

Disabilità e lavoro



Opportunità e diritti
per il lavoratore disabile
e per il lavoratore
che assiste disabili

edizione 2012



PREMESSA

Il Codice Etico del Gruppo Hera

Art. 28 _ Tutela della persona e delle pari opportunità

“Hera evita qualsiasi forma di discriminazione, sia essa riferita alla condizione fisica, alla disabilità, alle opinioni politiche, alla nazionalità, alla religione, al sesso, all’orientamento sessuale e all’identità di genere, o a qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione.

[...]

Hera sviluppa pratiche di conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro e sensibilizza riguardo alle pari opportunità.”

Art. 29 _ Valorizzazione delle risorse umane

“L’azienda, nel rapporto di lavoro, valorizza le competenze, le potenzialità e l’impegno, adoperando criteri di valutazione chiari e omogenei.

Hera si impegna inoltre a valorizzare tutte le diversità.”

Art. 37 _ Relazione fra colleghi e attenzione alla sfera privata del dipendente

“Ogni dipendente e collaboratore è chiamato ad assumere nei confronti dei propri colleghi un atteggiamento improntato al rispetto, alla tutela della dignità della persona, alla collaborazione, all’umana solidarietà.

Hera rispetta la sfera privata dei propri dipendenti e collaboratori, individuando le modalità per prestare attenzione alle loro necessità nelle situazioni di difficoltà che possano impedire il normale svolgimento dell’attività lavorativa.”

Al fine di favorire ulteriormente lo sviluppo e la diffusione di una politica aziendale in materia di pari opportunità e uguaglianza sul lavoro, a marzo 2011 Hera S.p.A. ha istituito la figura della Diversity Manager.

Permessi lavorativi retribuiti

La legge riconosce ai lavoratori disabili e ai lavoratori che assistono familiari con disabilità, la possibilità di fruire di assenze retribuite dal lavoro, giornaliera o orarie.

Chi ne ha diritto

Hanno diritto ai permessi lavorativi retribuiti (cfr. Circ. Inps 155/2010, Circ. Inps 45/2011), con diverse modalità, criteri e condizioni di seguito meglio specificate:

- > i **lavoratori disabili** (dipendenti) in possesso del certificato di handicap grave;
- > la **madre** lavoratrice dipendente, o – in alternativa – il lavoratore **padre**, quando il figlio ha una disabilità grave certificata (cfr L. 104/1992, artt. 3 c. 3, 33);
- > i **parenti** o gli **affini**, di norma entro il secondo grado (il terzo grado è preso in considerazione solo in casi specifici, vedi oltre), o il **coniuge** che assistono la persona disabile non ricoverata in istituto.

Vige, in ogni caso, il principio del cosiddetto “**referente unico**”: il congedo straordinario (D.Lgs. 151/2001, art. 42 – vedi pag. 8) e i permessi (L. 104/1992, art. 33) non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l’assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità.

Pertanto, qualora per l’assistenza a una persona disabile in situazione di gravità risulti già esistente un titolare di permessi, il periodo di congedo straordinario potrà essere autorizzato solo in favore dello stesso soggetto già fruitore dell’altro beneficio.

Esiste, tuttavia, una deroga a favore dei genitori. Infatti, ai genitori, anche adottivi, di figli disabili in situazione di gravità viene riconosciuta la possibilità di fruire di entrambe le tipologie di benefici per lo stesso figlio anche alternativamente, fermo restando che nel giorno in cui un genitore fruisce dei permessi, l’altro non può utilizzare il congedo straordinario.

Condizioni per esercitare il diritto: certificato di handicap e assenza di ricovero

Condizione prioritaria ed essenziale per accedere ai permessi lavorativi è che il disabile sia in possesso della **certificazione di handicap con connotazione di gravità**.

Il certificato di handicap viene rilasciato da un’apposita Commissione operante presso ogni Azienda USL e non va confuso con l’attestazione di invalidità (sia civile sia di servizio, del lavoro o di guerra): il **certificato**

di handicap non può essere sostituito da eventuali certificati di invalidità, anche se questi attestano l'invalidità totale. Se non si è ancora in possesso della certificazione di handicap sono ammesse **eccezioni**:

- > qualora la Commissione medica non si pronunci entro 90 giorni (o entro 15 per patologie oncologiche) dalla presentazione della domanda, l'accertamento può essere effettuato provvisoriamente dal medico, in servizio presso l'Azienda USL che assiste il disabile, specialista nella patologia di cui è affetta la persona (D.L. 324/1993, art. 2, c. 2). L'accertamento produce effetti solo ai fini della concessione dei benefici previsti dall'articolo 33 della L. 104/1992, sino all'emissione del verbale da parte della Commissione medica. Se la Commissione non riconosce la condizione di disabilità grave, le assenze effettuate, in via provvisoria, a titolo di permessi ex L. 104, saranno trasformate in assenze ad altro titolo;
- > le persone affette da sindrome di Down, possono essere dichiarate in situazione di gravità, oltre che dalle Commissioni dell'Azienda USL, anche dal proprio medico di famiglia o dal pediatra, previa richiesta corredata da presentazione del "cariotipo", cioè di quell'esame che descrive l'assetto cromosomico di una persona (L. 289/2002, art. 94, c. 3).

Può accadere che, al momento di accertare l'handicap, la Commissione dell'Azienda USL fissi una rivedibilità dell'accertamento, indicando una data di scadenza del verbale. Al raggiungimento di tale scadenza decadono anche i benefici relativi ai permessi lavorativi e ai congedi retribuiti.

Nel caso in cui una nuova valutazione accerti che non sussiste più la connotazione di gravità dell'handicap, va effettuata immediata segnalazione al datore di lavoro e all'Inps.

Altra condizione prioritaria per la concessione dei permessi lavorativi è l'**assenza di ricovero a tempo pieno** del disabile da assistere. Il ricovero a tempo pieno è quello che copre l'intero arco delle 24 ore, escludendo pertanto i ricoveri in day hospital e in centri diurni con finalità assistenziali o riabilitative o occupazionali (Circ. Inps 90/2007, punto 6 - Circ. Inps 155/2010, punto 3).

Di norma il ricovero esclude il diritto ai permessi, con qualche **eccezione**:

- > se il disabile deve recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie, interrompendo il tempo pieno del ricovero e determinando il necessario affidamento del disabile all'assistenza del familiare, è assicurato il diritto alla fruizione dei permessi. Il lavoratore è tenuto alla presentazione di apposita documentazione rilasciata dalla struttura competente che attesti le visite o le terapie effettuate e i permessi possono essere concessi solo in quella occasione (Interpello Ministero del Lavoro n. 13/2009);
- > se il disabile ricoverato si trova in coma o in stato terminale (Circ. Inps 155/2010);
- > se per il disabile, pur ricoverato a tempo pieno, viene documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte dei genitori o di un familiare (Circ. Inps 32/2012).

Tipologie di permessi

Tre giorni di permesso mensile

Possono essere fruiti in via continuativa, ma devono essere utilizzati nel corso del mese di pertinenza. Possono essere anche frazionati (vedi oltre).

Quando si assiste un soggetto portatore di handicap grave residente a una distanza superiore a 150 km, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito va attestato con titolo di viaggio o altra idonea documentazione (D.Lgs. 119/2011).

Quando i permessi sono fruiti dai **genitori**, anche adottivi, di figlio disabile il numero **massimo mensile di tre giorni** può essere ripartito tra i genitori stessi, indipendentemente dall'età del figlio, anche con assenze contestuali dal rispettivo lavoro: ad esempio, madre 2 giorni, padre 1 giorno, anche coincidente con uno dei due giorni della madre (L.183/2010, art 24 - Circ. Inps 155/2010 - L.104/1992, art. 33).

I tre giorni di permesso utilizzati da un genitore sono compatibili con la fruizione della "normale" **astensione facoltativa da parte dell'altro genitore** (vedi opuscolo Hera "Mamma&Papà al lavoro").

I giorni di permesso sono cumulabili, anche nell'arco dello stesso mese, **purché in giornate diverse**, con il **congedo straordinario retribuito** (Circ. Inps 53/2008). Quindi, se uno dei due genitori sta fruendo del congedo straordinario retribuito, l'altro non può richiedere nello stesso periodo la fruizione dei permessi mensili di tre giorni.

Diverso, invece, il rapporto con la fruizione del **prolungamento del congedo parentale** e delle **due ore giornaliere**: rispetto ad essi, i giorni di permesso sono alternativi e non cumulativi nell'arco del mese; ciò implica che, per finalità di assistenza a un disabile, è possibile fruire nell'arco del mese di uno solo di questi istituti.

Il congedo straordinario retribuito e il prolungamento del congedo parentale sono trattati a pag 8.

Il part-time: in caso di part-time orizzontale (tutti i giorni lavorati con un orario ridotto), i giorni di permesso sono comunque tre e corrispondenti alle ore contrattualmente previste (ad esempio se il part-time è di quattro ore al giorno, le tre giornate corrisponderanno all'orario svolto contrattualmente).

In caso di part-time verticale (solo alcuni giorni lavorati), con attività lavorativa (ad orario pieno o ad orario ridotto) limitata ad alcuni giorni del mese, il numero dei giorni di permesso spettanti va ridimensionato proporzionalmente e il risultato numerico va arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore (Circ. Inps 133/2010).

Frazionabilità: nessuna norma di legge prevede il diritto del lavoratore alla frazionabilità dei permessi. Tuttavia l'Inps consente la frazionabilità in ore dei tre giorni di permesso mensile (cfr Messaggio Inps 16866/2007), e così pure anche alcuni CCNL (es. CCNL Federambiente). Viene definito anche il numero

massimo di ore di permesso lavorativo nel caso questo venga frazionato, che va ricalcolato nel seguente modo: orario normale di lavoro settimanale / numero dei giorni lavorativi settimanali x 3 = ore mensili fruibili.

Esempio:

36 ore settimanali su 5 giorni = 21,6 ore di permesso mensile, se frazionato;

36 ore settimanali su 6 giorni = 18 ore di permesso mensile, se frazionato;

38 ore settimanali su 5 giorni = 22,8 ore di permesso mensile, se frazionato.

Due ore giornaliere di permesso

Questa tipologia di permesso può essere goduta **esclusivamente** dai genitori di figlio con disabilità grave nei suoi **primi tre anni di vita** e dai **lavoratori dipendenti disabili** in possesso del certificato di handicap grave. La fruizione di questo tipo di permessi e dei 3 giorni mensili è **alternativa e non cumulativa**. Per prestazioni di lavoro inferiori alle sei ore giornaliere è concessa una sola ora di permesso. In caso di gemelli riconosciuti portatori di handicap grave, il diritto a usufruire di due ore giornaliere è riconosciuto per ciascuno dei figli (C. Cass., 25/02/2010, n. 4623).

Lavoratori con handicap: la variazione da fruizione a ore a fruizione in giornate e viceversa può 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. È, invece, sempre possibile la variazione da un mese all'altro previa semplice modifica della domanda precedentemente avanzata (circ. Inps 133/2000, punto 1).

Permessi e riposi per allattamento: quando il dirigente del centro medico legale Inps ravvisi per il bambino, in considerazione della speciale gravità del suo handicap, l'effettiva necessità di cure che non possano essere garantite durante le sole ore di allattamento previste per la generalità dei neonati, potrà autorizzare il cumulo della fruizione dei permessi orari ex L. 104/1992 e dei riposi orari "per allattamento" (Mess. Inps 09/05/2007, n. 11784).

Particolarità

Chi ne ha diritto

Genitori: 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 (L. 149/2001, art.2).

I permessi lavorativi spettano al genitore anche nel caso in cui l'altro non ne abbia diritto (L.53/2000,

art. 20), ad esempio al lavoratore padre nel caso la moglie sia casalinga o disoccupata, o alla lavoratrice madre se il padre è lavoratore autonomo.

Parenti e affini entro il secondo grado e coniuge: possono godere dei tre giorni di permesso mensile retribuiti e coperti da contributi il coniuge o il parente o l'affine entro il secondo grado (parenti: fratelli e sorelle, nonni, nipoti in quanto figli del figlio; affini: suoceri, generi e nuore, cognati).

Parenti e affini di terzo grado (parenti: zii, nipoti in quanto figli del fratello/sorella, bisnonni; affini: zii acquisiti, nipoti acquisiti): possono fruire dei permessi lavorativi solo a una delle condizioni, alternative tra loro, di seguito descritte. Quando i genitori o il coniuge della persona con handicap:

- a) siano **deceduti o mancanti**. Con l'espressione "mancanti" è da intendersi non solo una situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile (divorzio, separazione legale, abbandono) debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità;
- b) abbiano compiuto i **65 anni**;
- c) siano **affetti da patologie invalidanti** definite nel Decreto Interministeriale n. 278/2000 (L.183/2010, art. 24 – Circ. Inps 155/2010 - Circ. Inps 45/2011)

Primi tre anni di vita: i parenti e gli affini del minore di tre anni in situazione di disabilità grave sono ammessi alla fruizione dei tre giorni di permesso, ma senza la possibilità di fruizione alternativa tra parenti, a differenza dei genitori che ne possono fruire alternativamente.

Amministratori di sostegno e tutori: il tutore o l'amministratore di sostegno, anche se assiste con sistematicità e adeguatezza la persona con handicap grave, può – ad oggi – ottenere i permessi lavorativi solo se è anche il coniuge o un parente o un affine fino al terzo grado della persona con handicap grave (Interpello Ministero del Lavoro n. 41/2009).

Cumulabilità dei permessi

Il dipendente ha diritto a prestare assistenza nei confronti di più persone a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine di primo grado o entro il secondo grado se i genitori o il coniuge del soggetto con grave handicap abbiano compiuto i 65 anni, siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti (D.Lgs. 119/2011).

Lavoratore che assiste un familiare che già fruisce dei permessi

I giorni di permesso possono essere riconosciuti al lavoratore non disabile, familiare del lavoratore disabile, anche se quest'ultimo già fruisce dei permessi per se stesso (Circ. Inps 37/1999).

Tuttavia, il lavoratore disabile, pur beneficiando dei propri permessi, deve avere un'effettiva necessità

di essere assistito da parte del familiare lavoratore (la necessità di assistenza deve essere valutata del medico della Sede Inps anche in relazione alla gravità dell'handicap).

Il familiare e il disabile devono di norma utilizzare i permessi in modo contemporaneo, cioè negli stessi giorni (Circ. Inps 128/2003). L'Inps precisa che la contemporaneità può essere anche determinata dalla concomitanza tra i permessi del lavoratore che assiste il disabile e i giorni in cui il disabile gode di ferie, permessi non retribuiti, malattia, purché quindi non sia al lavoro.

È anche possibile, tuttavia, la fruizione dei permessi durante il periodo di svolgimento dell'attività lavorativa da parte del disabile assistito, ma la valutazione deve essere fatta caso per caso.

Lavoratore disabile che assiste un familiare

È possibile cumulare i permessi lavorativi in capo al lavoratore disabile che a sua volta assiste un familiare con handicap grave; non è necessaria la preventiva valutazione da parte del medico Inps circa la capacità di garantire l'assistenza oggetto dei permessi (Circ. Inps 53/2008, punto 6).

Assistenza per periodi inferiori al mese

In caso di assistenza a un portatore di handicap per periodi inferiori a un mese, i **3 giorni di permesso** vanno proporzionalmente riparametrati sui giorni di effettiva assistenza. In tali casi, quando l'assistenza a un disabile grave è prestata sporadicamente o solo per alcuni periodi in sostituzione dell'abituale fruitore dei permessi, al richiedente spetta un giorno di permesso ogni 10 di assistenza continua. Ne consegue che l'assistenza inferiore a 10 giorni continuativi non dà diritto a nessuna giornata o frazione di essa. Anche per i periodi superiori a 10 giorni ma inferiori a 20 (es. 19) spetterà un solo giorno di permesso. Nel caso di fruizione di **permessi ad ore** (le due ore giornaliere concesse al lavoratore disabile o al genitore di figlio portatore di handicap di età inferiore a 3 anni), non si procede al ridimensionamento suddetto, essendo il permesso a ore legato alla singola giornata (e al relativo orario) di fruizione del permesso (Circ. 128/2003, punto 3).

Retribuzione, ferie, tredicesima e quattordicesima

I permessi in esame sono retribuiti e coperti da contribuzione figurativa, cioè dai versamenti utili per il raggiungimento del diritto alla pensione.

La fruizione dei permessi lavorativi ex art. 33, L. 104/1992 non incide negativamente sulla maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità: quindi tredicesima mensilità e ferie non vengono decurtate. Ciò non è applicabile ai congedi, solo ai permessi (L. 423/1993, L. 53/2000, Parere Ministero del Lavoro 05/05/2004, D. Lgs. 216/2003, Parere Consiglio di Stato n. 3389/2005, Messaggio Inps 7014/2006, Nota Ministero Lavoro 14/01/2006).

Congedi

In presenza di determinate situazioni la legge riconosce al lavoratore disabile o al lavoratore che assiste familiari con disabilità, il diritto di assentarsi dal lavoro per periodi prolungati.

Prolungamento congedo parentale

È possibile ottenere il prolungamento del congedo parentale nei primi otto anni di vita del figlio portatore di handicap in situazione di gravità, purché il figlio disabile non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati (vedi paragrafo “Condizioni per esercitare il diritto: certificato di handicap e assenza di ricovero” a pag. 2), salvo, in tal caso, che la presenza del genitore sia richiesta da parte dei medici. Questo congedo ha una durata massima di 3 anni, frazionati o continuativi, all’interno dei quali vanno computati anche i periodi di congedo parentale “normale” fruiti ai sensi dell’art. 32 del D.Lgs. 151/2001. Il prolungamento del congedo parentale è indennizzato al 30% della retribuzione e coperto da contribuzione figurativa utile ai fini dell’anzianità di servizio.

Durante la fruizione del prolungamento del congedo parentale o dei permessi orari, l’altro genitore non può fruire del congedo straordinario ex art. 42, c. 5, D.Lgs. 151/2001.

Congedo straordinario retribuito di due anni

Alcuni familiari hanno l’opportunità di usufruire fino a due anni di congedo retribuito nell’arco della vita lavorativa e per ciascuna persona portatrice di handicap. Il diritto a fruire del congedo scatta entro sessanta giorni dalla richiesta (D.Lgs. 119/2011).

Anche in questo caso, condizione principale è che il disabile sia stato accertato **portatore di handicap in situazione di gravità e che non sia ricoverato a tempo pieno, salvo il caso in cui la presenza del parente sia richiesta dai sanitari.**

Se si usufruisce del congedo per un periodo continuativo inferiore a sei mesi si ha diritto a usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario (ferie) che sarebbero maturati nello stesso arco di tempo lavorativo, senza diritto alla contribuzione figurativa.

Chi ne ha diritto

Il coniuge convivente è l'avente diritto in via prioritaria al congedo straordinario retribuito di due anni; gli ulteriori beneficiari sono presi in considerazione esclusivamente per "mancanza", "decesso" o "presenza di patologie invalidanti" di coloro che li precedono nella scala di priorità. L'ordine di precedenza è il seguente:

- 1) **coniuge convivente;**
- 2) **padre o madre**, anche adottivi (anche se non conviventi);
- 3) **figli conviventi;**
- 4) **fratelli o sorelle conviventi.**

Quindi, in via esemplificativa, nipoti, cugini, generi e nuore, anche se conviventi, non possono beneficiare della concessione dei due anni di permesso retribuito.

Anche per il congedo straordinario vige il principio del referente unico (vedi "Permessi lavorativi retribuiti" a pag. 2).

Il concetto di "convivenza" è ricondotto "a tutte quelle situazioni in cui, sia il disabile che il soggetto che lo assiste abbiano la residenza nello stesso Comune, riferita allo stesso indirizzo: stesso numero civico anche se in interni diversi" (Ministero del Lavoro, Lettera Circolare Prot. 3884).

Questo significa che i lavoratori che non siano in grado di dimostrare – evidentemente con il certificato di residenza – di abitare presso lo stesso numero civico del familiare da assistere non possono accedere al congedo, con l'unica eccezione dell'assistenza ai figli.

Cumulabilità

I giorni di permesso sono cumulabili, nell'arco dello stesso mese, **purché in giornate diverse**, anche con il **congedo straordinario retribuito** (Circ. Inps 53/2008). Al contrario, se uno dei due genitori sta fruendo del congedo retribuito di due anni, l'altro non può richiedere nello stesso periodo la fruizione dei permessi mensili di tre giorni.

Durante la fruizione del **prolungamento del congedo parentale** o dei **permessi orari**, l'altro genitore non può fruire del congedo straordinario ex art. 42, c. 5, D.Lgs.151/2001.

Frazionabilità

I periodi di congedo possono essere fruiti in modo continuativo o frazionato (D.Lgs. 151/2001, art. 42, c. 5bis). Il beneficio è frazionabile anche a giorni interi. Non è prevista invece la frazionabilità a ore.

Ai fini della frazionabilità stessa, tra un periodo e l'altro di fruizione è necessaria - perché non vengano

computati nel periodo di congedo straordinario i giorni festivi, i sabati e le domeniche - l'effettiva ripresa del lavoro, requisito non rinvenibile nel caso di domanda di fruizione del congedo in parola dal lunedì al venerdì (settimana corta) senza ripresa del lavoro il lunedì della settimana successiva a quella di fruizione del congedo, e neppure nella fruizione di ferie tra una frazione di congedo e l'altra. Due differenti frazioni di congedo straordinario intervallate da un periodo di ferie o altro tipo di congedo, debbono comprendere ai fini del calcolo del numero di giorni di congedo straordinario anche i giorni festivi e i sabati (settimana corta) cadenti subito prima o subito dopo le ferie (o altri congedi o permessi). Quanto detto vale anche in caso di part-time orizzontale. Il congedo straordinario non è riconoscibile per i periodi in cui non è prevista attività lavorativa, come nel caso dei periodi non retribuiti nel part-time verticale (cfr Circ. Inps 64/2001 – Circ. Inpdap 31/2004).

Retribuzione, ferie, tredicesima e quattordicesima

Il congedo straordinario retribuito fino a un massimo di due anni è retribuito con un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione percepita (con riferimento alle **voci fisse e continuative** del trattamento) e coperto da contribuzione figurativa ai fini pensionistici. A titolo esemplificativo, elementi utili per il calcolo della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo sono: il rateo per tredicesima mensilità, altre mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità, premi, ecc. Nell'indennità mensile sono quindi già comprese anche la tredicesima e la quattordicesima.

L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di 45.472,00 euro annui; detto importo è rivalutatosi annualmente, sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (D.Lgs. 151/2001, art. 42, c. 5ter).

L'indennità e il contributo figurativo vengono rapportati a mesi e giorni in misura proporzionale, se il congedo è richiesto per periodi frazionati.

La legge stabilisce espressamente che il congedo straordinario non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità (ma su questo vedi quanto appena detto) e del trattamento di fine rapporto.

Congedo per cure

I lavoratori mutilati e invalidi civili, ai quali sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, hanno la possibilità di fruire ogni anno di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni. La domanda del dipendente deve essere accompagnata dalla richiesta del me-

dico convenzionato con il SSN (o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica) da cui risulti la necessità della cura in relazione all'invalidità riconosciuta (D.Lgs. 119/2011, art. 7).

Durante il periodo di congedo (**non rientrante nel periodo di comporta**), il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia.

Modalità per l'accesso ai permessi e ai congedi

I permessi lavorativi previsti dall'articolo 33 della Legge 104/1992, il prolungamento del congedo parentale, il congedo per cure e il congedo straordinario si ottengono, nel caso sussistano tutti i requisiti, **do-po aver presentato formale richiesta e aver ricevuto la relativa concessione dall'Inps**.

Dal 2012 anche la fruizione di tali permessi e congedi, come tutti i servizi/prestazioni dell'Inps, può essere richiesta solo in via telematica, e non più presso gli sportelli delle sedi territoriali dell'Istituto. Il nuovo sistema di servizi online permette di presentare le varie domande solo attraverso queste tre modalità:

- > accedendo direttamente, tramite il PIN, ai servizi online del portale web dell'Inps;
- > chiamando il numero gratuito del Contact Center integrato dell'Istituto (803164);
- > rivolgendosi agli intermediari (ad es. Enti di Patronato) che metteranno a disposizione dei cittadini i necessari servizi telematici.

Per accedere ai servizi online è necessario munirsi del PIN, un codice personale che si richiede gratuitamente attraverso il portale dell'Istituto, oppure chiamando il Contact Center al 803164.

Copia della domanda inoltrata all'Inps deve essere consegnata, unitamente al "Modulo assenze e permessi", alla struttura Personale e Organizzazione di riferimento, che informerà la struttura di appartenenza del diritto alla fruizione dei permessi.

La richiesta dei permessi

Per richiedere i permessi è necessario essere in possesso della certificazione Azienda USL attestante la gravità dell'handicap. Tuttavia, se la domanda di accertamento dell'handicap con connotazione di gravità non è accolta entro 90 giorni (15, in caso di patologie oncologiche) dalla richiesta, allora sarà possibile richiedere la fruizione dei permessi sulla base della "certificazione provvisoria" (vedi paragra-

fo “Condizioni per esercitare il diritto: certificato di handicap e assenza di ricovero” a pag. 2). Il soggetto richiedente i permessi con la certificazione provvisoria deve anche firmare una “**dichiarazione liberatoria**” con la quale si impegna alla restituzione delle prestazioni che risultassero indebite a seguito di successivo accertamento negativo da parte della Commissione medica. Anche in questo caso, l'accoglimento o il rigetto della domanda di attestazione dell'handicap in situazione di gravità sarà trasmessa dall'Inps al lavoratore e al datore di lavoro.

Una volta accolta la domanda non è più necessario ripresentarla annualmente, a meno che le condizioni soggettive non siano modificate (es. la certificazione di handicap grave sia stata rivista o sia scaduta).

La programmazione dei permessi

Nel Gruppo Hera, nel rispetto di quanto previsto dal Messaggio Inps n. 14021/2007 e dall'Interpello Ministero del Lavoro 31/2010, la fruizione dei permessi deve essere programmata attraverso il “Modulo assenze e permessi”, da trasmettere al Responsabile della struttura di appartenenza entro il termine del mese precedente a quello di fruizione; eventuali variazioni nella fruizione dovranno essere anticipatamente comunicate con la medesima modulistica.

Altre agevolazioni in ambito lavorativo

Scelta della sede

Il genitore o il familiare lavoratore hanno diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere. Non è richiesta la convivenza con l'assistito.

Allo stesso modo il lavoratore disabile ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio (L. 104/1992, art.33, c. 5 e 6).

“Ove possibile”, significa che l'azienda può opporre rifiuto per ragioni di organizzazione del lavoro. L'esercizio di questo diritto, infatti, non può essere fatto valere a danno delle esigenze economiche e organizzative del datore di lavoro (C. Cass. n. 22323/2010).

Rifiuto al trasferimento

Il genitore o il familiare lavoratore e il lavoratore disabile non possono essere trasferiti senza il loro consenso ad altra sede (L. 104/1992, art. 33, c. 5 e 6).

Tale disposizione rafforza ed estende quanto già previsto dal Codice Civile, che all'art. 2103 prevede che il lavoratore non possa essere trasferito da un'unità produttiva all'altra senza comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. L'art. 33 della L. 104/1992 aggiunge a queste condizioni anche il consenso da parte dell'interessato.

Lavoro notturno

Non possono essere obbligati a prestare lavoro notturno i lavoratori che “abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104”.

L'espressione “a carico” va ricollegata e resa omogenea a quanto disposto da quella norma a proposito della concessione dei permessi lavorativi. Pertanto il disabile va considerato “a proprio carico” anche ai fini dell'esenzione dal lavoro notturno quando il lavoratore presti a questi effettiva assistenza (Interpello Ministero del Lavoro n. 4/2009). Tale assistenza non deve essere necessariamente quotidiana, purché assuma i caratteri della sistematicità e dell'adeguatezza rispetto alle concrete esigenze della persona con disabilità in situazione di gravità (Circ. Inps 90/2007).

Agevolazioni non riguardanti esclusivamente i disabili

Congedi per eventi e cause particolari

I lavoratori hanno diritto a un permesso retribuito di **tre giorni lavorativi all'anno** in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o da autocertificazione. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa (L. 53/2000, art. 4, c. 1).

Il progetto per valorizzare le persone disabili nel Gruppo Hera

“Da obbligo a risorsa”

Per valorizzare competenze e potenzialità delle persone disabili in azienda superando il concetto di obbligo di legge, analizzare la loro soddisfazione, migliorare il loro lavoro, e, se necessario, attuare la riqualificazione lavorativa, è nato nel 2008 “Da obbligo a risorsa”, un progetto proposto a Hera dalla Fondazione ASPHI. Hera aderisce da anni alla Fondazione ASPHI, associazione che opera per promuovere l’integrazione delle persone disabili nella scuola, nel lavoro e nella società.

Il progetto consiste in una serie di azioni che hanno portato a realizzare:

- > mappatura delle disabilità presenti in azienda;
- > iniziative di sensibilizzazione e di coinvolgimento del personale sul tema della disabilità;
- > procedura di monitoraggio degli inserimenti;
- > ricognizioni degli ambienti di lavoro;
- > attuazione di progetti individuali di sviluppo;
- > acquisto di nuovi ausili per ipovedenti.

Il progetto a partire dal 2012 rientra nella più generale politica di valorizzazione delle diversità del Gruppo Hera.



APPENDICE

La legislazione per il diritto al lavoro dei disabili

In Italia, fin dagli anni '60, sono state emanate normative per garantire il diritto al lavoro delle persone disabili. Attualmente le principali norme sono:

- > la **Legge 381/91** sulla “Disciplina delle cooperative sociali”, che ha cercato di valorizzare e incoraggiare la costituzione delle cooperative di tipo B (di produzione e lavoro) finalizzate a creare contesti adatti per l’inserimento lavorativo dei disabili;
- > la Legge Quadro sull’handicap, **Legge 104/92**, che ha sancito il principio di valutare il soggetto rispetto alla concrete capacità lavorative-relazionali;
- > la **Legge 68/99** “Norme per il diritto al lavoro per i disabili”, che prevede un collocamento mirato delle persone con handicap.

La legislazione per gli altri diritti dei disabili

Barriere architettoniche

Un problema, non solo per i disabili ma anche per i bambini, gli anziani, i cardiopatici, è rappresentato dalle barriere architettoniche. Con questo termine si intendono tutti gli ostacoli, soprattutto fisici (scale, ascensori, marciapiedi) che limitano la mobilità delle persone con difficoltà motorie.

La prima legge che ha affrontato il problema delle barriere architettoniche è stata la **Legge 118/71**, che ne ha previsto l’eliminazione negli edifici pubblici o aperti al pubblico.

La **Legge 13/89** e la **Legge 104/92** affrontano il problema delle barriere architettoniche negli edifici privati e pubblici; in particolare la Legge 13/89 prevede la concessione di contributi al disabile che intende eliminare dalla propria abitazione e da spazi condominiali barriere architettoniche o impedimenti strutturali.

Trasporti privati

Esistono vari tipi di agevolazioni nel settore auto per soggetti con handicap grave che consentono di usufruire di condizioni fiscali favorevoli e/o detrazioni fiscali per l'acquisto, la riparazione/manutenzione, l'adattamento e le spese di gestione dell'automezzo privato. È consigliabile pertanto rivolgersi a una Associazione riconosciuta o a un Patronato al fine di conoscerne i dettagli.

Strumenti informatici - telefonia

Gli strumenti tecnologici, quali il PC, il telefono cellulare, l'utilizzo di internet, permettono di rimanere in contatto con gli altri, di incrementare le conoscenze, di lavorare, di divertirsi. Tali mezzi sono di fondamentale importanza per le persone con handicap, in quanto permettono di aumentarne l'autonomia e l'integrazione sociale.

La **Legge 104/92** consente ai disabili gravi l'acquisto di tali ausili a condizioni agevolate.

Diritti di cittadinanza

In Italia il diritto di voto dei cittadini disabili è garantito dalle disposizioni della **Legge 15/91** ("Norme intese a favorire la votazione degli elettori non deambulanti") e della **Legge 104/92** ("Legge Quadro sull'handicap"), le quali assicurano le condizioni di accesso ai seggi, imponendo agli Enti di attrezzare opportunamente i luoghi di voto; inoltre, dove necessario, viene garantita la presenza di accompagnatori gratuiti, che possono accompagnare la persona disabile in cabina e assisterla nelle operazioni di voto.

Per i disabili non deambulanti vi è la possibilità di voto a domicilio (seggi volanti) o di fruire di servizi di trasporto gratuito organizzati dai Comuni.

Questo opuscolo è stato realizzato dalla Direzione Centrale Personale e Organizzazione con la collaborazione della Direzione Corporate Social Responsibility di Hera S.p.A., allo scopo di aumentare la diffusione nel Gruppo Hera delle informazioni relative agli strumenti di sostegno ai lavoratori e alle lavoratrici disabili o che assistono disabili.

Responsabilità progetto editoriale:

Direzione Centrale Relazioni Esterne Hera S.p.A.
Cecilia Bondioli, Valentina Cervellati

Progetto grafico:

www.agenziaimage.com

Foto: © Friedberg - Fotolia.com

Stampa:

Grafiche Damiani

Stampato su carta Revive Pure Natural Offset
realizzata al 100% con materia prima riciclata

Finito di stampare nell'ottobre 2012

Questo opuscolo è stato realizzato
in condivisione con il Coordinamento sindacale
del Gruppo Hera



Per maggiori informazioni
rivolgersi alle strutture del Personale
e Organizzazione di competenza

pia.gruppohera.it