



Sindacato Padano - SIN. PA.

Segreteria Generale

Ufficio Formazione

Schede informative: DIRITTO DEL LAVORO

Legge 5 febbraio 1992, n.104: “Legge – quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate” *aggiornato Dlgs 18 luglio 2011, n. 119 in attuazione al cs. Collegato Lavoro, legge n. 183/2010*

Chi accerta lo stato di handicap?

Speciali commissioni mediche istituite presso le Unità Sanitarie Locali.

Chi ne ha diritto?

La legge definisce persona handicappata “colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione” equiparando così in modo integrale i soggetti affetti da invalidità fisica e quelli affetti da invalidità psichica.

Quando l’handicap assume connotazione di gravità?

Nel caso che la minorazione abbia ridotto l’autonomia personale in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione. Lo stato di gravità viene definito “handicap in situazione di gravità” e viene accertato dalle Unità Sanitarie Locali.

Quali sono le agevolazioni dei lavoratori, genitori di minore fino a otto anni con handicap in situazione di gravità?

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto al prolungamento del congedo parentale, fruibile in maniera continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno in strutture specializzate, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore. Il prolungamento del congedo parentale non è più cumulabile con il godimento del congedo parentale ordinario ed i 3 anni comprendono i periodi di congedo ordinario e non si aggiungono ad esso. Il congedo è retribuito con un’indennità pari al 30% della retribuzione. Il prolungamento spetta al genitore lavoratore subordinato indipendentemente dalla convivenza col bambino e anche se l’altro genitore non ne ha diritto (es. lavoratore autonomo, libero professionista, collaboratore a progetto, casalinga, disoccupato...).

Il diritto al prolungamento del congedo non spetta alle lavoratrici ed ai lavoratori a domicilio ed alle lavoratrici e lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari (colf).

Quali sono le agevolazioni dei lavoratori, genitori o familiari con figli o parenti con handicap in situazione di gravità?

Successivamente al compimento dell’ottavo anno di età, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa. Per i lavoratori del settore privato l’Inps ha precisato che i tre giorni di permesso possono essere utilizzati in maniera continuativa oppure frazionati nel corso del mese. Per i

dipendenti pubblici, l'Inpdap ha precisato che i giorni di permesso possono essere frazionati in permessi orari nel limite di diciotto ore mensili. Per avere diritto al permesso basta che uno solo dei due genitori sia lavoratore subordinato. Se entrambi i genitori sono lavoratori subordinati, il permesso di 3 giorni può essere goduto alternativamente. Per i familiari con parenti in situazione di handicap grave, il permesso non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per la stessa persona disabile. Ogni singolo lavoratore può assistere la persona disabile solo nel caso in cui la persona da assistere sia il coniuge, figlio o un parente o affine entro il primo grado o ancora entro il secondo, se i genitori o il coniuge abbiano superato i 65 anni o siano affetti da patologie invalidanti, deceduti o mancanti. Il permesso può essere fruito in maniera continuativa o frazionata.

Il diritto ai permessi mensili non spetta alle lavoratrici ed ai lavoratori a domicilio ed agli addetti ai servizi domestici e familiari (colf).

Vi è l'obbligo di convivenza con il familiare portatore di handicap in situazione di gravità?

Non vi è obbligo di convivenza ma se il disabile risiede ad una distanza superiore ai 150 Km da chi lo assiste, a quest'ultimo viene richiesta la dimostrazione dell'effettiva assistenza attraverso comprovata documentazione dei titoli di viaggio.

Quali sono gli obblighi di comunicazione e documentazione?

La lavoratrice ed il lavoratore **dipendenti pubblici** che intendono richiedere i giorni di permesso devono far pervenire al proprio ufficio di appartenenza:

- a) la comunicazione dei giorni di assenza o delle ore di permesso;
- b) il certificato di nascita da cui risulti la maternità e paternità, o lo stato di famiglia, oppure autocertificazione;
- c) la certificazione dell'ASL competente dalla quale risulti che il figlio si trovi in situazione di handicap grave;
- d) la dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante che il figlio non è ricoverato in un istituto specializzato o, se lo fosse, la dichiarazione dei sanitari dell'istituto in cui sia richiesta la presenza del genitore;
- e) la dichiarazione sostitutiva di atto notorio da cui risulti che il lavoratore sia l'unico componente della famiglia che assiste con continuità ed in via esclusiva il figlio disabile;
- f) la dichiarazione da rinnovare annualmente circa l'esistenza in vita del figlio disabile;
- g) la dichiarazione sostitutiva di atto notorio, da rinnovare annualmente, attestante che da parte dell'ASL non si è proceduto a rettifica, né è stato modificato il giudizio sulla gravità dell'handicap.

La lavoratrice ed il lavoratore **dipendenti privati** che intendono avvalersi dei permessi per l'assistenza del figlio disabile devono presentare domanda al datore di lavoro ed all'Inps su appositi modelli predisposti dallo stesso Ente Previdenziale.

Ultimo aggiornamento settembre 2011