

# 1. L'handicap

## 1.1. Il riconoscimento dell'handicap

La condizione di svantaggio sociale o di emarginazione, che un soggetto disabile avverte nei confronti delle altre persone ritenute normali, è definito «handicap».

Portatori di handicap sono le persone affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali, stabilizzate o progressive, che sono causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di mancata integrazione lavorativa.

L'obiettivo della legge n. 104/92 (legge quadro dell'handicap) è quello di prevenire, rimuovere o ridurre le condizioni che non permettono al disabile lo sviluppo, la partecipazione e la piena realizzazione dei diritti civili, politici e lavorativi.

Il disabile che si trova in tali condizioni può ottenere il riconoscimento del proprio handicap e dello «stato di gravità» (artt. 3 e 4 legge 104/92) inoltrando domanda alla Commissione medica per l'accertamento dell'handicap dell'ASL, allegando idonea certificazione medica.

Il riconoscimento dello «stato di gravità» avviene ad opera della Commissione medica per l'accertamento dell'invalidità civile, (sempre dell'ASL di appartenenza), integrata da un operatore sociale e da uno specialista della patologia di cui il disabile è portatore (legge n. 104/92, art. 4, comma 1).

Qualora la Commissione medica non si pronunci entro 90 giorni dalla presentazione della domanda per il riconoscimento del proprio handicap e dello stato di gravità, ai soli fini dell'articolo 33 della legge n. 104/92 (permessi retribuiti dall'INPS o dall'INPDAP) gli accertamenti sono effettuati, in via provvisoria, da un medico specialista nella patologia, in servizio presso l'ASL (legge n. 423/93, art. 2).

Sugeriamo comunque, di farsi tutelare dall'Ufficio di zona del Patronato INCA CGIL.

Ai portatori di handicap ai quali è stato riconosciuto lo «stato di gravità» e ai familiari che attendono direttamente alla loro cura spettano numerosi diritti sanciti:

- dalla legge n. 328/2000 (riforma assistenza)
- dalla legge n. 104/92 (legge quadro sull'handicap);
- dalla legge n. 62/98 (assistenza ai disabili gravi);
- dalla legge n. 53/2000 (legge sui congedi parentali);
- legge n. 388/2000 (legge finanziaria 2001 – contribuzione figurativa);
- dal «Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità» (d.lgs. 151/2001).

## 1.2. Diritti dei portatori di handicap (cui è stato riconosciuto lo «stato di gravità»)

1. Cure sanitarie appropriate.
2. Servizi alla persona, finalizzati a migliorare la qualità della vita con l'integrazione nei sistemi scuola, ambiente, lavoro ecc. (orientamento scolastico o professionale, consulenza socio-psicologica).

3. Servizi erogativi (prestazioni riabilitative specialistiche, protesi o sussidi tecnici, rimozione delle barriere architettoniche, accessori di aiuto alla locomozione, formazione psicoterapica, accessori per il trasporto o l'autotrasporto, sussidi atti a migliorare la comunicazione, assistenza domiciliare ecc.).
4. Servizi e attività associative (formative del tempo libero, ricreative, convenzioni per attività sportive, centri di accoglienza e assistenza ecc.).
5. Scelta della sede di lavoro più vicina (dove possibile) alla propria abitazione e diritto ad esprimere il proprio consenso in caso di trasferimento (comma 6, art. 33 della legge n. 104/92), altrimenti l'azienda si rende colpevole di discriminazione.
6. Tre giorni di permesso retribuiti dagli enti previdenziali di appartenenza (INPS, INPDAP) ogni mese o, in alternativa, due ore retribuite giornaliere (legge 53/2000) al disabile in attività lavorativa, coperti da contribuzione figurativa (in agricoltura i tre giorni di permesso si possono godere solo in presenza di contratto a tempo indeterminato, o stagionale di durata non inferiore ad un mese) (art. 33, comma 6, legge n. 104/92 e circolare INPS 133/2000).
7. Diritto all'accredito figurativo di due mesi per ogni anno di lavoro (pubblico o privato), nel limite massimo di cinque anni, utile per il diritto alla pensione e per l'anzianità contributiva (art. 80, comma 3, della legge n. 388/2000), per:
  - lavoratori sordomuti (art. 1 della legge n. 381/70);
  - invalidi per qualsiasi causa, ai quali è stata riconosciuta un'invalidità superiore al 74%;
  - invalidi per servizio e di guerra con invalidità ascritta alle prime quattro categorie della tabella A, allegata al Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con d.p.r. n. 915/78, come sostituita dal d.p.r. n. 834/81 e successive modificazioni.

**Attenzione!**

***ricordiamo che per usufruire del riconoscimento dell'anzianità figurativa va fatta specifica domanda all'ente previdenziale di appartenenza.***

***Ricordiamo inoltre che la decorrenza di tale diritto viene conteggiata dalla data di riconoscimento della soglia minima d'invalidità come detto al punto 7.***

Ricordiamo, inoltre, che lo "stato di gravità" non pregiudica la possibilità di usufruire della legge 68/99 (collocamento obbligatorio).

Gli alunni disabili che frequentano le scuole pubbliche (se certificati dall'ASL di appartenenza) inoltre, hanno diritto all'insegnante di sostegno e, se necessita, dell'assistenza personale.

**La Legge 104/92 – Art. 33**

Per meglio comprendere la complessità di questa importante norma di legge e renderla quindi, più comprensibile e leggibile, abbiamo deciso di trattare l'argomento in un capitolo specifico.

Nel corso di questi ultimi anni l'Inps, il Ministero del Lavoro e il Consiglio di Stato sono intervenuti diverse

---

volte a tentare di chiarire e puntualizzare i vari aspetti applicativi di questa legge.

In ordine di tempo citiamo la circolare INPS n. 90 del 23 Maggio 2007.

Preliminarmente occorre inquadrare l'argomento con alcune premesse di carattere generale che l'art. 33 considera acquisite:

**a** - Tutte le agevolazioni previste dalla legge 104/92 sono a favore di disabili cui sia riconosciuta la condizione di "**stato di gravità**" (art. 3 della legge 104/92). Riconoscimento che, si badi, non sempre è direttamente collegato al grado d'invalidità riconosciuto; Infatti la legge 104/92 - art. 4 - stabilisce che a decretare lo stato di gravità sia la commissione prevista dalla legge 295/90 art. 1 (*commissione deputata al riconoscimento dell'invalidità civile*), integrata da un operatore sociale e da uno specialista della patologia di cui il disabile è portatore).

**b** - I permessi (giornalieri o mensili) previsti dall'art. 33 - commi 1, 2, 3, 6, sono retribuiti con lo stesso criterio previsto per l'astensione al lavoro per maternità (*legge 1204/71 art. 7, legge 903/77 artt. 7 e 8 - legge 53/2000 art. 19 e decreto legislativo 151/2001*), e possono differire tra aziende private e pubbliche, in base a quanto stabilito dal contratto di lavoro o da regolamenti interni.

Da rilevare che l'art. 19 della legge 53/2000 riconosce ai fini pensionistici, la contribuzione figurativa; Ciò consente ai lavoratori usufruenti dei permessi di evitare che siano poi penalizzati, ai fini pensionistici.

Questa ultima disposizione, però, ha creato problemi interpretativi in alcuni enti pubblici in quanto nell'ordinamento pubblico, il permesso retribuito è incompatibile con la contribuzione figurativa.

Gli enti previdenziali hanno spesso considerato letteralmente il termine "retribuito" senza tenere conto della sentenza del Consiglio di Stato (1611/92) che ha precisato:

**".....non tanto di retribuzione qui si tratta, quanto d'indennizzabilità".**

Indennizzo che, a parere del Consiglio di Stato è effettuato sulla base dell'art. 10 L. 1204/71 e L. 423/93.

Un ulteriore parere del Consiglio di Stato ha indotto il Ministero dei Lavoro e delle Politiche Sociali, ad emanare una lettera circolare n. A/2006 prot. 15/V/0002575 del 14.01.2006, in merito all'incidenza dei permessi di cui all'art. 33 della legge 104/92 su ferie e tredicesima mensilità.

Con tale parere, detto consesso ha ritenuto "*non soggette a decurtazione le ferie e la tredicesima mensilità quando i riposi ed i permessi previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 2 marzo 2001, n. 151 non siano cumulati con il congedo parentale*".

Tanto si comunica allo scopo di fornire, nell'ambito in questione, un quadro normativo di riferimento aggiornato ed unitario.

**c** - I permessi di cui al comma 6 dell'art. 33 (lavoratori disabili) possono essere usufruiti da tutte le categorie di disabili (invalidi civili, ciechi, sordomuti, invalidi del lavoro, invalidi per servizio, invalidi di guerra).

Ricordiamo che dall'entrata in vigore della legge 104/92 sono state emanate diverse circolari da parte

---

dell'INPS (l'elenco completo e i vari argomenti che trattano li abbiamo elencati alla fine di queste note), e che, nel corso degli anni, sono sorte diverse problematiche in merito all'applicazione dell'art. 33.

Sino all'emanazione della circolare **n. 90 del 23 Maggio 2007**, la circolare di riferimento era la **n. 133 del 17 Luglio 2000**, in cui si riassumevano tutte le disposizioni precedenti, aggiornate alla luce della legge sui congedi parentali (**legge 53/2000 in particolare artt. 19 e 20**).

Qui di seguito, riassumiamo i punti salienti delle due circolari sopra citate, rimandando per l'approfondimento alle due circolari, **la n. 133 del 17 Luglio 2000 e la n. 90 del 23 Maggio 2007**.

### **1.3.1 Lavoratori portatori di handicap**

Il comma 6 dell'art. 33 della legge 104/92 prevede che il lavoratore disabile cui sia stato riconosciuto lo **"stato di gravità"** (comma 1 art. 4 - legge 104/92), possa usufruire **alternativamente** (art. 19 lettera c della legge 53/2000), di tre giorni di permesso retribuito mensile frazionabili in ore o di due ore giornaliere.

Ovviamente, nel caso che il lavoratore opti per l'utilizzo dei 3 giorni mensili *frazionabili*, **il monte ore mensile che il lavoratore può utilizzare, è correlato all'orario di lavoro settimanale**.

Per il calcolo esatto delle ore di cui il lavoratore ha diritto, in quest'ultimo caso citato, si applica la seguente formula:

**Orario normale di lavoro settimanale diviso il numero di giorni lavorativi settimanali e moltiplicando questo risultato per 3 . (Vedi messaggio INPS n. 016866 del 28/6/2007).**

A titolo esemplificativo:

un lavoratore con orario di lavoro settimanale pari a 40 ore, articolato su 5 giorni, potrà beneficiare mensilmente di 24 ore di permesso. Infatti in tal caso **"l'algoritmo di calcolo"** sarà il seguente:  $(40/5) \times 3 = 24$ .

Ricordiamo che è possibile passare dai permessi orari a quelli mensili, a seconda l'esigenza del lavoratore; cambiamento che in linea di massima potrà avvenire da un mese all'altro (previo accordo con il datore di lavoro al fine di non creare problemi all'organizzazione del lavoro).

Da evidenziare, infine, che i permessi orari e mensili dovranno essere di 2 ore giornaliere, oppure di tre giorni, (utilizzabili anche in modo frazionato) solo nel caso in cui l'orario di lavoro sia pari o superiore a 6 ore giornaliere.

Nel caso di lavoratore a part-time verticale (ad orario pieno o ad orario ridotto) limitato ad alcuni giorni del mese, il numero dei giorni di permesso vanno ridotti proporzionalmente.

Per i lavoratori agricoli vale quanto stabilito dalla circolare Inps n. 80 del 1995.

Possono usufruire dei permessi solo quei lavoratori agricoli occupati con contratto a tempo indeterminato o stagionale, e quest'ultimi, con contratto di durata di almeno un mese.

Infine, il lavoratore disabile che usufruisce di permessi, stante il suo stato di gravità, non può usufruire di altri permessi (previsti ad esempio, per il lavoratore che assiste familiare con handicap grave).

Per concludere, il comma 6 onde agevolare i lavoratori disabili, fissano il diritto di scegliere la sede di lavoro più vicina alla propria abitazione.

---

Inoltre, in caso di eventuale trasferimento, sarà necessario il consenso del lavoratore. (naturalmente queste garanzie sono attuabili compatibilmente con le esigenze di servizio o di produzione).

### **1.3.2 Familiari dei portatori di handicap**

Definizioni ex articolo 2 del d.lgs. 151/2001:

- «congedo di maternità»: è l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
- «congedo di paternità»: è l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;
- «congedo parentale»: è l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
- «congedo per la malattia del figlio»: è l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore, in dipendenza della malattia del figlio.

I familiari che curano direttamente i portatori di handicap, cui è stato riconosciuto lo «stato di gravità», godono di tutti i congedi ordinari di maternità, di paternità e parentale per la cura dei figli, e inoltre dei permessi, riposi e congedi di seguito elencati, e sui quali la circolare INPS n. 138 del 10 luglio 2001, applicativa del d.lgs. 151/2001, ha fornito una serie di precisazioni.

- Diritto di scegliere la sede di lavoro (ove possibile) più vicina alla propria abitazione per genitori, o parenti, che assistono figli disabili, (diritto ad esprimere il proprio consenso in caso di trasferimento, per genitori, o parenti, che assistono figli disabili in maniera continua ed esclusiva).
- Diritto al «congedo di paternità» (art. 28 d.lgs. 151/2001), per tutta la durata del congedo di maternità (cinque mesi, due prima e tre dopo il parto, ex art. 16 d.lgs. 151/2001), e per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre, e in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.
- Diritto al «congedo parentale» fino all'8° anno di vita del bambino (art. 32 del d.lgs. 151/2001); per il/la figlio/a affidato/a o adottato/a fra i 6 e i 12 anni spetta comunque un periodo di astensione facoltativa indennizzata o retribuita entro tre anni dal suo ingresso in famiglia.  
Nei primi tre anni di vita del bambino (e nei primi tre anni dell'affido o adozione) entrambi i genitori lavoratori possono usufruire di un congedo parentale per un periodo complessivamente non superiore ai sei mesi, indennizzato (art. 34 del d.lgs. 151/2001) con il 30% della retribuzione (con il 100% nel primo mese in alcuni contratti). Nei primi tre anni di vita del bambino il reddito è ininfluente. Nei successivi periodi, i congedi parentali vengono concessi con diritto individuale, fruibile da parte di uno dei due genitori, e con diritto complessivo fruibile da entrambi i genitori: l'indennità è del 30% della retribuzione solo se il reddito è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo INPS. Il periodo complessivo di beneficio dell'astensione facoltativa è di undici mesi, frazionabile tra entrambi i genitori (padre max sette mesi, madre max sei mesi se dipendente, tre mesi se autonoma), e si riduce a dieci mesi nel caso di unico genitore.  
Non è richiesta la convivenza e neppure l'assistenza continuativa ed esclusiva.

- Tre giorni di permesso retribuiti dall'INPS, ogni mese; per l'assistenza ai bambini fino a tre anni, in alternativa, due ore di permesso giornaliero, per ogni bimbo disabile grave e non autosufficiente, al familiare lavoratore, fino al terzo grado, che attende direttamente alla cura del disabile (in applicazione dell'art. 33, commi 2 e 3, della legge n. 104/92), indipendentemente dalla convivenza e dall'assistenza continuativa ed esclusiva (art. 19 della legge 53/2000) con l'assistito portatore di handicap.
- Diritto al prolungamento a tre anni di astensione dal lavoro per la madre lavoratrice o, in alternativa, per il padre lavoratore, coperti da contribuzione figurativa, in presenza di bambino con handicap nei primi 8 anni di vita (T.U., art. 33); l'indennità spettante è pari al 30% della retribuzione mensile, per un massimo di sei mesi tra i due genitori (T.U., art. 34).
- Due anni di «congedo straordinario retribuito», coperti da contribuzione figurativa, per assistere a casa ogni figlio disabile (anche adottivo o maggiorenne) senza perdere il lavoro (legge n. 388/2000, art. 80, comma 2), ma solo se sono trascorsi cinque anni, secondo l'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/92, dall'accertamento clinico o dalla domanda di riconoscimento dello stato di gravità dell'handicap previsto dall'articolo 3, comma 3, della legge 104/92.

### **1.3.3. Genitori di figli minorenni (con età sino a 3 anni)**

Il comma 1 dell'art. 33, stabilisce:

*“... la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di figli minori, anche adottivi, con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4 comma 1, hanno diritto al prolungamento del periodo d'astensione facoltativa dal lavoro fino a tre anni purché non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati”.*

Fanno eccezione i ricoveri a tempo pieno finalizzati ad interventi chirurgici o a scopo riabilitativo (circolare Inps n. 90 del 23 Maggio 2007).

Il comma 2 dello stesso articolo concede la possibilità al padre o alla madre del bambino disabile sino al compimento del 3° anno di età di usufruire, in alternativa all'astensione facoltativa (o congedo parentale), di 2 ore di permesso giornaliero retribuite (sempre che l'orario di lavoro sia superiore alle 6 ore giornaliere, un'ora in caso contrario).

La legge 53/2000 art. 20 ha modificato l'art. 33 della legge 104/92.

Estende il diritto all'astensione facoltativa o alle due ore giornaliere; ciò anche quando l'altro genitore non ha diritto a tali benefici (perché ad esempio è casalinga/o, non svolge attività lavorativa, sia disoccupato o sia lavoratore autonomo, ecc.).

Ribadiamo che i permessi orari, in alternativa all'astensione facoltativa (o congedo parentale), sono concessi sino al compimento del terzo anno d'età del bambino, mentre i tre giorni mensili (frazionabili in ore) sono concessi sino al compimento del diciottesimo anno d'età.

### **1.3.4. Genitori di figli minorenni, entrambi lavoratori (con età superiore a 3 anni)**

Nel caso in cui entrambi i genitori siano lavoratori dipendenti, i permessi mensili (anche frazionabili in ore), spettano ad entrambi (messaggio Inps n. 15995/2007), anche con fruizione contemporanea, (circolare INPS 133/2000 – comma 2.2.3), purché i giorni utilizzati non superino i 3 giorni previsti per ogni mese.

*ad esempio:* madre: 2 gg.  
padre : 1 g,  
**totale 3 giorni** (anche se coincidenti tra loro)

L'alternativa è chiara, e si riferisce solo al numero totale dei giorni (3 al mese). Riteniamo comunque opportuno precisare quanto segue:

- fino ad un anno d'età del bambino, i riposi non sono quelli alternativi all'astensione facoltativa, ma quelli concessi per l'allattamento (come stabilito dal nuovo art. 10 della legge 1204 e chiarito dalla circolare INPS 109/2000).
- nel caso in cui, nella stessa famiglia, ci siano altri figli disabili in stato di gravità, i permessi vanno cumulati. (per un lavoratore con due figli disabili, i permessi saranno di 6 giorni al mese).

### **1.3.5 Genitori, parenti o affini (entro il 3° grado) di persone con handicap, maggiorenni.**

Il comma 5 dell'art. 33, così come modificato dalla legge 53/2000 - art. 20, concede la possibilità al lavoratore che assiste un disabile in situazione di gravità, di usufruire dei permessi di tre giorni mensili, anche frazionabili a ore, (*messaggio Inps n. 15995/2007, e successivo aggiornamento con [messaggio Inps n. 016866 del 28/6/2007](#)*).

Dette agevolazioni spettano anche nel caso in cui il disabile assistito non sia convivente, purché l'assistenza assuma il carattere di sistematicità e dell'adeguatezza rispetto alle esigenze della persona da assistere, previa presentazione congiunta (disabile o di chi ne ha la rappresentanza legale e il parente che intende usufruire dei permessi), del piano di assistenza.

Tali benefici valgono anche nel caso di **genitori e parenti di disabili maggiorenni** con le stesse modalità di erogazione, (possibilità di variare da un mese all'altro la modalità di utilizzo dei permessi mensili - diritto ad essere occupato presso una sede o stabilimento vicino al domicilio del disabile da assistere, se l'organizzazione del lavoro lo permette - eventuale trasferimento solo in caso di consenso da parte del lavoratore che usufruisce dei permessi - possibilità di utilizzare i tre giorni di permesso frazionandoli in ore, avendo presente che la quantità delle ore derivanti dal frazionamento dei tre giorni, sono calcolate in base alle ore settimanali contemplate dal proprio rapporto di lavoro, ecc.).

Per chiarezza, riportiamo ciò che, la circolare *n. 90 del 23 Maggio 2007* ha stabilito in merito ai requisiti che danno diritto ad usufruire dei permessi anche in caso di convivenza con la persona da assistere.

Questo alla luce dei criteri enunciati dal Consiglio di Stato con parere n° 784 del 1995, dalla sentenza n°394/97 del 19/1/1998 della corte Costituzionale con sentenza n. 325/1996.

L' INPS si è adeguata a queste pronunce con l' emissione della circolare n. 90 del 23 Maggio 2007 che in parte modificano quanto espresso dalle circolari INPS 80/95 e la successiva 37/99.

Li elenchiamo di seguito:

1. La concessione dei permessi prescinde dal fatto che all'interno del nucleo familiare del disabile "in situazione di gravità" si trovino conviventi familiari non lavoratori in grado di fornire l'aiuto necessario;



2 - Sarà il disabile stesso (o l'amministratore di sostegno o del suo tutore legale), che avrà la facoltà di poter scegliere la persona che dovrà assisterlo (quindi con il diritto di ottenere i permessi);

3 - L'assistenza richiesta non dovrà necessariamente essere quotidiana, purché assuma i caratteri della *sistematicità* e dell'*adeguatezza* rispetto alle esigenze della persona con disabilità in situazione di gravità;

4 - Il diritto ai permessi (*commi 2 e 3 della legge 104/92 art. 33, figli disabili gravi superiore a 3 anni e parenti sino al 3° grado*), è concesso anche a quei lavoratori che lavorano in luoghi distanti da quello in cui risiede la persona con disabilità in situazione di gravità, purché sussistano le condizioni indicate al punto 3 (*cioè della sistematicità e dell'adeguatezza*).

La circolare Inps n. 90 del 23 Maggio 2007 cita alcuni esempi: piloti di aere, marittimi, ferrovieri, ecc.)

In questi casi però, onde ottenere i permessi in sede di richiesta dei benefici ex art. 33 della legge 104/92, il lavoratore dovrà presentare un "Programma di assistenza".

*Il messaggio Inps 15021/2007 ha specificato che l'obbligo della presentazione del programma di assistenza è da riservarsi a lavoratori che per assistere il disabile in situazione di gravità debbono coprire una distanza dal proprio posto di lavoro superiore a 60 minuti a firma congiunta del lavoratore richiedente e della persona con disabilità in situazione di gravità che dell'assistenza si giova, o dell'amministratore di sostegno o del suo tutore legale.*

Detto programma verrà sottoposto alla valutazione, del medico legale dell'INPS di competenza da cui dipenderà la concessione o meno dei permessi.

Occorre precisare inoltre, che il programma di assistenza e quindi il calendario dei permessi, dovrà essere compatibile con le esigenze dell'organizzazione del lavoro. (è opportuno che il programma di assistenza sia concordato con il datore di lavoro).

5 - Il diritto ad usufruire dei permessi è concesso anche nel caso in cui la persona disabile sia assistita da un servizio pubblico o da volontari o da una badante in quanto la presenza di questi tipi di assistenza non si possono considerare di carattere esclusivo.

6 - Il diritto ai permessi decade in caso di ricovero a tempo pieno (24 ore) del disabile fatta eccezione dei seguenti casi:

A. Ricovero a tempo pieno di disabile con età inferiore ai 3 anni e finalizzato a riabilitazione o intervento chirurgico, e in presenza di documentazione dei sanitari che lo hanno in cura da cui risulti la necessità dell'assistenza dei genitori o di un parente (sino al 3° grado), e previo valutazione del medico legale INPS della sede di competenza.

B. Assistenza a disabili con età superiore ai 3 anni (in situazione di gravità) nei casi in cui il ricovero a tempo pieno sia causato da coma vigile o da stadio terminale.

Infine, dobbiamo precisare che il disabile in situazione di gravità, (o il suo tutore o il suo amministratore di sostegno), debbono indicare chiaramente tramite autocertificazione (come previsto dal T.U. n°455/2000), che la persona scelta sia quella che usufruisce dei permessi.

Le Pubbliche Amministrazioni possono controllare la veridicità dell'autocertificazione e la eventuale persistenza del diritto all'utilizzo dei permessi nel caso in cui sia stato concesso temporaneamente.



## **1.4. Congedo retribuito di due anni a favore dei lavoratori genitori di ragazzi disabili in situazione di gravità**

La legge 388/2000 art. 80 comma 2, come modificato dal decreto legge 151/01 articolo 42, ha introdotto la possibilità, per i genitori di disabili riconosciuti in situazione di gravità, di poter usufruire di congedi retribuiti per un massimo di due anni nell'arco della vita lavorativa.

La legge 350/03 articolo 3 comma 106 ha chiarito positivamente la condizione per accedere al congedo di 2 anni, eliminando la clausola che, per la concessione del beneficio, prevedeva che il riconoscimento dello stato di gravità fosse antecedente di almeno 5 anni.

Quindi, dall'entrata in vigore della legge 350/03, il diritto si acquisisce nel momento in cui il figlio è riconosciuto in "situazione di gravità".

Detti permessi possono essere fruiti anche da un fratello (nel caso i genitori non siano più in vita o riconosciuti in stato di totale inabilità), *purché conviventi*.

Ricordiamo inoltre che la situazione di gravità è certificata dalla ASL di residenza - dalla commissione prevista dall'art. 3 comma 3 della legge 104/92;

### ***Riportiamo qui di seguito un breve riassunto della circolare INPS del 15 Marzo 2001***

Con l'emanazione della circolare INPS n° 64 del 15 Marzo 2007 si rende attuativa la disposizione della Finanziaria 2001 ( L. 388/200 art. 80) grazie alla quale i genitori di ragazzi disabili, o in mancanza di essi, i fratelli, possono usufruire (*in modo alternativo*) di un congedo retribuito per un periodo massimo di due anni nell'arco della vita lavorativa.

in breve:

#### *Aventi diritto*

I genitori anche adottivi che assistono il figlio disabile riconosciuto in situazione di gravità, come previsto dall'art. 3 comma 3 della legge 104/92, tranne il caso in cui il ragazzo sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, oltre alle condizioni previste dalla legge 104/92.

Ricordiamo che per potere usufruire dei permessi di cui all'art. 33 della legge 104/92 commi 1,2,3, non è necessaria la convivenza dei coniugi e se il figlio è minorenni, il beneficio è consentito anche se l'altro genitore non lavora.

Se invece il ragazzo da assistere è maggiorenne, il diritto al congedo si ottiene solo se sussistono le condizioni previste dalla circolare INPS 133/200 .

Infine, in caso di genitori non conviventi con figlio maggiorenne (da assistere), occorre che il richiedente (padre o madre) dimostri che l'assistenza prestata si continuativa ed esclusiva.

Nel caso che non esistano più i genitori, il diritto viene riconosciuto (sempre in modo alternativo) ai fratelli purché conviventi e sempre che sussistano le condizioni previste per la concessione del congedo come ai genitori.

#### *Esclusioni*

Il congedo retribuito non è previsto per i lavoratori a domicilio e per i lavoratori domestici, a cui non spettano neppure i permessi previsti dall'art. 33 della legge 104/92.

#### *Durata e utilizzo del congedo*

La durata del congedo è stabilita in due anni da utilizzare nell'arco della vita lavorativa per ogni figlio disabile, anche se ad utilizzare il congedo siano persone diverse (esempio: un anno il padre un anno la

madre lavoratrice).

Occorre notare che il congedo retribuito non può mai superare quello spettante per gravi motivi familiari previsto dall'art. 4 della legge 53/2000 (permessi parentali).

Pertanto supponendo che un genitore, per gravi motivi personali, avesse utilizzato un periodo di permesso (anche non retribuito, in base all'art. 4 della legge 53/2000), detto periodo, sarà detratto dal congedo retribuito spettante per il figlio.

Naturalmente l'altro coniuge lavoratore, avrà diritto del periodo di congedo retribuito decurtato all'altro coniuge nel caso non abbia mai richiesto permessi in base alla disposizione su menzionata.

Ricordiamo che, oltre all'utilizzo alternativo tra genitori, il congedo può essere frazionato in periodi (settimane, mesi, ecc) ma non "a mezze giornate" o "a ore".

Nel caso di più figli disabili presenti nella stessa famiglia, il congedo retribuito dovrebbe spettare per ogni figlio, tenendo conto anche del parere del Consiglio di Stato espresso per l'utilizzo dei permessi della legge 104/92 art. 33, circa la necessità che sia dimostrato, tramite accertamento sanitario, l'impossibilità di assistere ambedue i figli usufruendo di un solo congedo straordinario.

Comunque, in riferimento al limite massimo di due anni di permesso da concedere in base all'art. 4 della legge 53/2000, non è mai possibile, per lo stesso lavoratore, fruire del "raddoppio".

La possibilità, pertanto, di usufruire del congedo retribuito per altri due anni, spetterebbe all'altro genitore.

#### **1.4.1. Concessione del congedo al coniuge lavoratore di una persona con handicap grave.**

La Corte Costituzionale, che già con la Sentenza 233/2005 era intervenuta ed aveva dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 42 del D. lgs 151/2001 nella parte in cui prevedeva che per la concessione del congedo ai fratelli o alle sorelle entrambi i genitori dovessero essere deceduti e decretando quindi che il congedo dovesse essere concesso, ai fratelli o alle sorelle conviventi con il disabile, anche nel caso in cui i genitori fossero totalmente inabili, con **la sentenza n. 158 del 18 aprile 2007** (depositata l'8 maggio), la stessa Corte si esprime di nuovo su un'altra eccezione di legittimità costituzionale, sempre dell'articolo 42.

La norma, come noto, escludeva l'opportunità che il coniuge potesse fruire dei due anni di congedo retribuito;

la Corte censura in modo netto e inequivocabile questa esclusione affermando che:

*"La norma censurata (...) esclude attualmente dal novero dei beneficiari del congedo straordinario retribuito il coniuge, pur essendo questi, sulla base del vincolo matrimoniale ed in conformità dell'ordinamento giuridico vigente, tenuto al primo posto (art. 433 cod. civ.) all'adempimento degli obblighi di assistenza morale e materiale del proprio consorte; obblighi che l'ordinamento fa derivare dal matrimonio. Ciò implica, come risultato, un trattamento deteriore del coniuge del disabile, rispetto ai componenti della famiglia di origine."*

Viene quindi dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'articolo 42, nella parte in cui non prevede la concessione dei congedi retribuiti anche al coniuge della persona con handicap grave.

E' assai evidente che si tratta di una sentenza che tratta un aspetto di grande impatto: **la concessione del congedo al coniuge lavoratore di una persona con handicap grave.**

Siamo in attesa di istruzioni operative degli istituti previdenziali (INPS, INPDAP ecc.).

#### Disposizioni varie

Domande: debbono essere presentate al datore di lavoro

### Compatibilità del congedo con altri permessi

Come recita l'art. 80 della legge 388/200 durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono usufruire dei benefici di cui all'art. 33 della legge 104/92. Nel caso di fruizione, (nello stesso mese) prima del godimento di un periodo di congedo, di permessi previsti dall'art. 33 della legge 104/92, gli stessi, saranno conteggiati come congedo straordinario. In pratica significa che non si possono richiedere nell'ambito dello stesso mese giorni di permesso ex legge 104/92.

Per esempio se un congedo straordinario viene richiesto dal 24/1 al 5/4, non potranno essere riconosciuti, né al padre né alla madre giorni di permesso previsti dalla legge 104/92, sia nel mese di Gennaio sia nel mese di Aprile (oltre, naturalmente ai mesi di Febbraio e Marzo).

Se il genitore che ha ottenuto il beneficio si ammala o entra in maternità durante il periodo di congedo, può richiederne la sospensione e fruire del periodo di malattia o maternità consentito dalle disposizioni vigenti con la possibilità di riprendere il congedo al termine della malattia o del periodo di gravidanza.

### Contribuzione figurativa

Il periodo di congedo è coperto da contribuzione figurativa, che spetta, come l'indennità sino al tetto di 40.424,77 euro (2007).

Pertanto, in base alle disposizioni del Ministero del Lavoro, è pari a 9.961,77 euro (per l'anno 2007), somma a carico del lavoratore pertanto (come detto sopra) l'importo della indennità annua netta da corrispondere al lavoratore è di euro 30.463,00

La persona disabile, per avere diritto alle prestazioni assistenziali deve ottenere il riconoscimento dell'invalidità da parte della U.S.L. di residenza.

### Ciò vale per: invalidi civili, ciechi, sordomuti.

Nel caso di persone inabili per altre cause invalidanti:

- invalidi di guerra
- invalidi per servizio
- invalidi del lavoro

### Cosa fare?

Le persone disabili per aver diritto a tutto ciò che è previsto dalle varie disposizioni legislative, comprese le prestazioni assistenziali, debbono ottenere il riconoscimento dell'invalidità da parte degli enti competenti:

- U.S.L. di residenza per il riconoscimento dell'invalidità civile, ciechi civili, sordomuti.
- Commissione medica periferica per le pensioni di guerra e l'invalidità civile competente per territorio, per il riconoscimento dell'invalidità di guerra e per l'invalidità di servizio.
- sede Inail - (Istituto Nazionale Assicurazioni Infortuni sul Lavoro) - nella cui provincia è avvenuto l'infortunio.

### Attenzione!!!

*Le A.S.L. rilasciano solo un certificato attestante l'invalidità!*

*Si consiglia agli invalidi civili di esibire sempre fotocopia autenticata a tutte le istituzioni che ne facciano richiesta e mai l'originale.*

---

### Enti erogatori delle prestazioni economiche

- invalidi civili, ciechi civili, sordomuti: Ministero dell'Interno
- invalidi di guerra e per servizio: Ministero del Tesoro
- invalidi del lavoro : Inail (Ist. Naz. Ass. Infortuni Lavoro)

### Dove rivolgersi?

- patronato Inca-CGIL di qualsiasi città
- delegati sindacali dell'azienda in cui si lavora