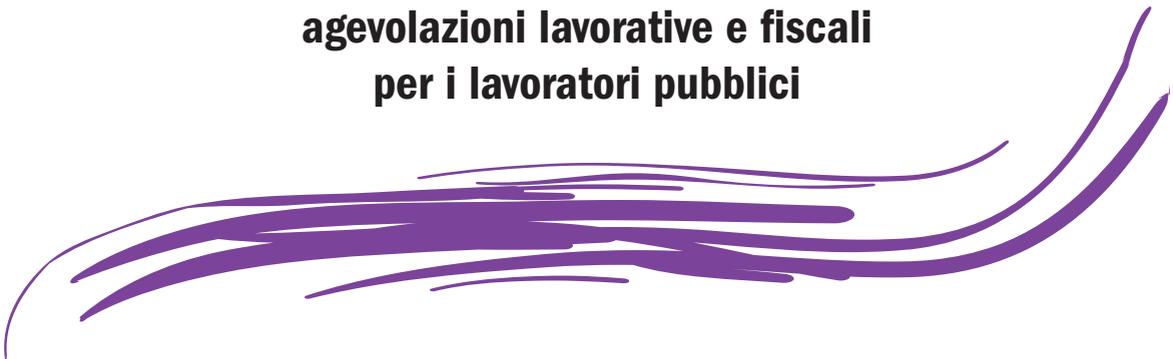




DISABILITÀ E INVALIDITÀ

agevolazioni lavorative e fiscali per i lavoratori pubblici



DISABILITÀ E INVALIDITÀ

agevolazioni lavorative e fiscali
per i lavoratori pubblici



DISABILITÀ E INVALIDITÀ

agevolazioni lavorative e fiscali per i lavoratori pubblici

Il mondo della disabilità ha visto solo negli ultimi anni una profonda trasformazione. L'estensione progressiva, anche sul piano normativo, dei diritti delle persone con disabilità è conquista relativamente recente. Ciò che alla moderna sensibilità appare come un dato acquisito è in realtà il frutto di un percorso molto lungo. Dal monte Taigete nell'antica Sparta, dove venivano abbandonati i frutti meno desiderati di una società ammalata dal mito del vigore, della lotta e della perfezione fisica, ai primi atti specifici di riconoscimento dei diritti civili delle persone disabili, sono passati ben 25 secoli.

Dapprima, è apparsa la *Dichiarazione sui diritti delle persone con ritardo mentale*, approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel 1971, seguita nel 1975 dalla *Dichiarazione dei diritti dei disabili motori e sensoriali*, e nel 1979 dalla *Dichiarazione dei diritti dei disabili visivi e uditivi*. Ma è solo nel 1981, proclamato dall'ONU "Anno internazionale delle persone disabili", che si sviluppa un'iniziativa organica sull'argomento, concretizzatasi con l'adozione del Programma di azione mondiale relativo alle persone con disabilità (1983-1992). La consapevolezza della necessità di uno strumento giuridico vincolante porta alla nascita, nel 2006, della Convenzione internazionale, che espone le regole per rendere effettivi in tutti i Paesi i diritti delle persone disabili, promuovendo la conoscenza delle tutele previste e del diritto di tutti i cittadini a partecipare attivamente all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Ispirata da queste considerazioni, la Cisl Fp presenta una nuova guida sul tema della disabilità che offre ai lavoratori del pubblico impiego un quadro semplificato, di agevole comprensione, sulla legislazione vigente. La guida è strutturata in brevi capitoli dedicati a singoli temi, focus sulle novità normative e risposte alle domande più frequenti concernenti il diritto al lavoro, l'assistenza, l'integrazione, le agevolazioni fiscali e tutti quegli aspetti che favoriscono la crescita personale, l'autonomia e l'integrazione sociale e lavorativa delle persone con disabilità.

Su questo tema la Cisl Fp vuole continuare ad investire in termini di impegno e spinta al cambiamento: per un costante aggiornamento sulla legislazione vigente si veda, sul sito www.fp.cisl.it, la sezione dedicata alla disabilità. Per ulteriori domande scrivere a: fps@cisl.it.

DEFINIZIONE DI “INVALIDO CIVILE” E “DISABILE”

I termini invalidità e handicap sono spesso utilizzati come sinonimi. In realtà, la condizione di “invalido civile, cieco, sordomuto, invalido di guerra, invalido per causa di servizio e di lavoro” è diversa da quella di “persona handicappata”. In funzione del riconoscimento ottenuto, si potranno richiedere agevolazioni lavorative e benefici di tipo assistenziale, economico e sanitario. Iniziamo con il definire concettualmente le due categorie.

Chi è l'invalido civile?

Si considerano invalidi civili i cittadini affetti da minorazioni congenite o acquisite, anche a carattere progressivo, di tipo fisico o psichico, tali da causare una riduzione permanente della capacità lavorativa non inferiore ad un terzo (art. 2, legge 118/1971).

Sono considerati invalidi civili:

- gli affetti da minorazioni psichiche o insufficienze mentali derivanti da difetti sensoriali e funzionali, che abbiano una riduzione della capacità lavorativa in misura superiore a un terzo;
- il minore che abbia difficoltà persistenti a svolgere compiti e funzioni proprie dell'età;
- il cittadino con più di 65 anni che abbia difficoltà a svolgere compiti e funzioni proprie dell'età.

Non sono considerati invalidi civili:

- gli invalidi di guerra, gli invalidi del lavoro e quelli per causa di servizio.

Chi è il disabile?

È considerata disabile, ovvero portatrice di handicap, la persona 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 (art. 3, comma 1, legge 104/1992).

Se la minorazione, singola o plurima, riduce 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, l'handicap assume anche una connotazione di gravità.

MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA E PROCEDURA DI ACCERTAMENTO

Cosa bisogna fare per il riconoscimento dell'handicap/invalidità?

Per esercitare i diritti competenti, gli invalidi civili e i portatori di handicap devono inoltrare domanda all'INPS mediante l'invio telematico di:

- certificato medico a cura del medico certificatore;
- domanda da compilare ed inviare on line all'INPS;
- fotocopia della carta d'identità e del codice fiscale.

La certificazione medica

Il cittadino deve innanzitutto recarsi dal proprio medico curante (cosiddetto medico certificatore) per ottenere il certificato che attesti la natura della sua infermità. Sul sito internet dell'INPS si trova l'elenco dei medici certificatori accreditati. Se il medico di famiglia non è ancora abilitato, è possibile chiedergli di farlo mediante compilazione dell'apposita richiesta sul sito web dell'INPS, oppure recandosi presso una qualunque agenzia dell'INPS munito di documento di identità.

Il medico abilitato alla certificazione è in possesso di un Pin con il quale accede ad una piattaforma informatica per la compilazione del certificato. Esso dovrà riportare:

- i dati anagrafici dell'assistito
- le patologie invalidanti e la tipologia di menomazione (dati clinici e diagnosi)
- in caso di richiesta di indennità di accompagnamento, l'indicazione della impossibilità di deambulare senza l'aiuto permanente di un accompagnatore o di compiere gli atti quotidiani della vita senza assistenza continua
- l'indicazione specifica delle finalità del certificato (per invalidità civile - cecità - sordità - handicap - disabilità).

Il certificato deve indicare espressamente se sono presenti patologie oncologiche in atto o patologie gravi o stabilizzate, tra quelle elencate nel Decreto Ministeriale 2 agosto 2007, che danno titolo alla non rivedibilità.

Dopo la compilazione *on line* il medico stampa il certificato, corredato di un numero identificativo che il cittadino dovrà successivamente riportare nella domanda telematica e che deve essere esibito al momento della visita.

Il cittadino, una volta in possesso del certificato, ha 90 giorni di tempo per richiedere la visita: trascorsi i 90 giorni il certificato scade e occorre presentare una nuova richiesta al medico curante.

La domanda telematica

Una volta ottenuto il certificato medico è possibile presentare la domanda *on line* accedendo alla procedura telematica disponibile sul sito dell'INPS. Il cittadino può farlo autonomamente – entro il termine massimo di 30 giorni dalla data di trasmissione del certificato medico – oppure rivolgendosi all'INAS (l'indicazione delle sedi localizzate sul territorio nazionale è reperibile su www.inas.it) o alle Associazioni di categoria dei disabili.

La visita di accertamento

Per ogni domanda inoltrata, il sistema genera una ricevuta con il protocollo della domanda e fissa la data della visita di accertamento presso la Commissione della ASL competente.

Per le visite ordinarie la visita deve avvenire entro 30 giorni (il termine non è perentorio) dalla data di presentazione della domanda. In caso di patologia oncologica o per patologie comprese nel Decreto Ministeriale 2 agosto 2007 (cfr. focus), il limite temporale scende a 15 giorni.

Se la persona non è in grado di presentarsi per gravi difficoltà che rendono il suo trasferimento difficile o pericoloso per sé e per gli altri, la visita può anche essere domiciliare. In tal caso il medico certificatore dovrà redigere un certificato telematico da inviare all'INPS almeno 5 giorni prima della data fissata per la visita.

La visita avviene presso la Commissione della ASL competente, integrata con un medico dell'INPS, che è obbligata a pronunciarsi entro 90 giorni. In sede di visita medica è opportuno presentare tutta la documentazione sanitaria che accerti l'esistenza dell'invalidità/handicap. È possibile farsi assistere da un medico di fiducia, a proprie spese. Al termine della visita, viene redatto il verbale elettronico che riporta l'esito e l'eventuale presenza di patologie indicate nel Decreto 2 agosto 2007, la cui sussistenza comporta l'esclusione di successive visite di revisione. Se al termine della visita di accertamento il verbale viene approvato all'unanimità, l'INPS provvede a spedirlo all'interessato. Se il parere non è unanime, l'INPS acquisisce gli atti. Questi ultimi vengono esaminati dal Responsabile del Centro Medico Legale dell'INPS che può validare il verbale entro 10 giorni, oppure procedere ad una nuova visita entro i successivi 20 giorni.

A conclusione dell'accertamento, l'INPS provvede ad inoltrare il verbale al domicilio dell'interessato ed in duplice copia: una versione integrale, contenente tutti i dati sensibili, e un'altra indicante solo il giudizio finale, utile per eventuali successivi usi amministrativi. I fascicoli elettronici dei verbali conclusi vengono archiviati nel Casellario Centrale di Invalidità gestito dall'INPS.

Novità

La normativa vigente prevede che, per usufruire delle agevolazioni lavorative, il disabile debba presentare il verbale di accertamento dell'handicap con connotazione di gravità. L'articolo 2, comma 2 del d.l. 324/1993 stabilisce che, qualora la commissione medica non si pronunci entro 90 giorni dalla presentazione della domanda, l'accertamento dell'handicap possa essere effettuato dal medico, purché specialista nella patologia della quale è affetta la persona con disabilità. L'accertamento produce, ai fini della concessione delle agevolazioni lavorative, effetti validi sino all'emissione del verbale da parte della Commissione medica. Il d.l. 90/2014 abbassa il limite da 90 a 45 giorni e autorizza le Commissioni a rilasciare il certificato provvisorio (valido fino all'emissione di quello definitivo) alla fine della prima visita.

In quali casi sussiste l'obbligo di revisione della visita?

La percentuale di invalidità può essere assegnata in via definitiva o in via provvisoria, nel caso in cui le evidenze scientifiche lascino supporre un peggioramento della patologia o della menomazione stessa. In questo secondo caso, il verbale riporta la data per la visita di revisione alla quale il soggetto dovrà sottoporsi.

Non tutti gli invalidi civili devono essere richiamati a visita. La legge 80/2006, all'art. 6 comma 3, stabilisce che non devono essere sottoposti a visita di accertamento e revisione i cittadini ai quali è stata riconosciuta l'indennità di accompagnamento e sono affetti da patologie o menomazioni ingravescenti (destinate cioè ad aggravarsi) o stabili nel tempo, gravi o meno che siano.

L'elenco delle condizioni patologiche escluse dalle visite di controllo è definito dal Decreto ministeriale 2 agosto 2007 (cfr. focus).

Novità

Il d.l. 90/2014 (articolo 25, comma 6 bis) stabilisce che, nel caso in cui la visita di revisione non sia ancora avvenuta, pur essendo scaduto il primo accertamento dell'invalidità, il paziente conservi tutti i diritti acquisiti in materia di benefici, prestazioni e agevolazioni di qualsiasi natura. Stabilisce inoltre espressamente, nel caso di verbali per i quali sia prevista la rivedibilità, che spetta all'INPS convocare la persona invalida per la nuova visita.

Cosa si deve fare se le condizioni di invalidità/handicap si aggravano?

La domanda di aggravamento può essere presentata in qualunque momento, seguendo la stessa procedura prevista per il riconoscimento dell'invalidità. Tuttavia è necessaria una integrazione della documentazione medica, comprovante la modifica dello stato precedente o la sussistenza di nuove menomazioni.

FOCUS

Decreto ministeriale - Ministero dell'economia e delle finanze, 2 agosto 2007 "Individuazione delle patologie rispetto alle quali sono escluse visite di controllo sulla permanenza dello stato invalidante".

Elenco delle patologie rispetto alle quali sono escluse visite di controllo sulla permanenza dello stato invalidante e indicazione della relativa documentazione sanitaria, in attuazione della legge 9 marzo 2006, n. 80, art. 6, comma 3. Il presente elenco comprende le gravi menomazioni di cui all'art. 6, terzo comma, della legge 9 marzo 2006, n. 80 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 gennaio 2006, n. 4, recante misure urgenti in materia di organizzazione e funzionamento della pubblica amministrazione", per tali intendendosi le menomazioni o le patologie stabilizzate o ingravescenti, che abbiano dato luogo al riconoscimento dell'indennità di accompagnamento o di comunicazione. L'elenco è presentato in un prospetto in cui sono indicate: 12 voci relative a condizioni patologiche che determinano una grave compromissione dell'autonomia personale e gravi limitazioni delle attività e della partecipazione alla vita comunitaria; per ciascuna voce la documentazione sanitaria, rilasciata da struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, idonea a comprovare, sulla base di criteri diagnostici e di valutazioni standardizzati e validati dalla comunità scientifica internazionale, la patologia o la menomazione, da richiedere alle commissioni mediche delle aziende sanitarie locali o agli interessati, solo qualora non sia stata acquisita agli atti o non più reperibile. L'elenco viene rivisto con cadenza annuale. Le persone affette da patologie o menomazioni comprese nell'elenco sono esonerate da tutte le visite di controllo o di revisione circa la permanenza dello stato invalidante; la relativa documentazione sanitaria va richiesta alle commissioni preposte all'accertamento che si sono espresse in favore dell'indennità di accompagnamento o di comunicazione; oppure agli interessati, qualora non risulti acquisita agli atti da parte delle citate commissioni. È fatta salva la facoltà per i soggetti interessati di integrare la documentazione sanitaria con ulteriore documentazione utile allo scopo.

1) Insufficienza cardiaca in IV classe NYHA refrattaria a terapia. Diagnosi della specifica condizione patologica causa di grave compromissione dell'autonomia personale. Valutazione NYHA sulla base degli accertamenti effettuati e risposta ai presidi terapeutici.

2) Insufficienza respiratoria in trattamento continuo di ossigenoterapia o ventilazione meccanica. Diagnosi della specifica condizione patologica causa di grave compromissione dell'autonomia personale. Valutazione prognostica. Valutazione della funzionalità respiratoria

sulla base degli accertamenti eseguiti. Indicazione di trattamento con ossigenoterapia o ventilazione meccanica in corso.

3) Perdita della funzione emuntoria del rene, in trattamento dialitico, non trapiantabile. Diagnosi della specifica condizione patologica causa di grave compromissione dell'autonomia personale. Valutazione prognostica. Indicazione di trattamento dialitico in corso.

4) Perdita anatomica o funzionale bilaterale degli arti superiori e/o degli arti inferiori, ivi comprese le menomazioni da sindrome da talidomide. Diagnosi della specifica condizione patologica causa di grave compromissione dell'autonomia personale. Valutazione funzionale della menomazione con descrizione della concreta possibilità o impossibilità motivata di utilizzo di protesi, ortesi e/o ausili.

5) Menomazioni dell'apparato osteo-articolare, non emendabili, con perdita o gravi limitazioni funzionali analoghe a quelle delle voci 2 e/o 4 e/o 8. Diagnosi della specifica condizione patologica causa di grave compromissione dell'autonomia personale. Valutazione funzionale, sulla base degli accertamenti effettuati come alle voci 2 e/o 4 e/o 8.

6) Epatopatie con compromissione persistente del sistema nervoso centrale e/o periferico, non emendabile con terapia farmacologia e/o chirurgica. Diagnosi della specifica condizione patologica causa di grave compromissione dell'autonomia personale. Persistente compromissione neurologica. Referti di esami specialistici.

7) Patologia oncologica con compromissione secondaria di organi o apparati. Diagnosi della specifica condizione patologica causa di grave compromissione dell'autonomia personale. Stadiazione internazionale della specifica patologia. Compromissione funzionale secondaria di organi od apparati.

8) Patologie e sindromi neurologiche di origine centrale o periferica (come al punto 4). Atrofia muscolare progressiva; atassie; afasie; lesione bilaterale combinate dei nervi cranici con deficit della visione, deglutizione, fonazione o articolazione del linguaggio; stato comiziale con crisi plurisettimanali refrattarie al trattamento. Diagnosi della specifica condizione patologica causa di grave compromissione dell'autonomia personale. Valutazione prognostica. Valutazione funzionale: tono muscolare; forza muscolare; equilibrio e coordinazione; ampiezza e qualità del movimento; prassie, gnosie; funzioni dei nervi cranici e spinali; linguaggio; utilizzo di protesi, ortesi e/o ausili.

9) Patologie cromosomiche e/o genetiche e/o congenite con compromissione d'organo e/o d'apparato che determinino una o più menomazioni contemplate nel presente elenco. Diagnosi della specifica condizione patologica causa di grave compromissione dell'autonomia personale. Valutazione prognostica. Compromissione funzionale di organo e/o di apparato, sulla base degli accertamenti effettuati.

10) Patologie mentali dell'età evolutiva e adulta con gravi deficit neuropsichici e della vita di relazione. Diagnosi della specifica condizione patologica causa di grave compromissione dell'autonomia personale. Valutazione prognostica. Valutazione e descrizione funzionale: funzioni intellettive; abilità cognitive; abilità e competenze affettive e relazionali; autonomia personale; abilità e competenze di adattamento sociale.

11) Deficit totale della visione. Diagnosi della specifica condizione patologica causa di cecità e conseguente grave compromissione dell'autonomia personale. Valutazione funzionale: visus naturale e corretto in OO (spento, motu manu, ombra luce); ERG e PEV destrutturati; campo visivo binoculare inferiore al 3%, indipendentemente dal residuo visivo in OO o diagnostica con neuroimmagini.

12) Deficit totale dell'udito, congenito o insorto nella prima infanzia. Diagnosi della specifica condizione patologica causa di sordità prelinguale e conseguente grave compromissione dell'autonomia personale. Valutazione funzionale: esame audiometrico; impedenziometria; potenziali evocati uditivi.

BENEFICI A FAVORE DEGLI INVALIDI CIVILI

Il riconoscimento dello stato di invalido civile dà diritto ad alcuni benefici in relazione alla fascia di età e al grado di invalidità assegnato.

Soggetti di età compresa tra i 18 e i 65 anni

Percentuale di invalidità	Beneficio
Superiore al 35%	Concessione gratuita di ausili protesici, in genere limitatamente alle patologie indicate nel verbale di invalidità.
Superiore al 45%	In aggiunta al beneficio previsto in caso di invalidità superiore al 35%, iscrizione alle liste di collocamento mirato (legge 68/99).
Superiore al 68%	In aggiunta ai benefici menzionati: <ul style="list-style-type: none"> ▪ esenzione dal ticket per visite specialistiche, esami ematochimici e diagnostica strumentale; ▪ diritto ad usufruire dei benefici ex art. 21 legge 104/92, ovvero del diritto di precedenza nell'assegnazione di sede, sia al momento dell'assunzione che in caso di richiesta di trasferimento.
Superiore al 74%	In aggiunta ai benefici menzionati: <ul style="list-style-type: none"> ▪ erogazione di un assegno mensile. Per il 2014 è prevista la corresponsione di 13 mensilità di €279,19 se il reddito personale del 2014 è stato inferiore ad €4.795,57 (cfr. "Tabella provvidenze economiche").
Invalidità del 100%	In aggiunta ai benefici menzionati: <ul style="list-style-type: none"> ▪ esenzione dal ticket farmaci; ▪ erogazione della pensione di inabilità per invalidi civili totali. Per il 2014 è prevista la corresponsione di 13 mensilità di €279,19 se il reddito personale del 2014 è stato inferiore ad € 16.449,85 (cfr. "Tabella provvidenze economiche").

Soggetti di età inferiore ad anni 18

Percentuale di invalidità	Beneficio
A prescindere dalla percentuale di invalidità, se vengono riconosciute difficoltà persistenti a svolgere compiti e funzioni proprie dell'età	<ul style="list-style-type: none"> ▪ esenzione dai ticket; ▪ erogazione dell'indennità di frequenza per tutto il tempo in cui il minore frequenta centri di riabilitazione, corsi di formazione professionale, centri occupazionali e scuole di ogni ordine e grado. Per il 2014 è prevista la corresponsione di 13 mensilità di € 279,19 se il reddito personale del 2014 è stato inferiore ad € 4.795,57 (cfr. "Tabella provvidenze economiche").

Soggetti di età superiore ai 65 anni

Percentuale di invalidità	Beneficio
compresa tra il 34% e il 66,6%	<ul style="list-style-type: none">▪ diritto alla fornitura di assistenza protesica
compresa tra il 67% e il 99%	In aggiunta ai benefici menzionati: <ul style="list-style-type: none">▪ esenzione dal ticket per visite specialistiche, esami ematochimici e diagnostica strumentale;
invalidità del 100%	In aggiunta ai benefici menzionati: <ul style="list-style-type: none">▪ indennità di accompagnamento indipendentemente dal reddito personale

Soggetti di ogni età

A prescindere dall'età, tutti i soggetti con impossibilità a deambulare o a compiere autonomamente gli atti della vita quotidiana sono titolari di una indennità di accompagnamento di €504,07 erogata per 12 mensilità. Per i minori di anni 18 l'indennità di accompagnamento è incompatibile con l'indennità di frequenza.

Novità

I neomaggioranni titolari di indennità di frequenza vengono sottoposti a nuova visita al compimento del 18° anno di età. In seguito alle modifiche introdotte dal d.l. 90/2014 in attesa della visita, presentando una domanda messa a disposizione in via telematica dall'INPS (cfr. messaggio n. 6512 dell'8 agosto 2014) entro i 6 mesi antecedenti il compimento della maggiore età.

PROVVIDENZE ECONOMICHE

Ogni anno vengono ridefiniti, in base agli indicatori dell'inflazione e del costo della vita, gli importi delle pensioni, assegni e indennità che vengono erogati agli invalidi civili, ai ciechi civili e ai sordi e i relativi limiti reddituali previsti per alcune provvidenze economiche.

**Tabella delle provvidenze economiche invalidi civili,
ciechi civili e sordi civili per l'anno 2014**

Provvidenza economica	Importo	Limite reddito personale
Pensione ciechi civili assoluti	301,91	16.449,85
Pensione ciechi civili assoluti (se ricoverati)	279,19	16.449,85
Pensione ciechi civili parziali	279,19	16.449,85
Pensione invalidi civili totali	279,19	16.449,85
Pensione sordi	279,19	16.449,85
Assegno mensile invalidi civili parziali	279,19	4.795,57
Indennità di frequenza minorenni	279,19	4.795,57
Indennità di accompagnamento ciechi civili assoluti	863,85	Nessuno
Indennità di accompagnamento invalidi civili totali	504,07	Nessuno
Indennità speciale ciechi ventosimisti	200,04	Nessuno
Indennità di comunicazione sordi	251,22	Nessuno
Lavoratori con drepanocitosi o talassemia major	501,38	Nessuno

BENEFICI E AGEVOLAZIONI LAVORATIVE

La legge 5 febbraio 1992, n. 104 "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate", disciplina la prevenzione e diagnosi precoce, la cura e riabilitazione, l'inserimento e l'integrazione sociale del portatore di handicap. Grazie a questa legge le persone disabili e le loro famiglie possono avvalersi della facoltà di usufruire di periodi retribuiti di assenza dal lavoro, in aggiunta a quelli ordinari previsti a prescindere dalla condizione di disabilità.

I PERMESSI LAVORATIVI

Modalità di richiesta

Condizione essenziale per richiedere i permessi lavorativi è che la Commissione abbia accertato la gravità dell'handicap (articolo 3, comma 3, legge 104/1992).

Una volta ottenuta la certificazione necessaria, la domanda per ottenere le agevolazioni lavorative va inoltrata:

- all'INPS (in doppia copia) con la documentazione comprovante la condizione di handicap grave;
- all'amministrazione di appartenenza (in copia) con l'indicazione delle modalità di fruizione.

Inoltre, va allegata una autocertificazione dello stato di famiglia e una dichiarazione o attestazione che il soggetto disabile non è ricoverato a tempo pieno in un istituto specializzato. Il termine di scadenza dei permessi dipende da quanto indicato nel verbale di riconoscimento dell'handicap. Se il verbale non è soggetto a rivedibilità, i permessi non hanno scadenza; se nel verbale è indicata la data di revisione, nella domanda occorre inserire tale data.

Vanno comunicate eventuali variazioni rispetto alla fruizione delle agevolazioni (ricovero a tempo pieno del disabile in condizione di gravità; revoca del giudizio di gravità della condizione di disabilità da parte della commissione integrata; decesso del disabile).

In attesa della convalida da parte dell'INPS, il lavoratore potrà fruire dei permessi previsti dalla legge 104/92 presentando l'attestazione dello stato di handicap in situazione di gravità, rilasciato dalla ASL di competenza. La certificazione provvisoria vale fino all'accertamento definitivo da parte dell'INPS. Nel caso in cui la domanda venisse respinta, i permessi fruiti saranno addebitati al lavoratore.

Soggetti beneficiari

La legge prevede permessi orari o giornalieri retribuiti sia per il lavoratore disabile sia per chi assiste un familiare con "grave handicap", definendone le condizioni di accesso. In particolare, sono beneficiari delle agevolazioni lavorative previste tutti i cittadini con un rapporto di lavoro dipendente, pubblico o privato, anche a tempo determinato.

La normativa, oltre che per i cittadini italiani, trova applicazione anche per i cittadini extracomunitari, presenti regolarmente in Italia, che siano stati riconosciuti invalidi dalle apposite Commissioni.

DISABILITÀ E INVALIDITÀ

Le agevolazioni sono volte a portare assistenza a:

- figli (naturali, adottivi o in affidamento);
- parente o affine entro il secondo grado di parentela;
- coniuge;
- lavoratori disabili.

I benefici sono estesi al parente di terzo grado (ad es. zii e bisnonni) qualora:

- i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto 65 anni di età, oppure siano anch'essi affetti da "patologie invalidanti" (cfr. focus);
- i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità siano deceduti o mancanti. L'espressione "mancanti" va intesa non solo come situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma comprende anche ogni altra condizione giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale divorzio, separazione legale o abbandono.

In caso di assistenza alla stessa persona le agevolazioni sono riconosciute ad uno soltanto dei soggetti aventi diritto. Le agevolazioni, inoltre, sono concesse purché il soggetto da assistere non sia ricoverato a tempo pieno in strutture quali ospedali o case di cura di altro genere specializzate nella patologia, giacché, in tali casi, l'assistenza verrebbe resa dall'istituto che accoglie il disabile.

FOCUS

Per "patologie invalidanti" si intendono quelle indicate nel d.l. 278/2000, ovvero:

- patologie acute o croniche che comportano la perdita permanente o temporanea dell'autonomia personale, comprese le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivante da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi periodici clinici, ematochimici e strumentali;
- patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

Permessi per il lavoratore con handicap grave

I lavoratori affetti da handicap in situazione di gravità hanno diritto ad usufruire di specifici permessi.

A scelta possono godere di 2 ore al giorno o in alternativa di 3 giorni al mese, frazionabili in 6 mezza giornate di durata pari alla metà dell'orario giornaliero di lavoro, non cumulabili in più mesi anche se non utilizzati. I permessi sono retribuiti e sono interamente coperti da contribuzione pensionistica figurativa.

Le agevolazioni previste fino al terzo anno di vita del figlio disabile

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi o affidatari di minori con handicap in situazione di gravità, hanno diritto ad una tra le seguenti opzioni:

- il prolungamento del periodo di congedo parentale fino a tre anni;
- un permesso giornaliero retribuito di due ore;
- tre giorni di permesso mensile.

Mentre il prolungamento del periodo di congedo parentale e le due ore di riposo giornaliero retribuito possono essere utilizzati a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente, i tre giorni di permesso (comma 3, art. 33, legge 104/92) possono essere goduti, da parte dei genitori o da parte degli altri familiari, dal giorno del riconoscimento della situazione di disabilità grave.

Nel primo anno di vita del figlio, qualora il bambino presenti un handicap dalla nascita e le cure non possano essere garantite durante le due ore di permesso per allattamento previste per la generalità dei neonati, è possibile cumulare il permesso per allattamento con le 2 ore di permesso per handicap.

L'assistenza ai figli minorenni disabili

I genitori, anche adottivi o affidatari, di bambini disabili gravi oltre i 3 anni e fino agli 8 anni di vita, possono beneficiare, in alternativa, di 3 giorni di permesso mensile, ovvero del prolungamento del congedo parentale.

I genitori, anche adottivi o affidatari, con figli oltre gli 8 anni di età possono fruire, in alternativa tra di loro, di 3 giorni di permesso mensile retribuito e accreditato figurativamente. I 3 giorni di permesso possono essere ripartiti fra i genitori anche con assenze contemporanee degli stessi. Ad entrambi è riconosciuto il diritto a godere dei permessi, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, fermo restando che uno solamente potrà concretamente fruirne. I 3 giorni di permesso mensile possono essere anche frazionati in ore, in modo da permettere al lavoratore richiedente di fruire di una flessibilità dell'orario di lavoro. E' possibile che un genitore fruisca del congedo parentale (entro gli 8 anni del figlio) mentre l'altro genitore fruisce dei permessi mensili per handicap.

L'assistenza al familiare o affine entro il 2° grado

Il lavoratore o la lavoratrice che assistono un familiare o affine entro il 2° grado (ivi compreso il coniuge) hanno diritto ad un permesso di 3 giorni al mese. Il permesso è retribuito e si computa ai fini del trattamento pensionistico. Può essere frazionato in permessi orari. Non è richiesta la convivenza con il familiare disabile, ma l'assistenza per essere continuativa deve avere il carattere della sistematicità e dell'adeguatezza.

Sul punto la giurisprudenza è intervenuta chiarendo che:

- la presenza di altri familiari non lavoratori nel nucleo del disabile non è ostativa al diritto della lavoratrice o del lavoratore di richiedere i permessi mensili retribuiti;
- la persona disabile, o il suo tutore legale o il suo amministratore di sostegno, ha la possibilità di scegliere chi, all'interno della propria famiglia, debba prestargli assistenza fruendo dei permessi della legge 104;
- il diritto ai permessi è riconosciuto anche a chi, pur risiedendo o lavorando in luoghi distanti da quello in cui risiede la persona disabile, offre tuttavia un'assistenza continua purché sistematica ed adeguata alle esigenze dello stesso familiare disabile. In questi casi è necessario produrre un programma di assistenza (a firma congiunta) che illustri le modalità e le finalità dell'assistenza;
- la presenza di un assistente familiare (badante, personale di associazioni no profit o di strutture pubbliche) è compatibile con la fruizione delle agevolazioni lavorative da parte del familiare richiedente;
- la persona gravemente disabile si ritiene ricoverata a tempo pieno (situazione ostativa alla fruizione delle agevolazioni lavorative) se degente per le intere 24 ore. Tuttavia se la persona ricoverata si trova in coma vigile e/o in situazione terminale, sussiste il diritto alle agevolazioni per il lavoratore o la lavoratrice richiedente.

I permessi in caso di grave infermità (c.d. congedo breve)

Il decreto 278/2000 prevede per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti di datore di lavoro pubblico e privato il diritto a 3 giorni complessivi di permesso retribuito per anno, in caso di morte o di grave infermità, debitamente documentata, qualora riguardi:

- il coniuge, anche se separato legalmente;
- un parente entro il secondo grado (nonno e nipote, fratelli e sorelle), anche non convivente;
- un soggetto che faccia parte della famiglia anagrafica (famiglia di fatto).

Per fruire dei 3 giorni di permesso retribuito il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro i motivi e i giorni di godimento. Il permesso deve comunque essere utilizzato entro 7 giorni dalla morte o dall'accertamento della grave infermità o «dalla necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici». Nei 3 giorni di permesso non sono conteggiati quelli festivi e quelli non lavorativi. In caso di grave infermità degli stessi soggetti di cui sopra, il datore di lavoro e il lavoratore possono concordare congiuntamente modalità diverse di lavoro in alternativa ai 3 giorni di permesso. Nell'accordo, che deve essere stipulato in forma scritta, devono essere indicati le modalità dell'orario concordato proposto dal lavoratore e i criteri delle eventuali verifiche periodiche sulla persistenza dello stato di gravità della patologia.

DOMANDE E CASI PRATICI

Quali sono i presupposti oggettivi per il riconoscimento dei permessi?

Condizione necessaria per poter fruire dei permessi per assistenza a disabili è che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa. Fanno eccezione le seguenti situazioni:

- il disabile deve recarsi fuori dalla struttura per visite ovvero terapie certificate (INPS, messaggio n. 14480 del 28 maggio 2010);
- il disabile è in uno stato vegetativo persistente oppure in situazione terminale (INPS, circolare n. 155 del 3 dicembre 2010);
- il ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare (INPS, circolare n. 90 del 23 maggio 2007 e circolare n. 155 del 3 dicembre 2010).

Inoltre si precisa che:

- la persona che assiste deve avere un rapporto di parentela o affinità entro il secondo grado (fatte salve le condizioni valide ex lege per parenti o affini entro il terzo grado) con l'assistito;
- la convivenza tra disabile e lavoratore non è richiesta;
- i requisiti della continuità e della esclusività dell'assistenza non sono considerati presupposti necessari per la fruizione dei permessi;
- la richiesta può essere inoltrata da coloro che hanno un rapporto di lavoro in essere;
- la stessa persona assistita (o l'amministratore di sostegno o il tutore legale, se presenti) può scegliere liberamente chi, all'interno della famiglia, debba prestargli assistenza.

Cosa accade in caso di assistenza prestata a più disabili?

In alcuni casi è possibile, per un lavoratore che assiste due familiari gravemente disabili, cumulare più permessi contemporaneamente. La condizione è che il secondo familiare da assistere sia il coniuge o un parente o affine entro il primo secondo grado, qualora i 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 (art. 6, d.lgs. 119/2011). Il secondo permesso non è mai ammesso se serve per assistere un familiare di terzo grado (ad esempio uno zio o un bisnonno).

È possibile richiedere un permesso anche se l'assistito ne usufruisce?

Un lavoratore può richiedere i permessi anche se, contemporaneamente, ne usufruisce il suo assistito, purché:

- il lavoratore disabile, pur beneficiando per sé dei tre giorni di permesso, abbia un'effettiva necessità di essere assistito da parte del familiare convivente non disabile (necessità che deve essere valutata dal medico della sede INPS);
- nel nucleo familiare non sia presente un altro familiare non lavoratore che possa prestare assistenza.

Se sussistono queste condizioni, i due soggetti in questione potranno fruire dei giorni di permesso nelle stesse giornate.

Permessi e congedo straordinario sono cumulabili?

Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, le agevolazioni lavorative - permessi di 3 giorni mensili, permessi di 2 ore al giorno, prolungamento del congedo parentale - sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera cumulata con il congedo straordinario nell'arco dello stesso mese. Non è consentito, però, il cumulo dei benefici nello stesso giorno (Cfr. Circolare Dipartimento Funzione Pubblica del 3 Febbraio 2012, n.1).

I tre giorni di permesso sono frazionabili?

Il lavoratore può decidere di frazionare in ore i 3 giorni di permesso mensili. Se il Contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento indica che i 3 giorni di lavoro, se frazionati, corrispondono a 18 ore di permesso, vale il limite delle 18 ore.

Si possono programmare i permessi?

Il Dipartimento della Funzione pubblica, con il parere 18 febbraio 2008, n.8, ha specificato che per "evitare la compromissione del funzionamento dell'organizzazione", le amministrazioni devono concordare preventivamente con il lavoratore le giornate o le ore di permesso, elaborando un piano condiviso.

È possibile richiedere permessi per assistere un familiare disabile residente in un'altra provincia o in un'altra regione?

Il lavoratore che assiste un familiare disabile residente a oltre 150 chilometri di distanza deve attestare il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito con titolo di viaggio o altra documentazione idonea. Per dimostrarlo è sufficiente presentare i biglietti dei mezzi di trasporto (treni, autobus, eccetera) o le ricevute dei pedaggi autostradali. In alternativa si può fornire la dichiarazione del medico o della struttura sanitaria in cui la persona disabile è stata accompagnata.

Quanti sono i giorni di permesso retribuito in caso di orario part time?

Se si tratta di *part time* orizzontale, ossia di giornate di lavoro con orario ridotto (ad esempio di quattro ore), il permesso mensile sarà sempre di tre giornate, ciascuna della durata prevista dal contratto (in tal caso sarebbero tre giornate di quattro ore ciascuna).

In caso di *part time* verticale, cioè con un numero ridotto di giornate di lavoro per mese, il permesso mensile viene ridotto proporzionalmente alle giornate effettivamente lavorate (cfr. Circolare Inpdap del 10 luglio 2000, n. 34).

I CONGEDI

Congedo parentale prolungato

I genitori di bambino disabile in condizione di gravità fino agli 8 anni di età dello stesso possono usufruire del congedo parentale prolungato. Il diritto alla fruizione del congedo prolungato può essere ripartito alternativamente su ciascun genitore del disabile in situazione di gravità per un periodo "massimo" di 3 anni, comprensivo quindi dei periodi di normale congedo parentale (10 o 11 mesi), da godere entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino.

Pertanto, il prolungamento del congedo parentale decorre a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente. Resta fermo il diritto, per tutto il periodo, all'indennità economica pari al 30% della retribuzione.

Congedo straordinario

I genitori di persone con handicap grave possono usufruire di 2 anni di congedo retribuito. Rimane ferma la condizione per cui il soggetto disabile non deve essere ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati e non deve prestare attività lavorativa nel periodo in cui viene richiesto il congedo. Nel caso di ricovero in struttura ospedaliera il congedo è comunque concesso:

- se il richiedente assiste un bambino con grave handicap in tenera età (0-3 anni);
- se il soggetto con handicap è ricoverato per motivi diagnostico-terapeutici e necessita di assistenza;
- se la presenza del familiare sia stata richiesta dall'ospedale per effettive necessità terapeutiche.

I beneficiari potenziali sono il coniuge, i genitori, i figli, i fratelli e le sorelle dell'assistito. Il d.lgs. 119/2011 fissa condizioni diverse di priorità nell'accesso ai congedi con il seguente ordine:

Ordine di priorità nell'assistenza	Condizione di fruibilità
Coniuge convivente	
Genitori naturali o adottivi e affidatari	In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente
Uno dei figli conviventi	Nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. Si precisa, al riguardo, che la possibilità di concedere il beneficio ai figli conviventi si verifica nel caso in cui tutti i soggetti menzionati (coniuge convivente ed entrambi i genitori) si trovino in una delle descritte situazioni (mancanza, decesso, patologie invalidanti)
Uno dei fratelli o sorelle conviventi	Nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

DISABILITÀ E INVALIDITÀ

L'ordine non è derogabile. Se si hanno i requisiti per prestare assistenza non è possibile rinunciare alla fruizione del congedo per far scattare la legittimazione del beneficiario successivo.

Si precisa che per "mancante" si intende non solo la situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o figlio non riconosciuto), ma anche ogni altra condizione a essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale divorzio, separazione legale o abbandono, risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità.

Con il concetto di convivenza, invece, si deve intendere la comune residenza anagrafica, ovvero la coincidenza della residenza del disabile con l'eventuale dimora temporanea del lavoratore, attestata dall'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'art. 32 del Dpr n. 223/1989 (l'interessato può attestare il requisito della residenza/dimora attraverso una dichiarazione sostitutiva ai sensi del Dpr n. 445/2000).

Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione con riferimento alle sole voci fisse e continuative del trattamento economico. Dunque, sono esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione (i compensi che hanno natura straordinaria o sono direttamente collegati alla produttività e ai risultati). L'indennità è corrisposta fino ad un importo complessivo massimo che va rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo.

A differenza dei permessi mensili per assistere i portatori di handicap grave, il periodo di congedo straordinario retribuito non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Congedo per gravi e documentati motivi familiari

In caso di gravi motivi familiari tutti i lavoratori dipendenti possono usufruire di un congedo di due anni non retribuito.

Il periodo di congedo può essere richiesto relativamente:

- ai componenti della famiglia anagrafica (per famiglia anagrafica si intende «un insieme di persone legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozioni, tutela, oppure legate da vincoli affettivi, coabitanti e aventi dimora abituale nello stesso comune»);
- ai familiari anche non conviventi per i quali, ai sensi dell'articolo 433 del c.c., si ha l'obbligo di prestare alimenti (coniuge; figli legittimi, naturali o adottivi e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali; genitori naturali e adottivi e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi; generi e nuore; suoceri; fratelli);
- ai parenti e affini entro il terzo grado portatori di handicap anche non conviventi.

Nel caso in cui l'assistenza sia temporalmente più lunga delle due ore giornaliere o dei tre giorni al mese, *ex lege* 104/92 ci si può avvalere di questo tipo di congedo per i giorni in più che servono.

I gravi motivi per cui si può richiedere il permesso sono:

- necessità familiari a seguito della morte di uno dei familiari sopra indicati;
- necessità della presenza e dell'impegno del lavoratore per la cura e l'assistenza dei familiari;
- grave disagio personale del lavoratore stesso, al di fuori della malattia;

Altri gravi motivi ammessi riguardano specifiche patologie che colpiscono i familiari:

- patologie acute e croniche che comportano la perdita permanente o temporanea dell'autonomia funzionale, comprese le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica,

- derivante da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- patologie acute e croniche che richiedono assistenza continuativa e frequenti monitoraggi periodici ematochimici e strumentali;
 - patologie acute e croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva per la cui terapia e riabilitazione è necessario il coinvolgimento dei genitori.

Il periodo di congedo non è retribuito, non è coperto da contribuzione, non è computato nell'anzianità di servizio, ma ai fini previdenziali il lavoratore ha la possibilità di riscattarlo.

La richiesta del congedo come il diniego del datore di lavoro e l'eventuale contraddittorio tra i due soggetti sono regolamentati dai vari contratti collettivi che ne definiscono le modalità operative.

In mancanza, la legge dispone che:

- il datore di lavoro è tenuto a dare risposta entro dieci giorni dalla domanda di congedo, e informare il lavoratore;
- il diniego, anche parziale, del periodo di congedo, dovrà essere motivato da argomenti relativi all'organizzazione del lavoro che non consentano la sostituzione del lavoratore; la domanda, comunque, su richiesta del lavoratore, deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

In caso di rapporti di lavoro a tempo determinato, il datore di lavoro può negare la richiesta di congedo se questo risulta inconciliabile con la durata del rapporto lavorativo, o quando siano già stati concessi i tre giorni di permesso retribuito, oppure se il lavoratore sia stato assunto in sostituzione di un altro dipendente già in congedo per motivi familiari. Se non è stato fissato un periodo minimo, il lavoratore può rientrare al lavoro anche prima della scadenza del congedo. Qualora ci sia stata sostituzione del lavoratore in congedo, il rientro anticipato può avvenire se c'è un preavviso di almeno 7 giorni. Il datore di lavoro può comunque autorizzare il rientro anche con un preavviso inferiore ai 7 giorni richiesti e anche se è stata fissata una durata minima del congedo.

Congedo per cura di invalidi

Per i lavoratori mutilati e invalidi cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% è prevista la possibilità di usufruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo massimo di trenta giorni, accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato, accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale. La conservazione del posto di lavoro durante il periodo di malattia è stabilita dai CCNL che determinano e regolano il cosiddetto "periodo di comportamento", superato il quale il lavoratore rischia il licenziamento. Relativamente a questo aspetto, la maggior parte dei CCNL prevede per i lavoratori affetti da patologie che comportano, fra l'altro, anche la necessità di trattamenti salvavita, un comportamento più elastico rispetto a quello della malattia comune.

DOMANDE E CASI PRATICI

Quanto dura il congedo retribuito?

Il congedo non può superare la durata complessiva di 2 anni nell'arco della vita lavorativa. Se il lavoratore ha già fruito del congedo non retribuito non può avvalersi del congedo biennale retribuito.

È possibile frazionare il congedo straordinario?

Il congedo può essere richiesto anche in modo frazionato ma, in tal caso, è necessaria l'effettiva ripresa del lavoro tra un periodo di assenza e il successivo.

Cosa succede se durante il periodo di congedo straordinario si entra in maternità o si verifica un periodo di malattia?

In caso di malattia o maternità è sempre possibile interrompere la fruizione del congedo straordinario.

Quali sono le patologie invalidanti che consentono di far scorrere l'ordine dei beneficiari del congedo straordinario?

Le patologie invalidanti sono quelle indicate nel Decreto interministeriale n. 278 del 21 luglio 2000:

- patologie acute o croniche che determinano 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 richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

I permessi lavorativi sono cumulabili con il congedo straordinario?

Sia i permessi lavorativi che il congedo straordinario non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità. È fatta eccezione per i genitori, anche adottivi, di figli disabili in situazione di gravità a cui viene riconosciuta la possibilità di fruire di entrambe le tipologie di benefici per lo stesso figlio anche alternativamente, fermo restando che nel giorno in cui un genitore fruisce dei permessi, l'altro non può utilizzare il congedo straordinario. La fruizione di tali benefici deve intendersi alternativa, trattandosi di istituti rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità.

ALTRE TUTELE E AGEVOLAZIONI LAVORATIVE

Per i lavoratori che assistono un familiare con handicap grave o per gli stessi lavoratori disabili esistono ulteriori agevolazioni lavorative.

- Il portatore di handicap con invalidità uguale o superiore all'80% non è tenuto a sostenere la prova preselettiva eventualmente prevista per i concorsi pubblici.
- I lavoratori disabili che abbiano conseguito l'idoneità nei concorsi pubblici, possono essere assunti, ai fini della copertura delle aliquote di riserva nelle pubbliche amministrazioni ex lege 68/1999, anche oltre il limite dei posti ad essi riservati nei concorsi.
- I lavoratori che assistono un familiare con handicap grave non possono essere adibiti a svolgere lavori notturni. L'assistenza non deve essere necessariamente quotidiana, purché sia "sistematica e adeguata" rispetto alle concrete esigenze della persona con disabilità in situazione di gravità. L'esonero da eventuali turni di guardia e/o di reperibilità fa riferimento esclusivamente al lavoro notturno.
- Il lavoratore che assiste un figlio o un familiare disabile entro il terzo grado ha diritto ad alcuni benefici riguardanti la sede di lavoro: può opporsi ad un eventuale trasferimento in altra sede di lavoro e, ove possibile, ha il diritto di scegliere la sede più vicina al domicilio del disabile.
- Chi assiste un familiare con handicap grave ha diritto a richiedere una riduzione del tempo di lavoro. La priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è riconosciuta nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assistano una persona convivente in totale e permanente inabilità lavorativa (invalido al 100%).

LE AGEVOLAZIONI FISCALI

Negli ultimi anni la normativa in materia tributaria si è dimostrata sempre più sensibile ai problemi dei portatori di handicap, riservando loro numerose agevolazioni fiscali. Di seguito si propone un quadro delle principali agevolazioni.

Detrazioni per figli a carico

Dal 2007, sono state introdotte delle detrazioni teoriche a importo variabile al variare del reddito complessivo posseduto nel periodo d'imposta e calcolate in modo tale che l'importo diminuisca con l'aumentare del reddito, fino ad annullarsi, nel caso di detrazioni per figli a carico, quando il reddito complessivo arriva a 95.000 euro.

Per essere considerato "fiscalmente a carico" il disabile deve avere un reddito complessivo annuo non superiore a 2.840,51 euro. Per il raggiungimento di questo limite non va tenuto conto dei redditi esenti, come, per esempio, le pensioni sociali, le indennità (comprese quelle di accompagnamento), le pensioni e gli assegni erogati ai ciechi civili, ai sordi e agli invalidi civili.

La detrazione di base per i figli a carico è attualmente pari a:

- 1.620 euro, per il figlio di età inferiore a tre anni
- 1.350 euro, se il figlio ha un'età pari o superiore a tre anni

Se in famiglia ci sono più di tre figli a carico, questi importi aumentano di 200 euro per ciascun figlio, a partire dal primo.

La detrazione per i figli va ripartita al 50% tra i genitori non legalmente ed effettivamente separati. In alternativa, e se c'è accordo tra le parti, si può scegliere di attribuire tutta la detrazione al genitore che possiede il reddito più elevato. Questa facoltà consente a quest'ultimo il godimento per intero delle detrazioni.

Agevolazioni per spese sanitarie e mezzi di ausilio

Le spese mediche generiche e specialistiche

Sono interamente deducibili dal reddito complessivo del disabile le spese mediche generiche e le spese di assistenza specifica, ovvero:

- tutte le spese relative all'assistenza infermieristica e riabilitativa;
- le spese sostenute dal personale in possesso della qualifica professionale di addetto all'assistenza di base o di operatore tecnico assistenziale, impiegato esclusivamente all'assistenza diretta della persona;
- le spese per le prestazioni fornite dal personale di coordinamento delle attività assistenziali di nucleo, dal personale con la qualifica di educatore professionale, dal personale qualificato addetto ad attività di animazione e di terapia occupazionale.

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

In caso di ricovero di un portatore di handicap in un istituto di assistenza è possibile portare in deduzione esclusivamente la parte che riguarda le spese mediche e le spese paramediche di assistenza specifica. L'istituto di assistenza, infatti, è tenuto a rilasciare una certificazione nella quale le spese risultino indicate distintamente nella ricevuta.

Per determinate spese sanitarie e per l'acquisto di mezzi di ausilio è riconosciuta una detrazione dall'Irpef del 19%. In particolare, possono essere detratte dall'imposta, per la parte eccedente l'importo di 129,11 euro, le spese sanitarie specialistiche (per esempio, analisi, prestazioni chirurgiche e specialistiche).

Sono invece ammesse integralmente alla detrazione del 19% le spese sostenute per:

- il trasporto in ambulanza del disabile (le prestazioni specialistiche effettuate durante il trasporto rientrano, invece, tra le spese sanitarie e possono essere detratte, come detto sopra, solo per la parte eccedente i 129,11 euro);
- l'acquisto di poltrone per inabili e minorati non deambulanti e di apparecchi per il contenimento di fratture, ernie e per la correzione dei difetti della colonna vertebrale;
- l'acquisto di arti artificiali per la deambulazione;
- l'adattamento dell'ascensore per renderlo idoneo a contenere la carrozzella;
- l'acquisto di sussidi tecnici e informatici rivolti a facilitare l'autosufficienza e le possibilità di integrazione dei portatori di handicap;
- i mezzi necessari all'accompagnamento, alla deambulazione e al sollevamento dei disabili;
- la costruzione di rampe per l'eliminazione di barriere architettoniche esterne ed interne alle abitazioni.

La detrazione del 19% sull'intero importo per tutte le spese sopra elencate può essere usufruita anche dal familiare del disabile, a condizione che quest'ultimo sia fiscalmente a suo carico.

Per quanto riguarda la documentazione delle spese, sia per gli oneri per i quali è riconosciuta la detrazione Irpef sia per le spese sanitarie deducibili dal reddito complessivo, occorre conservare il documento fiscale rilasciato da chi ha effettuato la prestazione o ha venduto il bene (fattura, ricevuta, quietanza). Tale documento potrebbe essere richiesto dagli uffici dell'Agenzia delle Entrate.

Detrazioni Irpef per gli addetti all'assistenza

Sono detraibili dall'Irpef, nella misura del 19%, le spese sostenute per gli addetti all'assistenza personale nei casi di "non autosufficienza" del disabile nel compimento degli atti della vita quotidiana, risultanti da certificazione medica.

La detrazione spetta anche per le spese sostenute per il familiare non autosufficiente (compreso tra quelli per i quali si possono fruire di detrazioni d'imposta), anche quando egli non è fiscalmente a carico.

La detrazione deve essere calcolata su un ammontare di spesa non superiore a 2.100 euro e spetta solo quando il reddito complessivo del contribuente non sia superiore a 40.000 euro.

L'importo di 2.100 euro deve essere considerato con riferimento al singolo contribuente, a prescindere dal numero dei soggetti cui si riferisce l'assistenza. Dunque, se un contribuente ha sostenuto spese per sé e per un familiare, la somma sulla quale egli potrà calcolare la detrazione resta comunque quella di 2.100 euro.

Se più contribuenti hanno sostenuto spese per assistenza riferita allo stesso familiare, l'importo va ripartito tra di loro.

I sussidi tecnici e informatici

Si applica l'aliquota Iva agevolata del 4% per l'acquisto di mezzi necessari all'accompagnamento, alla deambulazione e al sollevamento dei disabili.

DISABILITÀ E INVALIDITÀ

Oltre alla detrazione Irpef del 19% si applica l'aliquota Iva agevolata al 4% (anziché quella ordinaria del 22%) per l'acquisto di sussidi tecnici e informatici rivolti a facilitare l'autosufficienza e l'integrazione dei portatori di handicap. Rientrano nel beneficio le apparecchiature e i dispositivi basati su tecnologie meccaniche, elettroniche o informatiche, sia di comune reperibilità, sia appositamente fabbricati. E' agevolato, per esempio, l'acquisto di un fax, di un modem, di un computer, di un telefono a viva voce, eccetera.

Deve trattarsi, comunque, di sussidi da utilizzare a beneficio di persone limitate da menomazioni permanenti di natura motoria, visiva, uditiva o del linguaggio e per conseguire una delle seguenti finalità:

- facilitare la comunicazione interpersonale, l'elaborazione scritta o grafica, il controllo dell'ambiente, l'accesso all'informazione e alla cultura;
- accompagnare la riabilitazione.

Eliminazione delle barriere architettoniche

Per gli interventi di ristrutturazione edilizia sugli immobili è possibile fruire di una detrazione Irpef pari al:

- 50%, da calcolare su un importo massimo di 96.000 euro, se la spesa è sostenuta nel periodo compreso tra il 26 giugno 2012 e il 31 dicembre 2014;
- 40%, sempre con il limite massimo di 96.000 euro, per le spese sostenute nel 2015;
- 36%, da calcolare su un importo massimo di 48.000 euro, per le spese effettuate dal 1° gennaio 2016.

Agevolazioni per i veicoli

Per l'acquisto dei mezzi di locomozione, il disabile ha diritto a una detrazione dall'Irpef. Per mezzi di locomozione s'intendono le autovetture, senza limiti di cilindrata, e gli altri veicoli, usati o nuovi.

La detrazione è pari al 19% del costo sostenuto e va calcolata su una spesa massima di 18.075,99 euro.

La detrazione spetta una sola volta (cioè per un solo veicolo) nel corso di un quadriennio (decorrente dalla data di acquisto). È possibile riottenere il beneficio, per acquisti effettuati entro il quadriennio, solo se il veicolo precedentemente acquistato viene cancellato dal Pubblico Registro Automobilistico (PRA), perché destinato alla demolizione.

È applicabile l'Iva al 4%, anziché al 22%, sull'acquisto di autovetture nuove o usate. Non ci sono, ai fini Iva, limiti di valore, ma limiti di cilindrata. L'aliquota agevolata si applica solo per gli acquisti effettuati direttamente dal disabile o dal familiare di cui egli è fiscalmente a carico (o per le prestazioni di adattamento effettuate nei loro confronti).

Novità

In caso di acquisto di auto diretta al trasporto di una persona con disabilità, in particolare minorenni, era previsto l'obbligo di adattare il veicolo. La recente circolare n.11/2014 del Ministero dell'Interno stabilisce, invece, che nel caso di un minore con disabilità non è più obbligatorio adattare l'auto per poter accedere agli incentivi. L'adattamento rimane obbligatorio per i maggiorenni con disabilità, nonché per i titolari di patenti speciali con obbligo di adattamento alla guida.



Sono esclusi dall'agevolazione gli autoveicoli intestati ad altre persone, a società commerciali, cooperative, enti pubblici o privati (anche se specificamente destinati al trasporto di disabili).

È possibile essere esentati dal pagamento del bollo auto con i limiti di cilindrata previsti per l'applicazione dell'aliquota Iva agevolata. L'esenzione spetta sia quando l'auto è intestata al disabile, sia quando l'intestatario è un familiare del quale egli è fiscalmente a carico.

I veicoli destinati al trasporto o alla guida di disabili sono esentati anche dal pagamento dell'imposta di trascrizione al PRA in occasione della registrazione dei passaggi di proprietà. L'esenzione non è prevista per i veicoli dei non vedenti e dei sordi.

VOTA CISL



~~CISL FP~~



e-mail: fp@cisl.it

WWW.FP.CISL.IT