



Disabili: integrazione dalla A alla Z

Lavoro

A cura dell'Associazione Nazionale Subvedenti
Finito di stampare agosto 2007

Il progetto è stato realizzato grazie al contributo del **Ciessevi**
Centro Servizi per il Volontariato
nell'ambito dell' attività formativa IV trimestre 2005
codice: 76070

LAVORO e DISABILITA'

La Legge 104/92, definita a buon diritto “carta dei diritti del disabile”, parla non solo di recupero funzionale della persona handicappata, ma anche del suo recupero sociale, che si fonda sull’integrazione nella famiglia e nella scuola, ma anche e soprattutto sull’integrazione lavorativa.

L’articolo 19 della legge stabilisce che, ai fini dell’avviamento al lavoro, la valutazione della persona disabile deve tener conto della capacità lavorativa e relazionale dell’individuo e non solo della sua minorazione fisica e/o psichica. Il programma di integrazione lavorativa si esplica attraverso una serie di strumenti di supporto e di accompagnamento, oltre ad incentivi e agevolazioni ai datori di lavoro, affinché adattino il posto di lavoro alle caratteristiche del disabile.

La Legge 68/99 ha fissato un’altra pietra miliare nel cammino dell’integrazione dei disabili nel mondo del lavoro, abbandonando la logica puramente assistenziale della normativa precedente (v. L. 482/68) e impostando le nuove regole sul principio di un collocamento del disabile che rispetti le potenzialità lavorative dell’individuo soddisfacendo nel contempo le esigenze dell’azienda che lo assume.

Qui di seguito ne delineiamo i contenuti e presentiamo le agevolazioni sul lavoro non solo dei lavoratori disabili, ma anche dei lavoratori che affiancano giorno per giorno figli, genitori e parenti stretti handicappati, li assistono con continuità e cercano faticosamente, grazie anche alla normativa esistente, di non abbandonare il loro lavoro, inteso non solo come mezzo di sostentamento, ma anche come progetto di vita.

ISCRIZIONE AI CENTRI PER L’IMPIEGO

(ex Uffici di Collocamento)

Tutte le persone con disabilità, con una percentuale di invalidità superiore al 45% e in possesso di capacità lavorative, hanno diritto al collocamento obbligatorio al lavoro in base alla Legge n. 68 del 1999, entrata in vigore a partire dal 18/1/2000.

La legge 482/68, che regolava precedentemente l’avviamento al lavoro degli invalidi, imponeva alle aziende obblighi di assunzione senza definire come dovessero essere attuati.

La Legge 68/99 (art.1) ha invece come finalità “la promozione dell’inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di **sostegno** e di **collocamento mirato**” e si applica:

1)

- **Alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%** (quindi dal 46% in su), accertata con verbale di invalidità civile dalla competente commissione ASL, di cui all'art. 4 della Legge 104/92, o da presa d'atto amministrativa di sentenza di accertamento munita di formula esecutiva della magistratura ordinaria (art. 1 comma 8 della Legge 295/90);
- **Alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%** , accertata dall'Istituto Nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) o da presa d'atto amministrativa di sentenza di accertamento munita di formula esecutiva della magistratura ordinaria (art. 1 comma 8 della Legge 295/90);
- **Alle persone non vedenti** (persona affetta da cecità assoluta o con residuo visivo non superiore ad 1/10 (un decimo) in entrambi gli occhi e con eventuale correzione) **e non udenti** (persona affetta da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata), la cui condizione di cecità o sordità deve essere comprovata dal possesso di verbale di invalidità civile rilasciato dalla competente Commissione ASL, di cui all'art. 4 della Legge 104/92, o da presa d'atto amministrativa di sentenza di accertamento munita di formula esecutiva della magistratura ordinaria (art. 1 comma 8 della Legge 295/90).
- **Alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio** (con minorazioni dalla prima all'ottava categoria) comprovate dal possesso di certificato di presenza negli elenchi della Prefettura per gli invalidi di guerra o dall' attestazione del Comando o dell'Amministrazione di appartenenza per gli invalidi per servizio.

2)

- **a persona in età lavorativa (18-65 anni), priva di lavoro e immediatamente disponibile allo svolgimento di un'attività lavorativa.**

N.B. : anche per i **cittadini extra Unione Europea** valgono le condizioni 1) e 2) (v. sentenza della Corte Costituzionale 45471998), ma essi devono in aggiunta produrre all'atto dell'iscrizione un permesso di soggiorno valido ed un certificato di residenza in Italia.

4 – Lavoro - Disabili: integrazione dalla A alla Z- ANS

Per usufruire dei benefici introdotti dalla legge (assunzione obbligatoria, collocamento mirato, contributi per l'adattamento del posto di lavoro, agevolazioni fiscali per le imprese che assumono persone con disabilità, ecc.) occorre iscriversi presso gli ex Uffici di Collocamento, che dal 1° ottobre 2002 si chiamano **Centri per l'Impiego** e sono di competenza delle Provincie (v. Decreto Legislativo 469/1997).

Ai sensi della legge 68/99 ogni Centro per l'Impiego ha uno sportello previsto per l'iscrizione delle persone con disabilità.

Come ci si iscrive ai centri per l'impiego?

La riforma del collocamento ordinario per regolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro (Decreto Legislativo 297/2002) e l'introduzione dell'obbligo formativo fino al compimento del 18° anno di età (Legge 144/1999, art.68) hanno modificato le modalità e i requisiti di iscrizione ai Centri per l'Impiego. Il D. Lgs. 297/2002 ha soppresso sia il libretto di lavoro, sia le liste di collocamento ordinarie e speciali, mentre continuano ad esistere le liste di mobilità, le liste per il personale artistico, gli elenchi e le graduatorie per le persone con disabilità. Il Decreto prevede che lo stato di disoccupazione sia comprovato solo dalla presentazione da parte dell'interessato, presso il Centro per l'Impiego competente, di una dichiarazione che attesti l'eventuale attività lavorativa precedentemente svolta e la sua immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa.

Ogni Centro per l'Impiego competente, nel cui ambito territoriale si trova il domicilio dell'aspirante al lavoro, stila un apposito elenco, con unica graduatoria.

L'art. 8 della Legge 68/99 precisa che, per ogni persona disoccupata iscritta in tale elenco, il servizio per l'inserimento lavorativo deve provvedere ad annotare "in un'apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della minorazione ed analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro".

In ogni Provincia vi è una Rete Provinciale dei Centri per l'Impiego, reperibile sulle Pagine telefoniche o nei siti web della propria Provincia, in cui individuare il proprio Centro per l'Impiego competente.

Quali sono i requisiti per l'iscrizione al collocamento obbligatorio dei disabili?

Per le persone con disabilità l'iscrizione al collocamento obbligatorio avviene ora contemporaneamente all'iscrizione al collocamento ordinario e non è più necessario iscriversi prima al collocamento ordinario e poi a quello

obbligatorio. Se ci si iscrive al collocamento obbligatorio si è automaticamente iscritti anche a quello ordinario.

Le modalità di iscrizione al collocamento ordinario e obbligatorio sono le stesse, ad eccezione dell'attestazione della condizione di invalidità.

Per iscriversi quindi i requisiti sono:

- aver compiuto **18 anni**
- avere **un'invalidità civile superiore al 45%** certificata dalla Commissione Medica ex art.1 della Legge 295/90 presso l'ASL
- essere **domiciliati nello stesso ambito territoriale in cui si trova il Centro per l'Impiego** competente

Quali sono i documenti da presentare?

Occorre presentare:

- il **documento di riconoscimento** in corso di validità
- il **codice fiscale** (originale e fotocopia)
- il **certificato di invalidità civile** rilasciato dalla Commissione Medica ex art. 1 della Legge 295/90 (originale e fotocopia)
- il **certificato attestante la condizione di disabilità** rilasciato dalla Commissione medica integrata ex art. 4 della Legge 104/92 (utile per il collocamento mirato)
- **certificato di residenza** o attestato di domicilio
- **stato di famiglia** (autocertificazione e fotocopia)
- **titolo di studio e qualifica** (autocertificazione o fotocopia)
- **attestati di eventuali centri di Formazione Professionale o di tirocinio riconosciuti dalla Regione** (originale e fotocopia)
- **eventuale fotocopia dell'iscrizione quale disoccupato** di altri familiari, se a carico

6 – Lavoro - Disabili: integrazione dalla A alla Z- ANS

- **fototessera**
- **domanda di iscrizione** compilata e sottoscritta su modulo predisposto dal Centro per l'Impiego (in cui si dichiara di essere immediatamente disponibili al lavoro).

N.B.: per gli invalidi al 100% è necessario il riconoscimento, da parte della Commissione competente, delle “residue capacità”.

Prima quindi di iscriversi al Centro per l'Impiego della Provincia di appartenenza occorre aver passato le visite di accertamento dell'**invalidità** e aver richiesto l'accertamento della **condizione di disabilità** sulla base della L.68/99.

L'accertamento delle condizioni di disabilità, che danno diritto al sistema per il collocamento lavorativo mirato dei disabili, è effettuato dalla **Commissione per l'accertamento dell'invalidità integrata** da un operatore sociale ed un esperto nei casi da esaminare, come previsto dall'art. 4 della L. 104/92. Tale operazione è definita dal D.P.C.M. 13 gennaio 2000, in attuazione dell'art. 1, c. 4, della L.68/99.

Accertamento di invalidità e di disabilità possono avvenire contemporaneamente o in tempi diversi, sempre su domanda dell'interessato.

L'attività della **Commissione di cui all'art. 4 della Legge 104/92** è finalizzata ad individuare la capacità globale attuale e potenziale per il collocamento lavorativo mirato della persona disabile, attraverso la formulazione:

- della **diagnosi funzionale**, che illustra non solo la compromissione psico-fisico-sensoriale della persona sulla base di dati clinici, ma anche la sua capacità globale, sia attuale sia potenziale, utilizzando dati medici ed anche diagnosi funzionale e profilo dinamico-funzionale eventualmente redatti in periodo scolastico;
- del **profilo socio-lavorativo**, desunto da notizie sulla situazione familiare e sull'ambiente, sulla scolarità e su eventuali precedenti esperienze di tirocinio o lavorative.

La Commissione entro 4 mesi dalla data della prima visita, formula la **relazione conclusiva**, che può anche contenere suggerimenti per eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento ed il mantenimento al lavoro dei disabili. Tale relazione viene inviata in copia al disabile ed al Comitato Tecnico dei Servizi per l'Impiego.

La relazione conclusiva e la documentazione allegata è conservata presso gli Uffici amministrativi dell'ASL, che ne trasmette copia alle Commissioni mediche di verifica del Ministero del Tesoro, per l'approvazione o la sospensione degli effetti dell'accertamento, che deve avvenire entro 60 giorni.

Siamo in una fase di transizione e l'iscrizione negli elenchi delle persone con disabilità nei diversi territori può avvenire in modo diverso:

- in alcune zone sono già operanti le Commissioni integrate e ci si iscrive agli elenchi con entrambi i certificati (invalidità e accertamento della disabilità);
- in altre zone ci si iscrive nelle graduatoria solo con il certificato di invalidità al compimento del 18° anno, con riserva di successivi accertamenti sanitari (per diagnosi funzionale e profilo socio-lavorativo);
- in alcune ASL le due visite per invalidità civile e accertamento della capacità lavorativa sono separate e differite ed occorre presentare due domande;
- in altre ASL al compimento del 18° anno viene fatta un'unica visita, di revisione e di accertamento delle capacità lavorative, integrando la Commissione.

Come viene compilata la graduatoria?

La **graduatoria provinciale** degli iscritti all'elenco delle persone con disabilità disoccupate è **unica**, mentre nel passato vi erano più elenchi a seconda delle cause invalidanti.

La graduatoria è formata attraverso la valutazione:

- dell'anzianità di iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio
- della condizione economica
- del carico familiare
- delle difficoltà di locomozione nel territorio.

E' di competenza delle Regioni, sulla base del D.P.R. 333/2000, art.9, individuare elementi aggiuntivi per la compilazione della graduatoria, che è pubblica e rappresenta l'ordine di precedenza per le assunzioni a chiamata numerica.

8 – Lavoro - Disabili: integrazione dalla A alla Z- ANS

Solitamente le graduatorie sono approvate tra aprile e maggio con riferimento alla situazione del 31 dicembre dell'anno precedente e sono consultabili presso gli Uffici provinciali dei Centri per l'Impiego.

- I **trasferimenti** di iscrizione sul territorio nazionale sono possibili presentando la domanda (autocertificazione) o presso il Centro per l'Impiego presso cui si è iscritti o presso il Centro per l'Impiego della località in cui ci si intende trasferire, che provvederanno a trasferire o a richiedere il fascicolo personale del lavoratore. Non è necessario trasferire la residenza, ma tale requisito è utile per essere inseriti in graduatoria più celermente ed è essenziale per il riconoscimento dell'anzianità di iscrizione pregressa.
- La **cancellazione** dalla graduatoria avviene in caso di ottenuto trasferimento in altra provincia; per comunicazione da parte dell'azienda di avvenuta assunzione; per mancata risposta ad una convocazione del Centro per l'Impiego senza giustificato motivo o per rinuncia ad un posto di lavoro a tempo indeterminato corrispondente ai propri requisiti professionali per due volte consecutive; per raggiunti limiti d'età.
- La **reiscrizione** dopo la cancellazione è possibile con le stesse modalità dell'iscrizione e con anzianità decorrente dal giorno della reiscrizione.
- Il **reintegro** in graduatoria avviene, su istanza del lavoratore, quando il contratto a tempo indeterminato si è concluso per: mancato superamento del periodo di prova, licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale. Il lavoratore reintegrato mantiene la sua vecchia anzianità di iscrizione.

La legge detta in modo abbastanza preciso le modalità di accesso per l'inserimento lavorativo delle persone disabili, ma i tempi diversificati di attuazione della normativa, le modalità diverse di funzionamento delle Commissioni Mediche dell'ASL, dei SIL (Servizi per l'Inserimento Lavorativo gestiti dalle ASL o dai Comuni), laddove esistono, e dei Centri per l'Impiego Territoriali, consentono di dare solo indicazioni generali valide per tutto il territorio nazionale.

Consigliamo sempre a tutti di iscriversi alle liste del collocamento. Le motivazioni sono molteplici:

- al compimento della maggiore età, se la nuova valutazione di invalidità civile è compresa tra il 75% e il 99% si determina il diritto all'assegno mensile: requisito ulteriore per l'erogazione di questa provvidenza è lo stato di **incollocabilità**, che viene proprio documentato dall'iscrizione

all'Ufficio di Collocamento Speciale o da un'autocertificazione di avvenuta iscrizione (se il disabile maggiorenne frequenta invece una scuola, pur non essendo iscritto al collocamento obbligatorio, ha diritto comunque all'assegno mensile, dietro idonea documentazione di frequenza scolastica).

- l'iscrizione alle liste di collocamento permette di maturarne l'anzianità: spesso, nel determinare la priorità nell'accesso ai Corsi di formazione Professionale o anche per la chiamata numerica o per un'eventuale assunzione per la quale si presentino più candidati, il requisito che permette l'accesso a queste opportunità è dato proprio dall'anzianità di iscrizione.

Quali sono i soggetti obbligati all'assunzione di disabili sulla base della L.68/99?

La Legge 68/99 prevede l'obbligo per i datori di lavoro **pubblici e privati** con più di 14 dipendenti di avere alle loro dipendenze un numero di lavoratori disabili secondo quote stabilite.

Si dice che sono tenuti alla "riserva" di posti per lavoratori disabili.

Il principio innovativo del "collocamento mirato" si realizza soprattutto attraverso la chiamata nominativa, che l'art. 7 della legge prevede si affianchi alla chiamata numerica.

Datore di lavoro	Obbligo di assunzione	Con richiesta nominativa	Con richiesta numerica
Da 1 a 14 dipendenti	nessuno		
Da 15 a 35 dipendenti	1 disabile	<u>solo</u> nominativamente	
Da 36 a 50 dipendenti	2 disabili	1 disabile (50%)	1 disabile (50%)
Con più di 50 dipendenti	7% dei dipendenti	60% della riserva	40% della riserva

Nel conteggio dei dipendenti su cui calcolare la quota di riserva (numero di soggetti disabili da assumere) non sono computabili:

- i lavoratori obbligatoriamente occupati sulla base della presente e della precedente legge
- i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi

10 – Lavoro - Disabili: integrazione dalla A alla Z- ANS

- i soci di cooperative di produzione e lavoro
- i dirigenti
- i lavoratori assunti con contratto a tempo di lavoro parziale (part-time), che vengono computati non come unità ma in proporzione all'orario di lavoro prestato
- i lavoratori disabili occupati a domicilio o con modalità di telelavoro
- i lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni per ragioni di servizio (infortunio o malattia), con riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%, a meno che l'inabilità non sia stata determinata da inadempienze da parte del datore di lavoro
- i centralinisti, i massaggiatori, i massofisioterapisti e i terapisti della riabilitazione ciechi assunti sulla base delle rispettive leggi

Per alcune tipologie di datori di lavoro pubblici e privati (partiti politici, organizzazioni sindacali, associazioni senza finalità di lucro, servizi di polizia e di protezione civile o difesa nazionale) l'obbligo si riferisce solo al personale amministrativo; per altre (datori di lavoro operanti nei settori del trasporto terrestre, marittimo, aereo o degli impianti a fune) vi è l'esclusione dall'obbligo, con riferimento al personale viaggiante e adibito alle attività operative e di trasporto.

Altri datori di lavoro privati o enti pubblici economici possono chiedere un esonero (fino al 60% della quota di riserva) qualora vi siano documentate caratteristiche di pericolosità, gravosità e particolari modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Quali sono gli obblighi delle aziende in merito alle assunzioni dei disabili?

- Ogni anno, entro il 31 gennaio, le aziende soggette agli obblighi della Legge 68/99 devono inviare un **prospetto informativo** dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i disabili, la volontà o meno di aderire a strumenti di mediazione dei Centri per l'Impiego (convenzioni, esonero, eventuale sospensione dall'obbligo).
- I datori di lavoro sono tenuti a presentare per la prima volta il prospetto informativo entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo; quelli che

occupano da 15 a 35 dipendenti lo devono fare solo entro 60 giorni dalla prima nuova assunzione (e procedere all'assunzione entro 12 mesi dalla nuova assunzione o contestualmente ad una seconda nuova assunzione)

Sono temporaneamente **sospese dall'obbligo** le aziende che si trovino nelle seguenti situazioni:

- con personale in cassa integrazione
- amministrazione controllata
- contratto di solidarietà
- apertura delle procedure di mobilità e licenziamento collettivo

In che cosa consiste il collocamento mirato?

Uno degli aspetti più innovativi della Legge 68/99 è il principio del collocamento "mirato", che si realizza soprattutto attraverso la possibilità di chiamata nominativa (art.7).

Per **collocamento mirato** si intende l'insieme degli "strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzione dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione" (art 2), ossia un metodo di avviamento al lavoro che, partendo dalla valutazione delle capacità residue del disabile, progetta un percorso personalizzato e predispone gli strumenti per fargli acquisire la formazione professionale ed eventualmente fornirgli le forme di sostegno utili a inserirlo nel posto adatto, in modo da valorizzare la professionalità da lui acquisita e soddisfare nel contempo le esigenze produttive dell'azienda.

A tale scopo la Commissione medica integrata per l'accertamento della condizione di disabilità (ex art. 4, Legge 104/92) in raccordo con il Comitato Tecnico Provinciale formula una relazione per ogni soggetto, indicando una linea progettuale per l'integrazione e le tipologie di collocamento mirato, le eventuali forme di sostegno e gli strumenti tecnici (v.ausili e sussidi per l'adattamento del posto di lavoro) per inserire o mantenere al lavoro la persona disabile.

Le forme di inserimento possono consistere in:

- collocamento mirato senza servizi di supporto
- collocamento mirato con il supporto di un servizio di mediazione

12 – Lavoro - Disabili: integrazione dalla A alla Z- ANS

- collocamento mirato con il supporto di un servizio di mediazione e con l'utilizzo di strumenti tecnici
- percorso formativo propedeutico al collocamento mirato (per i disabili più gravi, eventualmente anche con l'inserimento in cooperative)

Quali sono le modalità di avviamento e di assunzione da parte dei datori di lavoro privati?

I datori di lavoro privati sono tenuti a presentare la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento in cui insorge l'obbligo (al verificarsi della scopertura o quando l'azienda procede ad una nuova assunzione dopo che si è verificata la scopertura), sia per le chiamate numeriche sia per le chiamate nominative.

I datori di lavoro possono assumere i lavoratori:

- mediante richiesta di avviamento ai Servizi per l'Impiego provinciali **su base numerica** (v. graduatoria unica). In questo caso saranno i Servizi per l'Impiego a individuare il lavoratore con la qualifica richiesta dal datore di lavoro o, in mancanza, con qualifiche simili e secondo l'ordine di graduatoria. La legge consente (art 9, c.2) in questo secondo caso di concordare periodi di tirocinio e addestramento anche presso cooperative sociali di tipo B attraverso lo strumento della Convenzione (v. art.12);
- mediante richiesta con **chiamata nominativa**, su scelta del datore di lavoro o su proposta dei Servizi per l'Impiego.
Il datore di lavoro può effettuare la chiamata consultando la graduatoria unica degli aventi diritto o selezionando coloro che chiedono l'assunzione direttamente all'azienda. In caso di chiamata nominativa i Servizi per l'Impiego della Provincia devono dare il relativo nullaosta.
- mediante stipula di **Convenzione** (art. 11 e 12) con i Servizi per l'Impiego, in sostituzione della richiesta di avviamento.

N.B. : i disabili psichici vengono avviati sempre su chiamata nominativa con lo strumento della Convenzione

Quali sono le modalità di assunzione presso i datori di lavoro pubblici?

Le assunzioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni (Enti Pubblici non economici) vengono effettuate in conformità dell'art. 36 del D.Lgs. 29/93, modificato dal D.Lgs 80/98 (art. 22, c. 19) e cioè tramite:

- **procedure selettive concorsuali** per le assunzioni per cui è prevista la prova selettiva per concorso pubblico. In tal caso deve venir riservato fino al 50% dei posti messi a concorso (nel limite della complessiva quota d'obbligo) alle persone disabili iscritte nelle liste speciali, fatti salvi i requisiti di idoneità specifica per le singole funzioni. Sono state abrogate le norme che prima richiedevano il requisito di "sana e robusta costituzione" e devono essere previste modalità speciali di svolgimento delle prove di esame che garantiscano alle persone disabili condizioni di parità con gli altri;
- **avviamento a selezione con chiamata numerica** da parte dei Servizi per l'Impiego per le qualifiche e i profili per cui sia richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo (v. D.Lgs. 165/2001, art. 35 c. 2); in tal caso l'amministrazione pubblica procede all'assunzione con chiamata numerica, accertando solo la compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere;
- **sottoscrizione di apposita convenzione** (art. 11 della legge 68/99), che consente di sostituire l'avviamento a selezione con chiamata numerica, con una chiamata nominativa concordata con i Servizi per l'Impiego. La Pubblica Amministrazione che intende assumere nominativamente può farlo solo entro 60 giorni dopo aver trasmesso una proposta di convenzione.
Le Convenzioni stipulate dalla Pubblica Amministrazione devono essere sempre ispirate a criteri di trasparenza.

Quali tipi di convenzione possono essere stipulate?

La legge 68/99 prevede agli artt. 11 e 12, lo strumento delle Convenzioni che, se ben utilizzate, possono facilitare l'inserimento lavorativo dei soggetti disabili, anche dei più gravi.

Le convenzioni rappresentano infatti lo strumento più consono al collocamento mirato, perché facilitano l'incontro la domanda e l'offerta di lavoro, permettendo di inserire il lavoratore nel posto più adatto alle sue capacità e attitudini.

In tal modo il lavoratore può sentirsi più realizzato umanamente e professionalmente e trarne vantaggio anche il datore di lavoro, non solo per la resa lavorativa del lavoratore ma anche perché dalla stipula delle

14 – Lavoro - Disabili: integrazione dalla A alla Z- ANS

Convenzioni dipende l'accesso alle agevolazioni economiche previste dalla legge (art. 13)

Vi sono tre tipi di convenzione:

- **Convenzioni di programma** (art.11, c. 1) stipulate tra i datori di lavoro pubblici e privati e i Servizi per l'Impiego, sentito il parere della Commissione Provinciale per il lavoro. Esse mirano alla realizzazione di un programma aziendale di assunzione dei disabili, durante il quale il datore di lavoro assolve gradualmente agli obblighi di assunzione. In tali convenzioni devono essere indicati:
 - i tempi delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare
 - le modalità delle assunzioni, ossia:
 - facoltà di scelta nominativa
 - svolgimento di tirocini con finalità formativa o di orientamento (durante l'eventuale tirocinio finalizzato all'assunzione l'azienda adempie comunque alla copertura dell'obbligo)
 - assunzione con contratto di lavoro a termine
 - svolgimento di periodi di lavoro più lunghi di quelli previsti dal contratto collettivo di lavoro
 - possibilità di deroghe ai limiti di età e durata dei contratti di formazione lavoro (contratti di inserimento) e di apprendistato.
- **Convenzioni di integrazione lavorativa** (art. 11, c. 4) stipulate tra i datori di lavoro pubblici e privati e i Servizi per l'Impiego, per l'avviamento di disabili con particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento al lavoro e nel ciclo produttivo. Esse riguardano accordi per la realizzazione di percorsi mirati e individuali di inserimento lavorativo. Oltre ad indicare, come le Convenzioni di programma, tempi e modi di assunzioni, tali convenzioni devono indicare:
 - la descrizione dettagliata delle mansioni attribuite al lavoratore
 - le forme di sostegno, consulenza e tutoraggio da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale o dagli organismi indicati nell'art. 18 della legge 104/92 (Enti, Istituzioni,

cooperative sociali, di lavoro, di servizi, centri di lavoro guidato, associazioni di disabili e organizzazioni di volontariato)

- la previsione di verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo.
- **Convenzioni di inserimento lavorativo** (art.12 Legge 68/99 e art. 10 D.P.R. 333/2000), stipulate solo tra i Servizi per l'Impiego e i datori di lavoro privati, cooperative sociali di tipo B o disabili liberi professionisti, per l'impiego temporaneo di lavoratori disabili con particolari difficoltà presso la cooperativa o il disabile libero professionista, con lo scopo di realizzare un lungo percorso formativo che faccia sviluppare "in situazione" al lavoratore le competenze necessarie alla sua assunzione stabile. La durata di questa convenzione non può eccedere i 12 mesi, prorogabili di altri 12 mesi dai servizi per l'Impiego (in totale 2 anni). Il datore di lavoro si impegna per tutta la durata dell'inserimento temporaneo ad affidare alla cooperativa o al disabile libero professionista commesse di lavoro di valore pari ai costi contrattuali e normativi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e agli oneri contributivi riferiti al disabile assunto.

N.B. : le Convenzioni possono essere stipulate anche con datori di lavoro che non hanno l'obbligo di assumere sulla base della Legge 68/99.

Quali Sono i Servizi per l'Inserimento lavorativo delle persone con disabilità?

Presso le strutture provinciali denominate "**Centri per l'Impiego**" sono ospitati i servizi e gli organismi incaricati di realizzare concretamente l'inserimento lavorativo, individuati dalla Legge 68/99 e dal D.Lgs.469/97 ("Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato di lavoro"):

- **I Servizi per l'Impiego** che hanno il compito di formulare la graduatoria; programmare, attuare e verificare gli interventi di inserimento lavorativo dei disabili; stipulare le convenzioni, rilasciare le autorizzazioni, gli esoneri e le compensazioni territoriali; attuare il collocamento mirato; raccordarsi con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, in particolare con l'ASL (Commissione per l'accertamento della disabilità, ex art. 4 L.104 e Servizi per l'Integrazione Lavorativa o S.I.L., esistenti in alcune ASL).
- **La Commissione provinciale per le politiche del lavoro** (D. Lgs. 469/97, art. 6, cc. 1 e 2), che svolge un ruolo di indirizzo delle politiche per

l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, con la consulenza anche di rappresentanti delle categorie dei beneficiari della L.68/99.

- **Il Comitato Tecnico** composto, nell'ambito della Commissione, da un gruppo di funzionari ed esperti del settore sociale, medico-legale e dei Servizi per l'Impiego. Tale comitato ha compiti di:

Valutazione delle capacità lavorative residue in stretto collegamento con le Commissioni mediche integrate (art. 4 della L.104/92) per l'accertamento della disabilità

Definizione degli strumenti e delle prestazioni finalizzati all'inserimento (compila una scheda individuale per ogni disabile in cui, oltre alla natura ed il grado della minorazione, sono annotate competenze, inclinazioni, abilità e capacità lavorative; approva il rinnovo delle Convenzioni di cui all'art. 12 della L.68/99 e formula una proposta sintetica di inserimento lavorativo)

- Predisposizione di controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di inabilità (riceve dalla Commissione ASL la relazione conclusiva sull'accertamento e le trasmette ogni indicazione utile a delineare il profilo lavorativo del disabile ed il suo percorso lavorativo; propone autonomamente o su indicazione dell'azienda visite sanitarie di controllo; su richiesta della persona inserita o del datore di lavoro attiva nuovi accertamenti della compatibilità delle mansioni)

Oltre ai servizi forniti dai Centri per l'Impiego provinciali concorrono all'inserimento mirato altri Servizi territoriali, quali:

- i **Centri di Formazione professionale** che possono ridurre il divario crescente tra le capacità espresse dalle persone disabili e le richieste del mercato del lavoro, fornendo una preparazione integrativa ai percorsi scolastici, aiutando la persona a conoscere le proprie attitudini e sviluppare capacità e competenze professionali e relazionali. Vi sono corsi di qualifica per normodotati con inserimento di disabili e corsi professionali rivolti esclusivamente ai disabili (FLAD , corsi lunghi, di 3-4 anni, 3600-4800 ore di orientamento, formazione e stage, e FILD, corsi brevi di 450 ore per utenti maggiorenni e iscritti ai Centri per l'Impiego, con massiccio ricorso allo stage lavorativo);
- i **S.I.L.** o Servizi per l'Inserimento Lavorativo, gestiti dalle ASL o dai Comuni, che hanno il compito di aiutare la persona a definire un proprio progetto di inserimento, a realizzarlo con eventuali supporti e a monitorarne l'attuazione, facendo da ponte tra il disabile e/o lo

svantaggiato ed il mondo del lavoro: mettendo in evidenza le attitudini o indirizzando il disabile verso uno specifico intervento formativo, ricercando concrete possibilità di inserimento nell'azienda e mansioni potenziali o contribuendo a realizzare i necessari aggiustamenti nella struttura o nella realtà del posto di lavoro;

- le **Cooperative Sociali di tipo “B”** che devono avere nel proprio organico almeno il 30% di persone svantaggiate, ossia categorie di persone a rischio di esclusione dal mondo del lavoro per proprie caratteristiche personali, fisiche o socio-culturali. Tali cooperative possono fungere per esse da primo approdo lavorativo, dove creare o rafforzare le professionalità, in vista di un inserimento lavorativo nel settore privato o pubblico;
- le **Associazioni dei Disabili** che svolgono un ruolo importante non solo nella tutela dei diritti, ma anche nella formazione e nell'accompagnamento dei disabili al lavoro; spesso suggeriscono od offrono esse stesse soluzioni lavorative “mirate”.

Quali sono le agevolazioni per i datori di lavoro che assumono disabili?

La Legge (art. 13, c.1) prevede agevolazioni per i datori di lavoro che assumono disabili sotto forma di sgravi contributivi in proporzione al grado di invalidità e di rimborso forfetario delle spese necessarie all'adattamento del posto di lavoro.

Entità dell'agevolazione	Destinatari	Requisiti dei lavoratori disabili
Fiscalizzazione totale dei contributi previdenziali e assistenziali per un massimo di 8 anni	<ul style="list-style-type: none"> • datori di lavoro <u>privati</u> che hanno stipulato Convenzioni • Cooperative sociali (art. 1 L.381/91) • Consorzi (art. 8 L.381/91) 	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori con invalidità <u>superiore al 79%</u> • Lavoratori con <u>handicap intellettuale e psichico</u>, indipendenti dal grado di invalidità • Grandi invalidi del lavoro, di guerra e di servizio

18 – Lavoro - Disabili: integrazione dalla A alla Z- ANS

Fiscalizzazione parziale (50%) dei contributi previdenziali e assicurativi per un massimo di 5 anni	(v. sopra)	Lavoratori con invalidità <u>compresa tra il 67% e il 79%</u>
Rimborso forfetario delle spese per: <ul style="list-style-type: none"> • trasformazione del posto di lavoro • apprestam. di tecnologie di telelavoro • rimozione della barriere architettoniche 	(v. sopra)	Lavoratori con invalidità <u>superiore al 50%</u>
Rimborso totale dei costi sostenuti per l'intero periodo di tirocinio	<ul style="list-style-type: none"> • Datori di lavoro <u>privati e pubblici</u> che hanno stipulato Convenzioni • Cooperative sociali • Consorzi 	Lavoratori che effettuano un tirocinio sulla base di una <u>convenzione di integrazione lavorativa</u>

N.B.: le agevolazioni sono estese anche ai datori di lavoro che, pur non essendo soggetti agli obblighi della Legge, procedono con una Convenzione all'assunzione di disabili.

Quali sono le sanzioni per le imprese che non adempiono agli obblighi di assunzione?

Per le imprese private e gli enti pubblici economici che non adempiono agli obblighi di assunzione sono previsti:

Natura ed entità delle sanzioni	Inadempienze
€ 516,46	Ritardato invio del prospetto informativo
€ 25,8	Per ogni giorno di ulteriore ritardo nell'invio del prospetto informativo
€ 51,6	Per ogni giorno per ciascun lavoratore disabile non assunto

Per gli enti pubblici non economici si applicano le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalle norme sul pubblico impiego.

I relativi introiti delle sanzioni vanno ad alimentare, insieme ai contributi delle aziende che ottengono l'esonero parziale all'assunzione ed ai finanziamenti delle leggi regionali, il **Fondo Regionale per l'Occupazione dei Disabili**, che finanzia i programmi regionali di inserimento lavorativo dei disabili e i relativi servizi (agevolazioni per le assunzioni, adattamento del posto di lavoro, abbattimento delle barriere architettoniche, fiscalizzazione dei contributi assicurativi e previdenziali, oneri assicurativi dei disabili occupati nei tirocini, ecc.).

Quali sono le agevolazioni nel rapporto di lavoro per i lavoratori con disabilità?

- La Legge 104/1992 (Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate) prevede una serie di agevolazioni per **tutti i lavoratori disabili**:
 - diritto al collocamento obbligatorio sulla base della valutazione della capacità lavorativa e relazionale (e non solo della minorazione fisica o psichica) effettuata dalle Commissioni per l'accertamento dell'handicap integrate da uno specialista nelle discipline neurologiche, psichiatriche o psicologiche (art. 19)
 - diritto a sostenere le prove d'esame nei concorsi pubblici e per l'abilitazione alle professioni con l'uso degli ausili necessari e dei tempi aggiuntivi eventualmente necessari in relazione allo specifico handicap (art. 20)
 - ai fini dell'assunzione al lavoro pubblico e privato non è più richiesta la certificazione di sana e robusta costituzione fisica (art. 22)
- Per il lavoratore che abbia un **grado di invalidità superiore ai due terzi e sia stata assunto presso gli enti pubblici** come vincitore di concorso o ad altro titolo, diritto alla scelta prioritaria delle sedi disponibili e alla precedenza in sede di trasferimento a domanda
- ✓ **Prepensionamento**: a decorrere dall'1 gennaio 2002 ai lavoratori **con invalidità superiore al 74%** viene riconosciuta, su richiesta dell'interessato, per ogni anno di lavoro svolto il beneficio di due mesi di contribuzione, utile ai soli fini del diritto alla pensione e dell'anzianità contributiva (art. 80, comma 3, legge n. 388, 23/12/2000), fino al limite massimo di cinque anni di contribuzione figurativa.
L'INPDAP ha emanato una Circolare informativa, la n.75, 27/12/01

sull'argomento, riguardante i dipendenti pubblici, nella quale specifica che i contributi figurativi incidono non solo per il raggiungimento del diritto alla quiescenza ma anche sull'ammontare della pensione, mentre l'INPS ha prodotto la Circolare n. 29, 30/1/2002, nella quale si afferma che il riconoscimento disposto dalla normativa determina una maggiorazione di anzianità che assume rilevanza ai soli fini del riconoscimento e della liquidazione del trattamento pensionistico.

- Per il lavoratore dipendente che sia **riconosciuto con handicap in situazione di gravità** (ai sensi del comma 3, art. 3 della Legge 104/92) e **svolga un'attività lavorativa subordinata alle dipendenze di datori di lavoro pubblici o privati, anche a tempo determinato**, la legislazione vigente prevede ulteriori e più significative **agevolazioni**:
 - **Scelta della sede di lavoro** (art. 33, c. 6 della L.104/92): il lavoratore disabile grave maggiorenne ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio, e non può essere trasferito in altra sede senza il suo consenso.
La scelta della sede è una semplice possibilità, che si concretizza solo se non si contrappongono esigenze oggettive dell'Impresa.
Vi è un divieto assoluto invece per il datore di lavoro al trasferimento del lavoratore senza il suo consenso, anche in presenza di comprovate esigenze lavorative.
 - **Riduzione dell'orario di lavoro** (art.33, c.6, della Legge 104/92 modificato da art.19, c.6 della Legge 53/2000): il lavoratore disabile maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente di:
 - 2 ore di permesso retribuito al giorno** (con orario di lavoro pari o superiore alle 6 ore quotidiane) o a **1 ora di permesso retribuito** (con orario di lavoro inferiore alle 6 ore)
Visto che la norma non detta alcuna specifica suddivisione, l'individuazione dell'orario di fruizione dei permessi giornalieri di due ore compete al datore di lavoro, tenendo conto delle necessità di cura del lavoratore.
 - tre giorni di permesso retribuito al mese**
I giorni possono anche essere frazionati in ore ma non sono cumulabili un mese con l'altro.
Il Ministero del Tesoro (Circ. 25/2000) prevede la possibilità di scegliere tra 3 giorni e un massimo di 18 ore mensili, se si frazionano i giorni.
L'INPDAP (v. Circolare 34/2000) ammette il frazionamento dei tre giorni di permesso lavorativo in ore per un massimo di 18 ore mensili. Sulla scorta di un parere del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale

anche l'INPS, che prima prevedeva la frazionabilità dei permessi solo in mezze giornate, ha recentemente (Messaggi 15995 e 16866 di giugno 2007) accolto la frazionabilità in ore con la formula:

(orario normale di lavoro settimanale/numero dei giorni lavorativi settimanali) x 3 = ore mensili fruibili

Ad es. 36 (ore di lavoro settimanali) : 6 (giorni di lavoro) x 3 = 18 (ore di permesso fruibili) ; 40: 5 x 3 =24; ecc.

Gli Istituti Previdenziali (INPS Circ. 133/2000 par.1, INPDAP Circ.34 e 35/2000) concordano nel concedere al lavoratore la possibilità di variare la tipologia del permesso richiesto da un mese all'altro modificando la richiesta precedente.

La possibilità di richiedere, per esempio, la fruizione di un giorno o due e poi anche permessi orari purché non si superi nel mese il monte ore di astensione prevista (Circolare INPS n. 80, 24/3/95 e Circolare INPS n. 211, 31/10/96) è stata superata con la circolare INPS n. 37/99, la quale consente di fruire, nell'ambito dello stesso mese, di un solo tipo di agevolazione e in ultimo dalla Legge n. 53/2000, art. 19, comma 1, punto c. Successivamente però l'Inps (Circolare 133/2000, par. 1) ha eccezionalmente consentito la variazione (da permessi a giorni a permessi a ore) nello stesso mese, nel caso il lavoratore possa documentare sopravvenute esigenze improvvise, non previste all'atto della richiesta dei permessi.

In caso di rapporto di lavoro con part time verticale il numero di giorni di permesso va ridimensionato proporzionalmente (INPS Circ. 133/2000, INPDAP Circ. 34/2000).

In caso di part time orizzontale il permesso di tre giorni deve essere invece concesso per intero.

Contributi :

questi permessi sono integralmente retribuiti dal datore di lavoro se il lavoratore è dipendente pubblico, dall'INPS se dipendente privato (in tal caso il datore di lavoro deve comunque anticipare al lavoratore, per conto dell'INPS, la retribuzione che sarebbe spettata nel periodo di permesso, riservandosi di dedurre l'importo a conguaglio in sede di versamenti contributivi). Fino alla Legge 53/2000 i permessi venivano indennizzati ma non davano luogo a nessuna contribuzione pensionistica e previdenziale.

A partire dall'emanazione della Legge 53/2000 (art.19, lett.a), cioè dal 28/3/2000, tali permessi non solo vengono retribuiti, ma godono anche di una contribuzione pensionistica e previdenziale (ai fini del trattamento di fine rapporto), quindi non solo valgono per il

raggiungimento del diritto alla pensione e della liquidazione, ma contano anche per l'importo della retribuzione pensionabile (sistema retributivo) o del montante contributivo (sistema contributivo). Per i lavoratori del settore pubblico il versamento delle contribuzioni è effettuato dal datore di lavoro (secondo l'INPDAP la contribuzione figurativa è accreditabile solo quando la retribuzione è ridotta o mancante), mentre per i lavoratori del settore privato la contribuzione è figurativa. I lavoratori di tale settore devono farne esplicita richiesta all'INPS e possono, nel caso dei permessi orari e giornalieri, riscattarli o integrarli con versamenti volontari, con oneri totalmente deducibili ai fini fiscali, per elevare l'importo della pensione (il diritto alla pensione è comunque garantito per il fatto che, trattandosi di permessi orari e giornalieri, la settimana risulta comunque coperta da contribuzione). Sembra tuttavia più conveniente, ai fini pensionistici e previdenziali, usufruire dei permessi a giorni, la cui contribuzione figurativa è accreditata con valore superiore rispetto ai permessi ad ore.

Incidenza su ferie e tredicesima

Sull' incidenza dei permessi su ferie e tredicesima e sul contenzioso decennale in materia si è espresso il Consiglio di Stato. Con Parere n.3389 del 9/11/05 il Consiglio ha sostenuto che ferie e tredicesima non possono essere decurtate quando tali permessi sono fruiti in modo non cumulativo con altri congedi parentali (evenienza abbastanza rara). Sia il Ministero del Lavoro (Nota n. A/2006 del 14/01/06), sia l'INPS (Messaggio 7014 del marzo 2006) hanno ripreso le indicazioni del Consiglio, ponendo fine a dubbi interpretativi ed a disparità di trattamento (alcuni contratti di lavoro, come quello del Comparto Scuola, prevedevano già che i permessi non decurtassero ferie e tredicesima).

Domanda

La richiesta dei permessi deve essere presentata all'istituto previdenziale di residenza in doppia copia, insieme alla documentazione comprovante la grave disabilità. L'istituto rilascia all'interessato una copia timbrata, da presentare al datore di lavoro (lavoratori privati) o all'amministrazione di appartenenza (lavoratori pubblici) per l'anticipazione dei benefici per conto dell'ente. Nel settore pubblico non vi sono moduli particolari, nel settore privato il modello predisposto dall'INPS si chiama "Hand3" (reperibile, come gli altri modelli, sul sito dell'INPS alla voce "modulistica online"). La domanda ha validità per 12 mesi, ma può essere rinnovata solo con una dichiarazione di responsabilità dell'interessato che attesti che lo stato di gravità non si è modificato.

Cumulabilità

il lavoratore che presta assistenza ad un figlio, anche adottivo, ad un genitore, al coniuge o ad un parente o affine entro il terzo grado in situazione di gravità, a sua volta beneficiario come lavoratore dei permessi ex art. 33, c.6, può fruire dei permessi ex art. 33, c. 3 della L.104, ma nelle stesse giornate (INPDAP, Circolare Ministero Funzione Pubblica n. 20, 30/10/95, Circolare Ministero del Lavoro n. 59, 30/4/96 e Circolare INPS n. 37/99 e Circolare n. 128, 21/07/2003) ed alle condizioni che vedremo di seguito.

Il soggetto fruitore per sé di permessi come lavoratore disabile non può secondo l'INPS (Circ. 37/99) usufruire di permessi per assistere altre persone (salvo che goda dei normali permessi, ad es. congedo per allattamento, per malattia del figlio o congedo parentale normale), mentre per l'INPDAP la cumulabilità è ammissibile, se non vi sono altri familiari in grado di prestare assistenza. Nel caso il portatore di handicap fruisca dei permessi ad ore, all'altra persona che presta assistenza spettano 6 mezze giornate e non 3 giorni interi

Quali sono i lavoratori tutelati dalle agevolazioni?

I lavoratori dipendenti, anche a tempo determinato. Allo stato attuale sono esclusi da tali agevolazioni, oltre naturalmente ai lavoratori autonomi, i lavoratori a domicilio, gli addetti ai servizi domestici e i lavoratori cosiddetti "**parasubordinati**", che svolgono i cosiddetti "nuovi lavori" disciplinati dalla Legge "Biagi" 30/2003 e dai successivi decreti applicativi.

Quali sono le agevolazioni sul posto di lavoro per i genitori lavoratori?

L'articolo 33 della **Legge 104/92** istituisce per la prima volta nel nostro paese agevolazioni fruibili sul posto di lavoro, oltre che per i lavoratori portatori di handicap grave, anche per i genitori (naturali, adottivi e affidatari) e i parenti entro il terzo grado di persone con handicap in situazione di gravità (non ricoverate in istituti specializzati a tempo pieno).

In seguito la **Legge 53/2000** (artt. 19 e 20) ha esteso la sfera delle misure di tutela previste dall'art. 33 della L.104 (contribuzione figurativa per i permessi, rimozione della clausola di convivenza col disabile per chi li assiste in modo esclusivo e continuato) e l'articolo 80 c.2 della **Legge 388/2000** (Finanziaria del 2001) ha introdotto il diritto per i genitori di figli con grave handicap di

usufruire di un congedo, per un periodo massimo di due anni, retribuito e valido ai fini pensionistici.

Il **Decreto Legislativo 151/2001** “Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’art. 15 della legge 8 marzo 2000 n. 53” ha confermato il contenuto delle norme precedenti in materia (estendendole per intero ai genitori adottivi e affidatari) ed è oggi il riferimento normativo per tutto ciò che riguarda le **agevolazioni sul posto di lavoro per tutti i genitori lavoratori (compresi quindi i genitori di figli con handicap grave)**.

Infine la **Legge 350/2003** (Finanziaria 2004), recependo le istanze delle Associazioni dei disabili, ha disposto che, a partire dall’1-1-2004, per fruire del congedo biennale retribuito di due anni, non è più necessario che lo stato di handicap grave sia stato accertato “da almeno 5 anni” (come previsto dalla 388/2000), Tale norma danneggiava soprattutto i genitori di minori, cui il permesso è spesso più utile.

Le disposizioni del Testo Unico valgono per:

- i lavoratori dipendenti di enti pubblici o privati (anche con contratto a tempo determinato, con contratto di apprendistato o impegnati in lavori socialmente utili)
- per i dipendenti e soci di cooperative
- per i le lavoratrici o i lavoratori autonomi coltivatrici/coltivatori diretti o mezzadri

Anche in questo caso si attende che ai lavoratori “atipici” o “parasubordinati” vengano estese tutte le agevolazioni in materia (attualmente fruiscono solo del congedo obbligatorio di maternità/paternità e nulla in più è loro concesso in caso di figli con deficit)

I genitori lavoratori di bambini con disabilità, fruiscono prima di tutto delle agevolazioni sulla maternità e paternità stabilite, prima con la legge n. 1204/71, poi con la legge n. 53/2000, infine con il Decreto legislativo n. 151/2001 per **tutti i genitori lavoratori.**

Quali sono le agevolazioni sul lavoro per tutti i genitori lavoratori?

- Tutte le mamme accedono alla fruizione del “**congedo di maternità**” (prima denominato “astensione obbligatoria”) per cinque mesi complessivi, in genere i due precedenti il parto e i tre successivi alla nascita (ma è possibile utilizzare la flessibilità del congedo, per cui ci si può astenere dal lavoro dal mese precedente il parto e poi per i quattro mesi successivi alla

nascita, art. 20, D.L.vo n. 151/2001) e i papà al “**congedo di paternità**” ma solo in particolari condizioni (morte o grave infermità della madre, abbandono da parte della madre ; affidamento esclusivo al padre; in alternativa alla madre lavoratrice che non se ne avvalga o quando la madre, non casalinga, sia lavoratrice autonoma o libera professionista). Nell'ipotesi di parto gemellare i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere richieste al datore di lavoro anche dal padre. In questo periodo si ha diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione (sempre ai sensi del D.Lgs. 151/01, art.22, c.19).

- Entrambi i genitori possono inoltre fruire del “**congedo parentale**” (prima denominato “astensione facoltativa” e riservato unicamente alla madre che aveva facoltà di fruirlo entro il primo anno di vita del bambino) utilizzabile complessivamente dalla mamma e dal papà per 10 mesi, in modo continuativo o frazionato, entro gli otto anni di vita del figlio. Ognuno dei genitori ha comunque sei mesi di congedo parentale a disposizione: questo significa che la madre o il padre possono fruire di sei mesi, ma se uno dei due li utilizza tutti, l'altro genitore ha facoltà di utilizzarne solo quattro (la legge, prevede che se è il padre a fruire di almeno tre dei suoi mesi a disposizione, può usufruire di 7 mesi di congedo parentale ed il limite complessivo massimo di mensilità di congedo parentale sale pertanto a 11 mesi). Ovviamente nel caso di genitore unico, il congedo parentale è sempre di 10 mesi (v. art. 32 D.Lgs.151/2001). Per sei mesi di congedo parentale utilizzati entro i tre anni del bambino si ha diritto ad un'indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione (art. 34, c.1. D.Lgs. 151/2001); per i periodi di congedo ulteriori l'indennità pari al 30% è dovuta a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (art.34, c.3 D.Lgs. 151/2001). I periodi di congedo parentale maturano anzianità di servizio e sono coperti da contribuzione figurativa, ma incidono negativamente su ferie e tredicesima mensilità.
- Durante il primo anno di vita del bambino la madre può fruire dei “**permessi orari**” (prima venivano denominati “permesso per allattamento”): due ore al giorno o un'ora al giorno nel caso di orario lavorativo inferiore alle sei ore giornaliere (art. 39 D.Lgs.151/2001). I permessi orari possono essere fruiti sempre anche dal padre
 - sempre se nascono gemelli (art. 41 D.Lgs.151/2001)
 - solo a particolari condizioni nel caso di nascita di un bimbo solo: affidamento al solo padre, in alternativa alla lavoratrice dipendente madre che non se ne avvalga, nel caso di madre non lavoratrice dipendente, in caso di morte o grave infermità della madre.

Sono previste delle “incompatibilità”: per esempio possono essere fruiti dalla madre quando per lo stesso periodo il padre utilizza i suoi mesi di congedo parentale, ma non può essere il contrario: il padre può utilizzare i permessi orari per il figlio solo se la madre per quello stesso periodo non fruisce del congedo parentale o del suo prolungamento (Circolare INPS n. 109/00, Circolare Ministero Lavoro n. 53/00, Circolare Ministero Tesoro 25/10/00). Tali riposi sono intieramente retribuiti, perché considerati ore lavorative a tutti gli effetti.

- Sono previsti anche “**permessi per la malattia del bambino**”(art. 47 D.Lgs. 151/2001), da fruire con modalità differenti tra dipendenti pubblici e dipendenti privati:
 - i privati possono assentarsi dal lavoro per malattia del figlio senza limiti di giornate entro i tre anni di età e questi permessi non sono retribuiti ma sono coperti da contribuzione figurativa (incidono negativamente sul calcolo delle ferie e la tredicesima, non sull’anzianità); tra i tre e gli otto anni di età del bambino le giornate previste sono cinque l’anno, senza retribuzione e senza copertura figurativa (possono essere però riscattate). Questi permessi competono ad entrambi i genitori, ma sono fruibili in alternativa (se entrambi i genitori sono dipendenti occorre presentare l’autocertificazione in cui si attesta che l’altro genitore non è negli stessi giorni in astensione dal lavoro per lo stesso motivo).
 - I dipendenti pubblici, oltre ai benefici del D.Lgs. 151/2001 hanno diritto a 30 giorni di permesso retribuito (coperto da contribuzione figurativa e che non incide né su ferie né su anzianità) all’anno per malattia del figlio di età compresa tra uno e tre anni (fruibili da entrambi i genitori, ma in alternativa). Tra i tre e gli otto anni le disposizioni sono le stesse che per i dipendenti privati.
Per tutti è necessario presentare il certificato del pediatra.
- **Lavoro notturno**
L’articolo 53 del Testo Unico 151/01 precisa che:
 - e’ vietato adibire al lavoro notturno tutte le lavoratrici dal momento dell’accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
 - Non sono obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai tre anni o in alternativa il lavoratore padre convivente e ancora, la lavoratrice o il lavoratore che sia l’unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore ai 12 anni.
Tutte le agevolazioni previste per i genitori si applicano anche agli

affidatari e ai genitori adottivi, con specificità legate al momento in cui il bambino entra a far parte del nucleo familiare e alla sua età.

- La legge prevede anche **Congedi per eventi e cause particolari**.
 Questi congedi, continuativi o frazionati, non retribuiti, non computati nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali (il lavoratore può però procedere al riscatto), possono essere presi da chiunque per "gravi e documentati motivi familiari".
 Il Decreto Ministeriale del Dipartimento per la Solidarietà sociale della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 278, del 21 luglio 2000 ("Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della Legge n. 53/2000, concernente congedi per eventi e cause particolari"), all'art. 2 chiarisce i requisiti necessari per fruire di detto congedo: i gravi motivi devono essere relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del Codice Civile (coniuge, figli e in loro mancanza i discendenti prossimi, i genitori e in loro mancanza gli ascendenti prossimi, i generi e le nuore, il suocero e la suocera, i fratelli e le sorelle) anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.
 Per "gravi motivi" si intendono:
 - le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone sopraindicate;
 - le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone sopraindicate;
 - le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - le situazioni, riferite ai soggetti sopraindicati ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - 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;
 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - patologie acute o croniche che richiedano la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2 e 3 per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Quali sono le agevolazioni sul posto di lavoro per genitori di figli disabili ?

Oltre alle agevolazioni per tutti i genitori vi sono alcune agevolazioni per i genitori lavoratori di figli disabili, e cioè:

- **Lavoro notturno.** L'art. 53 del Testo Unico 151/2001, oltre a regolamentare il ricorso al lavoro notturno per tutti i genitori, al comma 3 (che richiama l'art.5 della Legge 903/77) precisa che "non sono obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 572/1992 e successive modificazioni".
- **Sede di lavoro.** La Legge 104 (art. 33, c.5) dispone che:"il genitore o il familiare lavoratore, con un rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o affine entro il terzo grado handicappato, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede".

Quali sono le agevolazioni sul posto di lavoro per genitori di figli con handicap in situazione di gravità?

Quando il bambino disabile ha il riconoscimento di handicap in situazione di gravità (ai sensi del comma 3, art. 3 della legge 104/92) e non è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati (per istituti si intendono strutture residenziali, non si intende il ricovero ospedaliero), i genitori (anche adottivi o affidatari) lavoratori possono accedere ad ulteriori forme di agevolazioni. In attesa che il bimbo passi la visita della Commissione medica (art. 4, c. 1 legge 104/92) presso l'ASL e se la certificazione tarda ad arrivare, in via provvisoria si può richiedere l'accertamento sanitario dal medico specialista competente dell'ASL (ai sensi del D.L. 344/93 art.2, c.2 , v. anche Circ. INPS 67/1993)), che produce effetto fino all'emissione del decreto definitivo ed ha validità massima di un anno.

I genitori che possono accedere alle agevolazioni in questione sono:

- I genitori lavoratori dipendenti, pubblici o privati anche con contratto a tempo determinato (Circolare INPS n. 138, 10/7/01, punto 3). Le agevolazioni possono essere fruite da entrambi ma in alternativa.

- Il genitore lavoratore dipendente, pubblico o privato anche con contratto a tempo determinato, il cui coniuge sia lavoratore autonomo.
- Il genitore lavoratore dipendente, pubblico o privato anche con contratto a tempo determinato, il cui coniuge non lavori (art. 20 della Legge n. 53/2000).

Non hanno diritto alle agevolazioni genitori entrambi lavoratori autonomi, i lavoratori domestici, i lavoratori a domicilio, i parasubordinati e i lavoratori sospesi a zero ore, mentre i genitori che svolgono attività socialmente utili possono fruire esclusivamente del permesso mensile di tre giorni (art. 65, comma 5, Decreto L.vo 151/01) dopo il compimento del terzo anno di vita del figlio con handicap grave.

Genitori di figli con handicap grave fino ai 3 anni (L. 104 art.33,c.2)

I genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, di un bimbo con disabilità grave hanno diritto (sulla base dell'art. 33, c.1 e 2 della Legge 104/92) a scegliere tra le seguenti agevolazioni:

- **Prolungamento del congedo parentale (prima detto “astensione facoltativa”)**
- **Permessi orari (prolungamento del permesso orario durante il primo anno di vita prima detto “permesso per allattamento”)**

Queste agevolazioni devono essere prese in alternativa una all'altra e, nell'ambito della fruizione di una o dell'altra, devono essere fruite da un solo genitore alla volta. Per tali permessi non è richiesto il requisito di convivenza del minore, ma di non ricovero a tempo pieno del minore di tre anni in istituti specializzati.

- **Prolungamento del congedo parentale**

Una volta trascorso il periodo di congedo di maternità (tre mesi dopo il parto o eventualmente quattro mesi dopo il parto nel caso si sia fruito della flessibilità del congedo di maternità) e i successivi sei mesi di congedo parentale previsti, ai sensi dell'art. 32 del D.L.vo n. 151/2001, le madri o in alternativa i padri possono usufruire di un periodo di ulteriore astensione dal lavoro fino al compimento di 3 anni di vita del bambino.

Durante tale periodo il lavoratore riceverà un'indennità pari al 30% della retribuzione, prendendo a riferimento la retribuzione media globale

giornaliera percepita nelle 4 settimane o nel mese precedente l'inizio del prolungamento, così come per il congedo parentale, di cui è appunto il prolungamento. Su tale questione il Consiglio di Stato si è espresso con parere n. 1611/92, (vedi Circolare Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n. 43, 1/4/94). Anche l'iter per la richiesta è lo stesso di quello utilizzato per la fruizione del congedo parentale: esistono presso l'INPS moduli prestampati, cui va naturalmente allegato il certificato di handicap in situazione di gravità. Per l'INPDAP il prolungamento dell'astensione facoltativa è coperto da intera retribuzione per 30 giorni, poi da un'indennità pari al 30%, ed è computato nell'anzianità di servizio. Come gli altri permessi ex. L. 104, alla luce del Parere n.3389 del 9/11/05 del Consiglio di Stato (v. pag. 22) anche il prolungamento del congedo parentale non decurta ferie e tredicesima quando non è cumulato con altri congedi parentali. La contribuzione figurativa riguarda la parte differenziale tra la retribuzione ridotta e la media delle retribuzioni percepite in costanza di lavoro nell'anno solare in cui si colloca il periodo da accreditare. Come disposto infatti dal TU all'art. 35 i periodi di congedo parentale, a prescindere dal fatto o meno di essere retribuiti, sono coperti da contribuzione figurativa (con valore retributivo pari al 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, salva la facoltà di integrazione dell'interessato con riscatto o con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

Va fatto notare che il prolungamento del congedo parentale può essere fruito una volta trascorso il periodo "previsto" per lo stesso, cioè sei mesi per la madre, sette per il padre, dieci per il genitore unico. Il genitore può anche non godere di tutti i mesi di congedo parentale cui ha diritto, ma decidere di riservarsene una parte (o tutto) da utilizzare dopo il terzo anno ed entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino. Il prolungamento può pertanto essere fruito solo a partire dal compimento del nono mese di vita del figlio (o decimo, se il congedo di maternità è stato di quattro mesi dopo il parto).

- **Permessi orari**

Anche per questi si tratta del prolungamento del permesso orario previsto entro il primo anno di vita del bambino per tutti i genitori lavoratori e sono quindi, come questo, interamente retribuiti. I genitori di bambini con handicap in situazione di gravità possono continuare a fruire dei riposi giornalieri di due ore fino al compimento dei tre anni di età del figlio. Nel caso in cui l'orario di lavoro sia inferiore alle sei ore giornaliere, il permesso retribuito è limitato ad una sola ora (Circolare Funzione Pubblica n. 90543/488, 26/6/92, Circolare INPS n. 291, 30/10/95 e Circolare Ministero Lavoro n. 59, 30/4/96).

Tutte le madri (i padri solo in casi particolari) hanno diritto ai riposi

giornalieri “standard” per allattamento fino ad un anno di età del figlio, oppure di permesso per malattia del bambino.

Le ore sopra indicate possono essere utilizzate da un genitore di bambino tra i due e i tre anni di età e con handicap grave, contemporaneamente alla fruizione del congedo parentale “normale” spettante all’altro genitore.

- **Contributi.** I permessi orari retribuiti sono coperti da contribuzione figurativa per i dipendenti del settore privato, da contribuzione effettiva per quelli del settore pubblico e valgono per il raggiungimento del diritto alla pensione e della misura della pensione.
- **Cumulabilità.** Lo stesso genitore può godere di due ore di permesso giornaliero per un figlio disabile con meno di 3 anni e di due ore di riposo giornaliero per allattamento per l’altro figlio con meno di un anno (Circ. INPS 128/2003), oppure può chiedere, contemporaneamente ai permessi, il congedo parentale ordinario o i permessi per malattia del figlio (D.Lgs. 151/2001, art. 42, c.4), ma i permessi per malattia che integrano le due ore di permesso orario non sono retribuiti (Circ. INPS 80/1995 e 211/1996).Recentemente l’Inps (Circolare 11784 del 9/5/2007) ha ammesso, in relazione alla “speciale gravità dell’handicap” e dell’“effettiva necessità di cure” la possibilità di cumulare i permessi di due ore con i permessi orari per allattamento riferiti allo stesso bambino, previa valutazione del dirigente responsabile del Centro medico legale della sede Inps di competenza.
- **Domanda.** La domanda va presentata all’istituto previdenziale in doppia copia, con la documentazione comprovante la grave disabilità, un’autocertificazione di stato di famiglia e dichiarazione o attestazione di non ricovero del soggetto disabile a tempo pieno in un istituto specializzato.
L’istituto previdenziale rilascia una copia timbrata che va consegnata al datore di lavoro (è bene farsene una fotocopia).
Mentre nel settore pubblico non vi sono moduli particolari, l’INPS ha predisposto una serie di moduli per la richiesta delle agevolazioni della Legge 104/92.
Per i genitori , anche adottivi o affidatari, di minori è il modello Hand 1

Genitori di figli con handicap grave dai 3 ai 18 anni (L. 104, art. 33, c. 3)

I genitori , anche adottivi o affidatari, di figli con handicap in situazione di gravità dai 3 ai 18 anni non ricoverato in istituti specializzati hanno diritto a:

- **Tre giorni di permesso mensili** (dopo il compimento dei tre anni di età) fruibili anche in modo continuativo, interamente retribuiti (Legge n. 423,

27/10/93) e coperti da contribuzione figurativa (art. 19, comma 1, punto a, Legge n. 53/2000).

Non è posto il vincolo della convivenza e possono essere concessi a un genitore anche se l'altro non ne ha diritto (Circ. INPS 133/2000 e 138/2001; Circ. INPDAP 34/2000 e 22/2002).

I tre giorni non sono cumulabili con quelli dei mesi successivi e non sono assoggettabili alla disciplina del recupero.

I tre giorni possono essere presi da entrambi i genitori alternativamente: la Circolare INPS n. 133/2000 specifica che l'alternatività si riferisce al numero complessivo di giorni mensili (che restano tre) e possono essere fruiti nell'ambito dello stesso mese da entrambi i genitori (per es. 2 giorni il padre e un giorno la madre; e il giorno preso dalla madre può essere coincidente con uno dei due giorni preso dal padre). E' bene rilevare come i permessi non vengano concessi in caso di ricovero a tempo pieno della persona di età superiore ai tre anni.

- **Cumulabilità.** Lo stesso genitore può chiedere contemporaneamente ai permessi, il congedo parentale ordinario o i permessi per malattia del figlio (D.Lgs. 151/2001, art. 42, c.4)
- **Frazionabilità.** Vale lo stesso discorso fatto per i lavoratori con grave disabilità. Sin dal 2000 l'INPDAP (v. Circolare 34/2000) ha ammesso la frazionabilità dei tre giorni di permesso lavorativo, ma per un massimo di 18 ore mensili. L'INPS, che prima prevedeva la frazionabilità dei permessi solo in mezzogiornate, ha recentemente (Messaggi 15995 e 16866 di giugno 2007) accolto la frazionabilità in ore con la formula:

(orario normale di lavoro settimanale/numero dei giorni lavorativi settimanali) x 3 = ore mensili fruibili

Ad es. 36 (ore di lavoro settimanali) : 6 (giorni di lavoro) x 3 = 18 (ore di permesso fruibili) ; 40: 5 x 3 =24; ecc.

- **Contributi.** I permessi di tre giorni retribuiti sono coperti da contribuzione figurativa per i dipendenti del settore privato, da contribuzione effettiva per quelli del settore pubblico e valgono per il raggiungimento del diritto alla pensione e per la misura della pensione.
- **Domanda.** La domanda va presentata all'istituto previdenziale in doppia copia, con la documentazione comprovante la grave disabilità ed un'autocertificazione di stato di famiglia e dichiarazione o attestazione di non ricovero del soggetto disabile a tempo pieno in un istituto specializzato.

L'istituto previdenziale rilascia una copia timbrata che va consegnata al datore di lavoro (è bene farsene una fotocopia).

Mentre nel settore pubblico non vi sono moduli particolari, l'INPS ha predisposto una serie di moduli per la richiesta delle agevolazioni della Legge 104.

Per i genitori (anche adottivi o affidatari) di minori è il modello Hand 1.

Genitori di figli maggiorenni con handicap grave (L. 104/92, art. 33, c. 3)

- **Tre giorni di permesso mensili** (dopo il compimento dei tre anni di età) fruibili anche in modo continuativo, interamente retribuiti (Legge n. 423, 27/10/93) e coperti da contribuzione figurativa (art. 19, comma 1, punto a, Legge n. 53/2000).

Quando i figli con handicap in situazione di gravità raggiungono la maggiore età, se il genitore che chiede la fruizione dei permessi mensili è convivente con questo, rimane il diritto incondizionato di goderne, e questo indipendentemente dalla presenza nel nucleo familiare di altra persona che possa accudire quel figlio. Se invece il genitore che chiede la fruizione dei permessi non è convivente con questo, (ricordiamo che parliamo in questo caso di un figlio maggiorenne), fino al 2007 per goderne doveva dimostrare che la sua assistenza al figlio era continuativa e esclusiva (il beneficio era negato se nel nucleo dove vive il figlio esisteva altra persona che potesse occuparsi del suo accudimento, per es. la madre o un fratello, sulla base della Legge 53/2000, art. 20).

Per continuità si intendeva assistenza per le necessità quotidiane; per esclusività l'essere unico soggetto lavoratore a prestare assistenza al disabile.

Con la Circolare 90 del 23 maggio 2007 l'INPS ha profondamente rivisto ambedue i concetti.

L'esclusività di fatto non è più richiesta. La Circolare precisa che non importa che nell'ambito del nucleo familiare della persona con disabilità in situazione di gravità si trovino conviventi familiari non lavoratori idonei a fornire l'aiuto necessario.

Ad esempio: se in un nucleo familiare sono presenti, oltre al lavoratore e al disabile, i due genitori di quest'ultimo, il familiare lavoratore potrà ora ottenere comunque i permessi lavorativi, beneficio non ammesso fino a prima della Circolare 90/2007. La stessa disposizione precisa anche che l'esclusività dell'assistenza non è intaccata nel caso in cui il disabile sia assistito anche da badanti, assistenti domiciliari, volontari ecc. La fruizione dei permessi lavorativi è dunque compatibile con queste forme di assistenza.

La Circolare rivede profondamente anche le precedenti indicazioni relative alle continuità dell'assistenza. L'INPS precisa che non è necessario che l'assistenza sia quotidiana, ma deve comunque assumere i caratteri di **sistematicità** ed **adeguatezza** (concetti ancora peraltro non ben definiti). In tal senso i permessi lavorativi possono essere concessi anche ai lavoratori che - pur risiedendo o lavorando in luoghi anche lontani da quello in cui risiede la persona con disabilità in situazione di gravità, offrano allo stesso un'assistenza sistematica ed adeguata. La "lontananza" secondo l'INPS è tale quando il tempo occorrente per coprire la distanza tra la casa o il luogo di lavoro del lavoratore e l'abitazione del disabile supera i sessanta minuti. Solo in questi casi l'INPS introduce un nuovo documento da presentare agli uffici periferici: il **Programma di assistenza**. Tale documento, di cui parla per esteso il Messaggio 15021 dell'INPS (23/05/2007) è annuale e va presentato al momento della prima domanda di fruizione dei permessi lavorativi o in fase di rinnovo annuale. Esso deve contenere dettagliate ed esplicite motivazioni della richiesta (programmazione di visite mediche, anche all'estero, sostituzione programmata di personale badante, ecc.) e va firmato sia dal lavoratore sia dal disabile assistito (oppure dal suo tutore o amministratore di sostegno).

In caso di assistenza ad un portatore di handicap per periodi inferiori ad un mese di permesso, i permessi vanno ridimensionati proporzionalmente: per **ogni 10 giorni** di assistenza continuativa, al richiedente spetta **1 giorno** di permesso ex lege 104: (Circ. INPS 128/2003 par.3)

Per il godimento dei permessi giornalieri è sufficiente presentare una domanda valida per i 12 mesi successivi (Circolare INPS n.80, 24/3/95) e non è mai necessario giustificarne le modalità di utilizzo.

Nel caso in cui nello stesso nucleo familiare vivano più persone handicappate in condizione di gravità maggiori di tre anni di età, la persona che le assiste può fruire di più benefici, consistenti ciascuno in un permesso mensile di tre giorni (Circolare Ministero Funzione Pubblica n. 20, 30/10/95, Circolare Ministero Lavoro n. 59, 30/4/96 e Circolare INPS n. 211, 31/10/96); in questo caso occorre presentare tante domande quanti sono i figli per i quali il genitore chiede i permessi.

- **Cumulabilità.** Lo stesso genitore può chiedere, contemporaneamente ai permessi, il congedo parentale ordinario o i permessi per malattia del figlio (D.Lgs. 151/2001, art. 42, c.4)
- **Frazionabilità e contributi:** analogo discorso fatto in precedenza.
- **Domanda.** Come nei casi precedenti la domanda va presentata all'istituto previdenziale in doppia copia, con la documentazione comprovante la

grave disabilità ed un'autocertificazione di stato di famiglia e dichiarazione o attestazione di non ricovero del soggetto disabile a tempo pieno in un istituto specializzato.

L'istituto previdenziale rilascia una copia timbrata che va consegnata al datore di lavoro (è bene farsene una fotocopia).

Per i genitori (anche adottivi o affidatari) di maggiorenni portatori di grave handicap o di parenti o affini entro il 3° grado di portatori di handicap maggiori di tre anni e di coniugi di portatori di handicap è il Mod. Hand 2

Familiari di persone con handicap grave da 3 anni in poi

I parenti o affini entro il terzo grado (es. parentela madre-figlio: 1° grado, nonno-nipote : 2° grado, fratelli: 2° grado. zio-ni pote: 3° grado, cugini: 4° grado; affinità suocero-nuora o suocero-genero: 1° grado, marito- moglie: 2° grado, cognati: 2° grado, ecc.) che assistono una p ersona in situazione di handicap grave, hanno diritto, come i genitori, di

- **Tre giorni di permesso mensili** (dopo il compimento dei tre anni di età) fruibili anche in modo continuativo, interamente retribuiti (Legge n. 423, 27/10/93) e coperti da contribuzione figurativa (art. 19, comma 1, punto a, Legge n. 53/2000).
- **Frazionabilità; contributi; domanda:** vale quanto detto in precedenza per i genitori di figli maggiorenni. Il modello di domanda INPS è Hand 2.

Congedi retribuiti per due anni.

La legge finanziaria per il 2001, L. 388/00-art.80/comma 2, aveva introdotto la possibilità per i genitori (in alternativa) o - dopo la loro scomparsa - per uno dei fratelli conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità (ex L.104/92, art. 3, comma 3) “da almeno cinque anni”, di fruire di un periodo di congedo straordinario della durata massima di due anni in tutto l'arco della vita lavorativa, retribuito con un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione percepita e coperto da contribuzione figurativa (fino ad un importo massimo, stabilito per il 2001 in £. 70.000.000 lordi annui, poi rivalutato negli anni successivi sulla base della variazione dell'indice ISTAT (vedi Circolare INPS n. 85, 26/4/02). L'importo massimo per il 2007 è fissato a Euro 41233,26 (comprensivo della contribuzione figurativa).

L'art. 4, c. 2 della Legge 53/2000 e l'art. 42, c.5 del successivo D.Lgs. 151/2001 (“Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”) hanno recepito le disposizioni della L.388/00 in materia di congedo straordinario senza modifiche.

La Finanziaria 2004 (L.350/2003) ha invece soppresso l'obbligo del requisito di riconoscimento di handicap grave "da almeno 5 anni", dietro ripetute richieste delle nostre Associazioni.

Successivamente la Corte Costituzionale (Sentenza n.233/05) ha ritenuto fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art.42/comma 5 del Decreto Legislativo n.151/01 ("Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità") promossa dalla Corte di Appello di Torino. La questione di legittimità riguarda la parte in cui si prevede che le sorelle o i fratelli del disabile grave possano fruire del congedo solo in caso di scomparsa dei genitori e non anche nell'ipotesi in cui questi ultimi siano "solo" impossibilitati a provvedere all'assistenza del figlio perché totalmente inabili.

Il congedo retribuito non era ancora consentito ai coniugi, ma di nuovo la Corte Costituzionale, con l'importante Sentenza 156 del 18 aprile 2007, ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 42, c.5 del D.Lgs 151/01 nella parte in cui non prevede anche per il coniuge convivente con un soggetto con handicap in situazione di gravità il diritto a fruire del congedo indicato.

La Circolare INPS 112 del 3 agosto ha recepito le indicazioni della Corte Costituzionale e fornito precisazioni di carattere generale.

Possono pertanto richiedere, ma in alternativa, il congedo:

- Innanzitutto e in via prioritaria Il **coniuge** lavoratore convivente col portatore di handicap grave
- I **genitori** (anche adottivi o affidatari) lavoratori dipendenti, la madre o (alternativamente) il padre, anche se uno dei due non ha diritto a usufruire dei permessi (è casalingo/a, oppure è lavoratore autonomo), nel caso si verifichi una delle seguenti condizioni:
 - il figlio non sia coniugato o non conviva col coniuge
 - il coniuge del figlio non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo
 - il coniuge del figlio abbia espressamente rinunciato, pur avendone diritto, a godere per lo stesso soggetto e nei medesimi periodi del congedo in esame

Per l'assistenza ad un disabile minorenne il congedo può essere sempre richiesto anche quando non vi è convivenza.

Per l'assistenza ad un disabile maggiorenne il congedo può essere richiesto anche quando non vi è convivenza, ma a condizione che l'assistenza sia prestata con sistematicità e adeguatezza.

- Le **sorelle** o (alternativamente) i **fratelli** lavoratori di persone con handicap in situazione di gravità non ricoverate a tempo pieno in istituti specializzati, in caso si verificano le due seguenti condizioni:
 - Entrambi i genitori siano deceduti o totalmente inabili
 - Il fratello portatore di handicap grave non sia coniugato o non conviva col coniuge, oppure, se è coniugato o convive con il coniuge, ricorra una delle seguenti condizioni: 1) il coniuge non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo; 2) il coniuge abbia espressamente rinunciato a godere per lo stesso soggetto o nei medesimi periodi del congedo in oggetto.
- Come per i permessi ex L. 104, non è più necessario dimostrare l'impossibilità di prestare assistenza da parte di altri familiari conviventi
- non è concesso il congedo richiesto per un disabile lavoratore (Circ. INPS 133/2000 e 138/2001)
- non è concesso il congedo richiesto per l'assistenza ad un disabile ricoverato a tempo pieno
- non è possibile fruire contemporaneamente del congedo straordinario di due anni e dei permessi art. 33 della L.104 o del congedo parentale. Dal momento che il congedo è fruibile anche frazionatamente, e quindi per periodi inferiori al mese, l'INPS precisa che la preclusione alla fruizione dei permessi dell'art. 33 vale anche per quel mese durante il quale, anche solo per una sua parte, si è fruito del congedo retribuito.

In materia l'INPS ha emanato prima la Circolare n. 64/01, da ultimo la Circolare 112 del 3/8/2007; L'INPDAP con la Circolare n. 2/02 ha esplicitato a chi il lavoratore deve presentare la domanda (la propria amministrazione o ente di appartenenza) e chi è tenuto a corrispondere l'indennità spettante al lavoratore (gli enti datori di lavoro) e si attende una Circolare dell'Istituto applicativa delle novità sull'argomento.

- **Contributi.** Per quanto riguarda l'aspetto della contribuzione figurativa, va detto che mentre l'INPDAP accredita la retribuzione effettiva, l'INPS accredita la contribuzione figurativa. Con la Circ. 85/2002 l'INPS ha fornito le istruzioni in merito alle modalità di accredito figurativo del congedo straordinario fruito da genitori o fratelli e sorelle di soggetti portatori di handicap grave. In tale Circolare si afferma che i periodi goduti di questo congedo sono coperti da accredito figurativo, di cui il lavoratore deve fare domanda, e sono utili ai fini del diritto e della misura delle pensioni, compresa la pensione di anzianità; la Circolare INPDAP n. 2/2002 afferma che in caso di congedo straordinario vi è contribuzione effettiva, non trattandosi di retribuzione ridotta o mancante.

- **Domanda.** La domanda per fruire del congedo in questione va compilata, per i dipendenti privati sugli appositi modelli predisposti dall'INPS (Mod. Hand 4 per i congedi straordinari dei genitori, Hand 5 per i fratelli, Hand 6 per i coniugi), unitamente alla documentazione relativa al riconoscimento di gravità dell'handicap e alla dichiarazione dell'altro genitore o dei fratelli di non aver usufruito del congedo, o di averne usufruito, indicando il datore di lavoro ed i periodi di congedo
- **Durata.** Il congedo decorre dalla data indicata nella domanda. Il datore di lavoro deve sempre accordare il congedo entro 60 giorni dalla data della richiesta. E' della durata massima di due anni per ogni persona handicappata, richiedibile nella vita lavorativa di ogni soggetto avente diritto. I due anni sono frazionabili, senza limiti temporali e possono essere richiesti alternativamente da entrambi i genitori o dai fratelli.

È importante sapere che i due anni di congedo retribuito di cui sopra non si cumulano con i due anni di congedi per eventi e cause particolari di cui all'art. 4, comma 2, della Legge n. 53/2000, quelli previsti per tutti i genitori e familiari.

Se un genitore di persona con handicap grave fruisce quindi per es. di sei mesi di "congedo per gravi e documentati motivi", avrà sei mesi in meno di congedo retribuito per il figlio con handicap in situazione di gravità.

- **Misura della prestazione.** Il congedo viene retribuito con un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione (comprensiva dei ratei di emolumenti non riferibili al solo mese considerato, come la tredicesima), per un importo complessivo annuale massimo di € 41233,26 (comprensivo della contribuzione figurativa). L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro per i dipendenti del settore privato secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti di maternità (con successivo conguaglio con i contributi dovuti all'INPS) e dall'Ente o Amministrazione datore di lavoro per i dipendenti del settore pubblico.

Riscatti di periodi di congedo per assistenza a persone con disabilità

I lavoratori dipendenti che possono far valere complessivamente almeno cinque anni di contribuzione, versata in costanza di effettiva attività lavorativa nell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti o nelle forme di previdenza sostitutive od esclusive della medesima, hanno la facoltà di riscattare, a domanda e nella misura massima complessiva di 5 anni, periodi corrispondenti a quelli di assenza facoltativa dal lavoro per gravidanza e puerperio e periodi di congedo per motivi familiari

relativi all'assistenza e cura dei disabili in misura non inferiore all'80%, purché in ogni caso si tratti di periodi non coperti da assicurazione e successivi al 1° gennaio 1994 (Decreto Legislativo n. 503/92, art. 14).

Per coloro che sono stati assunti dopo la data del 1° gennaio 1996 e coloro che comunque rientrano nel sistema pensionistico contributivo (Legge n. 335/95 - art. 1, comma 40 "Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare") sono riconosciuti i seguenti periodi di accredito figurativo:

- per assenza dal lavoro per periodi di educazione ed assistenza dei figli fino al sesto anno di età in ragione di centosettanta giorni per ciascun figlio;
- per assenza dal lavoro per assistenza ai figli dal sesto anno di età, al coniuge e al genitore purché conviventi, nel caso ricorrano le condizioni previste dalla Legge n. 104/92 – art.3, per la durata di venticinque giorni complessivi l'anno, nel limite massimo di ventiquattro mesi. Inoltre alle lavoratrici madri (sempre rientranti nel sistema contributivo) spetta un anticipo dell'età per l'accesso alla pensione nella misura di 4 mesi per ciascun figlio fino ad un massimo di 12 mesi.

RINGRAZIAMENTI

La realizzazione del presente opuscolo è stata possibile anche grazie all'utilizzo di pubblicazioni simili a cura di Associazioni di Disabili.

Si ringraziano oltre alla Ledha e alla Fish:

- l'Associazione Italiana Persone Down (A.I.P.D.)
- l'Associazione Nazionale Famiglie Fanciulli Subnormali (A.N.F.F.A.S.)
- l'Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare (U.I.L.D.M.)

che, con le loro pubblicazioni e sui loro siti internet, ricchi di informazioni preziose e aggiornate, danno un contributo fondamentale alla tutela dei diritti delle persone disabili.