

I vostri diritti



**Assemblea AIPI
Bologna
26 marzo 2017**

Associazione Ipertensione Polmonare Italiana Onlus
Insieme per combattere una malattia che toglie il respiro.

Accertamento dell'handicap

Art.4 L.104/92

Occorre distinguere:

A

accertamento invalidità civile

B

accertamento stato di Handicap

IMPORTI E LIMITI DI REDDITO



Per 13 mensilità

INVALIDI CIVILI PARZIALI:



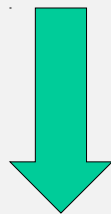
importo mensile 2017 = € 279,47

✓ inv. parziali, limiti reddito annuo = € 4.800,38



Reddito personale

IMPORTI E LIMITI DI REDDITO



INVALIDI CIVILI -100%:

Per 13 mensilità



importo mensile 2016 = € 279,47

✓ inv. totali, limiti reddito annuo = € 16.532,10



Reddito personale



INVALIDO CIVILE

"... il cittadino affetto da minorazioni congenite o acquisite....."

➔ *la soglia minima prevista per la qualifica di invalido civile è quella di **34%** con tale percentuale si possono ottenere prestazioni protesiche ed ortopediche,*

➔ *con la soglia minima del **46%** è prevista l'iscrizione nelle liste speciali per le assunzioni obbligatorie al lavoro (legge n. 68/1999)*

INVALIDO CIVILE

"... il cittadino affetto da minorazioni congenite o acquisite

⇒ in presenza di un grado di invalidità civile pari o superiore al 51% è possibile richiedere il congedo retribuito per cure (30 giorni per anno),

⇒ con la soglia minima del 60% è prevista l'iscrizione nelle liste speciali per le assunzioni obbligatorie al lavoro (legge n. 68/1999)

INVALIDO CIVILE

"... il cittadino affetto da minorazioni congenite o acquisite....."

➔ *in presenza di un riconoscimento di invalidità civile pari o superiore al **67%**, si possono ottenere prestazioni protesiche ed ortopediche, esenzione dai ticket sanitari, specialistici, ecc*

➔ *con riconoscimento **fra il 74% e il 99%**, eventuale diritto assegno mensile civile (di seguito illustrato)*

INVALIDO CIVILE

"... il cittadino affetto da minorazioni congenite o acquisite

*➔ con una percentuale **pari o superiore al 75%** (o sordomuti) diritto per i lavoratori dipendenti privati e pubblici di 2 mesi di contribuzione aggiuntiva ogni anno di lavoro (di seguito meglio precisata)*

*➔ con la soglia del **100%**, eventuale diritto pensione di inabilità civile*

Maggiorazione contributiva



Legge n. 388/2000 - art. 80 comma 3

A decorrere dall'anno 2002, ai lavoratori sordomuti di cui all'articolo 1 della *legge 26 maggio 1970, n. 381*, nonché agli invalidi per qualsiasi causa, ai quali è stata riconosciuta un'invalidità **superiore al 74%** o ascritta alle prime quattro categorie della tabella A,

**è riconosciuto, a loro richiesta
per ogni anno di servizio**

presso pubbliche amministrazioni o aziende private ovvero cooperative effettivamente svolto,

il beneficio di due mesi di contribuzione figurativa utile ai soli fini del diritto alla pensione e dell'anzianità contributiva;

il beneficio è riconosciuto fino al limite massimo di cinque anni di contribuzione figurativa

**Chi sono
i lavoratori
interessati**

Il Dicastero del Lavoro
ha escluso le prestazioni
di invalidità
per la concessione
delle quali
non è prevista
la percentualizzazione
del grado di invalidità

- sordomuti*
- con invalidità superiore al 74% per qualsiasi causa (sono compresi gli invalidi del lavoro, riconosciuti dall'INAIL e dall'IPSEMA)*

Maggiorazione contributiva

**due mesi per ogni anno di effettivo
servizio prestato nell'arco della vita
lavorativa, in concomitanza con il
possesso del requisito d'invalidità:
presso pubbliche amministrazioni,
aziende private,
cooperative**

**Per i periodi di lavoro
inferiori all'anno
la maggiorazione
deve essere operata
in misura proporzionale, aumentando
di 1/6 il numero delle settimane
di lavoro accreditate**

**Entro l'anzianità contributiva
massima presso
il fondo dove si liquida
la pensione**

La pensione anticipata

Anni	Età	UOMINI	DONNE
2016 - 2017 2018		42 anni e 10 mesi (2227)	41 anni e 10 mesi (2176)
2019 - 2020		43 anni e 2 mesi (2245)	42 anni e 2 mesi (2193)
2021 - 2022		43 anni e 5 mesi (2258)	42 anni e 5 mesi (2206)
2023 - 2024		43 anni e 8 mesi (2271)	42 anni e 8 mesi (2219)

La tabella contiene già l'aumento con gli indici di speranza di vita

La pensione di vecchiaia - Donne

Anni	Età Dipendenti settore privato	Autonome e gestione separata
1.1.2016	65 anni e 7 mesi	66 anni e 1 mese
1.1.2017	65 anni e 7 mesi	66 anni e 1 mese
1.1.2018	66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi

La tabella contiene già l'aumento con gli indici di speranza di vita

La pensione di vecchiaia - privati e pubblici

Anni	Età UOMINI
1.1.2016	66 anni e 7 mesi
1.1.2017	66 anni e 7 mesi
1.1.2018	66 anni e 7 mesi

La tabella contiene già l'aumento con gli indici di speranza di vita

La pensione di vecchiaia settore Pubblico

Anni	Età	UOMINI PI	DONNE PI
1.1.2016		66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi
1.1.2017		66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi
1.1.2018		66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi

La tabella contiene già l'aumento con gli indici di speranza di vita

A.PE

SOCIALE

A.PE SOCIALE

E' necessario avere 63 anni di età

**APE SOCIALE NON RIDUCE LA
FUTURAPENSIONE**

A.PE SOCIALE

La concessione è subordinata alla cessazione dell'attività lavorativa e non spetta a coloro

che sono già titolari di un trattamento pensionistico diretto. L'indennità è erogata mensilmente su 12 mensilità nell'anno ed è pari all'importo della rata mensile della pensione calcolata al momento dell'accesso alla prestazione.

L'importo dell'indennità non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di 1.500 euro e non è soggetto a rivalutazione.

A.PE SOCIALE

E' necessaria la cessazione di qualsiasi attività dipendente e autonoma. Il beneficiario decade dal diritto all'indennità nel caso di raggiungimento dei requisiti per il pensionamento anticipato.

**L'indennità è compatibile con la percezione
*dei redditi da lavoro dipendente o parasubordinato nel limite di 8.000 euro annui e dei redditi derivanti da attività di lavoro autonomo nel limite di 4.800 euro annui.***

A.PE SOCIALE

Età 63 anni e almeno 30 anni di contributi:

in stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di cui all'art. 7 della L. n. 604/66 (*aziende con più di 15 dipendenti*), e che abbiano concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante da almeno tre mesi

A.PE SOCIALE

**Età 63 anni e almeno 30 anni di
contributi per:**

**i lavoratori con invalidità civile
pari o superiore al 74%.**

A.PE SOCIALE

Età 63 anni e almeno 30 anni di contributi per chi:

assiste al momento della richiesta, e da almeno 6 mesi il coniuge o un parente di 1° grado (esempio il figlio o il genitore)) convivente con handicap in situazione di gravità (legge 104/92)

A.PE SOCIALE

Età 63 anni e almeno 36 anni di contributi per:

i lavoratori dipendenti che svolgono una o più delle professioni di cui all'allegato C da almeno 6 anni in via continuativa attività lavorative per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo

Allegato C

A.PE SOCIALE

Lavori FATICOSI – allegato C

- A. Operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici**
- B. Conduttori di gru, di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni**
- C. Conciatori di pelli e di pellicce**
- D. Conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante**
- E. Conduttori di mezzi pesanti e camion**
- F. Professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni**
- G. Addetti all'assistenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza**
- H. Insegnanti della Scuola dell'infanzia ed Educatori degli asili nido**
- I. Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati**
- L. Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia**
- M. Operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti**

A.PE Sociale -destinatari - schema

**A.PE
Sociale**

Lavoratori occupati in **lavori faticosi** (63 anni e 36 anni di contributi)

Invalidi civili **dal 74% in su** (63 anni e 30 anni di contributi)

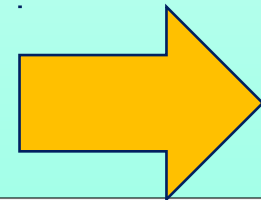
Lavoratori che assistono disabili da almeno sei mesi (**coniuge o parenti 1° grado conviventi**) - con 63 anni e 30 anni di contributi

Disoccupati: per licenziamento anche collettivo, dimessi per giusta causa o con risoluzione consensuale e senza ammortizzatori sociali da almeno 3 mesi (**63 anni e 30 anni di contributi**)

LAVORATORI PRECOCI

(comma 199)

**Dal 1/5/2017 uomini e donne diritto
alla pensione anticipata con almeno
41 anni di contribuzione – 2132
settimane *(fino al 31/12/2018)* Se.....**



**Dal 2019 si applica la speranza di vita
comma 200**

LAVORATORI PRECOCI

Con 12 mesi di contribuzione per periodi di lavoro effettivo (*lavoro dipendente e autonomo*) precedenti il compimento del 19° anno di età.

Alle seguenti condizioni



LAVORATORI PRECOCI

Essere in stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di cui all'art. 7 della L. 15/7/66, n. 604, e che abbiano concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante da almeno tre mesi

LAVORATORI PRECOCI

**i lavoratori con invalidità
civile pari o superiore al 74%.**

LAVORATORI PRECOCI

per chi assiste al momento della richiesta e da almeno 6 mesi il coniuge o un parente di 1° grado convivente (*figlio o genitore*) con handicap in situazione di gravità ai sensi dell' art. 3 c. 3 della legge 104/92.

LAVORATORI PRECOCI

Possedere i requisiti dei
lavoratori usuranti
del D.lgs n. 67/2011.

LAVORATORI PRECOCI

Lavoratori dipendenti che svolgono, al momento del pensionamento, una o più delle professioni di cui all'allegato C da almeno 6 anni in via continuativa, attività lavorative per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo



Allegato C

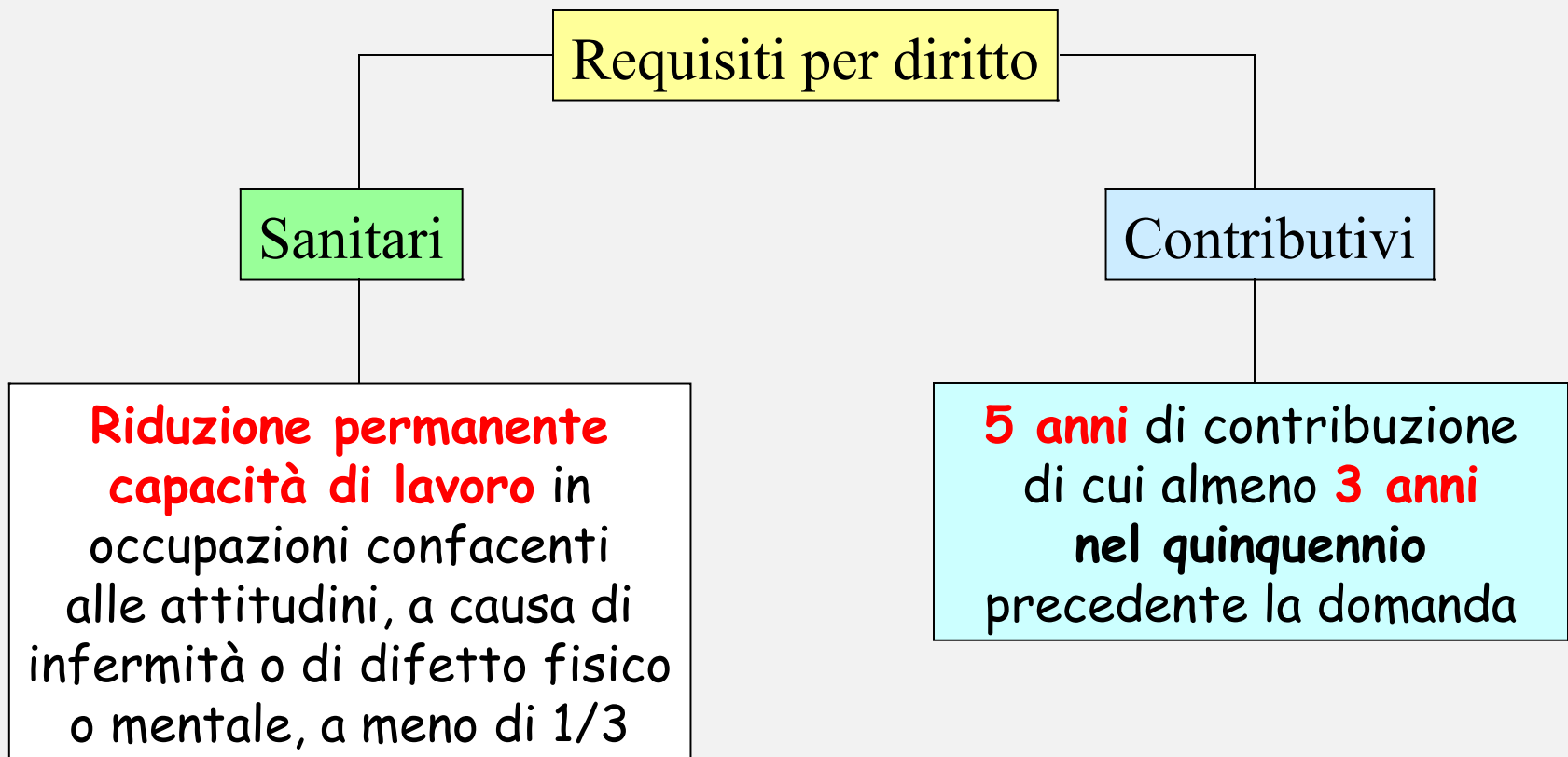
LAVORATORI PRECOCI

Lavori FATICOSI – allegato C

- A. Operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici**
- B. Conduttori di gru, di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni**
- C. Conciatori di pelli e di pellicce**
- D. Conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante**
- E. Conduttori di mezzi pesanti e camion**
- F. Professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni**
- G. Addetti all'assistenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza**
- H. Insegnanti della Scuola dell'infanzia ed Educatori degli asili nido**
- I. Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati**
- L. Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia**
- M. Operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti**

L'assegno ordinario di invalidità INPS

Articolo 1 legge n° 222/84



La pensione di inabilità INPS

Articolo 2 legge n° 222/84

Requisiti per diritto

Sanitari

Permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa a causa di infermità o di difetto fisico o mentale

Contributivi

5 anni di contribuzione di cui almeno **3 anni nel quinquennio** precedente la domanda

Invalidi civili

30 giorni di congedo
retribuito per cure

Aggiornato con la legge n. 119 in vigore dall'11 agosto 2011

Decreto Legislativo n° 119/2011

In vigore dall'11/8/2011

Articolo 7

(Congedo per cure per gli invalidi)

1. Salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della legge n. 537 del 1993 e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa **superiore al 50%** possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a **trenta giorni**.
2. Il congedo di cui al comma 1 è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica **dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.**
3. 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**. Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. **In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa.**

I lavoratori/trici ai quali sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa **superiore al 50% (dal 51%)** possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a 30 giorni

Decreto Legislativo n° 119/2011

In vigore dall'11/8/2011

Il diritto compete sia
per i dipendenti
privati che pubblici

Durante l'assenza il lavoratore non può
essere sottoposto a visite fiscali

Il congedo è accordato dal datore di lavoro **a seguito di domanda del dipendente**, accompagnata:

- 1)** dalla richiesta del medico convenzionato con il SSN o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica, dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta,
- 2)** dal verbale con la percentuale di invalidità superiore al 50%

Durante il periodo di congedo,
che **non rientra nel periodo di
comporto**, il dipendente ha
diritto a percepire "*il
trattamento calcolato
secondo il regime economico
delle assenze per malattia*"
(interpello ministeriale n. 10/2013)



La legge 104/92 riconosce ai lavoratori i seguenti congedi retribuiti:

- **Permessi orari e giornalieri**
- **Congedo parentale prolungato**
- **Congedo biennale straordinario**



Art. 3 L. 104/92

Esito dell'accertamento

GIUDIZIO FINALE

si *sussistono le condizioni art. 3 c. 1*

si *sussistono le condizioni art. 3 c. 3*



Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale la situazione assume connotati di **gravità**



Ottenuta la certificazione medica di handicap grave

La fruizione di permessi e congedi per handicap è un diritto esigibile, la cui modalità di fruizione va concordata fra lavoratore e datore di lavoro, **ma che in nessun caso può essere negata al lavoratore.**

TABELLA RIEPILOGATIVA - aggiornata con D. lgs n. 80/2015

Soggetti disabili gravi	Permessi orari	Permessi 3 giorni al mese	Prolungamento congedo parentale
Fino ai 3 anni di età	<p style="text-align: center;">SI</p> <p style="text-align: center; color: red; font-size: small;">In alternativa al prolungamento del congedo parentale</p>	<p style="text-align: center;">SI</p>	<p style="text-align: center;">SI</p> <p style="text-align: center; color: red; font-size: small;">In alternativa ai permessi orari</p>
Minori fra i 3 e i 12 anni	<p style="text-align: center;">NO</p>	<p style="text-align: center;">SI</p>	<p style="text-align: center;">SI</p>
Parenti ed affini oltre i 12 anni, compresi maggiorenni (anche conviventi di fatto)	<p style="text-align: center;">NO</p>	<p style="text-align: center;">SI</p>	<p style="text-align: center;">NO</p>
Lavoratori disabili per se stessi	<p style="text-align: center;">SI</p>	<p style="text-align: center;">SI</p>	<p style="text-align: center;">NO</p>

Msg INPS n. 4805/2015

Il diritto non compete ai tutori o agli amministratori di sostegno - interpello n. 41/2009 e parere Funzione Pubblica n. 44700 del 23/10/2009

Dal 25/6/2015

**PROLUNGAMENTO
CONGEDO PARENTALE**

NASCITA

**Msg INPS
n. 4805/2015**

3 MESI

CONGEDO OBBL.

6 MESI

dalla fine del congedo di maternità
- 7 per il padre
- 10 mesi genitore solo,
ma dalla nascita del figlio

CONGEDO PAR.

**PROLUNGAMENTO
CONGEDO**

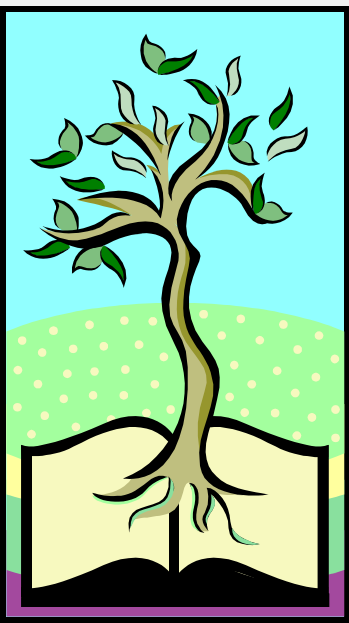
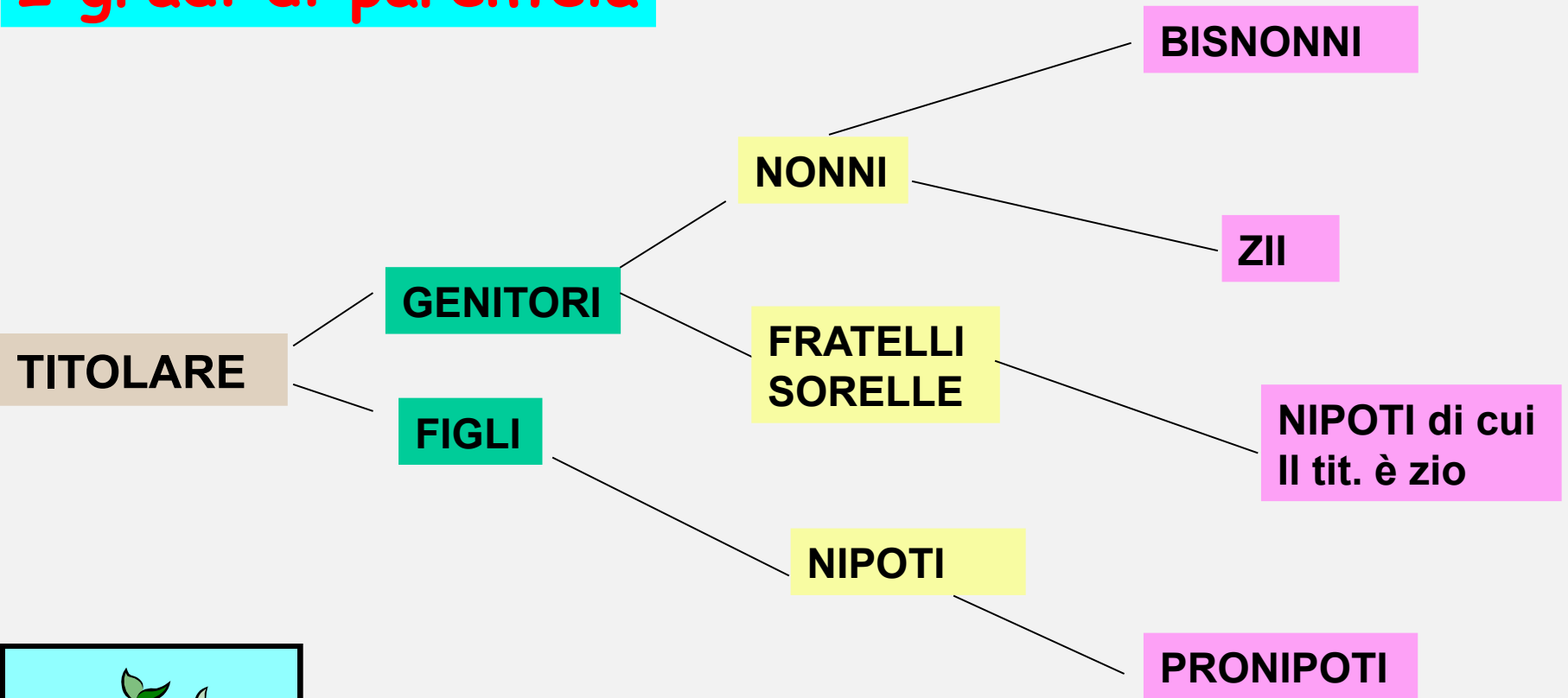
**SE HANDICAP
GRAVE**

**IL PROLUNGAMENTO DEL
CONGEDO PARENTALE
DECORRE DALLA DATA
(ANCHE TEORICA) IN
CUI TERMINA
IL CONGEDO
PARENTALE
FACOLTATIVO**

**I 36 mesi sono
sempre retribuiti al
30% senza verifiche
di reddito**

FINO AL 12° ANNO DI ETA'

I gradi di parentela



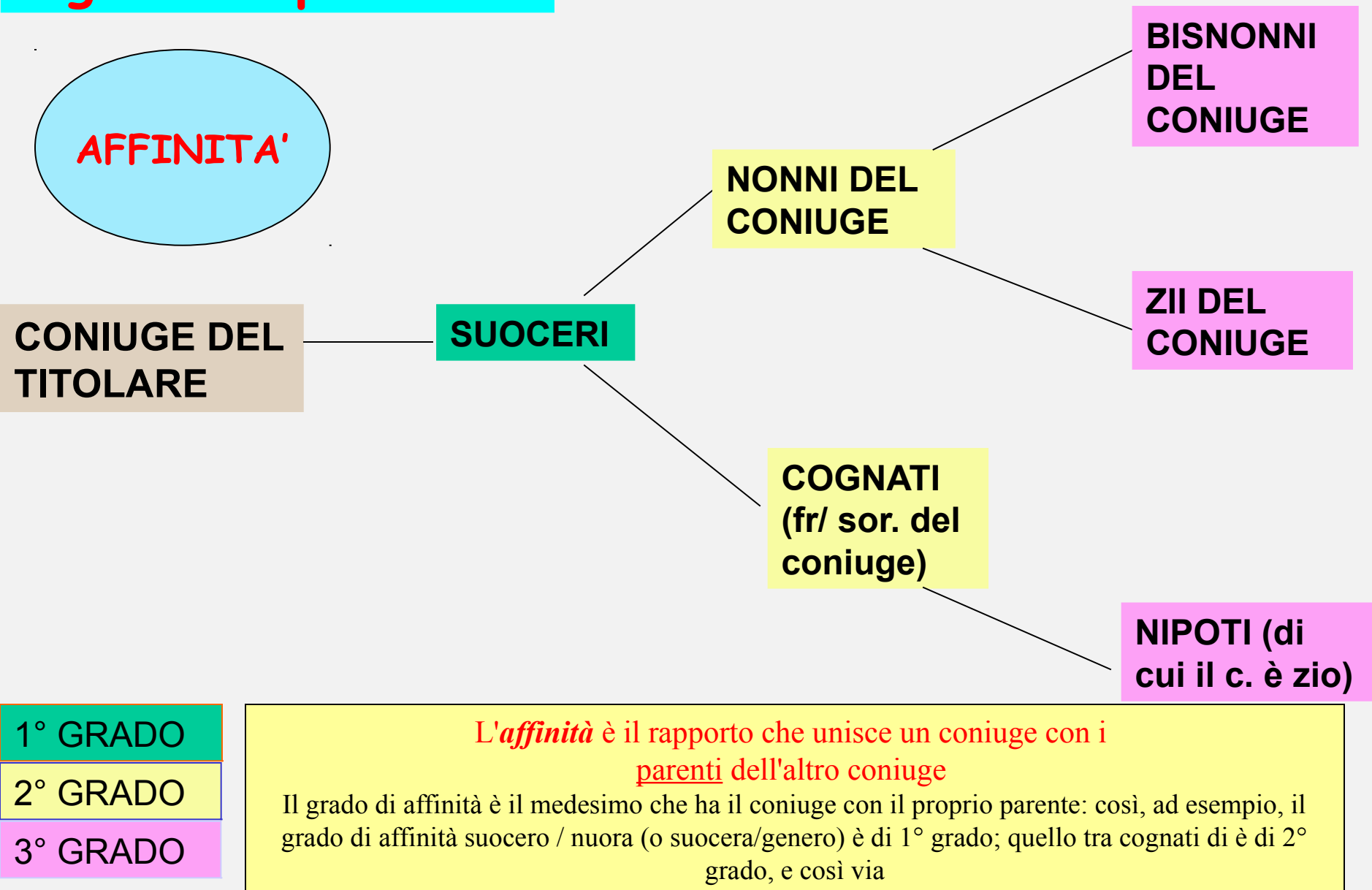
3° GRADO

2° GRADO

1° GRADO

Vedi anche circolare INPS n. 80/95

I gradi di parentela



Dal 24/11/2010 legge n. 183/2010

Circolare INPS n. 155/2010, circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 13/2010 e n. 2/2011 (*banca dati informatica*)



... e le disposizioni del D.lgs n. 119
in vigore dall'11 agosto 2011

In vigore dal 24/11/2010

Prerogative afferenti il trasferimento e la scelta della sede di lavoro

La modifica apportata alla norma prevede che il lavoratore ha diritto a scegliere ove possibile la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere. La locuzione *ove possibile* aprirà ancora un fronte di vertenze, ma si dovrà tenere conto del diritto di tutela del disabile e *"non può essere subordinato a valutazioni discrezionali o di opportunità del datore di lavoro o dell'amministrazione"*.

LAVORATORI DIPENDENTI INTERESSATI

1) PRIVATI

2) PUBBLICI

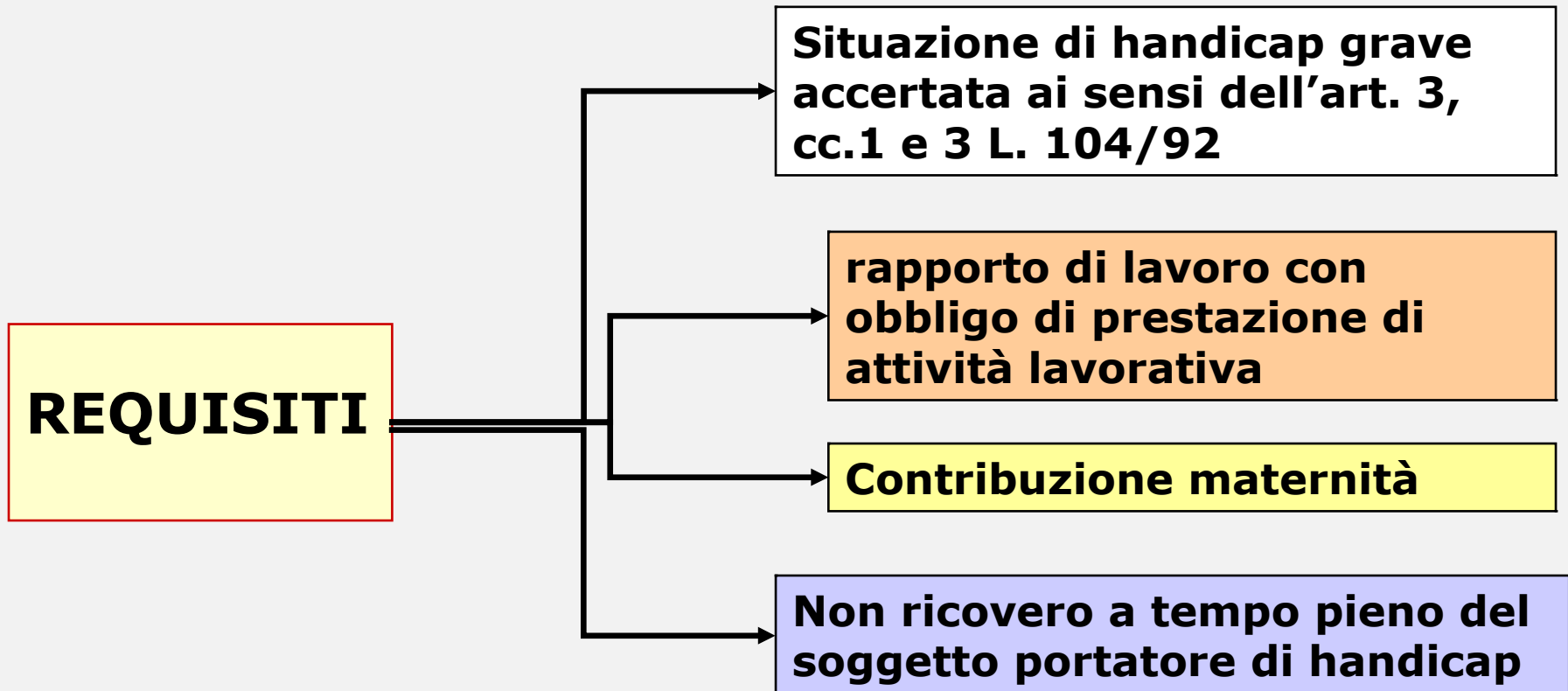
anche a tempo determinato

I GENITORI POSSONO ESSERE ANCHE ADOTTIVI
O AFFIDATARI

 esclusi

Lavoratori a domicilio - addetti ai servizi domestici - lavoratori agricoli giornalieri con rapporto di lavoro inferiore a 26 gg al mese

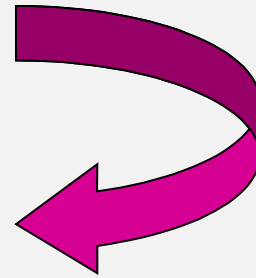
REQUISITI GENERALI



Dall'11/8/2011: salvo che sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore o del familiare

**PERSONA
disabile**

art. 3, c.1, legge 104/92



" E' 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 ed emarginazione"

DISABILITA' IN SITUAZIONE DI GRAVITA'

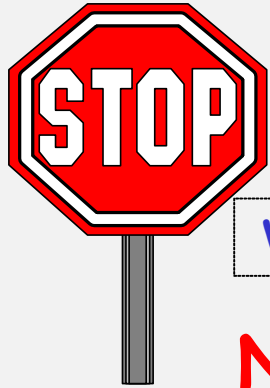
ART.3, COMMA 3,
LEGGE 104/92



```
graph TD; A[ART.3, COMMA 3, LEGGE 104/92] --- B[la situazione assume connotazione di gravità qualora la minorazione 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 qualora la minorazione 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

Articolo 53 D.lgs n. 151/2001 con la modifica dell'art. 11 D.lgs n. 80/2015



Art.11, c.2, D.lgs n.66/2003



Vedi anche interpello n. 33 del 16/11/2007 e n. 4/2009

Non sono obbligati (diritto al rifiuto) al lavoro notturno:

- **Lavoratrice madre, con figlio/a inferiore ai 3 anni,
in alternativa** Anche madre/padre adottiva o affidataria nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia e non oltre il 12° anno di età
- **Lavoratore padre convivente con la stessa, e la lavoratrice o lavoratore che sia unico genitore affidatario, con figlio/a inferiore ai 12 anni** →
- **Lavoratrice o lavoratore con soggetto disabile grave a carico (legge n. 104/92)**

CONGEDO RETRIBUITO DI 2 ANNI PER ASSISTERE SOGGETTI CON GRAVE HANDICAP

Legge n. 388/00, art. 80, c. 2
D.lgs n. 151/01, art. 42, c. 5
Legge n. 350/2003, art.3, c. 106
D.Lgs n. 119/2011

sintesi

DURATA DEL CONGEDO

E' riconoscibile per la durata massima complessiva, nell'arco della vita lavorativa, **di due anni**, che costituiscono anche il limite complessivo fruibile, tra tutti gli aventi diritto, per la medesima persona disabile.

LA PRESTAZIONE

CONGEDO RETRIBUITO DELLA DURATA MASSIMA DI 2 ANNI

- Può essere frazionato a giorni interi, a settimane o a mesi.

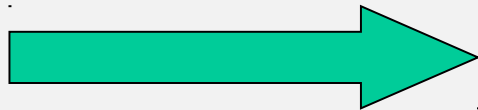
durante il congedo i genitori non possono usufruire dei permessi ex art. 33 legge 104/92

Circ. INPS
n.138/2001

I giorni complessivamente concessi non possono superare i 730 compresi i sabati e le domeniche

BENEFICIARI DEL CONGEDO RETRIBUITO

Dall' 11/8/2011 si stabilisce un nuovo ordine di priorità dei soggetti aventi diritto alla fruizione del congedo straordinario che si modifica solo in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei primi. In particolare, i beneficiari usufruiranno del congedo straordinario, secondo il seguente ordine:



1) Il congedo spetta al **coniuge convivente o partner dell'unione civile** (circ. INPS n. 38/2017)

ma se manca, se deceduto o se affetto da patologie invalidanti

2) spetta al **padre* o alla madre*** (anche se non conviventi)

ma se entrambi mancanti, deceduti o se affetti da patologie invalidanti

3) spetta ad uno dei **figli conviventi**

ma se mancanti, deceduti o se affetti da patologie invalidanti

4) spetta ad uno dei **fratelli o sorelle conviventi**

*Anche adottivi o affidatari

Adelmo Mattioli



5) Il congedo spetta ai parenti fino al 3° grado (conviventi)

ma se mancano, se deceduti o se affetti da patologie invalidanti

6) Il congedo spetta agli affini fino al 3° grado (conviventi)

Soggetti legittimati a fruire del congedo

Parenti 1°	Parenti 2°	Parenti 3°	Affini 1°	Affini 2°	Affini 3°
Genitori e Figli	Nonni, fratelli, sorelle, nipoti (figli dei figli)	Zii, bisnonni, nipoti (figli dei fratelli) pronipoti	Suoceri, nuora, genero	cognati	Zii acquisiti, nipoti acquisiti

Coniuge non
divorziato

Ordine di priorità obbligatorio

IMPORTANTE

Si evidenzia che il predetto ordine è tassativo ed esclusivo, nel senso che la presenza nel nucleo familiare del disabile di un congiunto appartenente al grado più elevato di priorità esclude necessariamente tutti i beneficiari di grado inferiore.

Condizione di mancanza:

Per quanto concerne *la "mancanza"*, si precisa che essa deve essere intesa non solo come situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma deve ricomprendere anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: *divorzio, separazione legale o abbandono.*

Patologie invalidanti

in assenza di un'esplicita definizione di legge si prendere a riferimento soltanto quelle, a carattere permanente, indicate dall'art. 2, c. 1, lettera d), numeri 1, 2 e 3 del DM n. 278/2000, che individua le ipotesi in cui è possibile accordare il congedo per gravi motivi di cui all'art. 4, comma 2, della legge n. 53 del 2000.

In tale caso il richiedente dovrà allegare, idonea documentazione del medico specialista del SSN o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico per l'opportuna valutazione medico legale.

Patologie invalidanti

quelle da prendere a riferimento sono quelle indicate dall'art. 2, c. 1, lett. d), n. 1, 2 e 3 del DM n. 278 del 21 luglio 2000 che sono:

- *le patologie acute o croniche che determinano permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;*
- *le patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;*
- *le patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.*

Si precisa, al riguardo, che negli stessi giorni in cui un genitore fruisce del congedo, l'altro non può fruire dei permessi ex art.33, c. 3, della legge n. 104/1992, né del prolungamento del congedo parentale di cui al c. 2, della predetta norma, così come modificata dal D.lgs. n. 119/2011.

E' invece possibile che, nell'ambito dello stesso mese, un genitore fruisca del congedo e, in giorni diversi, l'altro richieda uno dei benefici di cui all'art. 33, c. 2 e 3, della legge n. 104/1992.

MISURA

Pertanto l'ultima retribuzione percepita se il mese è lavorato a tempo pieno, deve essere moltiplicata per 12 e divisa per 365 (366 se bisestile) **non superando il limite giornaliero per l'anno 2017 pari ad euro 97,47.**

In presenza di part-time verticale la retribuzione percepita nel mese stesso deve essere divisa per il numero dei giorni retribuiti, compresi quelli festivi, sempre confrontandola con il massimale giornaliero.

L'importo giornaliero si moltiplica per 30 - 31 giorni (escluso febbraio), vedi messaggio INPS n. 17889/2010

MISURA

Dall'11/8/2011

Si ha diritto a percepire un' indennità corrispondente all'ultima retribuzione, ma con riferimento esclusivamente alle voci fisse e continuative del trattamento.

L'indennità, pertanto, è corrisposta nella misura dell'ultima retribuzione percepita e cioè quella dell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione.

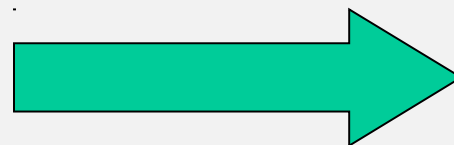
Circolare INPS n. 32/2012, n. 47/2013 e n. 6/2014

IMPORTO

Settore privato INPS

Deve essere detratta l'IRPEF

Come comportarsi in caso di ricovero ospedaliero



Con la circolare INPS n. 90/2007 sono state fornite le seguenti indicazioni

Per ricovero a tempo pieno si deve intendere che la persona gravemente disabile sia ricoverata per *le "interne 24 ore"*.

Sono pertanto esclusi i ricoveri in day hospital e in centri diurni con finalità assistenziali o riabilitative o occupazionali

Circolare INPS n. 32/2012

Nelle condizioni riportate resta il diritto al congedo:

- interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate (msg n. 14480/2010);
- ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine (circ. n. 155/2010, p.3);
- ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare, ipotesi precedentemente prevista per i soli minori (circ. n. 155/2010, p.3).

Requisito della convivenza

In linea con l'orientamento già espresso in precedenza, al fine di venire incontro all'esigenza di tutela delle persone disabili, il requisito della convivenza previsto nella norma si intende soddisfatto anche nel caso in cui la dimora abituale del dipendente e della persona in situazione di *handicap* grave siano nello stesso stabile (appartamenti distinti nell'ambito dello stesso numero civico) ma non nello stesso interno.

Precisazione contenuta anche nella circolare n. 1/2012 FP

messaggio INPS n. 6412/2010

Termini per l'autorizzazione

In base alla norma di legge i lavoratori hanno diritto a fruire del congedo biennale retribuito di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8/3/2000, n° 53, entro sessanta giorni dalla richiesta, norma poi confluita nell'articolo 42, comma 5 del D.lgs n. 151/2001

Obblighi del lavoratore

Obbligo di comunicare tempestivamente eventuali variazioni ed in particolare:

- *il ricovero a tempo pieno del soggetto assistito;*
- *il mancato riconoscimento, in sede di revisione del giudizio, della situazione di gravità della condizione di disabilità;*
- *le modifiche dei periodi di permesso richiesto;*
- *l'eventuale decesso del soggetto assistito.*

GRAZIE

per la vostra

attenzione