

LEGGE 104

Handicap, permessi e congedi



DIRITTI DEI DISABILI DIRITTI DI CIVILTÀ'

UNISIN

UNITÀ SINDACALE
FALCRI · SILCEA · SINFUB

Guide Unisin Intesa Sanpaolo

Settembre 2017

INDICE

STATO DI HANDICAP : DEFINIZIONE

Accertamento disabilità	pag. 3
Il certificato del medico curante	pag. 3
La presentazione della domanda all'Inps	pag. 3
La commissione Asl	pag. 4
L'invio del verbale	pag. 4
VISITE DI REVISIONE E CERTIFICATI A "SCADENZA"	pag. 5
Certificato provvisorio	pag. 5
Aggravamento	pag. 6
Sindrome di Down e invalidi di guerra	pag. 6
I PERMESSI LAVORATIVI DELLA LEGGE 104/92	
Gli aventi diritto	pag. 7
PERMESSI PER L'ASSISTENZA AI FIGLI PORTATORI DI HANDICAP	pag. 8
Alternatività dei benefici	pag. 9
Cumulabilità dei benefici	pag. 9
Dopo il terzo anno di vita	pag. 10
Maggior età	pag. 10
PERMESSI PER ALTRI FAMILIARI	pag. 11
AMMINISTRATORI DI SOSTEGNO E TUTORI	pag. 12
Cumulabilità dei permessi	pag. 12
Lavoratore che assiste due familiari con disabilità	pag. 12
Lavoratore che beneficia dei permessi per se stesso o per un altro disabile	pag. 13
Lavoratore che assiste un familiare che beneficia dei permessi per se stesso	pag. 13
CONGEDO STRAORDINARIO RETRIBUITO	
Gli aventi diritto	pag. 14
Caratteristiche	pag. 15
Cumulabilità fra permessi e congedi	pag. 16
BANCA DEL TEMPO	pag. 17
PERMESSI PER GRAVI PATOLOGIE	
Visite mediche e trattamenti connessi	pag. 18
CONGEDO EPER LAVORATORI MUTILATI E INVALIDI CIVILI	pag. 18
TUTELE	pag. 18
PROVVIDENZE ECONOMICHE PER DIPENDENTI CON PARENTI/CONVIVENTE PORTATORI DI HANDICAP GRAVE	pag. 19
AGEVOLAZIONI FISCALI PER DISABILI	pag. 19

STATO DI HANDICAP : DEFINIZIONE

Lo stato di handicap, diverso da quello di minorazione civile, è definito dalla Legge 104/1992: "E' persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che causa difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione".

"Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità." (art 3 c. 1 L. 104/92)

L'ACCERTAMENTO DELLA DISABILITA'

La richiesta di riconoscimento di handicap va presentata, dall'interessato o da chi lo rappresenta legalmente (genitore, tutore, curatore), all'INPS territorialmente competente. La presentazione della domanda, informatizzata dal gennaio 2010, deve rispettare alcuni precisi passaggi:

IL CERTIFICATO DEL MEDICO CURANTE.

Per prima cosa bisogna rivolgersi al medico curante (medico certificatore) per il rilascio del certificato introduttivo. Questo certificato va compilato su supporto informatico ed inviato telematicamente. Una volta compilato, il sistema informatizzato genera un codice univoco che il medico consegna all'interessato, unitamente al certificato introduttivo firmato in originale.



Il certificato, a pagamento, ha validità **90 giorni**: se non si presenta in tempo la domanda, il certificato scade e bisogna

richiederlo nuovamente al medico.

LA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA ALL'INPS.

La domanda di accertamento può essere presentata solo per via telematica. Il Cittadino può farlo autonomamente, dopo aver acquisito il PIN dal sito INPS (un codice numerico personalizzato), oppure attraverso gli enti abilitati: associazioni di categoria, patronati e altre organizzazioni. E' bene ricordare che l'accertamento dell'handicap può essere richiesto anche contemporaneamente alla domanda di accertamento dell'invalidità: non è, cioè, necessario presentare due domande distinte.

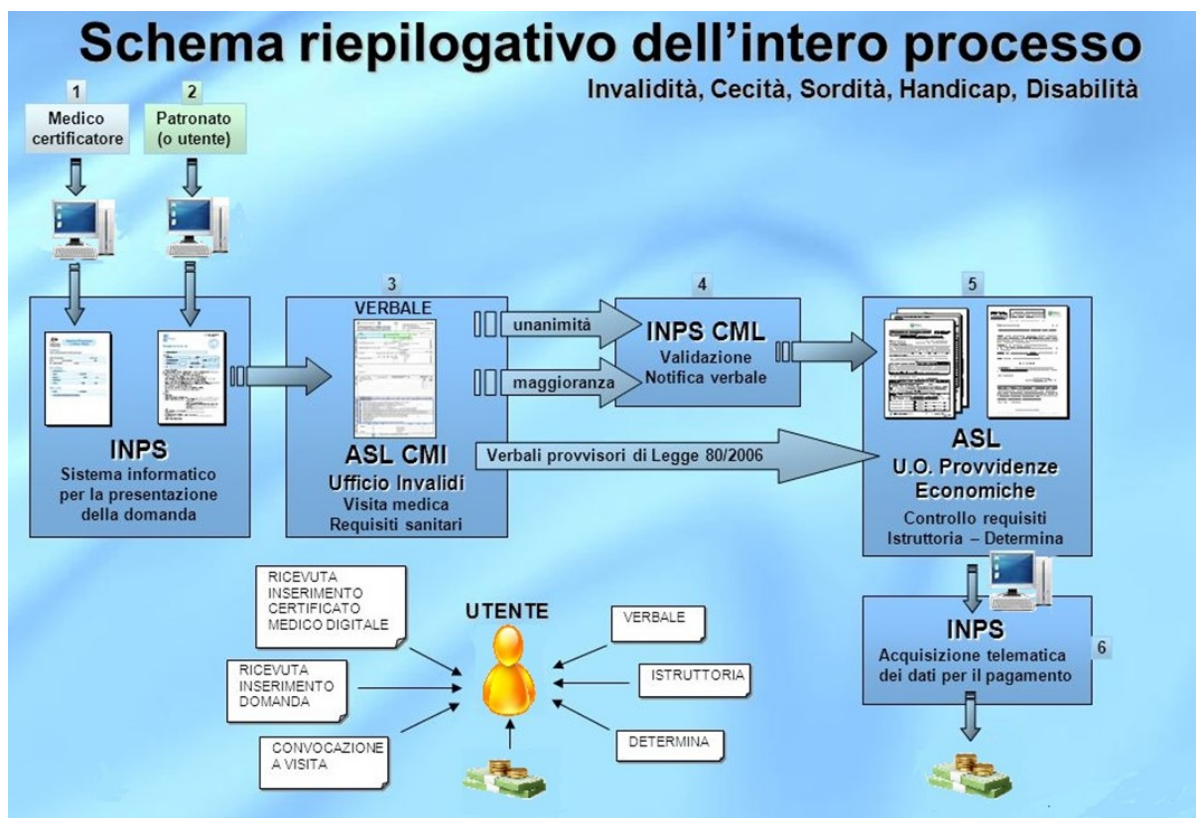
LA COMMISSIONE ASL

La valutazione della richiesta è effettuata da una Commissione operante presso ogni Azienda ASL: per le visite ordinarie è previsto un tempo massimo di **30 giorni** dalla data di presentazione della domanda. In caso di patologia oncologica ai sensi dell'art. 6 della Legge n. 80/06 o per patologia ricompresa nel DM 2 agosto 2007, il limite temporale scende a **15 giorni**. Nel caso in cui la persona sia intrasportabile è possibile richiedere la visita domiciliare. Se al termine della visita di accertamento il parere non è unanime si potrebbe essere richiamati ad una seconda visita entro 20 giorni.

La Commissione ASL deve pronunciarsi sullo stato di handicap entro il termine massimo di novanta giorni dalla data di presentazione della domanda.

L'INVIO DEL VERBALE

Il verbale definitivo viene inviato al Cittadino dall'INPS. Le versioni inviate sono due: la prima contenente tutti i dati sensibili e la seconda solo il giudizio finale per gli usi amministrativi. Se il giudizio finale prevede l'erogazione di provvidenze economiche, il Cittadino viene invitato ad inserire online i dati richiesti: anche per queste procedure è bene farsi assistere da un patronato sindacale, un'associazione o un soggetto abilitato.



VISITE DI REVISIONE E CERTIFICATI "A SCADENZA"

UNISIN

UNITÀ SINDACALE
FALCRI · SILCEA · SINFUB

I verbali possono contenere una data di revisione successiva o una scadenza prefissata.

Si suggerisce a chi sia in possesso di un verbale (di invalidità o di handicap) con revisione o a scadenza, di rivolgersi comunque alla propria Azienda ASL per avere conferma della procedura adottata e dei tempi di attesa.

Nella normativa previgente alla legge 114/2014 lo status relativo alla minorazione civile e all'handicap (legge 104/1992) decadeva in occasione della scadenza dei relativi verbali di accertamento anche se l'interessato era in attesa di visita di revisione. Oggi l'art. 25 comma 6 bis della legge 114/2014 prevede che nel caso in cui sia indicata la rivedibilità si conservano tutti i diritti acquisiti in materia di benefici, prestazioni e agevolazioni di qualsiasi natura.

	IERI	OGGI
Status di minorazione civile o handicap nei casi di rivedibilità	Si perdevano benefici, prestazioni e agevolazioni di qualsiasi natura alla data di scadenza del verbale e fino a nuovo accertamento	Non si perdono benefici, prestazioni e agevolazioni di qualsiasi natura in attesa di nuovo accertamento

CERTIFICATO PROVVISORIO

Qualora la Commissione medica non si pronunci entro 45 giorni dalla presentazione della domanda, l'accertamento può essere effettuato provvisoriamente dal medico, in servizio presso l'Azienda ASL che assiste il disabile, specialista nella patologia dalla quale è affetta la persona handicappata.

	Ieri	Oggi
Certificato provvisorio di handicap grave finalizzato alle agevolazioni lavorative	Era da richiedere ad un medico specialista non prima che siano trascorsi 90 giorni dalla domanda di accertamento. La Commissione ASL non era autorizzata formalmente al rilascio di un certificato provvisorio al termine della visita di accertamento. Valido solo per i permessi (art. 33, legge 104/1992)	Da richiedere ad un medico specialista non prima che siano trascorsi 45 giorni dalla domanda di accertamento. La Commissione ASL è autorizzata al rilascio di un certificato provvisorio al termine della visita di accertamento. Valido per i permessi (art. 33, legge 104/1992) e per i congedi (d. lgs. 151/2001).
Tempi massimi per la definizione dei verbali da parte della Commissione ASL	180 giorni	90 giorni

AGGRAVAMENTO

UNISIN

UNITÀ SINDACALE
FALCRI · SILCEA · SINFUB

Può essere presentata richiesta di aggravamento seguendo il medesimo iter descritto per il "primo" riconoscimento. Il certificato medico di richiesta di visita di aggravamento dovrà attestare specificatamente che la disabilità si è aggravata o che sussistono nuove menomazioni.

Qualora sia stato prodotto ricorso contro il giudizio della commissione preposta all'accertamento dell'handicap le domande di aggravamento sono prese in esame soltanto dopo la definizione del ricorso stesso.

SINDROME DI DOWN E INVALIDI DI GUERRA

Per le persone con sindrome di Down la Legge 27 dicembre 2002, n. 289 (articolo 94, comma 3) ammette che possano essere dichiarate in situazione di gravità, oltre che dalle Commissioni dell'Azienda USL, anche dal proprio medico di famiglia o dal pediatra, previa richiesta corredata da presentazione del "cariotipo". Si tratta di un'ulteriore possibilità per le persone con sindrome di Down che non siano in possesso o non siano riuscite ad ottenere il riconoscimento dell'handicap grave.

Altra eccezione riguarda i grandi invalidi di guerra. Costoro vengono considerati "in automatico" – come previsto dalla Legge 23 dicembre 1998, n. 448 (articolo 38, comma 5) – persone con handicap con connotazione di gravità.

Questo vantaggio spetta ai soli grandi invalidi di guerra, non già agli altri invalidi di guerra con minorazioni di rilevanza inferiore



I PERMESSI LAVORATIVI DELLA LEGGE 104/1992

UNISIN

UNITÀ SINDACALE
FALCRI · SILCEA · SINFUB

GLI AVENTI DIRITTO

Hanno diritto ai permessi lavorativi i lavoratori disabili in possesso del certificato di **handicap grave (connotazione di gravità di cui all'art 3 comma 3 della Legge 104/1992)**.

Non basta quindi la certificazione di handicap (articolo 3, comma 1), ma è necessario che la Commissione abbia accertato la gravità (articolo 3, comma 3).

Il certificato di handicap non va confuso con l'attestazione di invalidità (sia civile, che di servizio, del lavoro o di guerra) e lo stesso, quindi, non può essere sostituito da eventuali certificati di invalidità, anche se questi attestano l'invalidità totale.

Hanno inoltre diritto ai permessi lavorativi retribuiti, con diverse modalità, criteri e condizioni, la madre lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore padre, entro i primi tre anni di vita del bambino disabile; la madre lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore padre, dopo il compimento del terzo anno di vita del bambino disabile e poi a seguire nella maggiore età; il

coniuge, i parenti o gli affini, il coniuge nelle unioni civili e il convivente di fatto che assistono la persona disabile **non ricoverata** in istituto.

I permessi spettano anche nel caso in cui i genitori siano adottivi o affidatari, in quest'ultimo caso solo nell'ipotesi di disabili minorenni.

I permessi lavorativi **sospendono le ferie** in caso di improcrastinabili esigenze di assistenza (nota Min. Lav. 20/5/2016).



LAVORATORI CON HANDICAP

I lavoratori disabili, **in possesso del certificato di handicap con connotazione di gravità**, possono richiedere due tipi di permessi:

- un permesso pari a due ore giornaliere
- oppure tre giorni di permesso mensile

La Legge 8 marzo 2000 n. 53 (articolo 19), ha definitivamente chiarito che **i due tipi di permesso non sono fra loro cumulabili, ma sono alternativi**: o si usufruisce dei tre giorni di permesso oppure delle due ore giornaliere. L' INPS ammette che la variazione da fruizione a ore a fruizione in giornate e viceversa possa essere eccezionalmente consentita, anche nell'ambito di ciascun mese, nel caso in cui sopraggiungano esigenze improvvise, non prevedibili all'atto della richiesta di permessi, esigenze che, peraltro, devono essere opportunamente documentate dal lavoratore. Indicazioni analoghe vengono fornite anche dall' INPDAP.

PERMESSI PER L'ASSISTENZA AI FIGLI PORTATORI DI HANDICAP

I genitori di bambini con certificazione di handicap grave (art. 3 comma 3, legge 104/1992) possono fruire **anche dei congedi parentali** già riconosciuti alla generalità dei lavoratori contando su un trattamento di maggior favore.

La norma generale prevede che per ogni bambino, **nei primi suoi dodici anni di vita**, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per sei mesi. Se fruiscono entrambi i genitori il limite complessivo è di dieci mesi, ma se il genitore padre fruisce di almeno tre mesi di permesso il limite è elevato a **undici mesi** complessivi. Qualora vi sia **un solo genitore** egli ha diritto ad un congedo per un periodo continuativo o frazionato **non superiore a dieci mesi**. Nel caso di **adozione e affidamento** il congedo va fruito entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Il congedo parentale è esteso anche alle lavoratrici autonome.

Per la generalità dei casi per i periodi di congedo parentale è dovuta, fino al sesto anno di vita del bambino, un'**indennità pari al 30 per cento** della retribuzione, **per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi** (in casi particolari legati al reddito, l'indennità può essere percepita oltre i sei mesi o sino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino).

I genitori di bambini con disabilità (in possesso di certificazione di handicap grave) hanno diritto al prolungamento del congedo parentale, continuativo o frazionato, fino alla durata di tre anni entro il compimento dei dodici anni del bambino (a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati: in questo caso il prolungamento del congedo può avvenire se i sanitari richiedono la presenza del genitore).

L'indennità spetta per tutto il periodo di prolungamento che è computato nell'anzianità di servizio con esclusione degli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.



In alternativa al prolungamento, i genitori potranno usufruire, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, di due ore di permesso giornaliero retribuito, con le medesime norme delle ore di "allattamento".

Infine, i genitori hanno diritto di usufruire di tre giorni di permesso retribuito mensile, frazionabili anche a ore, a partire dal riconoscimento di handicap grave (possibilità già introdotta dall'art. 24 della legge n. 183/2010).

I tre giorni di permesso mensile previsti dall'art. 33 - comma 3 della legge 104/92 possono essere goduti **in alternativa** al prolungamento del congedo parentale o ai permessi orari giornalieri

ALTERNATIVITA' DEI BENEFICI

Trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità, **la fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili** (art.33 comma 3 L. 104/92), **del prolungamento del congedo parentale e dei permessi orari giornalieri** (art 33 comma 2 L. 104/92) deve intendersi **alternativa e non cumulativa nell'arco del mese**.

Pertanto, nel mese in cui uno o entrambi i genitori, anche alternativamente, abbiano beneficiato di uno o più giorni di permesso ai sensi dell'art. 33, comma 3, gli stessi non potranno usufruire per lo stesso figlio dei permessi orari giornalieri (art. 33 - comma 2 L.104/92) o del prolungamento del congedo parentale.

Allo stesso modo, nel mese in cui uno o entrambi i genitori abbiano fruito, anche alternativamente, del prolungamento del congedo parentale o dei permessi orari giornalieri (art. 33 - comma 2 L. 104/92), gli altri parenti o affini aventi diritto non potranno beneficiare per lo stesso soggetto in situazione di disabilità grave dei tre giorni di permesso mensili (art. 33 - comma 3 L. 104/92).

CUMULABILITA' DEI BENEFICI

Il prolungamento del congedo parentale e i permessi alternativi sono compatibili con la fruizione del normale congedo parentale e del **congedo per malattia del medesimo figlio fruito dall'altro genitore** (art. 42, comma 4, D.lgs. 151/2001).



Il prolungamento del congedo parentale, i permessi orari giornalieri, i permessi mensili **sono compatibili** con l'utilizzazione del congedo straordinario retribuito nell'arco del mese ma non negli stessi giorni.

DOPO IL TERZO ANNO DI VITA

Dopo il compimento del terzo anno di vita del figlio con handicap grave, i genitori hanno diritto non più alle due ore di permesso, ma ai soli tre giorni di permesso mensile, che possono essere fruiti in via continuativa ma devono essere utilizzati nel corso del mese di pertinenza.

Tali permessi spettano al genitore anche nel caso in cui l'altro non ne abbia diritto (ad esempio spettano al lavoratore padre nel caso la moglie sia casalinga o disoccupata, o alla lavoratrice madre se il padre è lavoratore autonomo).

Il diritto ai tre giorni di permesso "è riconosciuto ad entrambi i genitori lavoratori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese." (L. 4 novembre 2010 n. 183)

TABELLA RIASSUNTIVA

Figlio con grave disabilità non ricoverato	Agevolazione	Altre agevolazioni alternative	Altre agevolazioni alternative
Fino ai 3 anni	Prolungamento congedo parentale	Permessi orari giornalieri L. 104/92 (2 ore o 1 a seconda dell'orario)	3 giorni di permessi mensili L. 104/92
Fino ai 12 anni	Prolungamento congedo parentale	No	3 giorni di permessi mensili L. 104/92
Oltre i 12 anni	No	No	3 giorni di permessi mensili L. 104/92

MAGGIORE ETÀ

Dopo il compimento della maggiore età, la lavoratrice madre o, **in alternativa**, il lavoratore padre, ha diritto ai tre giorni mensili alle stesse condizioni fissate per gli altri gradi di parentela.

Anche in questo caso i permessi lavorativi spettano al genitore anche nel caso in cui l'altro non ne abbia diritto.

PERMESSI PER ALTRI FAMILIARI

I permessi di tre giorni mensili, fruibili anche a ore, possono essere utilizzati anche da familiari diversi dai genitori del disabile grave.

Attualmente possono beneficiare di questa agevolazione (retribuita e con copertura contributiva):

1. il genitore;
2. il coniuge;
3. il parente o l'affine entro il secondo grado (figli, nonni, nipoti in quanto figli del figlio, fratelli o sorelle, suoceri, generi, nuore, cognati).

I parenti ed affini di terzo grado (zii, bisnonni ecc.) possono fruire dei permessi lavorativi solo ad una delle seguenti condizioni:

- a) quando i genitori o il coniuge della persona con handicap siano deceduti o mancanti;
- b) quando i genitori o il coniuge della persona con handicap abbiano compiuto i 65 anni oppure siano affetti da patologie invalidanti.

Va sottolineato che la Corte Costituzionale, con sentenza 213/2016 depositata il 23/09/2016, ha stabilito che i permessi possono essere usufruiti anche dal **convivente di fatto** (more uxorio), ovvero nella situazione riferita a due persone maggiorenni, unite in

modo stabile da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità, matrimonio o da una unione civile.



Per quanto riguarda le **unioni civili** (fra coppie dello stesso sesso) anche il coniuge può ora usufruire dei permessi lavorativi per prestare assistenza all'altra parte.

(Circ. Inps 38/2017).

Per la fruizione dei permessi da parte degli altri familiari non è più necessa-

rio l'obbligo di convivenza con il portatore di handicap ed è stato superato il requisito della assistenza esclusiva e continuativa precedentemente richiesto.

Il dipendente che usufruisce dei permessi per assistere un familiare in situazione di disabilità grave, residente in comune situato a **distanza stradale superiore a 150 Km** rispetto a quello della sua residenza, ha però l'obbligo di attestare con titolo di viaggio o altra documentazione idonea il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito al proprio datore di lavoro (D.lgs. 119/2011).

AMMINISTRATORI DI SOSTEGNO E TUTORI

Il tutore o l'amministratore di sostegno che assiste con sistematicità ed adeguatezza la persona con handicap grave può, ad oggi, ottenere i permessi lavorativi solo se è anche il coniuge o un parente o un affine fino al terzo grado (Risoluzione 41/2009 del Ministero del Lavoro)

CUMULABILITA' DEI PERMESSI

I casi di cumulabilità dei permessi legge 104/92 possono essere così sinteticamente distinti:

- Il lavoratore che assiste due familiari con disabilità
- Il lavoratore che beneficia dei permessi per sé stesso e per assistere un altro disabile
- Il lavoratore che assiste un familiare che beneficia dei permessi per sé stesso



LAVORATORE CHE ASSISTE DUE FAMILIARI CON DISABILITA'

Si possono cumulare i permessi solo a condizione che il "secondo" familiare da assistere sia il coniuge o un parente o affine **entro il primo grado** o **entro il secondo grado** ma, in quest'ultimo caso, solo qualora uno dei genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Non è mai ammessa la cumulabilità nel caso in cui **anche** il "secondo" familiare da assistere sia un parente o **un affine di terzo grado**, nemmeno nel caso in cui il coniuge o il genitore siano deceduti o mancanti o invalidi o ultra 65enni.

LAVORATORE CHE BENEFICIA DEI PERMESSI PER SE' STESSO E PER UN ALTRO DISABILE

Il lavoratore con disabilità grave che già beneficia dei permessi per sé stesso può fruire anche di permessi per assistere altri familiari in situazione di disabilità grave, senza necessità di acquisire alcun parere medico legale.

LAVORATORE CHE ASSISTE UN FAMILIARE CHE BENEFICIA DEI PERMESSI PER SE STESSO

Il lavoratore può fruire dei giorni di permesso per assistere il familiare con grave disabilità che già fruisce dei permessi Legge 104/92 per se stesso a due condizioni:

- 1) che il lavoratore con grave disabilità abbia una effettiva necessità di essere assistito;
- 2) che nel nucleo familiare non sia presente un altro familiare non lavoratore in condizione di prestare assistenza. I permessi dei due soggetti interessati non devono necessariamente essere fruiti nelle stesse giornate.



CONGEDO STRAORDINARIO RETRIBUITO

GLI AVENTI DIRITTO

Il congedo può essere fruito secondo il seguente ordine di priorità: coniuge, genitori, figli, fratelli e sorelle, parenti e affini fino al 3° grado.

Il **primo beneficiario** è, quindi, il **coniuge convivente** con la persona gravemente disabile.

In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo **il padre o la madre** anche adottivi o affidatari (anche se non conviventi con il figlio).

In caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti **del padre e della madre**, ha diritto a fruire del congedo uno dei **figli conviventi**.

Se anche i figli conviventi sono deceduti, mancanti o invalidi, il beneficio passa ad uno dei **fratelli** o delle **sorelle conviventi**.

In caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti anche dei fratelli o delle sorelle, il diritto al congedo passa a **parenti e affini, comunque conviventi, fino al terzo grado**. Nella sostanza parenti e affini fino al terzo grado possono fruire dei congedi solo se gli altri parenti più prossimi (figli, genitori, fratelli) o il coniuge sono mancanti, deceduti o anch'essi invalidi.

Per "mancanza" si intende una condizione di assenza naturale (celibato o stato di figlio naturale) o giuridicamente assimilabile (ad. es. divorzio, separazione legale, abbandono ecc.) di carattere continuativo e certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità.

Per l'accertamento del requisito di convivenza si ritiene condizione sufficiente la residenza nel medesimo stabile, ma non anche nello stesso appartamento.

Il coniuge nelle **unioni civili** (fra coppie dello stesso sesso) può beneficiare del congedo straordinario per l'assistenza all'altra parte.



CARATTERISTICHE

La durata del congedo è di 2 anni nell'arco della vita lavorativa e può essere fruito anche in via frazionata a singole giornate. In linea generale va precisato che nel caso di frazionamento in settimane o in giornate, si computano anche i **giorni festivi** nel caso in cui non vi sia effettiva ripresa del lavoro, nella prima giornata lavorativa successiva.

La persona per la quale si richiede il congedo deve essere in situazione di disabilità grave (art 3, comma 3 L. 104/92) e non deve essere ricoverata a tempo pieno (per le intere 24 ore). Fanno eccezione:

L'interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori dalla struttura per effettuare visite e/o terapie appositamente certificate.



Il ricovero a tempo pieno del disabile in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine.

Il ricovero a tempo pieno del disabile per il quale risulta documentato dai sanitari il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare.

Durante il periodo di congedo straordinario spetta un'indennità nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro, escluse le voci variabili (indennità, incentivi, gratifiche, straordinari ecc.). L'importo percepito è soggetto ad un tetto massimo complessivo comunicato annualmente dall'INPS. L'intero periodo è coperto da contribuzione figurativa. Ferie, tredicesima e T.F.R. non maturano durante la fruizione del congedo.

La durata massima è di 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa quindi, anche in presenza di "pluralità di portatori di handicap", non è mai possibile per lo stesso lavoratore fruire del **"raddoppio"** del congedo.

Inoltre, il periodo di congedo straordinario è cumulabile con il congedo non retribuito, che può essere richiesto da ogni lavoratore, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della legge 53/2000 "per gravi e documentati motivi familiari", **nel limite massimo complessivo, tra le due tipologie di congedo, dei 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.**

Quindi, l'eventuale fruizione in tutto o in parte del congedo non retribuito va a ridurre, per il corrispondente periodo, la possibilità di fruizione del congedo straordinario previsto dalla L.104/1992. Tenuto però conto che il disabile ha, comunque, diritto ad essere assistito per congedo straordinario per un periodo massimo di due anni, il periodo eventualmente non fruibile, ad esempio, da un genitore, potrà essere fruito fino a completamento del congedo dall'altro genitore.



CUMULABILITA' FRA PERMESSI E CONGEDI

Il congedo non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona.

Il congedo è cumulabile con i permessi orari o giornalieri per assistenza al familiare portatore di handicap, purché il lavoratore che ne fruisce sia l'unico beneficiario sia del congedo che dei permessi e l'utilizzo del congedo avvenga in giornate diverse da quelle in cui si utilizzano i permessi.

E' tuttavia prevista un'eccezione nel caso dei **genitori**: per l'assistenza allo stesso figlio con handicap, il diritto al congedo è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Negli **stessi giorni**, tuttavia, l'altro genitore **non** può fruire né dei (tre) giorni di permesso (Legge 104) né del congedo parentale frazionato (tre anni fino al compimento del dodicesimo anno di età).

BANCA DEL TEMPO

PREVISIONE CONTRATTO II° LIVELLO ISP - SPERIMENTALE SINO AL 31/12/2017.

La Banca del Tempo è una riserva di **ore di assenza retribuite**, istituita a livello di Gruppo, in aggiunta ai permessi e ai congedi ordinari, a favore dei dipendenti che, per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari, abbiano necessità di ulteriori dotazioni di permessi.

La richiesta può essere effettuata da Colleghi che si trovino nelle seguenti condizioni:

- siano titolari di permessi ex art.3 comma 3 legge 104/1992 per sé,
- siano destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap;
- siano destinatari di permessi ex art.3 comma 3 legge 104/1992 per figli e/o coniuge
- abbiano grave ed indifferibile necessità di assentarsi a fronte di eventi urgenti/ eccezionali che esauriscono ogni altro permesso spettante
- abbiano certificazione ex art. 3, comma 1, legge 104/92 per sé
- siano titolari dei benefici per l'assistenza di familiari e affini entro il 2° grado ex art. 3, comma 3, L. 104/92
- siano beneficiari di permessi legati a disagi comportamentali di figli minorenni (tossicodipendenza, bulimia, anoressia, bullismo, BES, DSA)
- per assenze legate ad assistenza di figli con handicap ai sensi art. 3, comma 1, L. 104/92

La fruizione dei permessi è stabilita entro un **limite massimo annuo pro-capite di 15 giorni** e può essere inoltrata una volta esaurite tutte le ferie degli anni precedenti. **Dovrà inoltre essere garantito il completo smaltimento entro l'anno di tutte le ferie, dei residui "banca ore" e dei permessi scadenti nell'anno di richiesta.**



VISITE MEDICHE E TRATTAMENTI CONNESSI

PREVISIONE CONTRATTO II° LIVELLO ISP — SPERIMENTALE SINO AL 31/12/2017.

Il personale affetto da gravi patologie individuate sulla base Regolamento delle prestazioni del Fondo Sanitario Integrativo di Gruppo -ricomprensenti i Grandi Eventi Patologici (c.d. GEP)- nonché affetto da TBC, può fruire di **permessi retribuiti per le visite e i trattamenti connessi a tali patologie**, nel limite massimo di **12 giorni annui**, fruibili anche ad ore, indipendentemente dall'eventuale disponibilità di giornate di ferie, di permessi ex festività e di banca delle ore.

CONGEDO PER LAVORATORI MUTILATI E INVALIDI CIVILI

I lavoratori mutilati e invalidi civili, cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, hanno diritto, a richiesta, **di un congedo straordinario retribuito** non superiore a 30 giorni all'anno, fruibile in via continuativa o frazionata, **per cure correlate alla propria invalidità riconosciuta** idoneamente documentata.

TUTELE

Il genitore o il familiare lavoratore e il lavoratore disabile titolari dei benefici della L. 104 hanno diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio. La locuzione "ove possibile" configura tale previsione come un interesse legittimo del lavoratore ma non come un diritto soggettivo insindacabile.

Di fatto, quindi, l'azienda può produrre rifiuto motivandolo con ragioni di organizzazione del lavoro (che devono peraltro essere obiettive, inevitabili ed effettive).

Il genitore o il familiare lavoratore e il lavoratore disabile titolari dei benefici della L. 104 non possono essere trasferiti senza il loro consenso ad altra sede. Diversamente da quanto previsto per la scelta della sede, il rifiuto al trasferimento si configura come un vero e proprio diritto soggettivo.

Non possono essere obbligatoriamente adibiti al lavoro notturno i lavoratori che "abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104".

Ferie: durante l'anno di assunzione al dipendente portatore di handicap (con riferimento all'art. 1 L. 68/99), se Area Professionale, spetta un periodo di ferie non inferiore a 12 giorni o a 6 giorni, rispettivamente per assunzione avvenuta nel primo o nel secondo semestre; se Quadro Direttivo o Dirigente, spetta un periodo non inferiore a 20 giorni o a 12 giorni, rispettivamente per assunzione nel primo o nel secondo semestre.

Nella predisposizione dei turni di ferie, ferme le esigenze di servizio, viene data la precedenza al personale portatore di handicap.

PROVVIDENZE ECONOMICHE PER DIPENDENTI CON PARENTI/CONVIVENTE PORTATORI DI HANDICAP GRAVE

PREVISIONE CONTRATTO II° LIVELLO ISP

Il dipendente (in carico alle Società del Gruppo ISP, come elencate nelle "Regole in materia di provvidenze economiche a favore di parenti e convivente portatori di handicap grave"), con coniuge, figli o equiparati, convivente, portatori di handicap grave **a proprio carico**, secondo il criterio seguito per la corresponsione degli assegni famigliari, ha diritto, a richiesta, alla corresponsione di una **somma annua una tantum di Euro 2.300,00 lordi**.

L'erogazione avviene di norma nel mese di giugno e la domanda deve essere presentata, utilizzando l'apposito applicativo presente in INTESAP, entro il 30 aprile di ciascun anno.

AGEVOLAZIONI FISCALI PER DISABILI

Le agevolazioni fiscali previste in favore di soggetti con disabilità sono di svariata natura e interessano più aree di beneficio. Di seguito riportiamo sinteticamente le principali macro voci rimandando per una più completa e specifica informativa alla "Guida alle agevolazioni fiscali per le persone con disabilità" emanata dall'Agenzia delle Entrate.

VEICOLI

- detrazione Irpef del 19% della spesa sostenuta per l'acquisto
- Iva agevolata al 4% sull'acquisto
- esenzione dal bollo auto
- esenzione dall'imposta di trascrizione sui passaggi di proprietà

ALTRI MEZZI DI AUSILIO E SUSSIDI TECNICI E INFORMATICI

- detrazione Irpef del 19% della spesa sostenuta per i sussidi tecnici e informatici
- Iva agevolata al 4% per l'acquisto dei sussidi tecnici e informatici
- detrazioni delle spese di acquisto e di mantenimento del cane guida per i non vedenti
- detrazione Irpef del 19% delle spese sostenute per i servizi di interpretariato dei sordi



ABBATTIMENTO DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE

- detrazione Irpef delle spese sostenute per la realizzazione degli interventi finalizzati all'abbattimento delle barriere architettoniche

ASSISTENZA PERSONALE

- deduzione dal reddito complessivo degli oneri contributivi (soggetta a massimale, attualmente pari a 1.549,37 euro) versati per gli addetti ai servizi domestici e all'assistenza personale o familiare
- detrazione Irpef del 19% delle spese sostenute per gli addetti all'assistenza personale, da calcolare su un importo massimo di 2.100 euro, a condizione che il reddito del contribuente non sia superiore a 40.000 euro

FIGLI A CARICO

- Il contribuente che ha figli fiscalmente a carico ha diritto a una detrazione dall'Irpef il cui importo varia in funzione dell'età, del numero dei figli e del suo reddito complessivo

SPESE SANITARIE

- deduzione dal reddito complessivo dell'intero importo delle spese mediche generiche e di assistenza specifica

