamentali diritti dei loro concittadini della loro stessa età, il che implica anzitutto il diritto di godere di una vita decente, piena e normale, quanto più possibile.
- Le persone disabili hanno gli stessi diritti civili e politici degli altri esseri umani.
- Le persone disabili hanno diritto a disposizioni mirate affinché diventino autosufficienti;
- alle cure mediche, psicologiche e funzionali, comprendenti gli apparati di protesi e d'ortopedia, alla riabilitazione, all'aiuto e al consiglio medico e sociale, ai servizi di collocamento e ad altri servizi che le mettano in grado di sviluppare al massimo le loro capacità e attitudini e che possano accelerare il processo della loro integrazione o reintegrazione;
- alla previdenza economica e sociale e a un decente livello di vita. Esse hanno il diritto di ottenere e conservare un impiego in relazione alle loro capacità, oppure d'impegnarsi in una occupazione utile, produttiva e remunerativa e di iscriversi ai sindacati del lavoro;
- hanno diritto che siano prese in considerazione le loro speciali necessità a tutti i livelli della pianificazione economica e sociale;
- di vivere con le loro famiglie o con i loro tutori e di prendere parte a tutte le attività sociali, creative o ricreative. Nessuna persona disabile sarà soggetta, per quanto si riferisce alla sua residenza, a un trattamento differenziale se non quello richiesto dalle sue condizioni o dal miglioramento di esse che ne possa derivare.
- Le persone disabili devono essere protette da qualsiasi sfruttamento, da qualunque disposizione e trattamento di carattere discriminatorio, abusivo o degradante;
- devono poter avvalersi di assistenza legale qualificata quando tale assistenza si dimostri indispensabile per la protezione della loro persona o proprietà. Se si istituisce un processo

giudiziario contro di esse, la procedura seguita deve tenere pienamente conto delle loro condizioni fisiche e mentali.

- Le organizzazioni delle persone disabili possono essere utilmente consultate per tutto quanto riguarda i diritti delle persone disabili.
- Le persone disabili, le loro famiglie e comunità devono essere esaurientemente informate, con tutti i mezzi idonei, dei diritti contenuti in questa Dichiarazione.

### **Diritto soggettivo**

Il diritto soggettivo (facultas agendi) indica il potere attribuito alla volontà del soggetto di agire per il soddisfacimento dei propri interessi (potere riconosciuto e garantito dal diritto oggettivo). Il diritto oggettivo (detto anche norma agendi) è l'insieme delle regole astratte di condotta che disciplinano una comunità, una società, ecc. In termini più concreti ed esemplificando: il diritto soggettivo è la situazione per cui la persona con disabilità che non abbia ottenuto ciò che la norma prevede, ha la facoltà di ricorrere al Giudice Ordinario (o al Giudice Amministrativo) per vedere riconosciuto il proprio diritto.

### **Disabilità/disabile (definizione)**

Negli ultimi decenni il concetto di disabilità e di fatto "il disabile" ha subito importanti cambiamenti dopo approfondita critica su che cos'è la normalità in considerazione di una visione culturale dovuta all'Icf (Classificazione internazionale del funzionamento della disabilità e della salute), in cui si è passati dalla classificazione delle «conseguenze della malattia» (versione del 1980) a una classificazione delle «componenti della salute», che identificano meglio gli elementi costitutivi della salute, le "conseguenze" sono l'impatto delle malattie e le altre condizioni che ne derivano.

La disabilità è quindi un universo e come tale riguarda tutti. Perché tutti, in vari periodi della nostra vita, siamo disabili. Per questo bisogna comprendere bene che cosa sono le funzioni corporee e le strutture corporee.

Le prime (incluse le funzioni psicologiche) sono funzioni fisiologiche del corpo. Le seconde sono le parti anatomiche del corpo.

Per esempio gli arti e le loro componenti. Le menomazioni sono problemi che sorgono quando funzioni e strutture del corpo sono colpite da disfunzioni causate da aspetti genetici, infettivi, accidentali e non sono in grado di compiere l'azione propria o limitano l'attività.

Una volta conosciuta la disabilità il discorso si sposta su due modelli: il modello medico e il modello sociale. Il primo valuta la disabilità come un problema della persona causato dalla malattia, trauma e perciò necessità di professionisti per la cura e la riabilitazione.

La disabilità è gestita intervenendo (talvolta radicalmente) o curando gli aspetti che l'hanno causata.

L'intervento medico è prioritario e, a livello politico, si tende a riformare e a cambiare le politiche di assistenza sanitaria.

Il secondo esamina gli aspetti sociali ammettendo che la disabilità è «un problema creato dalla società», dalla mancanza d'integrazione degli individui nella società.

La disabilità non è la caratteristica di un individuo ma un insieme di condizioni, molte causate dall'ambiente sociale.

La gestione del problema induce perciò tutta la società a farsene responsabile negli atteggiamenti e nei cambiamenti politici: e questo, a livello politico, diventa un problema di diritti umani. Pertanto, quando esprimiamo un giudizio sull'individuo "disabile" o definiamo la "disabilità" è bene conoscere il suo mondo relazionale e la comunità d'appartenenza.

### **Domotica**

È lo studio della casa in genere e delle strutture interne in funzione di chi la abita. È molto importante la domotica per i soggetti con difficoltà motorie e gli anziani che vogliono raggiungere l'autosufficienza nella propria abitazione.

### **Ecosistemi**

Con il termine ecosistemi vengono intesi i vari ambienti di vita all'interno dei quali la persona disabile si trova inserita, quali ad esempio, le istituzioni sanitarie, la famiglia, la scuola, il mondo del lavoro, ecc.; ambienti che sono portatori di loro specifiche regole e richieste nei confronti del disabile e che contribuiscono a determinarne il grado di handicap, gravità complessiva, adattamento e qualità della vita.

## **Empowerment**

L'empowerment, viene considerato un costrutto composito ed ecologico nel senso che accanto ad alcune dimensioni individuali, come ad esempio la percezione di essere in grado di esercitare su di sé e sulla realtà un certo controllo, fa riferimento anche alle risorse socio-ambientali come le relazioni socialmente supportive su cui la persona può contare, e la possibilità di ottenere dal proprio lavoro, dalla partecipazione attiva alla vita comunitaria e dalle svariate attività che l'essere umano mette in essere un accrescimento del proprio "potere".

## **Figure professionali**

L'insieme delle figure professionali operanti nel settore della disabilità intervenendo all'interno dei diversi percorsi che vengono attivati per sostenere - a livello sanitario, terapeutico, riabilitativo, educativo, scolastico, formativo, assistenziale - le persone disabili e i loro familiari nei processi di presa in carico. Le principali figure professionali operanti nel settore della disabilità sono: medici riabilitatori, psichiatri, neuropsichiatri infantili, neurologi, psicologi, pedagogisti, educatori professionali, insegnanti di sostegno, terapisti della riabilitazione, animatori sociali, psicomotricisti, logopedisti, operatori socio-sanitari e assistenziali.

## **Fund Raising**

Insieme delle strategie e delle azioni che un'azienda nonprofit mette in atto affinché si sviluppi nel tempo un continuo afflusso di risorse finanziarie elargite gratuitamente per sostenere le attività istituzionali, anche sotto forma di progetti, dell'ente.

## **Handicap**

Termine utilizzato all'interno del precedente Sistema Internazionale di Classificazione dell'OMS (ICIDH 1980). La definizione allora offerta dall'Organizzazione Mondiale della Sanità era la seguente: "nell'ambito delle evenienze inerenti alla salute, l'handicap è la condizione di svantaggio conseguente ad una menomazione o una disabilità che in un certo soggetto limita o impedisce l'adempimento del ruolo normale per tale soggetto in relazione all'età, sesso e ai fattori socioculturali." In tale definizione appariva chiaro che "l'handicap rappresenta ...la socializzazione di una menomazione o di una disabilità e come tale riflette le conseguenze - culturali, sociali, economiche ed ambientali - ...lo svantaggio proviene dalla diminuzione o dalla perdita della capacità di conformarsi alle aspettative o alle norme proprie dell'universo che circonda l'individuo".

Attualmente questo termine è stato depennato dal nuovo sistema di Classificazione Internazionale dell'OMS (ICF) ed è stato sostituito dal termine meno stigmatizzante di "restrizione della partecipazione"

Handitutor

Nell'ambito della frequenza dei disabili dell'università i docenti di ruolo che compongono il Senato accademico o loro delegati per legge sono chiamati a seguire le modalità d'iscrizione e d'assistenza didattica di studenti con problemi di menomazione.

Talvolta le stesse università istituiscono corsi di formazione per rispondere ai bisogni degli studenti con problemi di disabilità specifica.

Spesso l'aggiornamento avviene anche in forma indiretta, con l'accesso ai siti delle direzioni generali regionali (Miur) che mettono a disposizione i dati, le normative e tutto ciò che può interessare.

ICF

Iniziali che indicano International Classification of Functioning, Disability and Health (Classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute), testo redatto nel 2001 dall'Oms (Organizzazione mondiale della sanità) che cerca di focalizzare con un linguaggio e un giudizio omogeneo le funzioni e le strutture corporee classificandole in percentuale, da 0% "perfettamente funzionante" al 100% "completamente inattivo".

L'Icf rappresenta la classificazione della salute e degli atti correlati, utilizzato nei settori assicurativo, previdenza sociale, lavoro, istruzione, economia, legislazione, modifiche ambientali.

## **Inabilitazione**

L'art. 415 del Codice civile indica le persone che possono essere inabilite facendo riferimento al maggiore di età infermo di mente, ai soggetti che abusano di droghe e alcol esponendo sé stessi o la famiglia a gravi pregiudizi economici, anche il sordomuto o il cieco dalla nascita o dalla prima infanzia che non abbiano avuto un'educazione sufficiente.

La differenza tra inabilitazione e interdizione è che nel primo caso le persone che si trovino nelle condizioni indicate "devono" essere interdette, nel secondo caso "possono" essere interdette.

### **Inserimento lavorativo**

L'inserimento nel mondo del lavoro delle persone disabili, risulta essere una parte fondante di quel complesso processo costituito dall'integrazione sociale. Esso costituisce un importante atto abilitante e normalizzante che nelle sue forme di "tirocinio lavoro", "borsa lavoro" o assunzione vera e propria è sostenuto da una specifica normativa di legge (legge 68/99). Da anni sono presenti sul territorio nazionale progetti di inserimento lavorativo che pongono l'attenzione alla qualità dei processi attraverso la predisposizione di percorsi specifici ed individualizzati che accompagnano la persona disabile verso il mondo del lavoro: l'apprendimento professionale, il corretto svolgimento delle mansioni, l'adeguatezza delle relazioni instaurate sul luogo di lavoro.

### **Interesse legittimo**

L'art. 24 della Costituzione indica che "tutti possono agire in giudizio per la tutela dei propri diritti e interessi legittimi". La differenza sostanziale rispetto al diritto soggettivo è da collocare, in termini sbrighativi, nella legittimità del cittadino di richiedere – per esempio – una prestazione o un servizio, fermo restando la possibilità che il Giudice Ordinario non obblighi l'ente pubblico a riconoscere pienamente quanto rivendicato dal cittadino stesso. La Legge 104/92 è uno dei casi normativi più evidenti di conflitto tra la legittimità della persona con disabilità di richiedere una prestazione (per esempio il trasporto) e la disponibilità di risorse del Comune.

### **Interventi diretti**

L'insieme degli atti riabilitativi, terapeutici, educativi e formativi erogati ed esercitati direttamente con e sulla persona disabile, quali : interventi psicologici ed educativi, fisioterapia, logopedia, psicomotricità, interventi medici, ecc.

### **Interventi indiretti**

Gli interventi indiretti sono quegli interventi tecnici a favore della persona disabile che si svolgono non in presenza del disabile e che contribuiscono a creare le condizioni che permettono l'esplicarsi degli interventi diretti: riunioni ed incontri per la determinazione e stesura del progetto di presa in carico, lavoro di rete tra istituzioni coinvolte, sostegno e supporto alle famiglie, ecc.

### **Livelli essenziali di assistenza (LEA)**

Il concetto di "livello essenziale di assistenza" nell'ordinamento legislativo afferente ai temi della tutela della salute, viene introdotto con il D.Lgs. 19 giugno 1999 n.229 che modifica e integra il precedente D.Lgs 30 dicembre 1992 n. 502. E' però solo con il DPCM del 29.11.2001 che lo Stato definisce i livelli essenziali di assistenza sanitari e sociosanitari, che divengono, per il cittadino, la condizione di diritto esigibile da esercitare nei confronti della pubblica amministrazione. Il DPCM 29.11.2001, in realtà, recepisce l'intesa raggiunta tra le Regioni e lo Stato (intesa del 22.11.2001) nella quale sono indicate anche le azioni di monitoraggio e di revisione delle liste, ad opera del Tavolo di Monitoraggio. Il 15 aprile 2003 è stata approvata dalla Conferenza Stato-Regioni la 2° Relazione sullo stato dei lavori del Tavolo di monitoraggio e verifica sui LEA.

Il Decreto sui LEA contiene le liste nelle quali sono indicate le prestazioni finanziate dal Sistema sanitario Nazionale, le indicazioni sulle prestazioni e servizi dell'area sociosanitaria (allegato 1/C), le prestazioni totalmente/parzialmente escluse dai LEA (allegati 2/A e 2/B), le prestazioni incluse nei LEA che presentano un profilo organizzativo potenzialmente inappropriato (allegato 2/C), le indicazioni particolari dei livelli in materia di assistenza ospedaliera, assistenza specialistica e integrazione socio-sanitaria (allegato 3) e infine, linee guida relative al ruolo delle Regioni in materia di LEA (allegato 4).

### **Non discriminazione**

Il principio della non discriminazione impone che nelle politiche e nelle azioni che ne conseguono, il soggetto politico o istituzionale che agisce deve porre costantemente il proprio operato sotto valutazione preventiva al fine di evitare di incorrere in azioni discriminatorie. Semplificando, agire secondo una logica di non discriminazione è l'opposto dell'azione di tutela dei diritti di chi, discriminato da una politica o una azione che lede i suoi diritti umani, civili e sociali, deve ricorrere all'autorità giudiziaria (o ad altro livello istituzionale preposto al controllo) per essere tutelato. L'Italia non dispone ancora di una legislazione sulla

non discriminazione, ma dovrà presto agire in tal senso per allinearsi con le indicazioni emanate dall'U.E. (Direttiva 78/U.E.).

### **Normalizzazione**

Normalizzazione significa garantire concretamente alla persona con ritardo mentale un ritmo normale del giorno, con la sua normale privacy, le sue attività e responsabilità reciproche; un ritmo normale della settimana, con una casa in cui abitare, una scuola o un lavoro, e del tempo libero, con una rete di interazioni sociali; un ritmo normale dell'anno, vivendo i normali cambiamenti di ogni individuo o famiglia.

Normalizzazione significa anche avere le opportunità di passare attraverso le normali esperienze evolutive del ciclo di vita: nell'infanzia, con il bisogno di sicurezza e il succedersi delle fasi dello sviluppo; nell'età scolare, con l'esplorazione e l'aumento di abilità e di esperienza; nell'adolescenza, con la maturazione delle scelte della vita adulta.

### **OMS**

Organizzazione Mondiale Sanità. Si occupa della disposizione e dell'attuazione degli strumenti internazionali inerenti alle problematiche sanitarie. Lavora in stretta collaborazione con l'Alto Commissariato dei Diritti dell'Uomo, con varie Istituzioni e con gli Stati Membri ai quali l'OMS fornisce assistenza per tradurre nella realtà e in operatività le disposizioni di questi strumenti.

### **Onlus**

(Organizzazioni non lucrative di utilità sociale). Il Governo italiano col decreto legislativo n. 460/1997, ha dato concreta attuazione della legge n. 662/1996, definendo le caratteristiche strutturali e funzionali delle Onlus. La legge favorisce un insieme di agevolazioni fiscali e contabili. Possono godere dello stato di Onlus associazioni, comitati, fondazioni e altri enti sociali a carattere privato, con o senza personalità giuridica.

Coloro che hanno ottenuto il riconoscimento di Onlus, devono riportare l'indicazione su ogni distintivo o comunicazione rivolta al pubblico.

### **Piano di intervento individualizzato**

Tutto ciò che ci si propone di compiere per il raggiungimento di finalità od obiettivi generali e specifici tramite un insieme articolato di progetti e programmi tra loro sinergici ed organizzati per aree; programma: esposizione ordinata e particolareggiata del lavoro articolata per lo più in fasi e che prevede l'individuazione di obiettivi, contenuti, strumenti, metodi, materiali e verifiche.

### **Presa in carico globale**

La presa in carico della persona disabile attraverso l'elaborazione di un piano d'intervento e la stesura di un progetto vita, che accompagna la persona in tutte le fasi della sua vita, articolando una serie di risposte ai diversi bisogni.

### **Prestazioni sanitarie a rilevanza sociale**

Sono da considerare prestazioni sanitarie a rilevanza sociale le prestazioni assistenziali che, erogate contestualmente ad adeguati interventi sociali, sono finalizzate alla promozione della salute, alla prevenzione, individuazione, rimozione e contenimento di esiti degenerativi o invalidanti di patologie congenite o acquisite, contribuendo, tenuto conto delle componenti ambientali, alla partecipazione alla vita sociale e alla espressione personale. Dette prestazioni, di competenza delle aziende unità sanitarie locali ed a carico delle stesse, sono inserite in progetti personalizzati di durata medio/lunga e sono erogate in regime ambulatoriale, domiciliare o nell'ambito di strutture residenziali e semiresidenziali.

(D.P.C.M. 14 febbraio 2001- Atto di indirizzo e coordinamento in materia di prestazioni socio-sanitarie)

### **Prestazioni sociali a rilevanza sanitaria**

Sono da considerare prestazioni sociali a rilevanza sanitaria tutte le attività del sistema sociale che hanno l'obiettivo di supportare la persona in stato di bisogno, con problemi di disabilità o di emarginazione condizionanti lo stato di salute. Tali attività, di competenza dei comuni, sono prestate con partecipazione alla spesa, da parte dei cittadini, stabilita dai comuni stessi e si esplicano attraverso:

- a) gli interventi di sostegno e promozione a favore dell'infanzia, dell'adolescenza e delle responsabilità familiari;
- b) gli interventi per contrastare la povertà nei riguardi dei cittadini impossibilitati a produrre reddito per limitazioni personali o sociali;

- c) gli interventi di sostegno e di aiuto domestico familiare finalizzati a favorire l'autonomia e la permanenza nel proprio domicilio di persone non autosufficienti;
  - d) gli interventi di ospitalità alberghiera presso strutture residenziali e semiresidenziali di adulti e anziani con limitazione dell'autonomia, non assistibili a domicilio;
  - e) gli interventi, anche di natura economica, atti a favorire l'inserimento sociale di soggetti affetti da disabilità o patologia psicofisica e da dipendenza, fatto salvo quanto previsto dalla normativa vigente in materia di diritto al lavoro dei disabili;
  - f) ogni altro intervento qualificato quale prestazione sociale a rilevanza sanitaria ed inserito tra i livelli essenziali di assistenza secondo la legislazione vigente.
- Dette prestazioni, inserite in progetti personalizzati di durata non limitata, sono erogate nelle fasi estensive e di lungoassistenza.

### **Prestazioni socio-sanitarie**

Le prestazioni socio-sanitarie sono definite tenendo conto dei seguenti criteri: la natura del bisogno, la complessità e l'intensità dell'intervento assistenziale, nonché la sua durata.

Ai fini della determinazione della natura del bisogno si tiene conto degli aspetti inerenti a:

- a) funzioni psicofisiche;
- b) natura delle attività del soggetto e relative limitazioni;
- c) modalità di partecipazione alla vita sociale;
- d) fattori di contesto ambientale e familiare che incidono nella risposta al bisogno e nel suo superamento.

### **Prestazioni socio-sanitarie ad elevata integrazione sanitaria (Servizio sociale)**

Sono da considerare prestazioni socio-sanitarie ad elevata integrazione sanitaria di cui all'art. 3-septies, comma 4, del decreto legislativo n. 502 del 1992, e successive modifiche e integrazioni, tutte le prestazioni caratterizzate da particolare rilevanza terapeutica e intensità della componente sanitaria, le quali attengono prevalentemente alle aree materno-infantile, anziani, handicap, patologie psichiatriche e dipendenze da droga, alcool e farmaci, patologie per infezioni da H.I.V. e patologie terminali, inabilità o disabilità conseguenti a patologie cronico-degenerative.

Tali prestazioni sono quelle, in particolare, attribuite alla fase post-acuta caratterizzate dall'inscindibilità del concorso di più apporti professionali sanitari e sociali nell'ambito del processo personalizzato di assistenza, dalla indivisibilità dell'impatto congiunto degli interventi sanitari e sociali sui risultati dell'assistenza e dalla preminenza dei fattori produttivi sanitari impegnati nell'assistenza.

Dette prestazioni a elevata integrazione sanitaria sono erogate dalle aziende sanitarie e sono a carico del fondo sanitario.

Esse possono essere erogate in regime ambulatoriale domiciliare o nell'ambito di strutture residenziali e semiresidenziali e sono in particolare riferite alla copertura degli aspetti del bisogno socio-sanitario inerenti le funzioni psicofisiche e la limitazione delle attività del soggetto, nelle fasi estensive e di lungoassistenza.

### **Principio di Sussidiarietà**

Deriva dal latino "subsidiari" che significa "portare aiuto".

E' il criterio di distribuzione delle competenze tra lo Stato e le autonomie locali (sussidiarietà verticale) per cui deve agire per primo l'ente più vicino al cittadino.

La collaborazione tra gli enti locali e le risorse formali ed informali del territorio per offrire servizi e prestazioni viene invece definita come sussidiarietà orizzontale.

Il principio di sussidiarietà è stato formalmente introdotto nell'ordinamento italiano dalla Legge 15 marzo 1997, n°59 (Bassanini) "Delega al Governo per il conferimento di funzioni e compiti alle Regioni ed Enti Locali, per la riforma della Pubblica Amministrazione e per la semplificazione amministrativa".

### **Progetto di struttura**

Documento riassuntivo sull'organizzazione di un servizio nelle sue parti tecniche ed organizzative che specifica la mission del servizio, le sue caratteristiche logistico strutturali, l'offerta riabilitativa e le risorse impiegate per attuarla.

### **Progetto di vita**

L'insieme organizzato delle risposte e degli interventi, che accompagnano la persona disabile nei suoi cicli di vita, seguendone la modificazione dei bisogni nelle differenti fasce di età e in relazione agli ecosistemi in cui è inserito, con l'obiettivo di garantirgli la più alta qualità di vita possibile.

#### **Progetto individuale**

È lo strumento che richiama il diritto esigibile di una persona con disabilità ad avere un "suo" programma globale di assistenza pianificato, coordinato e rapportato alla condizione di bisogno. Il progetto individuale viene richiamato tra i principi di base dalla legislazione in campo assistenziale, ma identificato inequivocabilmente sottoforma di diritto soggettivo dall'art 14 della Legge-quadro 328/2000 da considerarsi elemento cardine a cui riferirsi nell'ambito del processo di presa in carico della persona con disabilità e, dove necessario, della sua famiglia.

Su richiesta dell'interessato, il Comune, d'intesa con l'ASL (Azienda Sanitaria Locale) hanno l'obbligo di predisporre il Progetto Individuale comprensivo di:

- valutazione diagnostico-funzionale
- prestazioni di cura e di riabilitazione a carico del Servizio Sanitario Nazionale
- servizi alla persona forniti dal Comune in forma diretta o indiretta (enti accreditati) finalizzati in particolare all'integrazione sociale
- misure economiche necessarie per il superamento dell'eventuale condizione di povertà, emarginazione ed esclusione sociale.

#### **Riabilitazione sanitaria**

Il D.M. 7 maggio 1998 recante "Linee Guida per le attività di riabilitazione" è il provvedimento che recepisce l'intesa raggiunta su tale materia dalla Conferenza Stato/Regioni. Il documento non ha una valenza normativa impositiva, ma è stato ripreso nel provvedimento che ha stabilito i Livelli Essenziali di Assistenza sanitaria e sociosanitaria (DPCM 29.11.2001). Le Linee Guida, definiscono quali attività sanitarie di riabilitazione gli interventi valutativi, diagnostici, terapeutici e le altre procedure finalizzate a portare il soggetto affetto da menomazioni a contenere o minimizzare la sua disabilità, ed il soggetto disabile a muoversi, camminare, parlare, vestirsi, mangiare, comunicare e relazionarsi efficacemente nel proprio ambiente familiare, lavorativo, scolastico e sociale.

Le attività sanitarie di riabilitazione, ad eccezione di quelle di semplice terapia fisica strumentale per disabilità minimali, segmentarie e/o transitorie, richiedono obbligatoriamente la presa in carico clinica globale della persona mediante la predisposizione di un progetto riabilitativo individuale e la sua realizzazione mediante uno o più programmi riabilitativi.

#### **Riabilitazione sociale**

Il D.M. 7 maggio 1998 recante "Linee Guida per le attività di riabilitazione" è il provvedimento che recepisce l'intesa raggiunta su tale materia dalla Conferenza Stato/Regioni. Il documento non ha una valenza normativa impositiva, ma è stato ripreso nel provvedimento che ha stabilito i Livelli Essenziali di Assistenza sanitaria e sociosanitaria (DPCM 29.11.2001). Le Linee Guida, definiscono quali attività di riabilitazione sociale le azioni e gli interventi finalizzati a garantire al disabile la massima partecipazione possibile alla vita sociale con la minor restrizione possibile delle sue scelte operative, indipendentemente dalla gravità delle menomazioni e delle disabilità irreversibili, al fine di contenere la condizione di handicap.

Residenza Sanitaria Assistenziale (R.S.A.)

Struttura che accoglie, anche temporaneamente, anziani non autosufficienti che non possono continuare a vivere nella propria abitazione o che necessitano di cure che non possono essere prestate a domicilio. Viene garantito sostegno nella vita quotidiana e attività terapeutiche e riabilitative.

#### **Servizi ambulatoriali**

Servizi organizzati in regime di prestazioni ambulatoriali per offrire interventi riabilitativi a favore della persona disabile, prevalentemente nelle fasce di età dell'infanzia e della preadolescenza.

#### **Servizi domiciliari**

Sono costituiti da un insieme di interventi di tipo socio-assistenziale, socio-sanitario e socio-educativo prestati al domicilio di singoli utenti o di nuclei famigliari al fine di permettere la permanenza di persone in difficoltà all'interno del proprio ambiente di vita. Di fatto sono un ponte tra la persona disabile a rischio di emarginazione, la sua famiglia e il territorio con una funzione di sostegno e tutela del percorso di integrazione sociale.

### **Strutture residenziali**

Rappresentano una soluzione di vita residenziale, temporanea o permanente, per persone disabili il cui nucleo familiare sia inesistente, impossibilitato o incapace ad assolvere al proprio compito. Al proprio interno i servizi vengono organizzati sull'arco delle 24 ore in modo che la persona riceva un'ampia gamma di interventi a carattere estensivo coerenti con i bisogni ed il piano d'intervento individualizzato. Sul nostro territorio, sulla base delle specifiche normative regionali, sono presenti una vasta gamma di servizi residenziali differenziati sia in base all'età della persona disabile sia alla tipologia di gravità della disabilità.

### **Servizi semiresidenziali**

Servizi organizzati a regime diurno, in cui la persona permane dal mattino fino al pomeriggio ricevendo la gamma di interventi coerenti con i bisogni ed il piano d'intervento individualizzato. Sul nostro territorio, sulla base delle specifiche normative regionali, sono presenti una vasta gamma di servizi semi-residenziali differenziati sia in base all'età della persona disabile sia alla tipologia di gravità della disabilità. Questi servizi rappresentano una struttura d'appoggio alla vita familiare al fine di mantenere la persona disabile all'interno del proprio nucleo d'origine.

### **Servizi sollievo**

È una struttura territoriale che sta diffondendosi sempre più nel nostro Paese per venire in aiuto alle famiglie che hanno un componente con problemi psichici.

L'obiettivo principale è alleviare la solitudine e il disagio dei familiari o di chi si occupa del soggetto con disturbi mentali.

Tali servizi sono in contatto con altri del territorio e si giovano di personale specializzato.

La sede non va mai ubicata nell'ospedale, ma in luoghi urbani.

### **Tecnologia assistiva**

Software o hardware progettato specificamente per aiutare persone disabili a compiere le attività quotidiane.

La tecnologia assistiva include sedie a rotelle, macchine per la lettura, aggeggi per afferrare, ecc. Nell'area dell'accessibilità del web, le più comuni tecnologie assistive basate su software includono lettori di schermo, ingranditori di schermo, sintetizzatori vocali e software di riconoscimento della voce che operano congiuntamente a browser con desktop grafico (tra gli altri interpreti). Le tecnologie assistive di tipo hardware includono tastiere alternative e dispositivi di puntamento.

### **Trattato di Amsterdam**

(articolo 13) - "Senza pregiudizio per altre norme di questo trattato e nei limiti dei poteri conferiti dallo stesso nella Comunità, il Consiglio deliberando all'unanimità su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento Europeo può intervenire opportunamente per combattere le discriminazioni basate sul sesso, sull'origine razziale o etnica, sulla fede religiosa, sulla disabilità, sull'età o sugli orientamenti sessuali."

### **LINK UTILI**

**Normativa** <https://www.fpcgil.it/normativa/pn/disabilita-non-autosufficienza/>

**CGIL** <http://www.cgil.it/cat/mercato-del-lavoro/disabilita/>

**Patronato INCA** <http://www.inca.it/>

**CAF** <http://www.inca.it/>

