

LEGGE 104



Cos'è la Legge 104 :

La legge n. 104 del 5 febbraio 1992, e successive modificazioni, è una "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate." Le modifiche a tale legge avvengono con le seguenti norme: Legge 8 marzo 2000, n. 53, dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 24).

Definizione di handicap secondo la legge 104:

- Il primo comma dell'articolo 3 della Legge 104/1992 precisa: "È persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che causa difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione."

- Il terzo comma dello stesso articolo (3), definisce la **connotazione di gravità**: "*Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità.*"

L'accertamento dell'handicap è effettuato dalle specifiche Commissioni operanti presso ogni Azienda Asl/Usl. Si tratta delle medesime Commissioni che accertano le minorazioni civili, integrate da un operatore sociale e da uno specialista nella patologia da esaminare. Quella per individuare e definire l'handicap si basa su criteri medico-sociali e non medico-legali o percentualistici.

Come presentare la domanda:

A decorrere dall'1.1.2010 le domande per il riconoscimento dello stato di invalidità civile, cecità civile, sordità civile, handicap e disabilità, complete della certificazione medica attestante la natura delle infermità invalidanti, sono presentate all'INPS esclusivamente per via telematica

1. Il cittadino si reca dal medico certificatore. La "certificazione medica" può essere compilata dal medico solo on line, sul sito internet dell'istituto www.inps.it. Il medico, dopo l'invio telematico del certificato, consegna al cittadino la stampa firmata, che dovrà essere esibita all'atto della visita, e la ricevuta di trasmissione con il numero di certificato.

L'elenco dei medici certificatori accreditati, in possesso di PIN è pubblicato sul sito INTERNET www.inps.it

2. Il cittadino, in possesso del PIN, compila la "domanda" esclusivamente on line collegandosi sul sito internet dell'INPS www.inps.it e abbina il numero di certificato indicato sulla ricevuta di trasmissione rilasciata dal medico certificatore entro il termine massimo di trenta giorni.

3. La domanda e il certificato abbinato sono trasmessi all'INPS telematicamente. L'avvenuta ricezione della domanda è attestata dalla ricevuta rilasciata dalla stessa procedura. L'Inps trasmette telematicamente la domanda alla ASL.

La domanda può essere presentata anche tramite i Patronati, le Associazioni di categoria o gli altri soggetti abilitati.

La ricevuta e la convocazione a visita:

Per ogni domanda inoltrata, il sistema informatico genera **una ricevuta con il protocollo** della domanda.

La procedura informatica propone poi un'agenda di date disponibili per l'accertamento presso la Commissione dell'Azienda USL.

Il Cittadino, può scegliere la data di visita o indicarne una diversa da quella proposta, scegliendola tra le ulteriori date indicate dal sistema.

Vengono fissati indicativamente dei nuovi limiti temporali:

- per l'effettuazione delle visite ordinarie è previsto un tempo massimo di **30 giorni** dalla data di presentazione della domanda;
- in caso di patologia oncologica ai sensi dell'art. 6 della Legge n. 80/06 o per patologia ricompresa nel DM 2 agosto 2007, il limite temporale scende a **15 giorni**.

Una volta definita la data di convocazione, l'invito a visita è visibile nella procedura informatica e viene comunicato con lettera raccomandata con avviso di ricevimento, all'indirizzo e alla e-mail eventualmente comunicata.

Nelle lettere di invito a visita sono riportati i riferimenti della prenotazione (data, orario, luogo di visita), delle avvertenze riguardanti la documentazione da portare all'atto della visita (documento di identità valido; stampa originale del certificato firmata dal medico certificatore; documentazione sanitaria, ecc.), e delle modalità da seguire in caso di impedimento a presentarsi a visita, nonché le conseguenze che possono derivare dalla eventuale assenza alla visita.

Nella stessa lettera viene ricordato che:

1. il Cittadino può farsi assistere, durante la visita, da un suo medico di fiducia;
2. in caso di impedimento, può chiedere una nuova data di visita collegandosi al sito dell'Inps e accedendo al Servizio online con il proprio codice di identificazione personale (PIN);
3. se assente alla visita, verrà comunque nuovamente convocato. La mancata presentazione anche alla successiva visita sarà considerata a tutti gli effetti come una rinuncia alla domanda, con perdita di efficacia della stessa.

L'invio a casa del verbale

Il verbale viene inviato al Cittadino dall'INPS.

Le versioni inviate **sono due**:

- una** contenente tutti i dati sensibili
- una** contenente solo il giudizio finale per gli **usi amministrativi**.

Se il giudizio finale prevede l'erogazione di provvidenze economiche, il Cittadino viene invitato ad inserire online i dati richiesti (ad esempio reddito personale, eventuale ricovero a carico dello Stato, frequenza a scuole o centri di riabilitazione, coordinate bancarie).

Anche queste informazioni finiscono nella "banca dati" e completano il profilo della persona ai fini dell'invalidità civile, handicap e disabilità.

IL RICORSO

Nel caso la Commissione medica entro tre mesi dalla presentazione della domanda non fissi la visita di accertamento, l'interessato può presentare una diffida all'Assessorato regionale competente che provvede a fissare la visita entro il termine massimo di 270 giorni dalla data di presentazione della domanda; se questo non accade (silenzio rigetto) si può ricorrere al giudice ordinario.

Avverso i verbali emessi dalle Commissioni mediche (Asl/Usl o periferiche) è possibile presentare ricorso, **entro sei mesi dalla notifica del verbale**, davanti al giudice ordinario con l'assistenza di un legale. Nel caso di ricorso è possibile farsi appoggiare da un patronato sindacale o da associazioni di categoria.

PERMESSI LAVORATIVI LEGGE 104

La norma originaria e principale in materia di permessi lavorativi retribuiti è la Legge 5 febbraio 1992, n. 104 che **all'articolo 33** prevede agevolazioni lavorative per i **familiari** che assistono persone con handicap e per **gli stessi lavoratori** con disabilità e che consistono **in tre giorni di permesso mensile** o, in alcuni casi, in due ore di permesso giornaliero.

Le condizioni e la documentazione necessaria per accedere ai permessi lavorativi sono diverse a seconda che a richiederli siano **i genitori, i familiari o gli stessi lavoratori** con handicap grave (consultare il proprio rappresentante).

GLI AVENTI DIRITTO:

È necessario comprendere chi siano gli "aventi diritto", cioè quali siano quei lavoratori che possono richiedere l'accesso ai permessi previsti **dall'articolo 33** della Legge 104/1992. Hanno diritto ai permessi lavorativi retribuiti, con diverse modalità, criteri e condizioni:

- la madre lavoratrice**, o – in alternativa – **il lavoratore padre**, entro i primi tre anni di vita del bambino; Entro i primi tre anni di vita del figlio con handicap **in situazione di gravità**, accertato dalla Commissione dell'Azienda ASL/USL prevista dalla Legge 104/1992, il lavoratore (madre o padre) ha diritto a prolungare il periodo di astensione facoltativa già prevista dalla legge di tutela della maternità. Il prolungamento dell'assenza facoltativa è coperto da contribuzione figurativa utile ai fini dell'anzianità di servizio. Inoltre, sotto il profilo retributivo, gode di un'indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione. Se si sceglie di non fruire di questa opportunità è possibile usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. L'articolo 24 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 ha ammesso la possibilità di fruire, alternativamente alle due agevolazioni precedenti, anche dei tre giorni di permesso mensile previsti per gli altri beneficiari. I genitori possono fruire, alternativamente fra loro, dei permessi. Inoltre, la stessa norma, ha ammesso alla fruizione dei tre giorni di permesso mensile anche **i parenti e gli affini del minore di tre anni** in situazione di disabilità grave. Da questi benefici sono ancora escluse le lavoratrici autonome e quelle che svolgono la propria attività a domicilio o svolgono lavori domestici (Circolari INPS 24 marzo 1995, n. 80, punto 4, e 15 marzo 2001, n. 64, punto 2; Circolare INPDAP 27 novembre 2000, n. 49). In caso di prestazione di lavoro inferiore alle sei ore giornaliere può essere concessa una sola ora di permesso.
- la madre lavoratrice**, o – in alternativa – **il lavoratore padre**, dopo il compimento del terzo anno di vita del bambino disabile e poi a seguire nella maggiore età; dopo il compimento del terzo anno di vita del figlio **con handicap grave**, il genitore (madre o padre) ha diritto non più alle due ore di permesso, ma ai tre giorni di permesso mensile, che possono essere fruiti in via continuativa ma devono essere utilizzati nel corso del mese di pertinenza. È importante sottolineare che la Legge 8 marzo 2000, n. 53 (articolo 20) ha precisato definitivamente che i permessi lavorativi spettano al genitore anche nel caso in cui l'altro non ne abbia diritto. Ad esempio, quindi, i permessi spettano al lavoratore padre anche nel caso la moglie sia casalinga o disoccupata, o alla lavoratrice madre se il padre è lavoratore autonomo. Inoltre, l'articolo 24 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 ha introdotto un elemento di ulteriore flessibilità: ha precisato che il diritto ai tre giorni di permesso "è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese." **Dopo il compimento della maggiore età**, il lavoratore (madre o padre) ha diritto ai tre giorni mensili a condizione che sussista **convivenza con il figlio o**, in assenza di convivenza, **che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva**. Sia INPS che INPDAP hanno ripreso nelle loro circolari queste indicazioni. Anche in questo caso i permessi lavorativi spettano al genitore anche nel caso in cui l'altro non ne abbia diritto.
- i parenti o gli affini** che assistono la persona disabile **non ricoverata** in istituto. Secondo la vigente disposizione in assenza di ricovero della persona con handicap grave da assistere, posso godere dei tre giorni di permesso mensile retribuiti e coperti da contributi: **il genitore, il coniuge, il parente o l'affine entro il secondo grado** (esempio, nonni, nipoti in quanto figli del figlio, fratello). **I parenti ed affini di terzo grado** (esempio, zii e bisnonni) possono fruire dei permessi lavorativi solo ad una delle seguenti condizioni:
 - a) quando i genitori o il coniuge della persona con handicap siano deceduti o mancanti;
 - b) quando i genitori o il coniuge della persona con handicap abbiano compiuto i 65 anni oppure siano affetti da patologie invalidanti. Va anche sottolineato che, in forza delle modificazioni introdotte dalla Legge 183/2010 **sono scomparsi dalla normativa i requisiti di assistenza esclusiva e continuativa** richiesti, in precedenza, nel caso il lavoratore non fosse convivente con la persona con disabilità. **L'obbligo di convivenza** era stato superato dall'articolo 20, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53 a condizione, appunto, che sussistesse la continuità e l'esclusività dell'assistenza.

- **i lavoratori disabili in possesso del certificato di handicap grave:** I lavoratori disabili, in possesso del **certificato di handicap con connotazione di gravità**, possono richiedere due tipi di permessi: **un permesso pari a due ore giornaliere, oppure tre giorni di permesso mensile.** La Legge 8 marzo 2000, n. 53 ha definitivamente chiarito (articolo 19) che i due tipi di permesso **non sono fra loro cumulabili, ma sono alternativi.** Per gli assicurati INPS una Circolare (n. 133/2000, punto 1) ammette che la variazione da fruizione a ore a fruizione in giornate e viceversa possa essere eccezionalmente consentita, anche nell'ambito di ciascun mese, nel caso in cui sopraggiungano esigenze improvvise, non prevedibili all'atto della richiesta di permessi, esigenze che, peraltro, devono essere opportunamente documentate dal lavoratore. Indicazioni analoghe vengono fornite dalla **Circolare INPDAP 9 dicembre 2002, n. 33**: «Alcuni contratti collettivi di lavoro (es. art. 9, comma 3, del CCNL del Comparto dei Ministeri, stipulato in data 16.2.99) hanno introdotto, rispetto alla previsione normativa, l'ulteriore agevolazione della frazionabilità ad ore dei permessi a giorni, di cui al comma 3 dell'art. 33 della legge 104/92, allo scopo di consentire al personale beneficiario una più efficace soddisfazione dell'interesse tutelato. Pertanto il dipendente non incontra alcun limite prestabilito; è quindi possibile, in modo eccezionale nel caso in cui dovessero sopraggiungere esigenze improvvise e non prevedibili all'atto della richiesta dei permessi, variare anche nell'ambito di ciascun mese la programmazione già effettuata in precedenza. Pertanto, nei casi in cui il dipendente intenda fruire nello stesso mese sia di permessi orari che di quelli giornalieri, si procederà alla conversione in giorni lavorativi delle ore di permesso fruite, che quindi andrà a ridurre il numero dei giorni di permesso mensile spettanti, previsti dalle specifiche norme contrattuali di settore. Anche in questo caso va ricordato che i permessi non spettano nel caso il richiedente sia impegnato in lavoro domestico o presso il proprio domicilio. I permessi spettano anche nel caso in cui i genitori siano adottivi o affidatari, in quest'ultimo caso solo nell'ipotesi di disabili minorenni. L'affidamento infatti può riguardare soltanto soggetti minorenni (articolo 2, Legge 149/2001).

SI SOTTOLINEA CHE I PERMESSI SI POSSONO CHIEDERE QUANDO ALLA PERSONA GLI SIA STATO RICONOSCIUTO LO STATO DI PORTATORE DI HANDICAP GRAVE COME PREVISTO DALL'ARTICOLO 3 COMMA 3 DELLA LEGGE 104.

Agevolazioni:

Oltre all'agevolazione dei permessi mensili si possono avere i seguenti:

CONGEDI RETRIBUITI DI DUE ANNI

La Legge 388/2000 (art. 80 comma 2, poi ripreso dall'articolo 42, comma 5 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151) ha integrato le disposizioni previste dalla Legge 53/2000 introducendo l'opportunità, per i genitori di persone con handicap grave, di usufruire di due anni di congedo retribuito. L'articolo 3, comma 106 della **Legge 350/2003** ha abrogato la condizione che imponeva, quale requisito per la concessione dei congedi retribuiti, che la persona disabile fosse in possesso del **certificato di handicap grave da almeno 5 anni.**

Permane invece l'altra condizione è cioè che il disabile **non sia ricoverato a tempo pieno in istituto.** Anche in questo caso, come per l'accesso ai permessi lavorativi, la condizione principale **è che il disabile sia stato accertato in situazione di gravità (articolo 3, comma 3 della Legge 104/1992).**

Non sono ammesse, a parte per i grandi invalidi di guerra e i soggetti con sindrome di Down, certificazioni di altro genere quali ad esempio il certificato di invalidità totale con diritto all'indennità di accompagnamento o frequenza. Chi non dispone del certificato di handicap deve richiederne l'accertamento presso la segreteria della Commissione della propria Azienda Usi di residenza e sottoporsi ad una nuova visita. Se questo accertamento riconoscerà l'handicap grave (**articolo 3, comma 3 della Legge 104/1992**) si potranno richiedere i congedi retribuiti di due anni qualora ricorrano anche le altre condizioni previste. **Hanno diritto** ai congedi: i genitori, il coniuge, i fratelli e le sorelle conviventi e i figli conviventi.

Rimangono **esclusi** dal beneficio i lavoratori che non siano genitori, coniugi, fratelli o sorelle, o figli. Ad esempio, nipoti, cugini, generi non possono richiedere la concessione dei due anni di permesso retribuito.

Altre agevolazioni:

- Fiscali (automobile, bollo automobile, spese mediche, spese sanitarie, spese assistenziali, agevolazioni sugli ausili, agevolazioni su sussidi tecnici ed informatici, agevolazioni su ristrutturazioni e abbattimento barriere architettoniche)
- Pensione di reversibilità
- Congedi di maternità e paternità
- Congedi per educazione e assistenza ai figli
- Congedi per malattia del figlio
- Congedi straordinari per cure al lavoratore invalido
- Congedi per eventi e cause particolari
- Anticipazione del trattamento di fine rapporto (TFS/TFR)
- Scelta della sede di lavoro, trasferimenti e avvicinamenti
- Lavoro notturno
- Accessibilità e sicurezza dei luoghi di lavoro
- Circolazione, sosta e parcheggi
- Il contrassegno invalidi