

INVALIDITA' CIVILE E HANDICAP



Guida pratica

*AIL Verona OdV, P.le Ludovico Antonio Scuro 12 - 37134 Verona
tel 045-8200109 e-mail segreteria@ailverona.it
Al sostegno di UOC Unità Operativa Complessa di Ematologia Verona*

Per accedere alle misure di assistenza sociale è necessario che sia accertato lo **status di invalido civile o di persona con handicap** (legge n.104/1992), condizioni normalmente riconosciute, pur con diverse graduazioni, anche a persone con leucemie, linfomi o mielomi.

Perchè richiedere l'accertamento?

L'invalidità civile consente di accedere ad alcuni benefici e provvidenze economiche. L'handicap con connotazione di gravità è invece la condizione per fruire di alcune agevolazioni lavorative e in alcuni casi agevolazioni fiscali o supporti al diritto allo studio.

Si suggerisce sempre di richiedere entrambi gli accertamenti.

Come richiedere l'accertamento?

Il riconoscimento di invalidità e di handicap si avvia rivolgendosi al proprio medico di famiglia o a uno specialista autorizzato dall'INPS che redige il cosiddetto **certificato introduttivo**.

Questo certificato, redatto telematicamente sul sistema INPS, riporta la patologia (diagnosi), l'anamnesi, la terapia farmacologica in atto e i dati del cittadino finalizzati alla successiva domanda di accertamento. È fondamentale che il medico annoti nel certificato che l'interessato è affetto da una patologia oncologica perché questa precisazione dà diritto a un percorso accelerato di accertamento (entro 15 giorni dalla domanda) e di riconoscimento.

Il medico rilascia una ricevuta dell'inserimento del certificato nel sistema INPS. A questo punto è possibile presentare la **domanda di accertamento** vera e propria. Lo si può fare autonomamente entrando con il codice SPID nel sistema informatico INPS oppure rivolgendosi a un patronato o a un'associazione autorizzata.

Convocazione a visita

Dopo la presentazione della domanda, l'interessato riceve la formale **convocazione a visita presso la ASL o presso l'INPS.**

Durante la visita presso la Commissione ASL o INPS l'interessato può farsi assistere, a proprie spese, da un medico di fiducia, ma soprattutto è importante presentare copie della documentazione sanitaria utile alla valutazione (es.: referti ed esami recenti, relazioni specialistiche, lettere di dimissione ospedaliera).

La visita si conclude con un verbale che successivamente verrà inviato all'interessato. Nel caso dei malati oncologici, è prevista una consegna tempestiva del verbale e un immediato accesso a tutte le agevolazioni e prestazioni per invalidità civile e handicap, salvo successive verifiche.

Il verbale di invalidità riporta la percentuale accertata e le eventuali condizioni sanitarie per la concessione dell'indennità di accompagnamento.

Il verbale di handicap (legge 104/1992) indica se è stata rilevata la connotazione di gravità (**art. 3, comma 3**) oppure no (art. 3, comma 1).

Altri documenti amministrativi

Se l'invalidità riconosciuta comporta la concessione di provvidenze economiche (pensioni, assegni, indennità) l'INPS richiederà ulteriori informazioni (reddito personale, ricovero, numero di conto su cui versare le provvidenze).

In entrambi i verbali può essere indicata una successiva data di **revisione**. Entro tale data dovrà essere presentata nuova domanda con successiva convocazione dell'INPS a visita.

Nel caso in cui le condizioni di salute si aggravino nel tempo è possibile, seguendo lo stesso iter (medico, domanda, visita), richiedere un nuovo accertamento di invalidità o di handicap.

Ricorso

Contro le decisioni assunte dalla Commissione si può presentare ricorso presso il Giudice competente. In tal caso è necessario farsi assistere da un legale anche tramite un patronato.

Il verbale di invalidità

Chi ha richiesto l'accertamento dell'invalidità civile ed è stato sottoposto a visita riceve un verbale dall'INPS che indica lo status accertato.

Il verbale è generalmente accompagnato da una comunicazione dell'Istituto che contiene:

- le indicazioni dei tempi e delle modalità per l'eventuale ricorso;
- le istruzioni, le procedure e i documenti da presentare per ottenere le eventuali provvidenze economiche;

Per favorire la riservatezza dei dati personali i più recenti verbali sono trasmessi in due formati. Un formato con tutte le informazioni anche quella di natura strettamente sanitaria (quindi dati sensibili) e un secondo formato con queste informazioni oscurate.

Questo secondo formato contiene le informazioni comunque sufficienti per accedere a servizi e prestazioni previste dalla normativa, nazionale e regionale, vigente a favore delle persone con disabilità.

I verbali contengono inoltre:

- dati anagrafici e relativi alla pratica;
- dati relativi alla condizione sanitaria rilevata;
- dati relativi alla valutazione proposta;
- dati relativi alla eventuale revisione.

Condizioni riconosciute

La voce più rilevante per capire di quali benefici si ha diritto è la valutazione proposta. Nei precedenti verbali questa voce veniva indicata con la dizione “il richiedente è riconosciuto: ...”.

È questa la voce che definisce lo status di invalido e indica il possesso dei requisiti sanitari per l'accesso a provvidenze economiche (pensioni, assegni, indennità) o a prestazioni specifiche. Poiché le definizioni sono particolari e soggettive è opportuno appoggiarsi ad un patronato per conoscere tutte le opzioni conseguenti al riconoscimento.

LAVORATORI INVALIDI – BENEFICI PREVIDENZIALI

L'ordinamento pensionistico italiano riconosce alcune particolari agevolazioni previdenziali nei confronti degli invalidi lavoratori o assicurati che consentono di raggiungere la pensione di vecchiaia e/o anticipata con un certo anticipo rispetto alla normativa generale.

Assegno Ordinario di Invalidità

L'assegno ordinario di invalidità è una prestazione economica, non reversibile, erogata ai lavoratori dipendenti ed autonomi con infermità fisica o mentale, che determini una riduzione superiore ai **2/3** della capacità lavorativa.

Per avere diritto alla prestazione è necessario che il lavoratore possieda non meno di cinque anni di contribuzione, di cui tre nel quinquennio precedente la data di presentazione della domanda amministrativa.

La prestazione è regolata dalla legge n. 222/1984; non va confusa con l'assegno di invalidità civile (articolo 13, legge n.118/1971) che è una prestazione assistenziale, slegata dai contributi versati ed

ottenibile dai soggetti che rispettano determinati requisiti reddituali.

Destinatari

L'assegno ordinario di invalidità può essere chiesto dai lavoratori dipendenti, dai lavoratori autonomi e dai lavoratori parasubordinati.

Non può essere ottenuto dai lavoratori del pubblico impiego per i quali restano in vigore discipline speciali.

Non esiste un requisito anagrafico per il conseguimento della prestazione ma solo un requisito medico-legale ed uno contributivo.

REQUISITI PER L'ASSEGNO DI INVALIDITÀ PENSIONISTICO – Legge n. 222/1984	
Destinatari	Iscritti all'AGO (lavoratori dipendenti privati, autonomi e parasubordinati) e alcune gestioni sostitutive
Requisiti	a) invalidità dalla quale derivi una riduzione della capacità lavorativa a meno di un terzo b) 5 anni di contribuzione versata di cui non meno di 3 nel quinquennio precedente la domanda
Durata	3 anni, rinnovabili a domanda Dopo 3 conferme l'assegno diventa definitivo Raggiunta l'età per la pensione di vecchiaia la prestazione si trasforma automaticamente in pensione di vecchiaia
Ammontare	Rapportato alla contribuzione versata dall'interessato Se la prestazione non è determinata interamente con il sistema contributivo è possibile l'integrazione al trattamento minimo

Altra attività lavorativa?	<p>SI</p> <p>Sia come dipendente che come autonomo Se i redditi conseguenti sono superiori a 4 volte il trattamento minimo Inps l'assegno viene ridotto del 25%: se i redditi sono superiori a 5 volte il T.M. l'assegno viene ridotto del 50%</p>
<p><i>N.B.: da non confondersi con l'assegno di invalidità civile che è prestazione a carattere assistenziale, non legata a rapporto di contribuzione e non cumulabile con la prestazione in tabella</i></p>	

Requisito medico legale

Per avere diritto all'assegno (art. 1, commi 1 e 2, legge nr. 222/1984) è indispensabile che l'assicurato abbia una capacità di lavoro ridotta in modo permanente, a causa di infermità o di un difetto fisico o mentale, a meno di un terzo.

Requisito contributivo

Ulteriore requisito necessario per il riconoscimento dell'assegno di invalidità è quello *contributivo*: l'assegno può essere attribuito ai lavoratori che risultino assicurati da almeno 5 anni e che risultino accreditati o versati a loro favore non meno 5 anni di contribuzione di cui 3 nel quinquennio precedente la data di presentazione della domanda con la quale si chiede la prestazione.

Trattamento ai superstiti

L'assegno ordinario di invalidità non è reversibile ai superstiti. Nel caso di decesso del titolare dell'assegno, però, i familiari potranno ottenere una pensione indiretta sulla base della contribuzione maturata dal deceduto.

PENSIONE DI INABILITÀ

L'inabilità identifica uno stato di **invalidità al 100%** a causa del quale il soggetto non può svolgere **alcuna attività lavorativa**, neppure temporanea.

L'ordinamento previdenziale italiano prevede due trattamenti di inabilità a seconda che il soggetto abbia o meno contribuzione accreditata nella propria posizione assicurativa:

- nel primo caso si tratta di ***inabilità previdenziale***, regolamentata legge n. 222/1984;
- nel secondo caso si intende ***pensione di inabilità civile*** regolata dall'art. 12 della legge n. 118/1971; in questa fattispecie si tratta di ***prestazione assistenziale***, vincolata anche al rispetto di determinati requisiti reddituali.

Destinatari

La pensione di inabilità previdenziale è riconosciuta nei confronti della generalità dei lavoratori iscritti all'A.G.O. (Assicurazione Generale Obbligatoria) dei lavoratori dipendenti, ai fondi sostitutivi, alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi, che abbiano perso totalmente la capacità di lavoro per cause non dovute al rapporto di lavoro.

Da gennaio 1996 la prestazione è stata estesa anche nei confronti dei dipendenti pubblici e ai lavoratori iscritti alla gestione separata.

Requisiti

Per il conseguimento della **pensione di inabilità** è necessario che il soggetto si trovi in condizione di infermità fisica o mentale tale da determinare **una assoluta e permanente impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa** (100% di invalidità); all'interessato sono inoltre richiesti non meno di 5 anni di anzianità assicurativa.

Svolgimento di attività Lavorativa

La pensione di inabilità è **incompatibile** con lo svolgimento di

qualsiasi attività lavorativa sia di natura subordinata che autonoma, anche se svolte all'estero.

Durata e Revisione

La prestazione, a differenza di quanto accade con l'assegno ordinario di invalidità che viene rinnovato ogni tre anni, **non ha una durata prefissata.**

L'interessato può essere sottoposto a procedimento di **revisione** su iniziativa dell'Inps: la prestazione può essere confermata, trasformata in assegno ordinario di invalidità (qualora si accerti una invalidità inferiore al 100% ma superiore ai due terzi) oppure **revocata** qualora il titolare dimostri il recupero della capacità lavorativa a più di un terzo.

Trattamento ai superstiti

La pensione di inabilità è **reversibile nei confronti degli aventi titolo.**

LAVORO

Conservare il lavoro

Esistono alcune norme che facilitano il mantenimento dell'attività professionale garantendo una certa flessibilità dell'impegno lavorativo, in particolare per le persone con patologie oncoematologiche o oncologiche.

Mansioni lavorative

Innanzitutto le mansioni assegnate devono essere compatibili con lo

stato di salute del lavoratore: questo vale per tutti i lavoratori. Qualora si ritenga che non lo siano, il lavoratore (ma anche l'azienda) ha il diritto di richiedere, al medico competente, una specifica valutazione sanitaria. Il medico può stabilire l'assegnazione - anche temporanea - ad altre mansioni, compatibili con lo stato di salute, equivalenti o inferiori, pur mantenendo il proprio stipendio originale.

Part-time

Una seconda opportunità da tenere a mente è la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro da **tempo pieno a tempo parziale**. Per i lavoratori affetti da malattie oncologiche questo rappresenta un diritto che l'azienda non può rifiutare. Il lavoratore può tornare successivamente al tempo pieno quando e se le condizioni fisiche lo permettano.

Va prima chiesto l'accertamento di questa condizione alla ASL e poi va presentata formale richiesta all'azienda (o amministrazione) che non può rifiutare il passaggio a tempo parziale.

Il lavoratore che abbia ottenuto la concessione del tempo parziale ha diritto, a richiesta, a tornare nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Assenze per malattia

Può accadere che una persona affetta da patologia oncologica o ematologica, per terapie contingenti o per il suo stato di salute, sia costretto ad **assenze per malattia** anche prolungate che sono comunque indennizzate. In linea generale il lavoratore ha diritto a conservare il posto di lavoro per un periodo che è stabilito dalla legge e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL).

Questo periodo (che si chiama "periodo di comporto") ha una durata variabile e può essere diverso a seconda del Contratto di riferimento. Alcuni CCNL - sia pubblici che privati - prevedono un periodo di

comporto superiore per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, in particolare nel caso di ricoveri ospedalieri o terapie invasive.

Assenze, permessi, aspettative e periodo di comporto sono diversi a seconda del contratto applicato e condizionano la ripresa/conservazione dell'attività lavorativa. È bene informarsi presso l'organizzazione sindacale di riferimento.

Anche i lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata dell'INPS possono usufruire dell'indennità di malattia quando costretti a sospendere, anche solo per un breve periodo, la propria attività a causa della malattia o delle terapie.

I liberi professionisti iscritti alle rispettive casse previdenziali devono, invece, riferirsi alle diverse forme di assistenza economica stabilite dalla cassa.

Permessi lavorativi

I dipendenti pubblici e privati hanno diritto a **permessi lavorativi** a condizione che siano in possesso del certificato di handicap con connotazione di gravità (art. 3, comma 3, legge 104/1992).

Questi permessi di tre giorni al mese sono **retribuiti** e coperti da contributi figurativi.

Questi permessi lavorativi, previsti dall'articolo 33 della legge 104/1992, non vengono concessi nel caso il lavoratore abbia ottenuto il solo riconoscimento dell'handicap senza connotazione di gravità (art. 3, comma 1, legge 104/1992). È quindi importante verificare cosa prevede il proprio verbale.

La domanda di concessione dei permessi va rivolta all'azienda (o amministrazione) e all'INPS usando specifici moduli e allegando il verbale di handicap grave. I moduli si possono reperire presso qualsiasi patronato oppure online sul sito dell'INPS.

Una volta concessi, l'articolazione dei permessi va concordata con l'azienda o con l'amministrazione. I tre giorni di permesso possono, se

l'azienda è d'accordo, essere anche frazionati in ore.

Congedi per cure

I lavoratori con invalidità superiore al 50% possono richiedere **congedi per cure connesse alla propria infermità riconosciuta** (Legge 118/1971, Decreto legislativo 509/1988).

Il primo requisito è quella della **percentuale minima di invalidità**, fissata al minimo nel 1988, al 50%.

Essere invalidi non è sufficiente: è necessario sia certificata la **necessità di cure** e che tali cure siano **correlate** all'infermità (affezione, patologia, o menomazione) invalidante già accertata, quale ad esempio una patologia oncologica.

Per l'ottenimento dei congedi la condizione di malattia e la correlazione con l'origine dell'invalidità devono essere dichiarate e quindi autorizzate, da un medico competente (Azienda Sanitaria Locale).

La richiesta del congedo, unitamente alla certificazione del medico ASL, va inoltrata dal lavoratore al datore di lavoro in modalità analoga alle comunicazioni relative alla "ordinaria" malattia.

I congedi per cure sono retribuiti rientrando nella "categoria" di assenza per la malattia (2110, Codice Civile). L'articolo 2118 del Codice Civile stabilisce che in caso di malattia il datore di lavoro ha diritto di recedere solo una volta che siadecorso il cosiddetto "**periodo di comportamento**" individuato dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

All'autonomia collettiva è demandata la possibilità di estendere quel periodo nelle particolari ipotesi di malattie lunghe, caratterizzate dalla necessità di cure post-operatorie, terapie salvavita e di una conseguente gestione flessibile dei tempi di lavoro.

L.104/92: AGEVOLAZIONI LAVORATIVE

Gli invalidi ed i soggetti portatori di **handicap**, in certi casi anche non grave, hanno diritto, secondo la normativa, a delle **agevolazioni lavorative**. Questi benefici permettono di garantire il pieno diritto al lavoro anche a queste persone, che si trovano, a causa della propria infermità, in una condizione di svantaggio.

Alcune agevolazioni lavorative, in particolare quelle delineate dalla Legge 104, sono connesse all'handicap, altre, invece, al riconoscimento dell'invalidità.

Handicap ed invalidità non devono essere confusi:

- l'invalidità è la riduzione della capacità lavorativa di una persona;
- l'handicap è la condizione di svantaggio sociale, conseguente ad una menomazione o ad una disabilità di tipo fisico, psichico o sensoriale, che limita o impedisce il ruolo sociale di un soggetto (in rapporto all'età, al sesso ed al contesto socio-culturale).

Un soggetto può possedere contemporaneamente sia il **riconoscimento dell'handicap**, sia il riconoscimento dell'**invalidità**.

Ancora diversa è infine la condizione di **non autosufficienza**: si tratta della condizione di chi non è in grado, permanentemente, di deambulare senza l'aiuto di un accompagnatore o di chi non è in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.

Congedo per assistere figli disabili

La legge prevede che il lavoratore, genitore di un minore disabile con handicap grave, ha diritto al **congedo parentale retribuito prolungato**: si tratta di un prolungamento del congedo parentale.

Questo diritto spetta alla madre o, in alternativa, al padre del minore con disabilità grave fino al compimento del dodicesimo anno di età,

purché non sia ricoverato a tempo pieno in una struttura sanitaria.

È indispensabile, per accedere all'agevolazione, il certificato di handicap con connotazione di gravità, ai sensi della **Legge 104/92**.

Permessi retribuiti Legge 104

Chi assiste un figlio, o un familiare con handicap grave, ha diritto a 3 giorni retribuiti di permesso mensile. Alla stessa agevolazione accede anche il lavoratore portatore di handicap con connotazione di gravità. Il permesso può essere anche frazionato ad ore, ed è necessaria la certificazione specifica dell'handicap grave per poterne fruire.

Una recente sentenza della Corte Costituzionale ha esteso il diritto anche al **convivente more uxorio** del portatore di handicap (cioè alle coppie di fatto).

Congedo retribuito di due anni

Chi assiste un parente con handicap grave (certificato) ha diritto a un **congedo retribuito**, della durata massima di 2 anni nell'arco della vita lavorativa: è possibile assentarsi anche in maniera frazionata, in modalità giornaliera e non oraria.

Questo beneficio non è riconosciuto direttamente dalla Legge 104, ma è collegato allo stato di handicap grave dell'assistito.

Il beneficio spetta, nell'ordine: al coniuge che convive col lavoratore, ai genitori, ai figli conviventi, ai fratelli ed alle sorelle conviventi e, in mancanza, ad altri parenti o affini fino al terzo grado; **è indispensabile la convivenza col soggetto disabile**.

Contributi figurativi aggiuntivi

Il lavoratore con **invalidità superiore al 74%** ha diritto, a partire dalla data di riconoscimento di tale percentuale di riduzione della capacità lavorativa, a 2 mesi l'anno di contributi figurativi, che si aggiungono

alla contribuzione versata per raggiungere prima la pensione.
In questo modo, è possibile anticipare la pensione sino a 5 anni.

Collocamento mirato

I lavoratori con invalidità civile superiore al 45% hanno diritto al **collocamento mirato**, cioè ad accedere ai servizi di sostegno dedicati che permettono di valutare adeguatamente la situazione di svantaggio sociale, analizzando le capacità lavorative del soggetto per cercare di inserirlo nel posto di lavoro adatto. Inoltre è prevista, per questi lavoratori, l'iscrizione alle liste speciali, secondo quanto previsto dalla **Legge 68/1999**.

AGEVOLAZIONI PER I FAMILIARI

Permessi mensili

Oltre ai lavoratori con grave disabilità, anche i familiari di primo e secondo grado (eccezionalmente di terzo) che assistono una persona con **handicap grave**, hanno diritto ai permessi lavorativi di tre giorni mensili.

Anche in questo caso la condizione fondamentale è che la persona da assistere sia in possesso del certificato di handicap con connotazione di gravità (articolo 3, comma 3 della legge 104/1992). Non è sufficiente la eventuale certificazione di invalidità civile anche totale.

I permessi sono retribuiti e coperti da contributi figurativi.

La domanda di concessione dei permessi va rivolta all'azienda (o amministrazione) e all'INPS usando specifici moduli e allegando il verbale di handicap grave. I moduli si possono reperire presso qualsiasi Patronato oppure online sul sito dell'INPS.

Una volta concessi, l'articolazione dei permessi va concordata con

l'azienda o con l'amministrazione.

I tre giorni di permesso possono, se l'azienda è d'accordo, essere anche frazionati in ore.

In linea generale i permessi non sono concessi se la persona da assistere è ricoverata in istituto o in RSA.

Per i ricoveri ospedalieri i permessi possono essere concessi se il reparto di ricovero rilascia una dichiarazione che è necessaria l'assistenza dei familiari.

Congedi biennali

I familiari conviventi (coniuge, genitori, figli, fratelli/sorelle) della persona con certificazione di handicap grave, hanno diritto, oltre ai permessi, anche ad un **congedo retribuito** fino a due anni, anche frazionabile (Decreto legislativo 151/2001, articolo 42).

Questo congedo non spetta invece al diretto interessato.

La domanda segue la stessa procedura prevista per i permessi mensili, quindi la domanda va presentata all'INPS e al datore di lavoro (indicando il periodo nel quale si intende fruire del congedo). Il congedo è retribuito (indennità) e coperto da contributi figurativi.

Congedi per assistere i figli

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

Per ogni bambino, nei primi suoi 12 anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per sei mesi.

Il congedo parentale è esteso anche alle lavoratrici autonome.

I genitori di bambini con disabilità (in possesso di certificazione di handicap grave) hanno diritto al prolungamento del congedo parentale

– continuativo o frazionato - fino alla durata di 3 anni entro il compimento dei 12 anni del bambino.

La relativa indennità spetta per tutto il periodo di prolungamento.

Lavoro notturno

Nell'ambito delle norme che regolano lo svolgimento del lavoro notturno, già dal 1977 era prevista una esenzione per le lavoratrici in stato di gravidanza, le quali, già allora, non potevano venire impiegate nel lavoro notturno.

Successivamente sono state introdotte ulteriori tutele a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori che debbano assistere figli o familiari.

Queste disposizioni indicano con chiarezza quali sono i lavoratori che non possono obbligatoriamente essere adibiti al lavoro notturno.

La prima categoria sono le lavoratrici madri di un figlio di età inferiore a tre anni o, alternativamente, i padri conviventi con le stesse.

La seconda categoria è quella della lavoratrice o del lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.

La terza categoria è quella dei lavoratori che *“abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104”*.

Come fare?

I lavoratori che possano dimostrare di assistere una persona con handicap (certificato ai sensi della Legge 104/1992) possono richiedere e ottenere l'esonero dai turni notturni facendone espressa richiesta alla propria azienda.

Permessi Legge n.104/1992 per le unioni civili

Il lavoratore parte dell'**unione civile** ha diritto ai permessi retribuiti

mensili per l'assistenza del partner disabile grave, alla pari dei coniugi.

Il diritto ai **permessi retribuiti**, peraltro, spetta, dal 2016, anche per il partner convivente "more uxorio".

In attuazione delle nuove previsioni, la procedura online dell'Inps per l'invio della domanda dei permessi Legge 104/92 è stata implementata per consentire anche agli **uniti civilmente** di inviare la domanda.

Permessi legge 104: a chi spettano

- I permessi in questione spettano ai lavoratori che assistono un familiare con handicap in situazione di gravità. Nel dettaglio, spettano per i seguenti familiari:
- ai genitori;
- al coniuge;
- al convivente more uxorio;
- al partner unito civilmente;
- ai parenti e affini entro il 2° grado;
- ai parenti e affini entro il 3° grado (solo in casi particolari).

Per fruire dei permessi retribuiti per l'assistenza del disabile questi deve avere un **handicap grave riconosciuto**: essere in possesso della certificazione medica rilasciata dall'apposita Commissione medica Asl.

Permessi legge 104: come funzionano

I permessi consistono in 3 giorni di assenza retribuita al mese, frazionabili anche ad ore.

Permessi legge 104: domanda del convivente

Il partner unito civilmente, per ottenere i permessi retribuiti, deve seguire la stessa procedura prevista per gli altri familiari del disabile:

inoltrare un'apposita domanda all'Inps, per la fruizione dei permessi, in quanto è l'Istituto a pagare l'indennità relativa.

La domanda può essere inviata:

- tramite i servizi online per il cittadino, all'interno del portale web dell'ente (è necessaria l'identità unica digitale Spid);
- chiamando il numero 803.164 (Contact Center Inps/Inail);
- tramite un qualsiasi patronato.

È comunque necessario inviare una domanda anche al datore di lavoro. Il datore di lavoro non può sindacare sulla spettanza dei permessi, ma può domandare al dipendente una programmazione dei 3 giorni di permesso, se:

- non è compromesso il diritto di assistenza del disabile;
- le giornate di assenza sono individuabili;
- i criteri di programmazione sono condivisi.

Resta ferma la facoltà, in capo al dipendente, di modificare unilateralmente le giornate di permesso, in base alle concrete esigenze del disabile, che prevalgono sulle esigenze aziendali.

Ad ogni modo, il datore ha il dovere **di verificare in concreto l'esistenza dei presupposti di legge** per la concessione dei permessi.

Per saperne di più contatta il Patronato più vicino a te

Verona: Via Settembrini, 6 - Tel. 045.8674629, e-mail verona@inca.it

Caprino V.se: Via Sandri - Tel. 045.7242247, e-mail caprinoveronese@inca.it

Legnago: Via Pasubio, 2 - Tel. 0442.601655, e-mail legnago@inca.it

San Bonifacio: Corso Venezia - Tel- 045.7612555, e-mail sbonifacio@inca.it

Villafranca: Piazza Villafranchetta, 17 - Tel. 045.6309381, e-mail villafrancaveronese@inca.it