

HANDICAP e LAVORO: la LEGGE n. 104/1992

Ho esaminato la questione sotto l'aspetto delle eventuali agevolazioni che possono competere al Vostro assistito.

Questi è stato dichiarato invalido dalla Commissione Sanitaria presso la USL nei termini già da Voi indicati.

Mi viene richiesto di quali ausili possa valersi il soggetto nell'ambito lavorativo in cui già è ordinariamente collocato.

L'art. 33 della Legge 5 febbraio 1992 n. 104 stabilisce che la persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 -3 del medesimo art. 33 dove si prevede il godimento di due ore di permesso giornaliero e tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa.

In maggior dettaglio al lavoratore con handicap, spettano le seguenti agevolazioni:

Le disposizioni legislative riconoscono i seguenti benefici ai soggetti disabili. Soggetti beneficiari dei permessi sono i lavoratori portatori di **handicap** che si trovino in situazione di gravità.

Definizioni

Per «persone handicappate» si intendono i soggetti che presentano 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.

La situazione di «gravità» si configura laddove la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo tale da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione.

Il beneficio - Consiste nella possibilità di potere usufruire alternativamente (l'alternatività si riferisce al tipo di permessi da fruire nell'ambito di ciascun mese di calendario), nell'ambito di ciascun mese di calendario, dei seguenti permessi retribuiti ai sensi della Legge n. 104/1992, art. 33, comma 6, posti a carico dell'INPS: a) due ore giornaliere; b) tre giorni mensili.

L'accertamento dello stato di handicap - Gli accertamenti relativi allo stato di handicap sono effettuati dalle unità sanitarie locali mediante specifiche commissioni mediche, integrate da un operatore sociale e da un esperto in servizio presso le unità sanitarie locali.

Con riguardo, infine, alla periodicità dell'attestazione della gravità dell' handicap, è sufficiente presentare annualmente una dichiarazione di responsabilità che da parte della Asl non si è proceduto a rettifiche o non è stato revocato o modificato il giudizio sulla gravità dell' handicap (Inps, circolare n. 80/1995). La domanda all'Inps (mod. hand 3/titolari) - Per beneficiare dei permessi il lavoratore deve presentare all'Inps e, in copia, al datore di lavoro un'apposita domanda in cui deve essere indicato il periodo di assenza e i giorni di permesso, nonché una dichiarazione della Asl che attesti lo stato di grave minorazione (v. sopra).

Validità della domanda manda è valida per i 12 mesi successivi e, qualora il lavoratore non sia ancora in possesso della definitiva attestazione della ASL circa la gravità dell'handicap, la domanda ha una validità massima di 6 mesi. È importante inoltre ricordare che la documentazione non definitiva dello specialista produce effetto fino all'accertamento definitivo della commissione

medica che deve attestare lo stato di minorazione. Variazioni alla domanda - La domanda di fruizione del permesso può essere modificata (da permessi orari a permessi giornalieri e viceversa) da un mese all'altro o anche nell'ambito dello stesso mese nel caso in cui sopraggiungano esigenze improvvise non prevedibili all'atto della richiesta dei permessi ed opportunamente documentate dal lavoratore interessato (INPS, circolare n. 133 del 17 luglio 2000).

Sede di lavoro - La persona handicappata ha diritto di scegliere, «ove possibile» (la locuzione «ove possibile» deve essere intesa nel senso che il datore di lavoro può imporre il trasferimento solo per motivate esigenze di organizzazione aziendale), la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede senza il suo consenso.

Il diritto a non essere trasferito senza esplicito consenso ad altra sede costituisce, invece, un diritto incondizionato, nel senso che esso non è soggetto a verifica di incompatibilità con le esigenze organizzative e produttive dell'impresa.

L'indennità - I permessi in commento sono «retribuiti» (in misura intera) e sono anticipati da parte del datore di lavoro.

Per tali permessi devono essere considerati tutti gli elementi della retribuzione rientranti nel concetto di paga globale di fatto giornaliera che vengono corrisposti normalmente ed in forma continuativa (paga base, indennità di contingenza, scatti di anzianità, ecc.). Ai fini della determinazione dell'indennità in oggetto devono essere considerati i medesimi elementi previsti per i permessi per allattamento (Legge 9 dicembre 1977, n. 90, art. 8).

Relativamente agli emolumenti corrisposti in misura e scadenze diverse, devono essere incluse nel calcolo della prestazione in esame, nella misura corrispondente alle ore di lavoro non prestate, solo quelle elargizioni che, come ad esempio la tredicesima mensilità, o altre mensilità aggiuntive, costituiscono parte integrante della normale retribuzione.

Ne restano, invece, esclusi quegli emolumenti che non sono riferibili alle ore lavorative perdute in occasione dei riposi o perché non imputabili «pro-quota» alle ore stesse (ad esempio indennità di alloggio) o perché la loro spettanza è collegata con particolari modalità di effettuazione della prestazione di lavoro (ad esempio lavoro straordinario).

Il conguaglio da parte del datore di lavoro - I datori di lavoro devono anticipare al lavoratore handicappato un importo corrispondente alla retribuzione che sarebbe spettata per le ore di permesso, da porre a conguaglio in sede di compilazione del modello DM/10.

A tale fine il datore di lavoro deve esporre, in uno dei rigi in bianco del quadro D:

- l'importo dell'indennità relativa alle due ore di permesso giornaliero, preceduto dalla dicitura «Ind. art. 33, c. 6, L. n. 104/92» e dal codice «L057»;

- l'importo dell'indennità relativa ai permessi mensili di 3 giorni, preceduto dalla dicitura «Ind. Art. 33, c. 6, L. 104/92» e dal codice «L058» (Inps, circolare n. 80/1995).

Nello specifico degli adempimenti amministrativi segnalo che:

Lavoratore disabile	
Soggetti beneficiari	Sono i lavoratori portatori di handicap che si trovino in situazione di gravità
Il beneficio	Possibilità di potere usufruire alternativamente, nell'ambito di ciascun mese di calendario, dei seguenti permessi retribuiti, posti a carico dell'INPS: due ore giornaliera e tre giorni mensili.
La domanda all'Inps (mod. hand 3/titolari)	Per beneficiare dei permessi il lavoratore deve presentare all'Inps e, in copia, al datore di lavoro un'apposita domanda in cui deve essere indicato il periodo di assenza e i giorni di permesso, nonché una dichiarazione della Asl che attesti lo stato di grave minorazione.
L'indennità	I permessi sono «retribuiti» (in misura intera) e sono anticipati da parte del datore di lavoro. Per tali permessi devono essere considerati tutti gli elementi della retribuzione rientranti nel concetto di paga globale di fatto giornaliera che vengono corrisposti normalmente ed in forma continuativa (paga base, indennità di contingenza, scatti di anzianità. ecc.).
Il conguaglio da parte del datore di lavoro	I datori di lavoro devono anticipare al lavoratore handicappato un importo corrispondente alla retribuzione che sarebbe spettata per le ore di permesso, da porre a conguaglio in sede di compilazione del modello DM/10. A tale fine il datore di lavoro deve esporre, in uno dei righi in bianco del quadro D: - l'importo dell'indennità relativa alle due ore di permesso giornaliero, preceduto dalla dicitura «Ind. art. 33, c. 6, L. n. 104/92» e dal codice «L057».

Pare però di capire dall'accertamento della Commissione che al soggetto indicato non sia stato riconosciuto stato di gravità, sebbene il suo grado di invalidità lavorativa ammonti al 70%.

Su questo punto, riterrei opportuno impugnare nei termini di legge e dopo aver disposto una perizia medico legale, l'accertamento della commissione medica.

Va notato inoltre che il grado di invalidità segnalato ed accertato rientra nell'operatività della Legge 12.03.1999 n. 68 che stabilisce un limite minimo di invalidità del 45%. In tal caso al lavoratore si applicherebbe il regime di tutela che detta normativa riserva agli invalidi ed il datore di lavoro potrebbe utilizzare detta posizione per ottemperare alle assunzioni cui è obbligato in base alla Legge 12 marzo 1999 n. 68.

Il grado di invalidità non è sufficiente invece per l'attribuzione di pensione – assegno a tale titolo.

Legge 05.02.1992, n. 104

(S.O. n. 30 alla Gazzetta Ufficiale 17 febbraio 1992, n. 39)

Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.

Art. 3 - Soggetti aventi diritto

1. E' 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.
2. La persona handicappata 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.
3. 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. Le situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.
4. La presente legge si applica anche agli stranieri e agli apolidi, residenti, domiciliati o aventi stabile dimora nel territorio nazionale. Le relative prestazioni sono corrisposte nei limiti ed alle condizioni previste dalla vigente legislazione o da accordi internazionali.

A Vostra disposizione per qualunque ulteriore chiarimento, porgo cordiali saluti.

Avv. Fabio Petracchi