DIVERSAMENTE *Si Può*

Guida ai permessi, ai congedi e ad altre agevolazioni, per l'assistenza e la cura delle persone disabili

PATRONATO
INCA CGIL

www.inca.it

a cura di Maria Patrizia Sparti,
Inca Cgil - Area tutela del danno alla persona

Diversamente si può

Abbiamo voluto intitolare questa guida "Diversamente si può" perché in Italia vige una normativa a favore delle persone disabili e delle loro famiglie affinché siano garantiti i diritti al lavoro, allo studio, alla cura e all'assistenza.

Sono leggi poco note e perciò spesso ignorate da coloro che dovrebbero essere i principali destinatari. Le abbiamo descritte in questo vademecum usando un linguaggio semplice per far conoscere tutte le opportunità che consentono a chi è disabile e a chi deve garantire la necessaria assistenza di poter contare su agevolazioni lavorative e fiscali, utili per favorire una effettiva integrazione sociale e, dunque, una corretta applicazione dei principi costituzionali di uguaglianza.

Che ci fosse questa necessità lo abbiamo verificato e lo avvertiamo ogni giorno nel costante lavoro di consulenza e di tutela offerto dagli operatori dell'Inca. Soltanto nel 2009, più di 45 mila persone si sono rivolte al patronato della Cgil per avviare richieste di permessi e di congedi, ma anche solo per informarsi su quanto la nostra legislazione prevede.

Molte altre, pur trovandosi in analoghe situazioni, non lo hanno ancora fatto. Con questa guida ci rivolgiamo a quella maggioranza silenziosa che quotidianamente combatte la propria battaglia per esigere rispetto e l'effettiva integrazione sociale, certi di contribuire a diffondere la conoscenza di queste norme che, nonostante i tagli finanziari, rappresentano ancor oggi un fiore all'occhiello del modello di welfare universalistico e solidale.

"Diversamente si può" sta ad indicare l'auspicio che queste norme possano tradursi davvero in concrete opportunità per chi è disabile dalla nascita, per chi lo diventa durante il lavoro e fuori, per chi non vuole rassegnarsi allo svantaggio e vuole riprendere in mano la propria vita.

Morena Piccinini,
presidente Inca

La legge n. 104 del 1992

L'Italia è stata uno dei primi Paesi in Europa a dotarsi di una legislazione per l'integrazione sociale e i diritti delle persone con handicap. Con l'approvazione della legge n. 104 del 1992, si è affermato un approccio decisamente nuovo e diverso rispetto al passato non soltanto dal punto di vista culturale e medico-legale, ma più in generale, sotto il profilo del diritto di questi cittadini ad inserirsi pienamente nel contesto sociale in cui vivono.
Le tutele previste da questa normativa, che investono il lavoro, il diritto allo studio, le agevolazioni fiscali ecc., integrano il sistema dei benefici, già previsti in altre norme specifiche per le diverse categorie di invalidi. Per potervi accedere è necessario il riconoscimento di handicap e, in situazioni di particolari difficoltà, di "grave handicap" da parte delle Commissioni mediche delle Asl. Grazie a questa legge le persone disabili e le loro famiglie possono avvalersi della facoltà di usufruire di periodi di assenza dal lavoro retribuiti, che si aggiungono a quelli ordinari già previsti per esempio per la maternità. Questi benefici, peraltro, sono coperti da contribuzione previdenziale figurativa, che influisce sia sull'accesso che sull'importo della pensione.
Inoltre, per favorire l'inserimento nella vita lavorativa della persona con "grave handicap", la legge prevede la possibilità di poter usufruire di un orario più leggero, compatibile con la patologia o con le eventuali cure alle quali deve sottoporsi.
Si tratta di una flessibilità che pone al centro la persona e le sue esigenze per permetterle di continuare a condurre una vita normale senza rinunciare al proprio lavoro.

L'accertamento dell'handicap

Occorre presentare una domanda all'Inps, corredata di certificato medico rilasciato dal Servizio Sanitario Nazionale (medico curante, medico specialista nella patologia o anche medico di patronato) territorialmente competente. Dal 2010 la domanda e la certificazione medica devono essere inviate telematicamente. La visita di accertamento è a cura della Commissione Asl integrata con un medico Inps e il verbale relativo alla visita deve essere vidimato dal dirigente medico-legale della sede dell'Istituto previdenziale competente per territorio. Poiché la certificazione medica ha una valenza di 90 giorni, occorre che la domanda amministrativa sia inviata entro tale termine, pena la decadenza.

N.B. L'invio della sola certificazione medica non equivale alla presentazione della domanda.

Quale modulistica utilizzare

Sono necessari due moduli: uno per la presentazione della domanda, disponibile sul sito dell'Inps, oppure presso le sedi dell'Inca. L'altro, è a disposizione dei medici accreditati presso l'Inps che provvedono alla certificazione sanitaria e la inviano telematicamente all'Istituto previdenziale. Entrambi i moduli sono indispensabili affinché la domanda sia completa. La mancanza di uno solo dei due moduli annulla la richiesta.

Visita domiciliare

Se il medico considera la persona con handicap intrasportabile deve e può ottenere che la visita di accertamento sanitario si svolga presso l'abitazione del disabile.

Come si ottiene il verbale di accertamento dello stato di "handicap grave"

La commissione medica Asl integrata effettua la visita e redige un verbale che diventa definitivo soltanto dopo la validazione del Centro medico legale dell'Inps. Tuttavia, nel caso in cui la Commissione medica non si pronunci entro 90 giorni dalla presentazione della domanda, vi è la possibilità che il medico Asl specialista nella patologia denunciata rediga una certificazione provvisoria, sufficiente per accedere alle agevolazioni lavorative in attesa del verbale definitivo.

L'invalidità civile totale e la certificazione di "handicap in situazione di gravità" sono due riconoscimenti diversi anche se accertati dalla stessa Commissione medica della Asl integrata. Pertanto, il riconoscimento del 100% di invalidità civile non configura necessariamente una condizione di "grave handicap". L'invalidità civile è un riconoscimento di una invalidità al lavoro generico, così come considerata nella legge n. 118/71, mentre l'handicap è concepito come uno svantaggio sociale dell'individuo in interazione all'ambiente in cui vive.

Il riconoscimento di "handicap in situazione di gravità" può essere chiesto a prescindere dalla causa della invalidità o della patologia invalidante. Questo riconoscimento consente di accedere a tutele e agevolazioni che si integrano con quelle riconducibili all'Inps (invalidità civile e pensionabile), all'Inail (infortuni e malattie professionali) o alla "causa di servizio" (per i pubblici dipendenti).

Le disposizioni per i malati oncologici

I cittadini malati di forme tumorali hanno diritto ad essere sottoposti all'accertamento sanitario entro 15 giorni dalla presentazione della domanda. Inoltre, per agevolarli, le Asl devono rilasciare copia del verbale di visita, prima della validazione da parte dell'Inps, con la quale i malati oncologici possono accedere ai benefici lavorativi previsti dalla legge n.104/92.

Le persone affette da sindrome di Down non devono chiedere l'accertamento sanitario, ma per loro è sufficiente dimostrare la condizione di "grave handicap" con la certificazione rilasciata dal medico di famiglia. All'atto della richiesta dei permessi all'Inps è necessario esibire copia del "cariotipo".

Altri requisiti richiesti

- **La persona gravemente disabile non deve essere ricoverata a tempo pieno (24 ore) in strutture ospedaliere o simili.** Il ricovero non è considerato a tempo pieno quando:

  - viene interrotto perché la persona disabile deve recarsi al di fuori della struttura che la ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate;
  - la persona disabile si trova in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
  - si tratta di un minore con disabilità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare.

- **Chi l'assiste deve avere un rapporto di parentela o affinità entro il 2° grado**. I parenti o affini entro il 3° grado hanno diritto ai permessi se i genitori o il coniuge del disabile sono deceduti, mancanti, ultrasessantacinquenni, o affetti da patologie invalidanti.

- **Non è richiesta la convivenza tra il disabile e il familiare.**

- **I requisiti della "continuità" e della "esclusività" dell'assistenza non sono considerati necessari.**

- **Chi fa richiesta dei permessi deve avere un rapporto di lavoro in essere.**

Sono considerate patologie invalidanti quelle indicate nel D.I. n. 278/00. Si tratta di:

- 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;
- patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva con le caratteristiche sopra richiamate per la cui terapia e riabilitazione è necessario il coinvolgimento dei genitori o di chi esercita la potestà.

La situazione di coniuge o di genitori mancanti si verifica non solo quando vi è una condizione di assenza di una di queste figure (ad es. celibato, stato di figlio naturale non riconosciuto), ma anche ogni altra condizione giuridicamente assimilabile, certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità (ad es. divorzio, separazione legale, abbandono).

Il diritto ai permessi per prestare assistenza alla persona disabile è riconosciuto ad un solo familiare lavoratore. Tuttavia, ai genitori, anche adottivi, di figli con "grave handicap", è riconosciuto il diritto a fruire dei 3 giorni di permesso in maniera alternativa. In questo caso, il Legislatore prevede una deroga alla norma generale, poiché considera e valorizza il particolare ruolo dei genitori nella vita del bambino.

Il ricorso ad assistenti familiari (cosiddette "badanti") non impedisce la fruizione dei permessi. E' stato precisato, infatti, che anche se il nucleo familiare del disabile si avvale dell'aiuto di una "badante", il lavoratore può chiedere i permessi previsti dalla legge n.104/92.

A chi presentare la domanda

Nel settore privato, la domanda va presentata all'Inps competente per territorio, compilando i moduli predisposti dall'Istituto in duplice copia: una di queste andrà al lavoratore che, a sua volta, la consegnerà al proprio datore di lavoro.

Nel comparto pubblico la domanda va presentata, in carta libera, all'ufficio del personale dell'Amministrazione allegando la documentazione che dimostra la sussistenza delle condizioni necessarie richieste dalla norma. Inoltre, il dipendente pubblico deve allegare una dichiarazione sottoscritta di responsabilità che attesti:

- che i permessi sono uno strumento di assistenza del disabile e pertanto il loro riconoscimento comporta la conferma dell'impegno morale e giuridico a prestare la propria opera di assistenza;
- che è consapevole che la possibilità di fruire dei permessi comporta un onere per l'Amministrazione e un impegno di spesa pubblica che lo Stato e la collettività sopportano solo per l'effettiva tutela del disabile;
- che si impegna a comunicare tempestivamente ogni variazione delle condizioni necessarie al diritto ai permessi.

I dipendenti pubblici e privati devono allegare:

- verbale della commissione medica che ha accertato la condizione di "handicap grave";
- certificato medico da cui risulti la patologia invalidante (in caso di deroga al secondo grado di parentela o affinità);
- documenti o dichiarazioni sostitutive che certifichino la sussistenza delle condizioni per la fruizione delle agevolazioni.

I compiti dell'Inps

L'Inps istruisce la domanda dei dipendenti privati controllando la congruità della richiesta. Al termine di questa verifica l'Istituto previdenziale emette un provvedimento di accoglimento o di reiezione della richiesta che viene inviato al datore di lavoro, al lavoratore o al patronato al quale ci si è rivolti per la presentazione della domanda. Una volta accolta la richiesta, il datore di lavoro anticipa il pagamento della retribuzione per conto dell'Inps, sul quale ricade l'onere dei permessi.

I compiti dell'Amministrazione
Per i pubblici dipendenti, l'Amministrazione verifica la correttezza della documentazione, ne chiede l'integrazione se necessario, procede all'accoglimento o alla reiezione della domanda. I provvedimenti sono monitorati periodicamente anche con modalità a campione, con lo scopo di controllare l'attualità della documentazione e delle dichiarazioni sostitutive allegate alla domanda. Nel caso in cui si verifichi una responsabilità del dipendente, l'Amministrazione avvia procedimenti disciplinari dei quali deve informare l'ispettorato per la Funzione Pubblica.

La decorrenza dei benefici normalmente coincide con la data di presentazione della domanda del lavoratore all'Inps e al datore di lavoro. Nel settore privato non deve essere ripresentata ogni anno; mentre nel settore pubblico, il dipendente deve rilasciare annualmente, con atto notorio, una dichiarazione di vigenza dei requisiti prescritti.

L'accertamento dell'insussistenza o del venir meno di uno dei requisiti richiesti, per la legittima fruizione dei benefici previsti dalla legge n. 104/92, comporta, per il lavoratore, la decadenza del diritto. I lavoratori privati e pubblici si impegnano, al momento della domanda, con una dichiarazione di responsabilità, a comunicare non oltre 30 giorni il mutamento o la cessazione della situazione e il conseguente venir meno della titolarità dei benefici.

N.B. L'Inps e l'Amministrazione provvedono, anche annualmente, alla verifica a campione delle situazioni dichiarate dai lavoratori richiedenti i permessi. Devono essere comunicate variazioni o cessazioni relative a:

- eventuale ricovero a tempo pieno del disabile in condizione di gravità;
- revoca del giudizio di gravità della condizione di disabilità da parte della commissione integrata;
- modifiche ai periodi di permesso richieste;
- eventuale decesso del disabile.

Il datore di lavoro o l'Amministrazione non possono respingere la domanda del lavoratore. Tuttavia, la modalità di fruizione dei permessi è oggetto di un accordo fra le parti, sia nel pubblico che nel privato. Ottenuto il provvedimento di accoglimento dei permessi, il lavoratore comunica al datore di lavoro la modalità scelta: i giorni del mese o il frazionamento in ore. E' bene, tuttavia, verificare quanto prevede il Contratto Nazionale di Lavoro che può integrare le modalità di accesso ai benefici di legge.

E' necessario informare preventivamente il datore di lavoro delle giornate di permesso. Il dipendente pubblico deve comunicare al dirigente le assenze dal servizio relative alla fruizione dei permessi con congruo anticipo, salvo situazioni di dimostrata urgenza. La comunicazione deve riferirsi alle assenze di tutto il mese per consentire una migliore organizzazione dell'attività amministrativa. Per il settore privato, il Ministero del lavoro, interpellato sull'argomento, ha richiamato la necessità di contemperare sia il buon andamento dell'attività imprenditoriale sia il diritto all'assistenza del disabile, ritenendo possibile una programmazione settimanale o mensile dei permessi, rispettando le tre condizioni seguenti:

- Il lavoratore richiedente deve essere in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza.
- La programmazione non deve compromettere il diritto del disabile all'assistenza.
- I criteri devono essere quanto più possibile condivisi con i lavoratori e le loro rappresentanze sindacali.

Banca dati

Presso il Dipartimento della Funzione Pubblica sarà istituita una banca dati con il compito di monitorare e controllare la legittima fruizione dei permessi accordati ai pubblici dipendenti.

Le agevolazioni lavorative per "grave handicap"

La legge n. 104 prevede dei permessi orari o giornalieri retribuiti sia per il lavoratore disabile sia per chi assiste un familiare con "grave handicap", definendone le condizioni di accesso. Inoltre, stabilisce la possibilità per il lavoratore o la lavoratrice di chiedere il trasferimento vicino al domicilio della persona da assistere e il divieto di essere sottoposto ad altri trasferimenti senza il proprio consenso.

Chi ha diritto ai permessi

Tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, pubblici e privati, regolarmente residenti in Italia, con un rapporto di lavoro dipendente, anche a tempo determinato. Anche i cittadini extracomunitari regolari possono accedere ai permessi della legge n.104.

Chi ne è escluso
Non possono chiedere i benefici della legge n.104 i lavoratori domestici, quelli a domicilio e i lavoratori agricoli giornalieri.

Le agevolazioni sono valide anche se non sono previste dal Contratto Nazionale di Lavoro, poiché sono contenute in una legge dello Stato e, quindi, esigibili comunque. I contratti di lavoro possono soltanto migliorare e agevolare l'accesso a questi benefici, ma non possono impedirlo.

Ferie e mensilità aggiuntive
Su tale argomento dirimente è stata la norma antidiscriminatoria europea recepita con il dlgs. n. 216/2003 che ha posto fine ad ogni incertezza. Nelle loro circolari, l'Inps e l'Inpdap hanno precisato che «eventuali decurtazioni di ferie e di 13a mensilità dei permessi retribuiti, ex art. 33 della legge n. 104/92, risultano inammissibili se non addirittura potrebbero configurare specifiche discriminazioni».

I permessi durante la Cassa Integrazione
Il lavoratore cassaintegrato può accedere ai permessi della legge n. 104/92 per assistere un familiare disabile solo quando è sottoposto ad una Cig con orario ridotto. In questo caso è necessario riproporzionare il numero di giorni di permesso mensili con lo stesso criterio utilizzato per il part time verticale.

N.B. L'indicazione del riproporzionamento dei giorni di permesso vale anche per i lavoratori con contratti di solidarietà.

Il lavoratore in Cassa Integrazione a 0 ore non ha diritto ai permessi della legge n. 104/92 poichè non è impegnato in alcuna attività lavorativa.

Quali sono i permessi

Aventi diritto	Permessi orari	Permessi giornalieri	Prolungamento congedo parentale
genitori di figli di età < 3 anni	si	si	si
parenti o affini entro il secondo grado di un bambino <3 anni	no	si	no
genitori di figli di età > 3 anni nonché parenti e affini entro il secondo grado	no	si	no
genitori di figli > 18 anni nonché parenti e affini entro il secondo grado	no	si	no
lavoratore che assiste parenti e affini entro il 2°grado o il coniuge	no	si	no
se stesso	si	si	no

I permessi per i figli disabili

I genitori naturali, adottivi, affidatari possono usufruire di permessi specifici per assicurare l'assistenza e la cura di un figlio disabile scegliendo, in base all'età, tra il permesso orario, il prolungamento del congedo parentale e i permessi mensili, con la possibilità di alternarsi fra loro nella fruizione del beneficio.

Anche le coppie di fatto con figli disabili possono accedere ai benefici previsti dalla legge n.104/1992, poiché la norma non parla di coniugi regolarmente sposati, ma di genitori. In virtù di questa precisazione la coppia di fatto può anche non convivere.

N.B. L'approvazione della legge n. 183/10 consente anche a parenti o affini entro il 2° grado del bambino disabile, di beneficiare dei 3 giorni di permesso per la sua assistenza, in alternativa ai genitori.

E' possibile frazionare in ore i tre giorni di permesso

Dal 2007, l'Inps autorizza i lavoratori che ne fanno richiesta a frazionare in ore i tre giorni di permesso mensile e il numero delle ore spettanti viene calcolato con

un apposito algoritmo. Nel comparto pubblico, invece, il frazionamento ad ore dei permessi della legge n. 104 è possibile solo se previsto nei contratti collettivi.

Per i bambini fino a tre anni

La normativa prevede tre diverse possibilità di assenza dal lavoro finalizzata all'assistenza e alla cura del bambino disabile entro il 3° anno di vita. La fruizione dei diversi benefici è possibile in maniera alternativa e non cumulativa nell'arco del mese.

I permessi orari per i figli disabili sono fruibili a partire dal compimento del 1° anno di età del bambino e estesi fino al 3° anno.

Durante il primo anno di vita valgono le norme sulla maternità.
Il prolungamento del congedo parentale consente ai genitori di un bambino disabile che non vogliono o non possono fruire delle sole due ore di permesso, di prolungare il congedo parentale (ex astensione facoltativa) sino al compimento del terzo anno di vita del figlio. Questo prolungamento è retribuito come il congedo parentale (cioè al 30% della retribuzione) e può essere alternativamente fruito da ambedue i genitori. E' importante sapere che il padre ne può fruire anche se la madre non ne ha diritto perché, ad esempio, è casalinga o libera professionista. Per un ulteriore approfondimento si può consultare lo specchietto di pag. 14.

Quando decorre

Il diritto al prolungamento decorre dalla fine del periodo di congedo parentale teoricamente fruibile da parte del genitore richiedente. Ciò significa che la madre può tornare a lavorare dopo il congedo obbligatorio per maternità e, trascorsi sei mesi, può chiedere il prolungamento del congedo parentale. La decorrenza varia a seconda del genitore richiedente (vedi tabella seguente).

madre	6 mesi dalla fine del congedo di maternità
padre	7 mesi dalla nascita del figlio
genitore unico	10 mesi decorrenti da: madre: fine del congedo di maternità padre: dalla nascita del minore o dalla fruizione dell'eventuale congedo di paternità

N.B. Se un genitore non ha fruito di tutto il congedo parentale potrà fruire del restante periodo tra i 3 e gli 8 anni del figlio. In questo caso, il congedo parentale è retribuito soltanto se il reddito individuale del richiedente non supera un determinato limite (2,5 volte l'importo del Trattamento Minimo di pensione).

Prolungamento del congedo parentale e congedo biennale retribuito
Si tratta di due congedi diversi con finalità distinte. Il prolungamento del congedo parentale è utilizzabile soltanto entro il 3° anno di vita del figlio. Il congedo biennale retribuito, invece, è utilizzabile in qualsiasi momento e a qualsiasi età del figlio disabile (vedi il secondo capitolo). Ciò consente al genitore di stare vicino al neonato disabile fin dalla nascita. La scelta resta individuale in base alle condizioni di salute del bimbo. E' importante sapere che il prolungamento del congedo parentale è retribuito come quello parentale, mentre il congedo biennale non prevede riduzioni della busta paga, purché la retribuzione non superi il tetto stabilito per legge.

I tre giorni di permesso sono fruibili dal genitore richiedente (o dal parente o affine entro il 2° grado) sin dalla nascita del bambino disabile. Infatti, tale diritto decorre dal giorno del riconoscimento della situazione di gravità.
Ai genitori inoltre è consentito fruire dei tre giorni di permesso mensili alternandosi, senza superare detto limite.

N.B. Nel mese in cui i genitori fruiscono, anche alternativamente, del prolungamento del congedo parentale o delle due ore di riposo giornaliero, gli altri parenti o affini aventi diritto non possono beneficiare per lo stesso bambino disabile dei giorni di permesso mensile.

Le opportunità per le mamme e i papà che lavorano
Ai genitori di un figlio disabile è consentita una certa flessibilità nel rapporto di lavoro, nonché la possibilità di alternarsi nella cura del bambino. Mentre un genitore beneficia dei permessi orari, l'altro può usufruire contemporaneamente del congedo parentale o dei permessi di malattia per il figlio.

Si possono anche cumulare entro il 1° anno di vita del bambino assenze retribuite secondo il seguente schema:

madre	padre	cumulo
Prolungamento congedo parentale	Congedo malattia figlio	si
Prolungamento congedo parentale	Permessi orari legge 104/92	no
Riposi orari per allattamento entro il 1°anno di vita	Permessi orari legge 104/92 entro il 1° anno di vita	no, salvo casi particolari(*)
Prolungamento congedo parentale	Congedo parentale	si
Congedo biennale retribuito	Permessi malattia figlio	si
Congedo maternità	Congedo biennale retribuito	si
Congedo parentale	Congedo biennale retribuito	si
Prolungamento congedo parentale	Tre giorni di permesso	no
Permessi orari legge 104/92	Tre giorni di permesso	no
Congedo maternità	Tre giorni di permesso	si
Congedo parentale	Tre giorni di permesso	si

(*) Ogni caso viene valutato dal dirigente medico-legale dell'Inps in relazione alla speciale gravità dell'handicap del bambino.

Per i figli oltre i 3 anni

I genitori (naturali, adottivi o affidatari) hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito che possono essere fruiti in maniera continuativa nell'arco del mese, oppure ripartiti fra gli stessi genitori con assenze alternative e sempre nel limite di tre giorni per lo stesso figlio disabile. Possono avvalersi di tale diritto, al posto dei genitori, anche i parenti o affini entro il 2° grado.

Quando il figlio disabile diventa maggiorenne, i genitori possono usufruire dei tre giorni di permesso mensili senza obbligo di convivenza; nè devono dimostrare la continuità e l'esclusività dell'assistenza.

I permessi per assistere parenti o affini

E' consentita la fruibilità dei tre giorni di permesso mensili retribuiti ai lavoratori che assistono parenti o affini entro il 2° grado disabili, anche non conviventi. Questa agevolazione può essere tradotta in mezze giornate, oppure frazionata in ore.

La stessa persona disabile non può essere assistita da più lavoratori. Così ha stabilito la legge n. 183/10 che, introducendo il principio del "referente unico" per l'assistenza alla persona in situazione di grave disabilità, non riconosce a più lavoratori la possibilità di fruire dei giorni di permesso per assistere lo stesso familiare o affine disabile.

E' possibile l'assistenza per periodi inferiori al mese quando non è assicurata dalla persona che abitualmente la presta. Questo può accadere quando il lavoratore che assiste abitualmente un familiare disabile per motivi personali è costretto a lasciare l'incarico ad un'altra persona per un periodo limitato; oppure quando il familiare disabile, temporaneamente, si trasferisce presso un altro nucleo familiare.

I lavoratori privati possono chiedere i permessi della legge n. 104/92 per accompagnare a visite mediche il familiare disabile ricoverato in istituto, qualora questo servizio non sia già garantito dalla casa di cura.

Cosa cambia il "collegato lavoro" in materia di permessi
La legge n.183/10 ha modificato parzialmente l'articolo 33 della legge n.104, nonché l'articolo 20 della legge n. 53/00. Di conseguenza, parenti e affini di terzo grado (ad esempio zii e bisnonni) non possono più usufruire dei tre giorni di permesso mensile, retribuiti e coperti da contributi, per assistere un familiare con "handicap grave". Tale possibilità è stata, infatti, limitata a parenti o affini entro il secondo grado. I parenti ed affini di terzo grado potranno fruire dei permessi lavorativi solo quando i genitori, o il coniuge, della persona con handicap siano deceduti, "mancanti", ultra sessantacinquenni o affetti da patologie invalidanti.

I gradi di parentela e affinità, in riferimento al disabile, sono:

Parenti entro il 1° grado	genitori/coniuge	figli
Affini entro il 1° grado	suoceri	nuora, genero
Parenti entro il 2° grado	nonni/fratelli/sorelle	nipoti (figli dei figli)
Affini entro il 2° grado	cognati	
Parenti entro il 3° grado	zii/bisnonni	nipoti (figli di fratelli), pronipoti
Affini entro il 3° grado	zii acquisiti	nipoti acquisiti

I permessi per il lavoratore disabile

Il lavoratore disabile può scegliere tra le due agevolazioni previste dalla legge, ma non può cumularle. Infatti, le due agevolazioni (tre giorni o due ore di permesso giornaliero) devono considerarsi alternative. E' tuttavia possibile variare il tipo di permesso scelto presentando una nuova richiesta. Va ricordato che, per i lavoratori privati, vi è anche la possibilità di frazionare in ore i tre giorni di permesso retribuito. Tale possibilità nel comparto pubblico è possibile solo se espressamente prevista nel contratto nazionale di lavoro.

Quando si possono chiedere i permessi

Una grave malattia o un infortunio sul lavoro possono costringere una persona ad assentarsi dal lavoro per un periodo prolungato, subendo una decurtazione retributiva. La legge n.104/1992 le permette di usufruire di permessi lavorativi orari o giornalieri retribuiti, a seconda delle sue esigenze, permettendole di conciliare la cura con il lavoro. Questa opportunità consente di non avere conseguenze sulla busta paga e di poter avere la garanzia della conservazione del posto di lavoro per la durata del periodo di malattia, poiché è ininfluente sul cosiddetto "periodo di comporto".

In particolari condizioni sanitarie, accertate dal dirigente medico legale dell'Inps, il lavoratore disabile, già fruitore dei permessi, può farsi assistere da un altro familiare lavoratore. In questo caso i giorni di assenza di entrambi devono coincidere.

Altre agevolazioni del rapporto di lavoro

Part time
Questa possibilità è accordata ai lavoratori affetti da patologie oncologiche e con una ridotta capacità lavorativa a causa delle terapie salvavita. In virtù di questa opportunità, si può accedere al part time anche temporaneamente e reversibilmente. Tale disposizione vale per il settore pubblico e privato. La stessa opportunità è riconosciuta ai lavoratori che assistono familiari o conviventi gravemente malati (coniuge, figli o genitori), nonché ai lavoratori che convivono con un figlio portatore di handicap, anche senza gravità.

Telelavoro
Il part time e il telelavoro sono consigliati dalle Amministrazioni pubbliche durante i periodi di malattia e di cura dei dipendenti, anche al fine di ridurre la fruizione dei permessi della legge n.104/92.

Lavoro notturno
I lavoratori che assistono un familiare gravemente disabile ai sensi della legge n.104 non possono essere obbligati a prestare lavoro notturno. In altre parole, questi lavoratori hanno il diritto di rifiutare l'impiego in fascia notturna comunicando la loro decisione in forma scritta al datore di lavoro entro 24 ore dal previsto inizio della prestazione lavorativa.

Scelta della sede
Nel settore pubblico l'articolo 21 della legge n. 104 riconosce al dipendente disabile, sin dal momento dell'assunzione, la possibilità di scegliere la propria sede di lavoro. La norma precisa che il dipendente, vincitore di un concorso, deve aver avuto un riconoscimento di handicap e di un grado di invalidità superiore al 66% (oppure minorazioni ascritte alle cat. 1a, 2a e 3a della Tab. A della legge n.648/50).

Trasferimento ad altra sede
Sia il lavoratore gravemente disabile sia colui che assiste un familiare gravemente ammalato hanno diritto:

- a non essere trasferiti ad altra sede lavorativa senza il loro consenso;
- a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona a cui si presta assistenza.

Questa norma interessa tutti i lavoratori pubblici e privati.

L'inserimento lavorativo della persona disabile

Per agevolare l'inserimento lavorativo delle persone disabili, il Parlamento ha approvato la legge n. 68/99 che prevede l'assunzione attraverso liste protette. Questo provvedimento si rivolge in particolare a quanti abbiano avuto il riconoscimento di una invalidità civile superiore al 45 per cento; una invalidità accertata dall'Inail superiore al 33%; oppure una invalidità di servizio ascritta alle categorie del DPR 915/78.
L'art. 2 della legge stabilisce il cosiddetto "collocamento mirato" che consente di valutare adeguatamente le capacità professionali per poter individuare le mansioni alle quali può essere destinata la persona disabile.

Come chiedere il "collocamento mirato"
Per poter accedere al "collocamento mirato", l'invalido civile deve sottoporsi ad un accertamento di disabilità effettuato dalla Commissione Asl integrata, territorialmente competente. La domanda va presentata telematicamente utilizzando la stessa modulistica prevista per l'handicap e non è necessario allegare la certificazione medica. Tuttavia, la persona deve essere già in possesso del verbale di accertamento dell'invalidità civile superiore al 45 per cento. Qualora non lo fosse, può presentare insieme sia la domanda di disabilità sia quella di invalidità civile.

Quando il lavoratore diventa invalido durante la vita lavorativa può chiedere un accertamento di disabilità, che una volta effettuato, dovrà contenere anche indicazioni precise sulle diverse mansioni alle quali può essere adibito.

N.B. Nel caso in cui nell'azienda non vi fossero mansioni idonee, il datore di lavoro potrebbe procedere al licenziamento per inidoneità alla mansione. Pertanto, è caldamente consigliabile rivolgersi all'Inca per accertare che il datore di lavoro abbia espletato tutti i tentativi di ricollocazione del dipendente e, in accordo con la categoria, valutare la possibilità di attivare un ricorso giudiziario contro l'eventuale provvedimento di licenziamento.

Il congedo biennale retribuito

Il congedo biennale retribuito è stato introdotto con la finanziaria 2001 (n.388/2000). Si tratta di una nuova opportunità che si aggiunge al congedo biennale non retribuito, istituito un anno prima (legge n.53/2000). Grazie a questa novità i genitori-lavoratori naturali, adottivi o affidatari di un bambino disabile possono assentarsi dal lavoro sino a due anni, senza subire alcuna penalizzazione retributiva. Il beneficio è esteso ai fratelli o sorelle conviventi, qualora i genitori siano deceduti.

Successivamente, due sentenze della Corte costituzionale (n. 158/2007 e n.19/2009), hanno cambiato profondamente questa legge inizialmente rivolta ai soli genitori che devono assistere un figlio disabile, estendendo tale possibilità anche quando si deve assistere un coniuge o un genitore disabile.

Il congedo biennale retribuito gode di una notevole flessibilità sia perché si può frazionare in periodi giornalieri, settimanali o mensili, sia perché può essere fruito alternativamente dagli aventi diritto che possono garantire una adeguata assistenza al familiare disabile.

Gli aventi diritto

Sono i lavoratori e le lavoratrici, residenti in Italia, con un rapporto di lavoro dipendente, pubblico o privato, a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Esiste un ordine di priorità fra gli aventi diritto indicato dalla Corte Costituzionale:

- il lavoratore o la lavoratrice convivente con il coniuge gravemente disabile;
- i genitori (naturali, adottivi o affidatari) di figlio gravemente disabile;
- i fratelli e le sorelle (anche adottivi) della persona gravemente disabile e con essa conviventi, in caso di scomparsa o di totale inabilità di entrambi i genitori;
- il figlio/a convivente con il genitore gravemente disabile.

Sulla base dei pronunciamenti della Consulta, il lavoratore e la lavoratrice coniugati sono, in ordine di priorità, le prime persone che possono chiedere il congedo biennale retribuito per assistere moglie o marito disabile. Nel caso in cui non si avvalgano di tale opportunità (perché non occupati o non interessati), il congedo spetta ai genitori

del disabile. Viceversa può succedere che siano diversi i familiari che vogliano avvalersi di questo beneficio. In tal caso, il limite massimo dei due anni si perfeziona fra tutti gli aventi diritto che ne fanno di volta in volta richiesta.

N.B. Il congedo in favore del coniuge vale solo per le persone regolarmente coniugate. Pertanto, la semplice convivenza, anche di lungo periodo, non permette di poter chiedere il congedo.

I requisiti richiesti

La persona disabile deve avere la certificazione di handicap in situazione di gravità e non deve risultare ricoverata a tempo pieno in istituto.

La persona disabile può avere un rapporto di lavoro, ma non deve risultare in attività nel periodo durante il quale il familiare, che abitualmente la assiste, utilizza il congedo. In questo caso, il lavoratore disabile deve risultare assente per malattia.

Requisiti del lavoratore richiedente il congedo:
- la convivenza quando è richiesta (nel caso di figlio, di fratello o di coniuge);
- il rapporto di parentela con il disabile;
- l'esistenza di un rapporto di lavoro.

Cosa si intende per "convivenza"
Con questo termine si fa riferimento alla residenza, poiché la convivenza è il presupposto per assicurare in via prioritaria la continuità nelle cure e nell'assistenza del disabile in ambito familiare. Il concetto di residenza è esteso anche in quei casi in cui le abitazioni del disabile e di colui che lo cura risultino essere in uno stesso condominio.

Quando i genitori chiedono il congedo

I genitori (naturali, adottivi o affidatari) possono chiedere il congedo alternativamente e non contemporaneamente e il periodo concesso non può essere complessivamente superiore a due anni.

In caso di affidamento, il congedo è fruibile fino alla scadenza del periodo di affidamento.

La convivenza non è richiesta. Il papà può chiedere il congedo retribuito anche quando la madre è:

- in congedo di maternità;
- in congedo parentale;
- in congedo non retribuito.

Quando uno dei due genitori fruisce dei permessi della legge n.104/'92, l'altro può chiedere il congedo, ma questa opportunità è ammessa solo nel settore privato e i giorni di congedo e di permesso non devono coincidere.

Quando il congedo è richiesto da altri familiari

Anche nel caso di familiari diversi vale la regola dei due anni. Per ogni persona disabile, infatti, i familiari che si alternano nell'assistenza possono complessivamente beneficiare di due anni di congedo.
Il requisito della convivenza va rispettato nel caso di fruizione del congedo da parte di fratello o sorella del disabile, del coniuge o del figlio del disabile.

Come presentare la domanda

I lavoratori del settore privato presentano la domanda all'Inps utilizzando gli appositi moduli, mentre i dipendenti pubblici devono rivolgere la richiesta in carta libera alla propria Amministrazione.

La decorrenza del congedo inizia a partire dalla data indicata sulla domanda salvo indicazioni diverse fissate dal datore di lavoro o dall'Amministrazione, ai quali la legge concede 60 giorni per consentire loro di sostituire il lavoratore assente durante il periodo di congedo.

Il datore di lavoro non può rifiutare il congedo, poiché è un diritto del lavoratore.

Il lavoratore che ha chiesto il congedo retribuito non può essere licenziato; né essere oggetto di discriminazioni all'interno dell'azienda.

Le modalità di fruizione del congedo. Il congedo può essere frazionato in giorni interi, settimane o mesi e anche secondo quanto è indicato nel contratto nazionale.

Se durante il congedo il lavoratore si ammala è possibile interrompere il periodo di congedo, purché la malattia avvenga nei primi 60 giorni. Solo in questo caso, infatti, l'Inps è tenuto ad indennizzare il periodo di malattia.

Ogni lavoratore ha diritto complessivamente a due anni di congedo retribuito e non. Per esempio, per chi avesse già ottenuto 4 mesi di congedo non retribuito (vedi capitolo 3), questo periodo sarà decurtato dal biennio cui ha diritto. Gli Istituti previdenziali hanno precisato che i periodi di congedo retribuiti e non, previsti dalla contrattazione collettiva già utilizzati, concorrono al raggiungimento dei due anni complessivi.

Come viene retribuito

Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo annuale di lire 70 milioni, rivalutato annualmente, a decorrere dal 2002, sulla base della variazione degli indici Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. Per i privati, l'indennità è anticipata dal datore

di lavoro, mentre per i dipendenti pubblici è a carico della Pubblica Amministrazione di riferimento. Per il 2010 il tetto retributivo è pari a 43.579,06 euro.

N.B. Va precisato che dal 2007, per quanto riguarda i lavoratori delle imprese private, l'Inps nel considerare il tetto retributivo massimo comprensivo degli oneri previdenziali, ha di fatto abbassato l'importo dell'indennità. Per i pubblici dipendenti, invece, resta valido il riferimento massimo rivalutato annualmente senza alcuna penalizzazione, poiché la contribuzione previdenziale è totalmente a carico dell'Amministrazione.

I periodi di congedo sono validi ai fini pensionistici. Nel settore privato è importante verificare se il valore retributivo della contribuzione figurativa possa comportare una diminuzione della pensione. In questo caso è possibile riscattare la quota mancante. Per i lavoratori pubblici vale, invece, la contribuzione obbligatoria.

Le mensilità aggiuntive vengono pagate quando si fruisce del congedo. Nel settore privato, l'indennizzo mensile versato dall'Inps comprende anche il rateo relativo alle mensilità aggiuntive. Occorre pertanto controllare che nella retribuzione anticipata dal datore di lavoro per conto dell'Inps sia compreso anche il rateo in questione. Nel comparto pubblico, spetta alla stessa Amministrazione erogare la retribuzione, comprensiva dei ratei delle mensilità aggiuntive.

Il diritto alle ferie durante il congedo non è previsto dalla normativa vigente. Tuttavia, una norma della finanziaria 2007 prevede che i dipendenti pubblici o privati, che fruiscono di periodi continuativi di congedo inferiori a 6 mesi, hanno diritto a un numero di giornate di permessi non retribuiti corrispondente alle ferie maturate.

Per i lavoratori in part time, la normativa stabilisce che l'Inps indennizza soltanto le giornate corrispondenti all'orario di lavoro.

Il congedo retribuito per i lavoratori in Cassa Integrazione

Cig ad orario ridotto
Il lavoratore può fruire del congedo biennale nei periodi di effettivo lavoro. La domanda può essere presentata nei giorni di ripresa dell'attività lavorativa e l'indennità è calcolata sulla base della retribuzione percepita nei giorni di effettivo lavoro.

Cig a zero ore
In questo caso manca il presupposto per la fruizione del congedo che è l'attività lavorativa. Pertanto, durante il periodo di cassa integrazione a zero ore non è possibile chiedere il congedo. Tuttavia, si può presentare la richiesta prima dell'inizio della Cig.

N.B. A tutti i lavoratori e alle lavoratrici che fruiscono del congedo biennale è data, comunque, la possibilità di rinunciarvi per poter accedere alla cassa integrazione presentando una regolare domanda all'Inps finalizzata a variare il periodo di assenza, prima di entrare in Cig.

Congedi per eventi e cause particolari

Congedo non retribuito per gravi motivi familiari

La legge n.53/2000 sui congedi parentali offre ulteriori possibilità ai lavoratori e alle lavoratrici che si trovano in momenti di particolare bisogno; tra queste figura il congedo per «gravi motivi familiari» (come decessi, malattie gravi di familiari, indifferibili esigenze personali).
Il congedo per gravi motivi di famiglia consente al dipendente la conservazione del posto di lavoro, ma non dà diritto alla retribuzione. Durante tale periodo il lavoratore non può svolgere alcun tipo di attività professionale. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali. Tuttavia, il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria. Il congedo non retribuito può essere utilizzato per assistere parenti e affini entro il terzo grado portatori di handicap anche non conviventi, nonché i componenti della famiglia anagrafica. Il decreto interministeriale n. 278 del 21.7.2000 ne definisce i criteri e i contratti collettivi possono prevedere disposizioni più favorevoli che i lavoratori hanno facoltà di scegliere. Va precisato che, comunque, non possono essere cumulati i benefici contrattuali con quelli legislativi.

Possono chiedere il congedo non retribuito i lavoratori dipendenti pubblici e privati per gravi motivi sia personali sia familiari che interessano:

- i componenti della famiglia anagrafica (*);
- i familiari anche non conviventi per i quali, ai sensi dell'articolo 433 del codice civile, 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);
- i parenti e affini entro il terzo grado portatori di handicap anche non conviventi. In questo caso la platea dei soggetti è più ampia di quella prevista per il congedo retribuito.

(*) 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".

Quando si può chiedere:

- per la morte di un familiare;
- per l'assistenza e la cura di un familiare;
- per grave disagio personale del lavoratore, al di fuori della malattia;
- per malattie che investono i propri familiari.

Quali sono le malattie

Il decreto n.278/00 non traccia una vera e propria tabella, ma un elenco di situazioni di malessere e di grave necessità che possono accadere nella vita di ognuno:

- 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 o di chi esercita la potestà.

La durata del congedo

Il congedo può essere utilizzato nell'arco dell'intera vita lavorativa, per un periodo frazionato o continuativo, fino a due anni, che è conteggiato comprendendo i giorni festivi e non lavorativi. Le frazioni di mese vengono sommate fra di loro fino a raggiungere trenta giorni.

N.B. Al datore di lavoro spetta l'obbligo di rilasciare, qualora cessi il rapporto di lavoro, l'attestazione del periodo di congedo fruito dal lavoratore o dalla lavoratrice.

Possibilità di cumulo tra il congedo per gravi motivi familiari e il congedo retribuito per handicap

Il periodo di congedo straordinario retribuito per assistenza e quello per gravi motivi familiari hanno la stessa durata (massimo due anni) e concorrono entrambi al raggiungimento del limite massimo individuale dei due anni.
La legge stabilisce anche che il familiare disabile abbia assicurata l'assistenza per la stessa durata. Questo comporta che, ad esempio, se una lavoratrice o un lavoratore avesse già fruito di 8 mesi di congedo per gravi motivi familiari, potrà chiedere soltanto 16 mesi di congedo retribuito.

Poichè in questo caso, il diritto della persona disabile ad avere 24 mesi di assistenza e cura viene meno, un familiare, fra gli aventi diritto, che non abbia usufruito di alcun congedo, può chiedere i restanti 8 mesi che servono a raggiungere i due anni complessivi di congedo, cui ha diritto il disabile.

N.B. E' bene sapere che il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo è nullo.

Come presentare la domanda

Quando il dipendente chiede al proprio datore di lavoro il congedo non retribuito per gravi patologie di un familiare, deve allegare contestualmente la certificazione medica.
Il datore di lavoro può accertare lo stato di salute della persona assistita secondo la periodicità stabilita in un accordo sottoscritto con il lavoratore.
Qualora vengano meno le ragioni del congedo, la lavoratrice o il lavoratore deve riprendere l'attività e potrà utilizzare l'eventuale periodo di congedo non fruito in altre occasioni.

Gli obblighi del datore di lavoro
Secondo il decreto interministeriale n.278/2000, il datore di lavoro deve:

- dare la sua risposta comunque entro dieci giorni dalla domanda di congedo e informare il lavoratore;
- motivare il diniego, anche parziale, del periodo di congedo, e dimostrare l'impossibilità di sostituire il lavoratore durante l'assenza;
- riesaminare la domanda, su richiesta del lavoratore, nei successivi 20 giorni.

Quando il rapporto di lavoro è a tempo determinato, il datore di lavoro può negare la richiesta di congedo se:

- il periodo supera la durata del rapporto lavorativo;
- sono già stati concessi i tre giorni di permesso retribuito;
- il lavoratore è stato assunto in sostituzione di un altro dipendente già in congedo per motivi familiari.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare alla Direzione provinciale del lavoro - Servizio ispezione del lavoro - l'elenco dei propri dipendenti in congedo, entro cinque giorni dall'inizio del congedo stesso.

Permessi retribuiti

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore o la lavoratrice può concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Il decreto n.278/2000 regolamenta la fruizione di questo permesso «breve», che è retribuito direttamente dal datore di lavoro.

Per beneficiare dei permessi, il dipendente deve comunicare al datore di lavoro il motivo della richiesta. I permessi devono essere comunque utilizzati entro una

settimana dal verificarsi dell'evento. Nel calcolo dei tre giorni non concorrono i festivi e i non lavorativi.

Nei casi di grave infermità, un accordo scritto tra il dipendente e il datore di lavoro può consentire il frazionamento orario dei tre giorni di permesso. In questo caso, ad esempio, si può prevedere una riduzione giornaliera dell'orario di lavoro (di una, due o tre ore) corrispondente, comunque, complessivamente ai tre giorni lavorativi. Anche per questi permessi è consentito al datore di lavoro di effettuare delle verifiche periodiche (indicate nell'accordo) sulla persistenza dello stato di gravità della patologia.

N.B. I permessi di tre giorni retribuiti sono cumulabili con quelli previsti dalla legge n.104/92 all'articolo 33.

Adempimenti del lavoratore

La lavoratrice o il lavoratore che chiede il permesso retribuito di tre giorni o il congedo non retribuito per gravi patologie dei familiari, deve presentare la certificazione sanitaria che attesti sia la diagnosi clinica sia la valutazione medico legale. Tale certificazione può essere rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato; dal medico generico; dal pediatra di libera scelta; o, in caso di ricovero, dalla struttura sanitaria. Quando si è di fronte ad una grave patologia, la certificazione medica deve essere presentata entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa.

Diritto allo studio

Fonti legislative

Risale al 1977, il provvedimento legislativo (n.517) che istituisce in tutti gli istituti scolastici la figura dell'insegnante di sostegno, predisponendo anche programmi didattici, prove di esame e di valutazione degli alunni disabili per favorirne l'inserimento. Nel 1987, la Corte Costituzionale, con la sentenza n.215, ha esteso tale opportunità alle scuole superiori e universitarie.
La legge n.104/92, completando il quadro legislativo di riferimento, ha disciplinato in maniera più completa il diritto allo studio delle persone disabili, indicando come obiettivo l'integrazione scolastica, lo sviluppo delle potenzialità nell'apprendimento degli studenti con handicap per favorirne la socializzazione.

Come avviene l'inserimento

I genitori che intendano inserire il proprio figlio disabile nelle scuole devono chiedere all'Inps il riconoscimento dello stato di handicap, o di "handicap grave". A sua volta, l'Istituto previdenziale inoltra la richiesta alle Commissioni Asl territorialmente competenti che disporranno l'accertamento collegiale, da effettuare in tempi utili per garantire un regolare inizio dell'anno scolastico e, comunque, non oltre 30 giorni dalla presentazione della domanda. L'iter si conclude con un verbale, nel quale saranno indicate sia la patologia "stabilizzata o progressiva accertata", sia l'eventuale carattere di particolare gravità dell'handicap.

Una volta attestato lo stato di handicap, deve essere redatta la diagnosi funzionale dell'alunno da parte dell'unità multidisciplinare territoriale, affiancata da un esperto di pedagogia e da un operatore sociale, che verrà trasmessa ai genitori, affinché possano, a loro volta, comunicarla all'autorità scolastica per consentirle di adottare tempestivamente i provvedimenti necessari. Insieme alla diagnosi funzionale viene elaborato il Piano Educativo Individualizzato (PEI), da definire entro il 30 luglio, nel quale l'istituzione scolastica, insieme ai genitori e agli specialistici socio sanitari, indicherà il numero delle ore di sostegno da adottare.

N.B. Con la legge finanziaria 2010 (n.122) si impone, in sede di formulazione del PEI, anche l'obbligo per le istituzioni scolastiche e i genitori di individuare le risorse finanziarie per coprire i costi dell'assistenza all'alunno disabile. Una norma che sminuisce fortemente la valenza del quadro legislativo che pure per anni è stato considerato all'avanguardia in Europa per l'affermazione del diritto allo studio degli studenti disabili.

Agevolazioni per gli esami di concorso o di abilitazione

La legge n.104/92, al fine di consentire alla persona disabile di sostenere le prove di esame nei concorsi pubblici o per l'abilitazione alle professioni in condizioni di parità, prevede l'uso degli ausili necessari in relazione all'handicap.
Per quanto riguarda i concorsi per l'abilitazione alle professioni è prevista la possibilità di svolgere l'esame usufruendo di tempi aggiuntivi, utili a non comprimere le potenzialità professionali e favorire l'inserimento lavorativo del disabile.

Esenzione dal pagamento delle tasse scolastiche e universitarie

La legge n.118/71 ha concesso l'esenzione dal pagamento delle tasse scolastiche, comprese quelle universitarie, agli invalidi civili appartenenti a nuclei familiari in disagiate condizioni economiche. Questa agevolazione fiscale è stata estesa, con il Dlgs n. 297/94, agli invalidi di guerra, per servizio, del lavoro, ai ciechi e ai figli di coloro che hanno pensioni di inabilità, che frequentano istituti o scuole di istruzione secondaria superiore, purché il reddito familiare complessivo sia inferiore ad un importo stabilito annualmente.
Per quanto riguarda le tasse universitarie, il decreto del Consiglio dei Ministri (DPCM 13 aprile 1994) rimanda alle singole Università la determinazione dei criteri per l'esonero totale o parziale dalle tasse di iscrizione e dai contributi. L'esonero totale agli studenti universitari è riconosciuto solo a fronte di una invalidità pari o superiore al 66 per cento.

Inoltre, una norma del DPCM 9 aprile 2001, impone alle Regioni, alle Province autonome e alle Università l'obbligo di fornire agli studenti disabili le informazioni utili per favorire l'orientamento nei percorsi formativi e universitari, specificando quali sono i servizi, le risorse disponibili e le modalità di accesso.

Le agevolazioni fiscali

La legislazione italiana dispone agevolazioni fiscali di diversa natura per i cittadini disabili. Sotto il profilo tributario, la normativa prevede che il diritto a fruire delle agevolazioni sia esteso agli invalidi civili, del lavoro, di guerra, anche se non per tutte le agevolazioni fiscali previste dal "Testo Unico Imposta sui Redditi" (TUIR).
La persona che ha il riconoscimento di handicap ha diritto ad usufruire di tutte le agevolazioni fiscali, ad eccezione della detrazione per l'acquisto dell'auto, per la quale sono necessarie ulteriori valutazioni.

Le detrazioni per figli disabili fiscalmente a carico

L'art.12 del TUIR prevede che per i figli disabili fiscalmente a carico spetta una detrazione superiore a quella normalmente riconosciuta agli altri nuclei familiari. Dal 1° gennaio 2007, questa agevolazione fiscale spetta al 50% a ciascun genitore. Tuttavia, la norma prevede in alcuni casi specifici, la possibilità di attribuire l'intera detrazione al genitore con maggior reddito.

Sono considerati fiscalmente a carico i figli naturali riconosciuti, adottivi, affidati o affigliati, indipendentemente dall'età e dalla convivenza, che abbiano un reddito complessivo annuo non superiore a 2.840,51 euro al lordo degli oneri deducibili.

L'importo della detrazione per il figlio disabile fiscalmente a carico è pari ad un massimo di 1.120,00 euro, se ha un'età inferiore a 3 anni; a un massimo di 1.020,00 euro, se superiore.

Detrazione fiscale del 19% per spese sanitarie.
Le persone con handicap fruiscono dello stesso trattamento previsto per tutti i contribuenti. In particolare, per quanto riguarda le spese sanitarie specialistiche (visite mediche, esami di laboratorio, protesi e cure dentarie ecc...) è prevista la detrazione del 19% dell'importo complessivo, al netto della franchigia di 129,11 euro.

Le persone fiscalmente incapienti, con patologie esentate dal pagamento dei ticket, in sede di dichiarazione dei redditi, possono trasferire quota parte della detrazione (19%) ad un familiare, tra quelli previsti dall'art. 433 del codice civile, anche se non risulta fiscalmente a carico.

Detrazione fiscale senza limiti e franchigie
L'agevolazione fiscale è prevista per le spese relative all'accompagnamento, alla deambulazione, e ad altri ausili tecnici per i portatori di handicap. Per usufruirne è necessario essere riconosciuti portatori di handicap o essere ritenuti invalidi da altre Commissioni mediche pubbliche (invalidità civile, invalidità del lavoro, invalidità di guerra). La spesa può essere detratta se sostenuta per sé oppure per un familiare fiscalmente a carico.

Detrazione fiscale del 19% della spesa di assistenza per una persona non autosufficiente
La detrazione del 19%, fino a un beneficio massimo di 399 euro l'anno, spetta anche se la spesa è stata sostenuta nell'interesse delle persone indicate nell'art. 433 del Codice Civile, indipendentemente dal fatto che siano o no fiscalmente a carico e che siano o no conviventi con il familiare che sostiene la spesa. Il reddito di chi si prende cura della persona non autosufficiente non deve superare complessivamente 40 mila euro all'anno.
Anche quando lo stato di non autosufficienza, risultante da certificazione medica, non è permanente, si ha diritto alla detrazione fiscale per le spese di assistenza. Rientra tra queste anche lo stipendio dell'assistente familiare (cosiddetta «badante»). I contributi previdenziali e assistenziali obbligatori versati per gli addetti ai servizi domestici e all'assistenza personale o familiare sono deducibili nel limite di 1.549,37 euro.

Agevolazioni fiscali per i non vedenti:

- detrazione del 19% per l'acquisto del cane guida;
- detrazione del 19% per le spese veterinarie;
- detrazione forfetaria annua di 516,46 euro per spese di mantenimento del cane guida.

Le agevolazioni fiscali per i sordomuti:

- detrazione fiscale del 19% per spese sostenute per servizi di interpretariato.

Le deduzioni fiscali

Spese mediche generiche e di assistenza specifica
Le spese mediche generiche e quelle di assistenza specifica sostenute dalle persone non autosufficienti o da chi le assiste sono deducibili dal reddito complessivo e producono un beneficio fiscale maggiore rispetto alle detrazioni. La spesa può essere dedotta dal reddito complessivo del portatore di handicap, oppure dal reddito di un familiare, tra quelli indicati nell'art. 433 del Codice Civile, anche se il disabile non è fiscalmente a carico.

Si considerano spese mediche generiche, per esempio:

- prestazioni diagnostiche rese da un medico-chirurgo generico o specialista;
- acquisto di farmaci;
- cure termali (escluse le spese per il soggiorno e di viaggio);
- degenza per ricoveri non correlati ad interventi chirurgici, ma riconducibili ad esigenze terapeutiche.

Si considerano spese per assistenza specifica anche quelle infermieristiche e riabilitative svolte da personale qualificato o da operatori tecnici, nonché da psicologi e educatori professionali.

Le agevolazioni fiscali per l'auto

I disabili ammessi a beneficiare di tali agevolazioni sono:

- disabili con ridotte o impedite capacità motorie permanenti:
- non vedenti e sordomuti;
- disabili con handicap psichico o mentale titolari di indennità di accompagnamento;
- disabili con grave limitazione della capacità di deambulazione o affetti da pluriamputazioni, a prescindere dall'adattamento del veicolo.

Queste persone hanno diritto alla detrazione fiscale per acquisto e manutenzione del veicolo nella misura del 19% sul prezzo di acquisto dell'automobile con un limite di spesa massimo di euro 18.075,99. Tale beneficio può essere richiesto dal disabile stesso se è titolare di redditi, oppure dal familiare che lo ha fiscalmente a carico. La detrazione può essere fruita in un'unica soluzione oppure ripartita in quattro rate annuali di pari importo.
Lo stato di portatore di handicap deve sussistere al momento dell'acquisto del veicolo. Se il contribuente ha scelto di rateizzare la detrazione e nel frattempo ha superato la condizione di disabilità, potrà ugualmente fruire delle rate residue.
Oltre alle spese di acquisto, potranno essere detratte nella misura del 19% anche quelle di manutenzione straordinaria del veicolo, nonché i costi di riparazione. Tali spese concorrono, insieme a quella di acquisto, al raggiungimento del limite massimo di 18.075,99 euro nel quadriennio e non possono quindi essere detratte oltre tale periodo. A differenza delle spese per l'acquisto, quelle per la manutenzione straordinaria possono essere detratte solo nell'anno in cui sono state sostenute e non sono rateizzabili.

E' prevista inoltre l'Iva agevolata (4%) per acquisti di ausili tecnici e informatici, quali:

- mezzi necessari alla deambulazione e al sollevamento dei disabili;
- sussidi tecnici e informatici rivolti a facilitare l'autosufficienza e l'integrazione dei portatori di handicap di natura motoria, visiva, uditiva o del linguaggio.

L'Iva agevolata del 4% viene applicata anche per cessioni e importazioni di veicoli nuovi e usati aventi cilindrata fino a 2000 centimetri cubici, se con motore a benzina, e fino a 2800 centimetri cubici, se con motore diesel. La stessa agevolazione si applica anche per le spese di adattamento del veicolo alle esigenze del disabile.

N.B. L'aliquota agevolata dell'Iva si applica solo per acquisti effettuati direttamente dal disabile o dal familiare che lo ha fiscalmente a carico.

Esenzione permanente dal pagamento del bollo

L'esenzione dal pagamento del bollo auto spetta sia quando l'auto è intestata allo stesso disabile, sia quando risulta di proprietà del familiare da cui dipende fiscalmente. Le Regioni possono decidere di estendere l'esenzione anche ad altre categorie di persone disabili.

Per ottenere il beneficio fiscale occorre rivolgersi all'Ufficio tributi dell'Ente Regione o, dove non è è stato istituito, direttamente all'ufficio locale dell'Agenzia delle Entrate.

In Abruzzo, Basilicata, Calabria, Emilia Romagna, Lazio, Lombardia, Puglia, Toscana, Umbria e nelle province di Trento e Bolzano, ci si può rivolgere anche all'ACI. Se il disabile possiede più veicoli, l'esenzione sarà riconosciuta soltanto su un solo mezzo scelto dal disabile.

Esenzione dalle imposte di trascrizione sui passaggi di proprietà

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, sia per le auto nuove che per quelle usate. L'esenzione spetta anche in caso di intestazione a favore del familiare di cui il disabile sia fiscalmente a carico. La richiesta di esenzione deve essere rivolta esclusivamente al PRA territorialmente competente.

Le barriere architettoniche

La legge n.13/89 ha introdotto la possibilità di chiedere contributi per l'eliminazione di barriere architettoniche negli edifici privati. Qualora non sia possibile modificare parti dell'immobile, il contributo può essere concesso anche per l'acquisto, ad esempio, di un "servoscala", necessario a favorire la mobilità della persona disabile. Il contributo può essere richiesto anche per lavori di modifica realizzati all'interno dell'appartamento del disabile.

N.B. Tuttavia, non è raro che tali contributi non vengano erogati o lo siano solo parzialmente a causa di una certa discontinuità nel finanziamento del relativo fondo. L'ultimo finanziamento statale di 20 milioni di euro risale al 2004. Alcune regioni provvedono a erogare i contributi con proprie risorse.

I contributi pubblici

Il contributo può essere erogato per una sola opera (ad esempio la realizzazione di una rampa di accesso), oppure per un insieme di interventi, considerati necessari per rimuovere più barriere che ostacolano una sola funzione (ad esempio l'accesso al portone o all'ascensore di uno stabile).
Anche nel caso in cui, un singolo intervento agevoli più persone disabili, è sufficiente presentare un'unica domanda per un solo contributo. Se, invece, le opere implicano interventi diversi devono essere presentate due domande e si ha diritto a due contributi diversi (ad esempio la rampa di accesso e i servizi igienici).

Chi può presentare la domanda

La domanda può essere presentata dal disabile o dal condominio dove risiede, oppure dai centri e dagli istituti residenziali per le persone con disabilità.
I disabili ammessi al contributo sono i ciechi, i portatori di menomazioni o limitazioni funzionali permanenti di carattere motorio.
La legge stabilisce una precedenza nell'accesso ai contributi per il disabile, riconosciuto dalla competente Commissione ASL, invalido totale con difficoltà di deambulazione.

A chi presentare la richiesta

La domanda va presentata in carta da bollo, entro il 1° marzo di ogni anno, al sindaco del Comune nel quale si trova l'immobile da ristrutturare e dove la persona disabile risiede abitualmente. L'Amministrazione effettuerà un immediato accertamento sull'ammissibilità della domanda.

Alla richiesta devono essere allegati: il certificato medico che attesti la disabilità della persona, precisando la patologia e le obiettive difficoltà alla mobilità, nonché la menomazione o la limitazione funzionale permanente. Inoltre, deve essere allegata una autocertificazione nella quale si deve specificare l'ubicazione dell'immobile (via, numero civico ed eventualmente l'interno) e il preventivo delle spese di ristrutturazione. Qualora il disabile sia riconosciuto invalido totale con difficoltà di deambulazione, se vuole avvalersi della precedenza nell'assegnazione dei contributi, deve allegare anche copia del verbale rilasciato dalla commissione Asl.
La domanda deve essere presentata sempre dal disabile (o dal curatore o dal tutore), ma il beneficiario del contributo può essere anche un altro soggetto che abbia effettivamente sostenuto la spesa (es. il condominio).

N.B. Non si ha diritto al contributo se l'immobile risulta essere dimora solo saltuaria, stagionale o precaria per il disabile. Allo stesso modo si perde ogni possibilità di accesso al contributo se, dopo la richiesta o dopo i lavori di abbattimento delle barriere architettoniche, il disabile abbia cambiato abitazione.

Come viene erogato

Il contributo è erogato dopo la ristrutturazione dell'immobile, sulla base delle fatture debitamente quietanzate che il richiedente deve trasmettere al sindaco. Se le spese sono inferiori al preventivo presentato, il contributo sarà calcolato sul loro effettivo importo; se sono di importo superiore, il contributo sarà corrisposto sulla base del preventivo.
Trenta giorni dopo la scadenza del termine per la presentazione delle domande, il sindaco, sulla base delle richieste ritenute ammissibili, stabilisce il fabbisogno del Comune e lo trasmette alla Regione insieme ad un elenco delle domande. Su questa base la Regione determina il fabbisogno complessivo e trasmette al Ministro dei lavori pubblici la richiesta di partecipazione alla ripartizione del Fondo per la eliminazione e

il superamento delle barriere architettoniche negli edifici privati.
Il Fondo viene annualmente ripartito tra le Regioni con decreto interministeriale in proporzione al fabbisogno indicato dalle stesse.

I sindaci, entro trenta giorni dalla comunicazione delle disponibilità, assegnano i contributi ai richiedenti. Nell'ipotesi in cui le somme attribuite al Comune non siano sufficienti a coprire l'intero fabbisogno, verrà data precedenza assoluta alle domande presentate da invalidi totali con difficoltà di deambulazione. A seguire, farà testo l'ordine cronologico di presentazione delle richieste. La legge stabilisce che il contributo deve essere erogato entro quindici giorni dalla presentazione delle fatture.

L'Amministrazione di sostegno

La legge n. 6 del 9 gennaio 2004 ha istituito e regolamentato l'istituto dell'Amministrazione di sostegno, con lo scopo di aiutare le persone con una disabilità psichica e/o fisica a tutelare gli interessi patrimoniali e non. L'amministratore di sostegno è nominato da un giudice che nel decreto specificherà i compiti da assegnargli. Questo istituto si differenzia dall'interdizione e dall'inabilitazione perché permette alla persona disabile la conservazione della "capacità di agire".
La finalità della legge n. 6/04 è quella di tutelare le persone prive in tutto o in parte di autonomia, intervenendo in modo tale da non limitarne la "capacità di agire", nell'espletamento delle funzioni della vita quotidiana e sulla base delle loro necessità.

L'Amministrazione di sostegno si rivolge alle persone con grave e permanente disabilità intellettiva o psichica e, più in generale, a coloro che materialmente hanno bisogno di protezione, anche per un periodo di tempo limitato, per provvedere ai propri interessi civili e/o patrimoniali. Si rivolge a: disturbati psichici, handicappati fisici, alcolisti, tossicodipendenti, carcerati, malati terminali, lungodegenti, soggetti colpiti da ictus, persone anziane che versano in uno stato di demenza senile, persone affette da grave malattia neurodegenerativa, ecc.

I compiti dell'amministratore di sostegno

L'amministratore di sostegno viene nominato per agevolare l'espletamento delle funzioni della vita quotidiana: non solo per il compimento di atti di ordinaria Amministrazione, come la riscossione della pensione o altre esigenze correnti del beneficiario, ma anche per la presentazione di istanze ad Uffici Postali e alla Pubblica Amministrazione, per la richiesta di assistenza sanitaria e di sussidi, per la presentazione della dichiarazione dei redditi e la sottoscrizione di altri atti di natura fiscale; fino a comprendere l'acquisto di un immobile per il quale la persona disabile si sia già impegnata con atto scritto.

L'amministratore di sostegno, che assume l'incarico con il "giuramento di fedeltà e diligenza" davanti al giudice, nello svolgimento delle sue funzioni deve:

- tener conto dei bisogni e delle aspirazioni dell'assistito;
- informare l'assistito degli atti da compiere;
- comunicare al giudice tutelare un eventuale dissenso rispetto agli adempimenti;
- garantire l'assistenza per dieci anni (*);
- presentare al giudice tutelare periodicamente, come è stabilito nel decreto di nomina, una relazione sull'attività svolta e sulle condizioni di vita personale e sociale del disabile;

- fornire informazioni, chiarimenti e notizie sulla gestione dell'Amministrazione al giudice tutelare che, in qualunque momento, lo può convocare anche per dare istruzioni sugli interessi morali e patrimoniali del disabile.

(*) Il termine di dieci anni può essere più lungo, nel caso in cui l'amministratore di sostegno sia coniuge, convivente, ascendente o discendente della persona disabile.

La procedura di nomina

Il procedimento di nomina ha inizio con un ricorso al giudice tutelare del luogo di residenza o di domicilio del disabile che deve essere depositato presso il Tribunale civile, "cancelleria della volontaria giurisdizione". A norma di legge, l'avvio di questa procedura non comporta alcuna spesa, poiché non è soggetta al contributo unificato e alla tassa di registro. Tuttavia, l'esenzione non è applicata in modo omogeneo. Pertanto, è consigliabile rivolgersi al patronato per verificare i comportamenti assunti dai diversi Tribunali.

Chi può presentare il ricorso

Il ricorso può essere proposto:

- dalla stessa persona disabile, anche se minore, interdetta o inabilitata;
- dal coniuge;
- dalle persone stabilmente conviventi;
- dai parenti entro il quarto grado;
- dagli affini entro il secondo grado;
- dal tutore o curatore;
- dal pubblico ministero;
- dai responsabili dei servizi sanitari e sociali direttamente impegnati nella cura e nell'assistenza della persona.

N.B. Per la presentazione del ricorso ci si può rivolgere anche alle sedi del patronato Inca.

Quando è necessario rivolgersi ad un avvocato.

La Corte Costituzionale ha stabilito che non è richiesta la presenza di un avvocato quando l'intervento dell'Amministrazione di sostegno sia richiesto soltanto per il compimento di atti di ordinaria amministrazione.

L'intervento di un avvocato è necessario quando invece il decreto di nomina del giudice prevede una serie di limitazioni dei diritti fondamentali della persona, analoghe a quelle previste per l'interdizione o l'inabilitazione.

Cosa deve contenere il ricorso
Il ricorso deve indicare:

- i dati e il domicilio dei ricorrenti;
- le generalità della persona da assistere e il suo domicilio abituale;
- le ragioni per cui si richiede la nomina dell'amministratore di sostegno;
- il nominativo e il domicilio del coniuge, dei discendenti, degli ascendenti, dei fratelli e dei conviventi della persona disabile.

Al ricorso devono essere allegati:

- certificati medici;
- documentazione relativa allo stato di invalidità civile e all'accertamento dell'handicap;
- certificato di residenza e stato di famiglia;
- certificato storico anagrafico.

I compiti del giudice tutelare
Prima di provvedere alla nomina dell'amministratore di sostegno, il giudice tutelare deve:

- incontrare la persona da assistere recandosi, ove occorra, nel luogo in cui questa si trova;
- verificarne lo stato di bisogno;
- tenere conto delle richieste di assistenza individuando i compiti da assegnare all'amministratore.

Il giudice tutelare può disporre ulteriori accertamenti, anche medici, prima di decidere gli interventi da attuare.

Nomina dell'amministratore di sostegno

Il giudice tutelare provvede alla nomina dell'amministratore di sostegno con decreto motivato immediatamente esecutivo entro 60 giorni dalla data di presentazione della richiesta.

Come avviene la scelta dell'amministratore di sostegno
Il giudice tutelare sceglie l'amministratore di sostegno tenendo conto della cura e degli interessi del disabile, sulla base dei seguenti criteri:

- la designazione dell'amministratore di sostegno può essere indicata dalla stessa persona disabile, mediante atto pubblico o scrittura privata autenticata. Solo in presenza di gravi motivi, il giudice tutelare può nominare con decreto motivato un amministratore di sostegno diverso da quello indicato dalla persona disabile;

- qualora il disabile non indichi alcuna preferenza, il giudice può nominare il coniuge che non sia separato legalmente, la persona stabilmente convivente, il padre, la madre, il figlio o il fratello o la sorella, il parente entro il quarto grado; ovvero il soggetto designato dal genitore superstite con testamento, atto pubblico o scrittura privata autenticata;

- il giudice tutelare, quando ne ravvisi l'opportunità, può nominare amministratore di sostegno anche un'altra persona idonea o associazioni e fondazioni;

- non possono, invece, ricoprire le funzioni di amministratore di sostegno gli operatori di servizi pubblici o privati che hanno in cura e in carico il disabile.

Va precisato che il giudice tutelare può, in ogni momento, modificare o integrare, anche d'ufficio, le decisioni assunte con il decreto di nomina dell'amministratore di sostegno.

L'amministratore di sostegno provvisorio

Qualora ne sussista la necessità, il giudice tutelare adotta anche d'ufficio i provvedimenti urgenti per la cura della persona da assistere, per la conservazione e l'Amministrazione del patrimonio nominando, in attesa della conclusione del procedimento, un amministratore di sostegno provvisorio che viene autorizzato a compiere determinati atti.

Ricorso contro il decreto di nomina

In caso di controversie, contro il decreto di nomina del giudice tutelare può essere proposto un ricorso alla Corte d'Appello e successivamente anche alla Corte di Cassazione.

Principali fonti legislative per la tutela e l'integrazione delle persone disabili

L. n. **517/77** "Integrazione delle persone portatrici di handicap nelle scuole" (art.2);

T.U.I.R. n. **917/86** "Testo Unico delle Imposte sui Redditi aggiornato al 31 luglio 2010";

L. n. **13/89** "Disposizioni per favorire il superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche";

L. n. **104/92** "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate;

DPR **24/02/94** "Atto di indirizzo e coordinamento relativo ai compiti delle Unità sanitarie locali in materia di alunni portatori di handicap";

L. n. **68/99** "Norme per il diritto al lavoro per i disabili";

L. n. **17/99** "Integrazione e modifica della legge n.104/1992";

L. n. **53/00** "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" (art. 4,19 e 20);

DPR n. **333/00** "Regolamento di esecuzione della legge n. 68/99";

D.l. n. **278/00** "Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari";

L. n. **328/00** "Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali";

Dlgs. n. **151/01** "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" (articoli 33 e 42);

Dlgs. n. **216/03** "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";

L. n. **6/04** "Istituzione dell'Amministrazione di sostegno";

DPCM n. **185/06** "Regolamento recante modalità e criteri per l'individuazione dell'alunno come soggetto in situazione di handicap;

L. n. **67/06** "Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni";

L. n. **18/09** "Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità";

L. n. **102/09** "... provvedimenti anticrisi, nonché proroga di termini e della partecipazione italiana a missioni internazionali" (art. 20);

L. n. **122/10** "... misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica" (art.10);

L. n. **183/10** "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi ecc.."(artt. 23, 24).

Gli uffici Inca regionali

Nord Italia

VAL D'AOSTA
11100 AOSTA
Via Binel, 24
Tel. 0165/271661
Fax 0165/271699
valledaosta@inca.it

PIEMONTE
10152 TORINO
Via Pedrotti, 5
Tel. 011/2442499
Fax 011/2442421
piemonte@inca.it

LIGURIA
16152 GENOVA
Via S. Giovanni d'Acri, 6
Tel. 010/6028436
Fax 010/6028200
liguria@inca.it

LOMBARDIA
20099 SESTO S. GIOVANNI
Viale Marelli, 497
Tel. 02/26254333
Fax 02/2480944
lombardia@inca.it

VENETO
30174 MESTRE
Via Peschiera, 5
Tel. 041/5497928
Fax 041/5497917
veneto@inca.it

TRENTINO
38100 TRENTO
Via dei Muredei, 8
Tel. 0461/303968
Fax 0461/935176
trentino@inca.it

ALTO ADIGE
39100 BOLZANO
Viale Trieste, 70 - 70a
Tel. 0471/926546
Fax 0471/926447
altoadige@inca.it

FRIULI VENEZIA GIULIA
34170 GORIZIA
Via 3a Armata, 117
Tel. 0481/522518
Fax 0481/524093
friuliveneziagiulia@inca.it

Gli uffici Inca regionali

Centro Italia

EMILIA ROMAGNA
40122 BOLOGNA
Via Marconi, 69
Tel. 051/294820
Fax 051/246642
emiliaromagna@inca.it

TOSCANA
50132 FIRENZE
Via P. Capponi, 7
Tel. 055/50361
Fax 055/5036200
toscana@inca.it

MARCHE
60131 ANCONA
Via 1° Maggio, 142/a
Tel. 071/285741
Fax 071/2857400
marche@inca.it

UMBRIA
06128 PERUGIA
Via del Macello, 26-28
Tel. 075/506981
Fax 075/5069828
umbria@inca.it

LAZIO
00185 ROMA
Via Buonarroti, 12
Tel. 06/47823307
Fax 06/4824298
lazio@inca.it

ABRUZZO
65126 PESCARA
Via B. Croce, 108
Tel. 085/45431
Fax 085/4543351
abruzzo@inca.it

Gli uffici Inca regionali

Sud Italia

MOLISE
86100 CAMPOBASSO
Via T. Mosca, 11
Tel. 0874/492523
Fax 0874/492522
molise@inca.it

CAMPANIA
80142 NAPOLI
Via Torino, 16
Tel. 081/3456326
Fax 081/5538782
campania@inca.it

PUGLIA
70123 BARI
Via V. Calace, 4
Tel. 080/5736111
Fax 080/5278649
puglia@inca.it

BASILICATA
85100 POTENZA
Via Bertazzoni, 100
Tel. 0971/301210
Fax 0971/35110
basilicata@inca.it

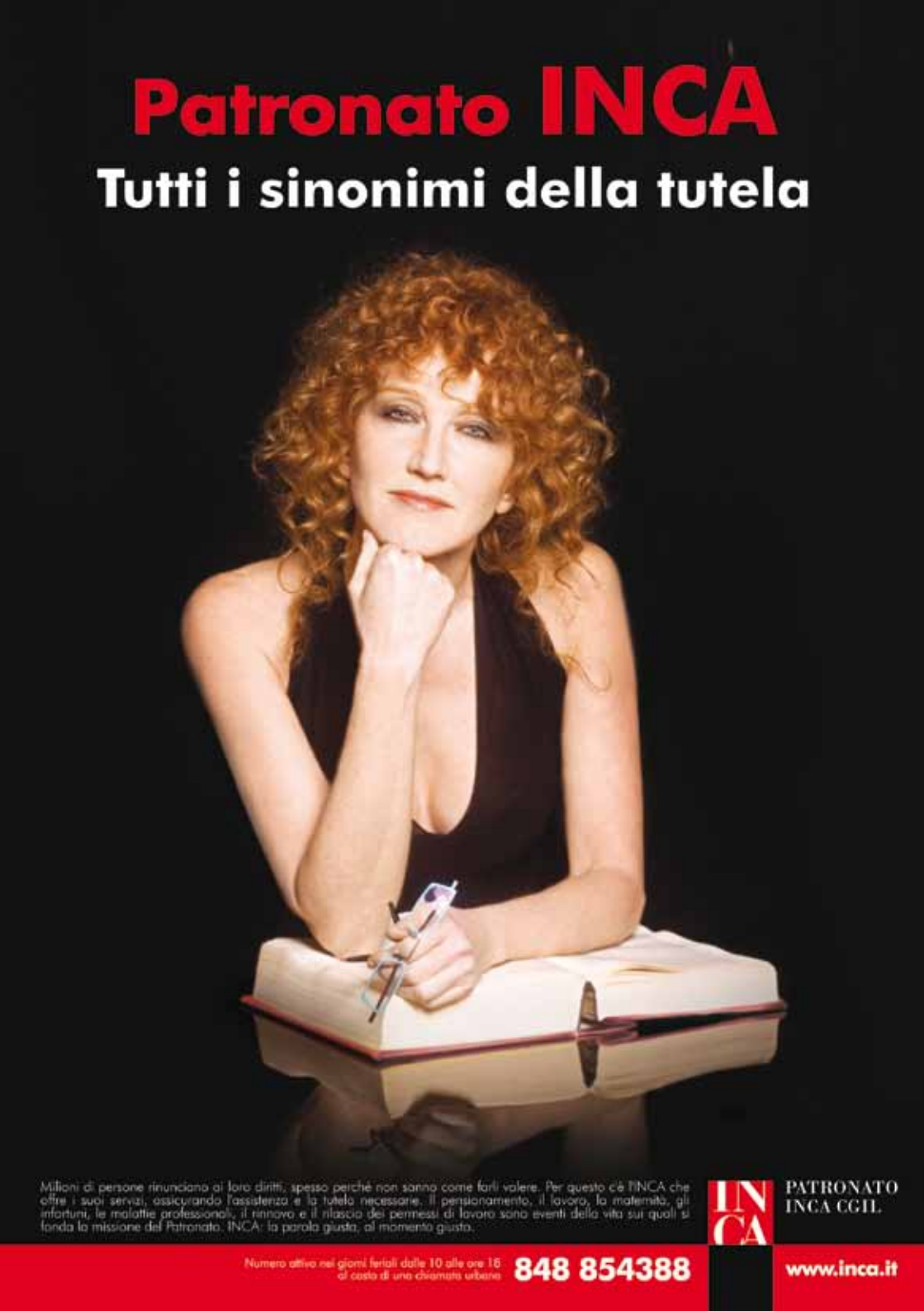
CALABRIA
88100 CATANZARO
Via Massara, 22
Tel. 0961/778418
Fax 0961/770323
calabria@inca.it

SICILIA
90145 PALERMO
Via E. Bernabei, 22
Tel. 091/6825864
Fax 091/6819127
sicilia@inca.it

SARDEGNA
09122 CAGLIARI
Viale Monastir, 35
Tel. 070/287656
Fax 070/275120
sardegna@inca.it

Patronato INCA

Tutti i sinonimi della tutela



Milioni di persone rinunciano ai loro diritti, spesso perché non sanno come farli valere. Per questo c'è l'INCA che offre i suoi servizi, assicurando l'assistenza e la tutela necessarie. Il pensionamento, il lavoro, la maternità, gli infortuni, le malattie professionali, il rinnovo e il rilascio dei permessi di lavoro sono eventi della vita sui quali si fonda la missione del Patronato. INCA: la parola giusta, al momento giusto.

INCA PATRONATO INCA CGIL

Numero attivo nei giorni feriali dalle 10 alle ore 18 al costo di una chiamata urbana **848 854388**

www.inca.it

Patronato Inca Cgil

Via G. Paisiello, 43 - 00198 ROMA
Tel. 06/855631 Fax 06/85352749
www.inca.it