

**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 e d.Lvo 80/15

(..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 di gravità (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.

**Precisazioni a seguito della L.76 20/5/2016 diritto al congedo L.104**

unioni civili (persone dello stesso sesso)  
convivenze di fatto

la parte di un **unione civile** (persone dello stesso sesso) che presti assistenza all'altra parte, come previsto dalla legge 76/2016, può usufruire di:

- 1) permessi art 33 legge n. 104/92,
- 2) congedo straordinario art. 42, comma 5 D.Lgs.151/2001;

**il convivente di fatto** che presti assistenza all'altro convivente, può usufruire unicamente di:

1) permessi art.33 legge n. 104/92 come previsto dalla sentenza C.C. n°213/2016.

Le parti di un'unione civile e i conviventi di fatto, invece, non possono fare la richiesta per l'assistenza dei **parenti del compagno**, dato che «tra una parte dell'unione civile e i parenti dell'altro non si costituisce un rapporto di affinità.

Ai fini della valutazione della spettanza del diritto ai permessi in argomento, si fa presente quanto segue:

Per la qualificazione di "**convivente**" dovrà farsi riferimento alla "convivenza di fatto" come individuata dal commi 36, dell'art. 1, della legge n. 76 del 2016 in base al quale «*per convivenza di fatto si intendono due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da unione civile*» e accertata ai sensi del successivo comma 37.

Tale comma prevede che, ferma restando la sussistenza dei presupposti di cui al comma 36, per l'accertamento della stabile convivenza deve farsi riferimento alla dichiarazione anagrafica di cui all'art. 4 e alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 13 del regolamento anagrafico di cui al DPR 30 maggio 1989, n.223.

Per quanto riguarda la qualificazione di "**parte dell'unione civile**", ai sensi del comma 3, art, 1 della legge 76/2016, dovrà farsi riferimento agli atti di unione civile registrati nell'archivio dello stato civile.

ai sensi di legge, mentre l'unione civile può essere costituita solo tra persone dello stesso sesso, la convivenza di fatto può essere costituita sia da persone dello stesso sesso che da persone di sesso diverso.

**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**

Ne hanno diritto entrambi i genitori (naturali adottivi ed affidatari) lavoratori ma non possono usufruirne contemporaneamente. 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 permessi a ore (art.42

Indennità pari al 30% Contribuzione figurativa al 100%  
  
Vale a tutti gli effetti come anzianità di servizio con esclusione della 13<sup>a</sup>

<p><b>DODICI anni di vita</b></p>	<p>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>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><b>Permessi a ore per lo stesso lavoratore portatore di handicap in situazione di gravità</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>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>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 Art.33 comma 3 L.104</b></p> <p><b>Per assistere persone in via continuativa con handicap grave riconosciuto o per il figlio con handicap dopo il 3<sup>^</sup> anno di vita e entro il 18<sup>^</sup></b></p> <p><b>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></b></p> <p><b>NON è necessario il requisito della convivenza per avere il diritto MA chi assiste un disabile che vive a oltre 150</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Spettano fino ad un massimo di tre giorni al mese presentando dove possibile una programmazione <b><i>Al solo personale ATA che assiste possono essere trasformati in ore per un massimo di 18 ore mensili CCNL16/18</i></b> (o in proporzione se orario Part Time):</li> <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 <b>2<sup>^</sup> grado</b></li> <li>- ai <b>familiari</b> o affini entro il <b>3<sup>^</sup> grado</b> 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>Retribuzione intera</p> <p>Vale ai fini della 13<sup>^</sup> mensilità, del conteggio delle ferie, dell'anno di prova e del servizio</p>

<p><b><u>chilometri dal luogo di residenza deve fornire prova dei viaggi effettivamente sostenuti (modifiche del 9/6/11)</u></b></p>	<p>- vedi aggiornamento unioni civili 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> che sia un familiare entro il 1^ grado ovvero entro il 2^ grado nel caso in cui i genitori o il coniuge della persona disabile:</b></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><b>Gradi di parentela:</b> 1^ grado genitori e figli 2 ^grado fratelli, nonni, nipoti 3^ grado zii, nipoti, bisnonni, pronipoti</p>	<p><b>Gradi di affinità:</b> 1^ grado suoceri, nuore, generi 2 ^grado fratelli, nonni e nipoti del coniuge 3 ^grado zii, nipoti, bisnonni, pronipoti del coniuge</p>	
<p><b>Art.42 D.Lvo 151/01 Congedo continuativo o frazionato retribuito con <u>indennità fino ad un massimo di due anni per assistere i figli coniuge o genitore (corte costituzionale sentenza n.158/07) e convivente (corte costituzionale sentenza del 23-9-16) in situazione di gravità certificata da commissione medica</u></b></p> <p><b>Cumula con i periodi eventualmente fruiti ai sensi dell'art.4 legge 53 (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> Spetta <u>con indennità</u> al genitore lavoratore (madre o padre) al coniuge, <b>al convivente</b> e al figlio <b>convivente (o al fratello in casi particolari)</b> ci sono dubbi interpretativi se possa essere riconosciuto come servizio in quanto congedo parentale ma retribuito con indennità. Può essere richiesto per altri familiari art.4 legge 53/00 <b>senza retribuzione e senza riconoscimento del servizio</b></p> <p><b>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 (DL 119/11)</u></b> E' alternativo a tutti i congedi indicati sopra.</p>	<p>Indennità corrispondente all'ultima retribuzione percepita fino ad un massimo di <b>44.276 €</b> circa annui (importo rivalutato in base agli indici ISTAT dato 2011)</p> <p>Non maturano le ferie né i ratei di 13^ mensilità il TFR 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></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</u></p>	

<b>Art.7 DL 119/11</b>	<u>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
<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 (Art.33 legge 104/92 )</b>	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>a</sup> grado</b> (o 3 <sup>a</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 <b><u>l'amministrazione può disporre ulteriori</u></b> accertamenti delle condizioni personali o familiari che danno diritto a fruire dei benefici utilizzando una ASL diversa ma competente per area territoriale.
<b>Scelta prioritaria della sede in caso di vincita di concorso e precedenza in sede di trasferimento. (art.21 legge 104/92)</b>	Spetta alla <u>persona con handicap</u> se lavoratore anche derogando all'obbligo di permanenza triennale In base al DM 165/2010 <b><u>l'amministrazione può disporre ulteriori</u></b> accertamenti delle condizioni personali o familiari che danno diritto a fruire dei benefici utilizzando una ASL diversa ma competente per area territoriale

#### 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 mancaza 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 certifihi 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