

"Niente è più visibile di ciò che è nascosto"



ACMT-Rete per la malattia
di Charcot-Marie-Tooth - ODV

CONGRESSO
MEDICO 2024

27-29 Settembre

Living Place Hotel - Bologna

I diritti sul lavoro

LO SPORTELLO LEGALE «DALLA PARTE DEI RARI»

SPORTELLO LEGALE

OMAR

DALLA PARTE DEI RARI

SPORTELLO LEGALE
OMAR
DALLA PARTE DEI RARI

I TEMI PIÙ
RICHIESTI



Invalidità Civile
e Legge 104

Esenzioni per
le Malattie Rare

Scuola e
disabilità

Riconoscimento
LEA

Piani Terapeutici
e Accesso ai
Farmaci

Lavoro e Malattie
Rare

Lo Sportello Legale OMAR - Dalla Parte dei Rari è una rubrica di consulenza legale della testata giornalistica [Osservatorio Malattie Rare](#), curata da un team tutto al femminile composto da due avvocate e due giornaliste.

Lo Sportello si occupa di fornire **supporto e orientamento** in tema di diritti e malattie rare, cercando di dare indicazioni pratiche, senza però potersi permettere di agire come servizio legale vero e proprio.

LA TUTELA DELLA DISABILITÀ IN ITALIA

I principali strumenti a tutela della disabilità, per i malati rari e non solo, sono principalmente 3.

La CMT ha il proprio codice di esenzione previsto dal DPCM 12 gennaio 2017 attualmente in vigore.

Il codice di esenzione della malattia di Charcot-Marie-Tooth è RFG060: afferisce al gruppo "Neuropatie ereditarie".

Esenzione per patologia

Invalidità civile

Legge 104

L'ESENZIONE PER PATOLOGIA

- certificato di malattia di durata illimitata, rilasciato del Centro di riferimento territoriale per le malattie rare,
- esenzione dal pagamento del ticket per tutte le prestazioni appropriate ed efficaci per il trattamento e il monitoraggio della malattia rara accertata (e prima per la diagnosi) rientranti nei LEA (livelli essenziali di assistenza),
- esenzione per indagini genetiche anche per i familiari dell'assistito.



Esenzione per
patologia

Invalidità civile

Legge 104

L'INVALIDITÀ CIVILE

L'attribuzione dell'invalidità civile in Italia si basa sulla capacità lavorativa e sull'impossibilità di svolgere compiti e funzioni proprie alla sua età. A certificare questa ridotta capacità è il medico INPS, a valutarla è la Commissione ASL (o USL).

Non necessariamente la Commissione conosce le malattie rare. Per questo motivo è **bene dotarsi di una congrua documentazione**, presentando referti clinici ma anche lettere di dimissioni ospedaliere, relazioni cliniche, indicazioni rilasciate dagli specialisti e/o dai Centri Regionali di Riferimento. Durante la visita di accertamento è possibile anche farsi assistere (a proprie spese) da un medico di fiducia.

L'invalidità civile viene **assegnata su base percentuale**. Le prestazioni economiche, le esclusioni dalla partecipazione alla spesa sanitaria (esenzioni da ticket) e gli altri diritti dipendono dalla percentuale che viene attribuita.

Esenzione per
patologia

Invalidità civile ←

Legge 104

L'INVALIDITÀ CIVILE

▶ **Meno di 33%: NON INVALIDO**

Nel verbale si riporta questa dicitura: "assenza di patologia o con una riduzione delle capacità inferiore ad 1/3".

▶ **INVALIDO CON RIDUZIONE PERMANENTE DELLA CAPACITÀ LAVORATIVA IN MISURA SUPERIORE A 1/3**

- Dal 34%: Concessione gratuita di ausili e protesi previsti dal nomenclatore nazionale. Le concessione di ausili e protesi è subordinata alle patologie indicate nel verbale di invalidità.
- Dal 46%: Oltre al punto precedente, iscrizione alle liste di collocamento mirato.
- Dal 50%: Oltre ai punti precedenti, congedo straordinario per cure, se previsto dal CCNL.

▶ **INVALIDO CON RIDUZIONE PERMANENTE DELLA CAPACITÀ LAVORATIVA IN MISURA SUPERIORE AI 2/3**

Dal 67%: Oltre ai punti precedenti, esenzione parziale pagamento ticket per visite specialistiche, esami ematochimici e diagnostica strumentale. Resta da pagare la quota fissa per la ricetta. Si suggerisce comunque di contattare il proprio Distretto sociosanitario, ASL locale o il medico di famiglia per informazioni territoriali.

Esenzione per
patologia

Invalidità civile ←

Legge 104

L'INVALIDITÀ CIVILE

▶ **INVALIDO CON RIDUZIONE PERMANENTE DELLA CAPACITÀ LAVORATIVA CON INVALIDITÀ PARI O SUPERIORE AL 74%**

Oltre ai punti precedenti, erogazione dell'ASSEGNO MENSILE se in possesso dei requisiti richiesti, anche in termini di reddito. Possibilità di richiedere l'APE SOCIALE.

▶ **INVALIDO CON TOTALE E PERMANENTE INABILITÀ LAVORATIVA**

100%: Oltre ai punti precedenti, escluso l'assegno mensile, erogazione della PENSIONE DI INABILITÀ nel rispetto dei limiti reddituali ed esenzione anche del ticket farmaci.

▶ **INVALIDO CON TOTALE E PERMANENTE INABILITÀ LAVORATIVA E IMPOSSIBILITÀ A DEAMBULARE SENZA L'AIUTO PERMANENTE DI UN ACCOMPAGNATORE OPPURE CON NECESSITÀ DI ASSISTENZA CONTINUA NON ESSENDO IN GRADO DI SVOLGERE GLI ATTI QUOTIDIANI DELLA VITA**

100% più indennità di accompagnamento: Oltre ai benefici del punto precedente: INDENNITÀ DI ACCOMPAGNAMENTO indipendentemente dall'età e dai redditi posseduti, che viene sospeso durante i periodi di ricovero gratuito in istituto.

Esenzione per patologia

Invalidità civile ←

Legge 104

LA LEGGE 104

L'articolo 3 della Legge 104 ci fornisce tutte le **definizioni** necessarie a stabilire, di fatto, chi sono i destinatari della norma: i soggetti «portatori di handicap».

La persona handicappata – recita il testo della norma – ha diritto alle prestazioni stabilite in suo favore in relazione alla **natura e alla consistenza della minorazione**, alla **capacità complessiva individuale residua** e alla efficacia delle terapie riabilitative.

Esenzione per
patologia

Invalidità civile

Legge 104

LA LEGGE 104

- ▶ è 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** (comma 1);
- ▶ 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** (comma 3). Le situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.

Esenzione per patologia

Invalità civile

Legge 104



LA RIFORMA IN ARRIVO

Il decreto legislativo approvato definitivamente il 15 aprile 2024 ha introdotto delle importanti modifiche a diverse normative nazionali riguardanti disabilità, prestazioni sociali e normative per l'assistenza e l'integrazione sociale delle persone con disabilità. Il decreto, il cui titolo è «**Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato**» entrerà in vigore dal **30 giugno 2024**, ma prevede che alcune disposizioni siano applicate dal **10 gennaio 2025**.

LA NUOVA DEFINIZIONE DI DISABILITÀ

In prima battuta il decreto modifica la definizione di «*condizione di disabilità*»: una duratura compromissione fisica, mentale, intellettiva **del neurosviluppo** o sensoriale che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri.

Tale definizione va a sostituire il concetto di "persona handicappata", ormai considerato obsoleto ai sensi della normativa internazionale.

La parola "handicap" viene ovunque sostituita dalle parole "condizione di disabilità", mentre le parole "persona handicappata", "portatore di handicap", "persona affetta da disabilità", "disabile" e "diversamente abile", ovunque ricorrono, sono sostituite dalle seguenti: «**persona con disabilità**».

LA NUOVA DEFINIZIONE DI DISABILITÀ

L'articolo 3 della Legge 104 viene modificato in modo sostanziale. Da ora in poi la persona con disabilità ha diritto alle prestazioni stabilite in suo favore in relazione alla necessità di sostegno o di sostegno intensivo, correlata ai domini dell'ICF, individuata all'esito della valutazione di base, anche in relazione alla capacità complessiva individuale residua e alla efficacia delle terapie. La necessità di sostegno può essere di livello lieve o medio mentre il sostegno intensivo è sempre di livello elevato o molto elevato.

Qualora la compromissione, 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, il sostegno è intensivo e determina priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.

La rubrica dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 è sostituita dalla seguente: «**Persona con disabilità avente diritto ai sostegni**».

Le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite ai soggetti indicati nel comma 1, sono sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato».

Le parole: «disabile grave», ove ricorrono, sono sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo»

I CARDINI DELLA RIFORMA

- ▶ **WORDING**
- ▶ **DEFINIZIONE DELLA VALUTAZIONE DI BASE**
- ▶ **COMMISSIONI DI VALUTAZIONE**
- ▶ **NON RIVEDIBILITÀ (CERTIFICATO CON VALIDITA' NON LIMITATA NEL TEMPO)**
- ▶ **NECESSITÀ E DEFINIZIONE DELL'INTENSITÀ DEI SOSTEGNI**
- ▶ **INVALIDITÀ CIVILE DA RITABELLARE**
- ▶ **ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE**
- ▶ **PROGETTO DI VITA E VALUTAZIONE MULTIDIMENSIONALE**
- ▶ **DETERMINAZIONE LEP (LIVELLI ESSENZIALI PRESTAZIONI)**

COSA SAPPIAMO PER CERTO

▶ FASE DI SPERIMENTAZIONE NUOVO SISTEMA PER INVALIDITÀ CIVILE E DISABILITÀ (EX HANDICAP): **DA GENNAIO 2025**

▶ PROVINCE COINVOLTE:

Brescia, Catanzaro, Firenze, Forlì-Cesena, Frosinone, Perugia, Salerno, Sassari e Trieste



I DIRITTI SUL LAVORO

La **Direttiva 2000/78/CE**, riprendendo concettualmente la Raccomandazione 86/379 relativa all'occupazione dei disabili nella Comunità, stabilisce "un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro" e introduce, all'art. 5, il concetto di "soluzioni ragionevoli per i disabili".

Il diritto all'accomodamento ragionevole è stato recepito dall'Italia ancora una volta tramite la Legge Delega, in particolare da uno decreti attuativi (D.lgs. 62/2024), che prevede l'inserimento nella Legge 104 dell'Art. 5-bis:

«Accomodamento ragionevole», inteso come complesso di misure e adattamenti necessari e adeguati a garantire il godimento e l'effettivo esercizio dei diritti e delle libertà fondamentali della persona con disabilità senza imporre un onere sproporzionato o eccessivo al soggetto obbligato.

NEL FRATTEMPO, IN ATTESA DELL'OPERATIVITÀ DELLA RIFORMA

Parte delle tutele e le agevolazioni riservate ai lavoratori sono legate alla percentuale d'invalidità, altri invece – li vedremo in seguito – al riconoscimento dell'handicap ai sensi della Legge 104.

Quelle legate all'invalidità civile sono:

- ▶ COLLOCAMENTO MIRATO - Legge 68/99 - invalidità superiore al 45%
- ▶ LISTE DI COLLOCAMENTO e ASSUNZIONI OBBLIGATORIE - Da 15 dipendenti in su
- ▶ CONCORSI PUBBLICI - Quote di riserva
- ▶ AGEVOLAZIONI E DIRITTI SUL POSTO DI LAVORO
- ▶ CONTRIBUTI E PENSIONAMENTI
- ▶ APE SOCIALE - Prorogato da ultima Legge di Bilancio fino a fine 2024 CONGEDO PER CURE

COLLOCAMENTO MIRATO

Ai sensi della L. 68, il collocamento mirato dei **malati rari** è legato al riconoscimento di una certa percentuale di invalidità.

Rientrano nelle categorie protette:

- le **persone in età lavorativa** affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e i portatori di handicap intellettuale, con un riconoscimento dell'**invalidità civile superiore al 45%**;
- le **persone invalide del lavoro** con un grado di **invalidità superiore al 33%**, le persone non vedenti, sorde o mute e le persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni;
- le persone non vedenti e persone sorde.

Sono obbligati ad assumere gli iscritti alle liste speciali:

- gli **enti pubblici**,
- i **partiti politici**,
- le **organizzazioni sindacali e senza scopo di lucro**,
- le **aziende** e gli **enti privati**.

LISTE SPECIALI E ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

Gli enti appena citati sono obbligati a selezionare dalle liste speciali:

- 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti;
- 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- il 7% dei lavoratori, se occupano più di 50 dipendenti.

Il **Decreto legislativo n. 151 del 14 settembre 2015** - “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183” - **è intervenuto sulle modalità di assunzioni obbligatorie**. Ha previsto infatti che i **datori di lavoro privati** - per i quali è stata rivista la disciplina degli incentivi, stabilendone la corresponsione mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili - assumano i lavoratori mediante richiesta nominativa ma anche che, **decorsi 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione**, gli stessi siano tenuti a presentare **richiesta numerica** individuando con il servizio per il collocamento mirato competente la qualifica sulla base di quelle possedute dagli iscritti nelle apposite liste.

QUOTE DI RISERVA NEI CONCORSI

La “quota di riserva” prevede che un numero di posti previsti dal concorso pubblico venga riservato agli appartenenti delle categorie protette. Il computo varia, così come per il settore privato, in base a quanti iscritti alle liste speciali sono già assunti presso l’amministrazione che bandisce il concorso.

L’art 16 – comma 1 della L. 68 prevede che **le persone con disabilità possano partecipare a tutti i concorsi per il pubblico impiego** e che, a tal fine “i bandi di concorso prevedono speciali modalità di svolgimento delle prove di esame per consentire ai soggetti suddetti di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri”.

L’art. 16 – comma 3 della L. 68 prevede che “salvi i requisiti di idoneità specifica per singole funzioni, sono abrogate le norme che richiedono il requisito della sana e robusta costituzione fisica nei bandi di concorso per il pubblico impiego”. Pertanto **l’unica certificazione medica che può essere richiesta** per l’accesso all’impiego pubblico della persona con disabilità **è la certificazione attestante l’idoneità allo svolgimento delle mansioni** proprie del posto da ricoprire oppure di compatibilità delle residue capacità lavorative con le specifiche mansioni da svolgere.

L’iscrizione alle liste del collocamento non è condizione di accesso alla selezione ma **può avvenire al momento** della sottoscrizione del contratto di lavoro.

I DIRITTI SUL POSTO DI LAVORO (1/3)

✓ LA PRIORITÀ NELLA SCELTA DELLA SEDE DI LAVORO

In caso di **impiego pubblico**, con invalidità superiore al 67%: diritto di **precedenza nella scelta della sede di lavoro** più vicina al proprio domicilio, tra quelle disponibili, sia in fase di primo collocamento che di trasferimento. Il **trasferimento "automatico"** nella sede di lavoro più vicina, sia nel settore pubblico che in quello privato, invece, è automatico **in caso di riconoscimento di handicap grave**. In questo caso lo stesso diritto è **estendibile anche al familiare** che si occupa del malato.

✓ L'ASSEGNAZIONE A MANSIONI ADEGUATE

Il lavoratore assunto in quota **categorie protette** ha diritto a essere assegnato a **mansioni adeguate alla sua capacità lavorativa**. La compatibilità tra le mansioni assegnate e le condizioni del malato raro sono stabilite da un'apposita Commissione operante presso le ASL territoriali, il cui intervento può essere richiesto tanto dal datore di lavoro quanto dal lavoratore stesso. In caso di successiva riduzione della capacità lavorativa, **il lavoratore ha diritto ad essere assegnato a mansioni equivalenti o anche inferiori**, purché compatibili con lo stato di salute, mantenendo in ogni caso il trattamento economico precedente.

I DIRITTI SUL POSTO DI LAVORO (2/3)

✓ L'ESONERO DAL LAVORO NOTTURNO

È possibile richiedere di essere esonerati dai turni lavorativi notturni a seguito della presentazione di un **certificato attestante l'inidoneità a tali mansioni**, rilasciato dal medico competente o da una struttura sanitaria pubblica.

✓ REVISIONE DEGLI ORARI DI LAVORO

Il lavoratore che si sottoponga a terapie che richiedono l'assenza prolungata dal posto di lavoro può usufruire di forme di flessibilità per conciliare i tempi di cura con il lavoro, come ad esempio il tempo parziale (o part time). Il diritto di chiedere e ottenere dal datore di lavoro il **passaggio dal tempo pieno al tempo parziale**, mantenendo il posto, fino a quando il miglioramento delle condizioni di salute non consentirà al lavoratore di riprendere il normale orario di lavoro.

I DIRITTI SUL POSTO DI LAVORO (3/3)

✓ IL TELELAVORO

Una soluzione più “estrema” di revisione della prestazione lavorativa è quella dello **svolgimento delle proprie mansioni “a distanza”**, tipicamente da casa, restando funzionalmente e strutturalmente collegati all’attività aziendale tramite strumenti informatici e telematici.

✓ LE ASSENZE “GIUSTIFICATE”

Analogamente a quando appena visto, per sottoporsi a una **terapia salvavita** il lavoratore può usufruire di giorni di ricovero o di day hospital che non vanno ad accumularsi a quelli previsti dal periodo di **comporto** (il lasso di tempo durante il quale vige il divieto di licenziamento). La conseguenza diretta è che il lavoratore non può essere licenziato né vedersi decurtare lo stipendio se supera il tetto del comporto a causa delle **assenze** dovute a questo tipo di terapie.

Tuttavia, per i dettagli, **occorre fare riferimento a ciò che dicono i singoli Contratti Collettivi Nazionali**, sia del settore pubblico sia di quello privato. I CCNL spesso prevedono la possibilità di conservare il posto di lavoro anche nei casi in cui l’assenza per malattia determini il superamento del periodo di comporto. In caso contrario, il lavoratore affetto da malattia rara, in genere, ha diritto ad usufruire di alcuni giorni di **aspettativa non retribuita per motivi di salute e di cure**.

CONGEDO PER CURE

In base a quanto previsto dal [D.Lgs 119/2011](#), i lavoratori invalidi ai quali sia stata riconosciuta una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%**, hanno la possibilità di utilizzare il **congedo per cure**, che permette di assentarsi dal lavoro per un massimo di **30 giorni all'anno** (aggiuntivi alle assenze per malattia). Come dice il nome stesso, i giorni di assenza devono essere **utilizzati** per sottoporsi a **cure**, che devono essere **prescritte** e correlate alla propria condizione invalidante.

Per poter accedere al congedo per cure non serve il riconoscimento della Legge 104, ma lo stato di **invalidità**, con un verbale che contenga esplicitamente il riferimento alla riduzione della capacità lavorativa almeno del 50%.

La richiesta di congedo deve essere effettuata direttamente al datore di lavoro e deve essere accompagnata dalla richiesta del medico. Il lavoratore è poi tenuto a **documentare l'avvenuta sottoposizione alle cure**.

Il periodo di congedo, sia esso fruito interamente o parzialmente, in maniera continuata o frazionata, **non va a incidere sul calcolo del periodo di comportamento**. Durante i giorni di congedo il dipendente ha diritto a percepire il proprio stipendio secondo il regime economico delle assenze per malattia.

CONTRIBUTI E PENSIONAMENTO

✓ **PENSIONE DI VECCHIAIA ANTICIPATA**

Il lavoratore con **invalidità non inferiore all'80%** ha diritto, ai sensi dell'articolo 1, comma 8 del D. Lgs 503/1992, ad anticipare l'età di accesso alla pensione d'anzianità, a patto che venga rispettato il requisito di 20 anni di contributi regolarmente versati. Il dettaglio dell'età a cui è possibile andare in pensione è ricalcolato ogni tre anni per essere adeguato alla stima di vita. Ad oggi è necessario raggiungere **61 anni** per gli uomini e **56 anni** per le donne.

✓ **MAGGIORAZIONE CONTRIBUTIVA**

L'articolo 80, comma 3 della Legge 388/2000 consente ai **lavoratori sordomuti e agli invalidi civili** per qualsiasi causa con **invalidità superiore al 74%** o assimilabile di richiedere per **ogni anno** di lavoro effettivamente svolto, il beneficio di **due mesi di contribuzione figurativa**, fino al limite massimo di cinque anni di contribuzione figurativa.

Sono esclusi periodi coperti di contribuzione volontaria, figurativa o derivante da riscatto non correlato ad attività lavorativa, nonché della generalità dei lavoratori autonomi.

✓ **APE SOCIALE**

L'**Anticipo Pensionistico Sociale** è un sussidio economico introdotto dai commi 179-186 dell'Art. 1 della Legge 232/2016 (Legge di bilancio 2017) che accompagna al raggiungimento della pensione di vecchiaia. Per farne richiesta è necessario raggiungere i 63 anni e 5 mesi di età, almeno 30 anni di anzianità contributiva (ridotti, per le donne, di 12 mesi per figlio), invalidità civile superiore o uguale al 74% e non essere titolari di alcuna pensione diretta.

I DIRITTI DEI LAVORATORI LEGATI ALLA LEGGE 104

Come anticipato, le agevolazioni sul posto di lavoro sono previste – oltre che in relazione alla percentuale d'invalidità – anche come conseguenza del riconoscimento dell'handicap ai sensi della Legge 104. Essi sono **differenti a seconda che sia stato riconosciuto l'handicap con o senza connotazione di gravità**.

Il **comma 6 dell'Art. 33 della Legge 104** stabilisce che "la persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso".

Ai lavoratori disabili in situazione di gravità, dunque, spettano in alternativa:

- riposi orari giornalieri di 1 ora o 2 ore a seconda dell'orario di lavoro;
- tre giorni di permesso mensile **retribuito** (frazionabili in ore) **coperto da contribuzione figurativa**, anche in maniera continuativa.

I DIRITTI DEI CAREGIVER (1/3)

✓ CONGEDO PER L'ASSISTENZA A MINORI CON DISABILITÀ

Per ogni minore con handicap in situazione di gravità la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al congedo parentale e al prolungamento dello stesso, fruibile in misura continuativa o frazionata, **per un periodo massimo non superiore a tre anni**, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza dei genitori. Durante tutto il periodo di congedo, il genitore ha diritto a un'indennità giornaliera del 30% della retribuzione e la contribuzione figurativa accreditata è piena.

✓ PERMESSI DI LAVORO RETRIBUITI

Dopo il compimento del terzo anno di vita **i genitori o i caregiver** (parenti o affini entro il terzo grado, conviventi – incluse unioni civili e convivenze di fatto) di una persona con **handicap grave** (Art. 3 comma 3) hanno diritto a:

- 3 giorni di permesso mensile (fruibile anche in maniera continuativa) a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno;
- Oppure
- 2 ore di permesso giornaliero.

I DIRITTI DEI CAREGIVER (2/3)

La legge n. 53/2000, che istitutiva dei congedi parentali, e il successivo Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151, hanno introdotto modifiche di rilievo all'art. 33, che disciplinava proprio i permessi lavorativi per i familiari delle persone disabili.

✓ CONGEDO DI DUE ANNI RETRIBUITI

Al lavoratore che assista un familiare con grave disabilità la concessione di un congedo retribuito fino a due anni da poter fruire anche in modalità frazionata. Tale beneficio spetta al coniuge convivente (incluse le unioni civili), ai genitori, ai figli conviventi, ai fratelli e sorelle conviventi e, in casi eccezionali, ad altri parenti o affini fino al terzo grado se conviventi con la persona disabile. Per l'accesso a tale beneficio **è necessario che la persona con disabilità sia in possesso del certificato di handicap con connotazione di gravità** (art. 3 comma 3).

I DIRITTI DEI CAREGIVER (3/3)

✓ **SCelta DELLA SEDE DI LAVORO (anche oncologici L. 104)**

Ai fini del riconoscimento dell'agevolazione, il caregiver deve assistere continuativamente ed esclusivamente il familiare con disabilità ma non è richiesta la convivenza. Nonostante il comma 5 non lo menzioni, **l'agevolazione riguarda le persone con handicap con connotazione di gravità, beneficiarie di tutte le agevolazioni previste dall'articolo 33 della L. 104/1992.**

Per quanto riguarda i dipendenti pubblici, il Consiglio di Stato ha precisato (sent. n. 4200/2014) che, a seguito delle novità di cui alla legge n. 183 del 2010, è stata eliminata dall'art. 33 della legge n. 104 del 1992 la previsione dei requisiti della continuità ed esclusività dell'assistenza e, pertanto, gli unici parametri entro i quali l'Amministrazione deve valutare se concedere o meno i benefici in questione sono, da un lato, le proprie esigenze organizzative ed operative e, dall'altro, l'effettiva necessità del beneficio.

(In analogia a quanto previsto per i lavoratori)

- ✓ **PREPENSIONAMENTO**
- ✓ **RIFIUTO AL TRASFERIMENTO**
- ✓ **IMPOSSIBILITÀ DI ESSERE OBBLIGATI AL LAVORO NOTTURNO**

Contatti

www.osservatoriomalattierare.it
sportellolegale@osservatoriomalattierare.it

Grazie per l'attenzione 😊