



**BENEFICI A FAVORE DELLE PERSONE CON HANDICAP L.53 - L.104 – D.lvo 153  
aggiornato in base alle disposizioni dell'art.24 del "Collegato al Lavoro" e al DL 119/11**

<p>(..è persona con handicap colui che presenta minorazione fisica, psichica o sensoriale stabilizzata o progressiva atta a creare difficoltà di apprendimento relazione, o di integrazione lavorativa e tale da determinare svantaggio sociale..) art.3 comma 1° L.104          Qualora la minorazione abbia ridotto l'autonomia personale .... In modo da rendere necessario un intervento assistenziale....la situazione assume connotazione <u>di gravità</u> (art. 3 comma 3 L. 104)          L'Handicap in situazione di gravità DEVE essere certificato da apposita commissione medica (art.4 L.104) presso l'ASL previa presentazione della domanda (compilazione presso l'INCA CGIL)          Per i disabili portatori di "Sindrome di Down" il riconoscimento può essere disposto anche dal medico di famiglia.</p>		
<p><b>Prolungamento Congedo parentale per un periodo massimo fino a 36 mesi (comprensivo del "normale" congedo parentale) per ogni figlio con handicap grave da usufruire entro i primi OTTO anni di vita ( DL.vo 119/11 )</b></p>	<p>Ne hanno diritto entrambi i genitori (naturali adottivi ed affidatari) lavoratori ma <u>non possono usufruirne contemporaneamente</u>. Possono essere richiesti da un genitore anche se l'altro genitore non lavora.          Il diritto decade se decade la nomina o il rapporto di lavoro.          E' alternativo ai <u>permessi a ore</u> (art.42 D.Lvo 151), e può essere cumulato con la malattia del figlio o preso con precedenza sulla "normale" astensione facoltativa entro gli otto anni di vita del bambino          Il bambino non deve essere ricoverato a tempo pieno in strutture specializzate <b>salvo che sia certificata e richiesta dai sanitari la presenza del genitore (DL 119/11)</b></p>	<p>Indennità pari al 30% Contribuzione figurativa al 100%</p> <p>Vale a tutti gli effetti come anzianità di servizio con esclusione della 13<sup>^</sup> mensilità e delle ferie.</p>
<p><b>Permessi a ore fino al terzo anno di vita del bambino con handicap</b></p> <p><b>Art.42 comma 1 - DL 119/11</b></p>	<p>Compete ai <u>genitori naturali adottivi e/o affidatari</u> per i figli con handicap grave riconosciuto da commissione medica e fino al terzo anno di vita del bambino</p> <p>Due ore al giorno retribuite a uno dei genitori nei <u>in alternativa ai permessi mensili di tre giorni</u> (vedi sopra)          In caso di part time o di orario giornaliero inferiore alle 6 ore giornaliere spetta un'ora sola.</p>	<p>Retribuzione intera          Vale ai fini della 13<sup>^</sup> mensilità e del conteggio delle ferie e dell'anno di prova e dell'anzianità di servizio</p>

<p><b>Permessi a ore per lo stesso lavoratore portatore di handicap in situazione di gravità</b></p>	<p>Spettano al <b>lavoratore maggiorenne</b> con handicap grave riconosciuto (durante il periodo del rapporto di lavoro)          Due ore al giorno in alternativa ai permessi mensili di tre giorni (art.33 L.104)          L'alternativa giorni o ore può essere variata (previa comunicazione) per tutta la durata del rapporto di lavoro (circolare INPDAP n.33)</p>	
<p><b>Permessi Art.33 comma 3 L.104</b></p> <p>Per assistere persone in via continuativa con handicap <u>grave riconosciuto</u> o per il figlio con handicap dopo il 3<sup>^</sup> anno di vita e entro il 18<sup>^</sup></p> <p>il congedo può essere fruito anche se la persona disabile è ricoverata a tempo pieno e <u>qualora i sanitari della struttura ne attestino l'esigenza</u></p> <p>NON è necessario il requisito della convivenza per avere il diritto MA chi assiste un disabile che vive a <u>oltre 150 chilometri dal luogo di residenza deve fornire prova dei viaggi effettivamente sostenuti</u> (modifiche del 9/6/11)</p>	<p>Spettano fino ad un massimo di tre giorni al mese presentando dove possibile una programmazione (o in proporzione se orario Part Time):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Al <b>lavoratore maggiorenne</b> con handicap <u>in alternativa</u> ai permessi ad ore variabile da un mese all'altro</li> <li>- ai <b>genitori</b> per assistere il figlio con handicap con più di tre anni di età anche maggiorenne</li> <li>- ai <b>familiari</b> o affini entro il 2<sup>^</sup> grado</li> <li>- ai <b>familiari</b> o affini entro il 3<sup>^</sup> grado qualora i genitori o il coniuge della persona da assistere abbiano compiuto 65 anni oppure siano loro stessi invalidi o siano deceduti o mancanti</li> <li>- <u>ad un solo lavoratore dipendente per assistere un familiare o affine</u></li> <li>- al genitore <b>adottivo o affidatario</b></li> </ul> <p>Non sono cumulabili con i permessi non fruiti nei mesi precedenti o con quelli da fruire nei mesi successivi</p> <p><b>Possono essere concessi per assistere <u>più familiari a condizione</u></b> che sia un familiare entro il 1<sup>^</sup>grado ovvero entro il 2<sup>^</sup> grado nel caso in cui i genitori o il coniuge della persona disabile:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) abbia compiuto 65 anni</li> <li>2) sia affetto da patologie invalidanti</li> <li>3) sia deceduto</li> <li>4) sia mancante</li> </ol>	<p>Retribuzione intera</p> <p>Vale ai fini della 13<sup>^</sup> mensilità, del conteggio delle ferie, e del servizio</p>
<p><b>Gradi di parentela:</b>          1<sup>^</sup> grado genitori e figli          2<sup>^</sup> grado fratelli, nonni, nipoti          3<sup>^</sup> grado zii, nipoti, bisnonni, pronipoti</p>	<p><b>Gradi di affinità:</b>          1<sup>^</sup> grado suoceri, nuore, generi          2<sup>^</sup> grado fratelli, nonni e nipoti del coniuge          3<sup>^</sup> grado zii, nipoti, bisnonni, pronipoti del coniuge</p>	

<p><b>Congedo continuativo o frazionato retribuito con indennità fino ad un <u>massimo di due anni</u> per assistere i figli coniuge o genitore (corte costituzionale sentenza n.158/07) e <u>parenti entro il terzo grado</u>. (sentenza n. 203/13 Corte Costituzionale) in situazione di gravità certificata da commissione medica</b></p> <p><b>Art.3 comma 106 legge 350/03</b>  <b>Cumula con i periodi eventualmente fruiti ai sensi dell'art.4 legge 43 (congedo biennale per gravi motivi familiari)</b></p>	<p>Può essere richiesto anche frazionato in tal caso deve esserci una effettiva ripresa del servizio tra un periodo e l'altro.  <i>Il congedo non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa (DL 119/11)</i>  Può essere richiesto per altri familiari <b>ma senza retribuzione.</b>  Spetta con indennità al genitore lavoratore (madre o padre) al coniuge e al figlio <b>convivente</b> facendo riferimento alla residenza.  Il congedo può essere fruito dai parenti/affini <b>entro il terzo grado SOLO se nessuno dei parenti che precedono in ordine di parentela e affinità non ci sia o sia impossibilitato a prendersi cura (da documentare)</b>  <b>Il congedo può essere fruito anche se la persona disabile è ricoverata a tempo pieno e qualora i sanitari della struttura ne attestino l'esigenza (DL 119/11)</b>  E' alternativo a tutti i congedi indicati sopra.</p>	<p>Indennità corrispondente all'ultima retribuzione percepita fino ad un massimo di <b>43.579 €</b> circa annui (importo rivalutato in base agli indici ISTAT)</p> <p>Non maturano le ferie né i ratei di 13<sup>^</sup> mensilità il TFR e anzianità di servizio Coperto ai soli fini pensionistici da contribuzione figurativa se non retribuito altrimenti effettiva se retribuito con indennità</p>
<p><b>Congedo per cure (NON termali) agli invalidi civili in caso di patologie che richiedano lunghi periodi di cura (con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%) e lavoratori mutilati</b>  <b>Art.7 DL 119/11</b></p>	<p>Spetta un congedo retribuito per cure per un periodo annuo non superiore a <b>trenta giorni</b> anche frazionabili  Deve essere documentato oltre che dalla documentazione di invalidità superiore al 50% da richiesta del medico del SSN o di struttura pubblica <u>che attesti la necessità di cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta (deve essere certificata l'effettiva effettuazione delle cure anche con dichiarazione cumulativa)</u>  Ha lo stesso trattamento delle assenze per malattia primi 10 giorni hanno la decurtazione L.133/08 escluso i casi previsti dalla legge</p>	
<p><b>Scelta della sede di lavoro più vicina al domicilio dell'assistito (anche se non convivente) e impossibilità ad essere trasferito ad altra sede senza consenso</b>  <b>(Art.33 legge 104/92 )</b></p>	<p>Spetta non solo ai genitori naturali, adottivi e affidatari ma anche a chi si occupa in modo prevalente e continuativo della persona con handicap parente o <b>affine entro il 2<sup>^</sup> grado</b> (o 3<sup>^</sup> grado vedi sopra) anche se non convivente <b>prioritariamente</b> al comune di domicilio dell'assistito (art.20 legge 53/00)  In base al DM 165/2010 <u><b>l'amministrazione può disporre ulteriori accertamenti</b></u> delle condizioni personali o familiari che danno diritto a fruire dei benefici utilizzando una ASL diversa ma competente per area territoriale.</p>	
<p><b>Scelta prioritaria della sede in caso di vincita di concorso e precedenza in sede di trasferimento.</b>  <b>(art.21 legge 104/92)</b></p>	<p>Spetta alla <u>persona con handicap</u> se lavoratore anche derogando all'obbligo di permanenza triennale  In base al DM 165/2010 <u><b>l'amministrazione può disporre ulteriori accertamenti</b></u> delle condizioni personali o familiari che danno diritto a fruire dei benefici utilizzando una ASL diversa ma competente per area territoriale</p>	

### Precisazioni

- 1) In base al disposto del DM 165/2010 coloro che sono inseriti in graduatorie e fruiscono del diritto alla precedenza nell'assegnazione della sede o all'immissione in ruolo DEVONO produrre certificazione originale o per copia conforme
- 2) il beneficio dei permessi art.3 comma 3 NON è subordinato alla mancanza di altri familiari conviventi in grado di assistere la persona con handicap. In pratica il lavoratore richiedente ha diritto ai giorni di permesso anche se nel nucleo familiare c'è un altro componente e/non lavoratore.
- 3) La persona con disabilità o in alternativa il suo amministratore di sostegno o il tutore legale possono liberamente scegliere chi debba prestare assistenza alla persona disabile
- 4) Il requisito dell'esclusività dell'assistenza non coincide necessariamente con l'assenza di altre forme di assistenza pubblica pertanto quella fornita da badanti o da associazioni no profit o in centri diurni NON fa venire meno il diritto ai giorni di permesso
- 5) In caso di ricovero ospedaliero per intervento chirurgico o a scopo riabilitativo di bambino disabile sotto i tre anni per il quale si certifichi il bisogno di assistenza o in caso di gravità di persona con handicap sopra i tre anni in stato di coma vigile o in situazione terminale o con particolare necessità di assistenza certificata dal medico competente si continua ad avere diritto ai tre giorni di permesso mensili o al frazionamento orario degli stessi (vedi anche DL 119/11)
- 6) in caso di ricovero permanente presso istituto di cura si ha diritto ai tre giorni di permesso nel caso sia necessario accompagnare il familiare in altra struttura per esami terapie ecc. ovviamente limitatamente al periodo di permanenza esterno alla casa di cura
- 7) Il datore di lavoro ha il diritto dovere ad accertare la presenza dei requisiti o il venir meno degli stessi anche richiesta di secondo accertamento presso altra commissione medica