



# HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITA'

LE AGEVOLAZIONI  
PER I LAVORATORI

Ridurre i costi della politica Ridurre le tasse a lavoratori e pensionati



# HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITA'

LE AGEVOLAZIONI  
PER I LAVORATORI

Ridurre i costi della politica Ridurre le tasse a lavoratori e pensionati



# **HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITA'**

**LE AGEVOLAZIONI  
PER I LAVORATORI**



## **INDICE**

|    |  |      |    |
|----|--|------|----|
| 1  | Premessa: la Legge 104 del 1992  | pag. | 4  |
| 2  | Tre giorni di permesso mensile retribuito  | pag. | 5  |
|    | Requisiti e principi generali  | "    | 5  |
| 3  | Accertamento dell'handicap in situazione di gravità                                    | pag. | 5  |
| 4  | Permessi per assistere i figli   | pag. | 6  |
|    | Prolungamento del congedo parentale  | "    | 7  |
|    | Tre giorni di permesso mensile   | "    | 7  |
| 5  | Permessi per lavoratori con handicap in situazione di gravità                          | pag. | 8  |
| 6  | Permessi per assistere parenti o affini  | pag. | 8  |
| 7  | Ricovero a tempo pieno - Eccezioni   | pag. | 10 |
| 8  | Permessi per assistere più persone   | pag. | 11 |
| 9  | Lontananza dal domicilio della persona da assistere -<br>Documentazione giustificativa | pag. | 11 |
| 10 | Congedo retribuito biennale  | pag. | 11 |
|    | Chi ne ha diritto  | "    | 12 |
|    | Durata della prestazione e trattamento economico                                       | "    | 13 |
|    | Congedo e disabile che svolge attività lavorativa                                      | "    | 14 |
|    | Requisito della convivenza   | "    | 14 |
| 11 | Presentazione delle domande - Trattamento economico                                    | pag. | 14 |

## 1 PREMESSA: LA LEGGE 104 DEL 1992

La **legge n.104 del 1992** regola l'assistenza, l'integrazione sociale ed i diritti delle persone disabili in modo significativo, attraverso diverse azioni di intervento, tra le quali le agevolazioni lavorative concesse in presenza di handicap in situazione di gravità, esplicitate nell'art. 33.

La legge prevede infatti che coloro che devono assistere un figlio o un parente con handicap in situazione di gravità e gli stessi lavoratori portatori di handicap possano assentarsi dal lavoro per determinati periodi, usufruendo di **permessi retribuiti e coperti da contribuzione figurativa**.

La guida tiene conto delle modifiche e integrazioni apportate dall'art. 24 della legge n. 183/2010 e dal D.Lgs. n. 119/2011, nonché della circolare Inps n. 32/2012 per i lavoratori assicurati all'Istituto, e della circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n. 1/2012 per quelli della pubblica Amministrazione, esplicative del decreto legislativo n. 119.

Ai fini di una corretta applicazione delle norme va tenuto anche conto dell'orientamento della giurisprudenza e dei pareri del Ministero del Lavoro che hanno contribuito nel tempo a chiarirne l'ambito di applicazione.

### **Chiarimenti sull'uso dei termini**

A livello internazionale è ormai diffusa l'espressione "persona con disabilità" utilizzata nell'ambito della Convenzione delle Nazioni unite del 13 dicembre 2006 sui diritti delle persone con disabilità, ratificata in Italia con legge n. 18/09. Nell'esplicitare le varie agevolazioni lavorative usiamo tuttavia prevalentemente i termini "persona con handicap in situazione di gravità" o "grave handicap", in quanto espressione e principio ancora presenti nel testo della legge 104/92 e nelle disposizioni normative più recenti, pur se superati e non aderenti all'evoluzione terminologica e sociale.

## 2 TRE GIORNI DI PERMESSO MENSILE RETRIBUITO

### Requisiti e principi generali

Possono fruire dei tre giorni di permesso mensile retribuito i lavoratori dipendenti pubblici e privati, genitori di figli disabili gravi, nonché il coniuge, i parenti o affini di persone con grave disabilità entro il 2° grado e gli stessi lavoratori disabili.

I parenti o gli affini di terzo grado (*es. zii, nipoti, ecc.*) hanno diritto ai permessi lavorativi solo al sussistere di determinate condizioni.

**Le agevolazioni sono concesse purché il richiedente abbia un rapporto di lavoro dipendente in corso e la persona da assistere sia in situazione di handicap grave e non sia ricoverata a tempo pieno, con alcune eccezioni.**

La legge prevede inoltre che:

- **solo un lavoratore dipendente** può usufruire dei tre giorni per l'assistenza alla stessa persona disabile grave (*referente unico*) ad eccezione dei genitori;
- il lavoratore fruitore dei benefici lavorativi ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina **“al domicilio della persona da assistere”** e non può essere trasferito senza consenso ad altra sede;
- non sono più richiesti i requisiti della **continuità** e della **esclusività** dell'assistenza prestata, quali presupposti necessari ai fini del godimento dei permessi;
- **i genitori, parenti e affini del minore di tre anni** in situazione di disabilità grave possono fruire dei **tre giorni di permesso mensile**.

## 3 ACCERTAMENTO DELL'HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ

E' portatore di handicap 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 (**art. 3, comma 1** della legge 104/92).

Qualora la minorazione abbia ridotto l'autonomia della persona, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, **la situazione assume connotazione di gravità (art. 3, comma 3).**

**Per ottenere i benefici lavorativi, è necessario che vi sia l'accertamento dell'handicap in situazione di gravità** da parte dell'apposita Commissione medica della Asl competente, integrata da un medico dell'Inps.

Le domande per il riconoscimento dello stato di handicap, complete della certificazione medica attestante la natura delle infermità, sono **presentate all'Inps esclusivamente per via telematica**.

**Gli Uffici del Patronato Ital Uil sono a disposizione per lo svolgimento di questo servizio.**

- **La sindrome di Down** può essere accertata anche dal medico di base che rilascerà la relativa certificazione su presentazione del "cariotipo".
- **Per i grandi invalidi di guerra e per i soggetti ad essi equiparati** l'attestato di pensione rilasciato dal Ministero competente o copia del decreto concessivo della stessa, sostituisce la certificazione di handicap in situazione di gravità rilasciata dall'apposita Commissione.
- **Per i soggetti con patologie oncologiche** è previsto un accertamento accelerato che deve essere effettuato dalla Commissione Asl, entro quindici giorni dalla domanda dell'interessato.

Si precisa che il riconoscimento di invalidità civile e la certificazione di "handicap in situazione di gravità" sono due riconoscimenti diversi, e che il riconoscimento di invalidità civile anche al 100% non configura la condizione di "grave handicap", essendo diversi i presupposti di legge che prevedono le due situazioni.

#### **4 PERMESSI PER ASSISTERE I FIGLI**

Per quanto riguarda i genitori, le disposizioni della legge 104/92 sono state recepite dal T.U. n. 151/01 (tutela della maternità e paternità) che ha coordinato la normativa circa i diritti per la lavoratrice madre o in alternativa per il lavoratore padre, anche adottivi o affidatari, di figli con accertato handicap in situazione di gravità, purché non ricoverati a tempo pieno, con alcune eccezioni.

Le agevolazioni lavorative sono concesse anche se uno dei due genitori non ne ha diritto, perché ad esempio è lavoratore autonomo, non svolge attività lavorativa, ecc..

Modifiche e integrazioni sono state apportate dalle recenti leggi.

I benefici sono diversi a seconda dell'età del figlio.

- **Fino ai tre anni di età del bambino** i genitori hanno diritto, in alternativa: al prolungamento del congedo parentale, ovvero a due ore di riposo giornaliero retribuito da rapportare alla durata dell'orario giornaliero di lavoro, oppure ai tre giorni di permesso mensile retribuiti.

- **Oltre i tre anni e fino agli otto anni di età del figlio** i genitori hanno diritto, in alternativa: ai tre giorni di permesso mensile retribuiti, ovvero al prolungamento del congedo parentale fino agli 8 anni del figlio.
- **Oltre gli otto anni di età del bambino** i genitori hanno diritto ai tre giorni di permesso mensile.

## Prolungamento del congedo parentale

Il diritto al prolungamento del congedo, comunque fruibile entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, spetta alla madre lavoratrice o, in alternativa, al padre lavoratore, per ogni minore disabile in situazione di gravità per un periodo massimo non superiore a tre anni, comprensivo anche dei periodi di congedo ordinario (quindi per complessivi 36 mesi), e spetta anche se il bambino è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati qualora i sanitari chiedono la presenza del genitore.

Decorre a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente, e durante questo periodo la madre lavoratrice o il padre lavoratore hanno diritto al 30% della retribuzione.

## Tre giorni di permesso mensile

I tre giorni di permesso mensili retribuiti e coperti da contribuzione figurativa, possono essere goduti da parte dei genitori o dei parenti e degli affini del minore di tre anni, dal giorno del riconoscimento della situazione di disabilità grave, anche sin dalla nascita.

Possono essere fruiti anche in maniera continuativa o frazionabili in ore.

**Nota bene:** non sono più richiesti, nel caso di figlio **disabile maggiorenne**, i requisiti della convivenza e della "continuità" e dell' "esclusività" dell'assistenza in assenza di convivenza.

Secondo l'**orientamento consolidato della giurisprudenza** i permessi devono essere concessi pur se siano presenti nella famiglia altre persone, parenti non lavoratori, badanti, ecc. in grado di prestare assistenza al disabile. Il figlio con disabilità in situazione di gravità, ovvero il suo amministratore di sostegno ovvero il suo tutore legale, può liberamente effettuare la scelta su chi, all'interno della famiglia, debba prestare l'assistenza prevista.

## 5 PERMESSI PER LAVORATORI CON HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ

I lavoratori dipendenti con handicap in situazione di gravità possono beneficiare “alternativamente” o delle **due ore di permesso giornaliero retribuito** (con orario di lavoro pari o superiore alle 6 ore quotidiane) o di un’ora di permesso giornaliero (se l’orario di lavoro è inferiore alle 6 ore), **o dei tre giorni di permesso mensile retribuiti** e coperti da contribuzione figurativa, anche frazionabili in ore.

Inoltre hanno diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non possono essere trasferiti in altra sede senza il proprio consenso.

Un lavoratore che fruisce già dei permessi per se stesso può assistere un’altra persona che si trovi nella stessa condizione e, pertanto, in presenza dei presupposti di legge, potrà fruire dei permessi per se stesso e per il familiare disabile che assiste, senza necessità di acquisire alcun parere medico legale.

Il lavoratore disabile potrà essere assistito a sua volta da un familiare lavoratore (*referente unico dell’assistenza*), e i permessi possono essere fruiti contemporaneamente oppure anche in giornate diverse, tenuto conto dei bisogni del disabile (es. prenotazione e ritiro di esami clinici che non richiedono la sua presenza). Il Ministero del lavoro precisa che la necessità o meno dell’assistenza è da valutarsi caso per caso.

## 6 PERMESSI PER ASSISTERE PARENTI O AFFINI

Hanno diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile retribuito il coniuge e i parenti o gli affini del disabile grave **entro il secondo grado** (ad es. sono parenti di primo grado: genitori, figli; sono parenti di secondo grado: nonni, fratelli, sorelle, nipoti in quanto figli dei figli; sono affini di primo grado: suocero/a, nuora, genero; sono affini di secondo grado: cognati).

Il diritto può essere esteso ai parenti e agli affini di **terzo grado** (ad es. sono parenti di terzo grado: zii, nipoti in quanto figli di fratelli/sorelle, bisnonni, pronipoti in linea retta; sono affini di terzo grado: zii acquisiti, nipoti acquisiti) del disabile grave, solo quando ricorra una delle seguenti condizioni: uno dei genitori o il coniuge della persona con disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Riguardo l'individuazione delle **patologie invalidanti**, l'Inps e il Dipartimento Funzione pubblica, sentito il Ministero della salute, ritengono che *sia corretto prendere a riferimento soltanto quelle indicate dall'art. 2, comma 1, lettera d), numeri 1, 2 e 3 del Decreto Interministeriale n. 278/2000*, riportate nel riquadro.

- 1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o 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;
- 2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- 3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

L'Inps sostiene che queste patologie debbano essere a carattere permanente, posizione che non condividiamo in quanto le patologie indicate dal DM possono essere anche a carattere temporaneo.

L'espressione "**mancanti**", per l'Inps e il Dfp, deve essere intesa non solo come situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma ricomprendere anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità (ad es. divorzio, separazione legale o abbandono).

A nostro avviso la "mancanza" potrebbe essere anche solo temporanea, o intesa come "non volontà" o "impossibilità" della persona di prestare assistenza (es. impegni di lavoro che la tengono spesso lontana da casa, ecc.).

**Referente unico.** Solo un lavoratore dipendente può usufruire dei tre giorni per l'assistenza alla stessa persona con handicap grave. Pertanto i permessi non possono essere fruiti alternativamente da più beneficiari, ad eccezione dei genitori.

**Secondo l'orientamento consolidato della giurisprudenza** i permessi possono essere fruiti anche se nell'ambito del nucleo familiare della persona con disabilità grave si trovino conviventi familiari non lavoratori idonei a fornire l'aiuto necessario, o nel caso che la persona con disabilità grave fruisca di altre forme di assistenza pubblica o privata (quali assistenza a domicilio, badante, ecc.). Inoltre la persona con disabilità (ovvero il suo amministratore di sostegno o il suo tutore legale) può scegliere il familiare che gli presti assistenza.

I requisiti della “continuità” e della “esclusività” dell’assistenza non sono più considerati presupposti necessari per la fruizione dei permessi.

I tre giorni di permesso mensile possono essere fruiti anche frazionabili in ore, sono retribuiti e coperti da contribuzione figurativa.

## 7 RICOVERO A TEMPO PIENO - ECCEZIONI

La legge prevede che presupposto per la concessione dei benefici è che **la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.**

Per **ricovero a tempo pieno** si intende quello per le intere ventiquattro ore presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa.

Pertanto nel caso di ricoveri **in day hospital** e in centri diurni con finalità assistenziali o riabilitative o occupazionali, i permessi possono essere richiesti.

Secondo le Indicazioni Inps fanno eccezione al requisito della assenza del ricovero a tempo pieno le seguenti ipotesi:

- 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;
- ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine. Riteniamo che oltre alla condizione dello stato vegetativo permanente debba essere presa in considerazione anche l’ipotesi del coma vigile;
- 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.

Inoltre la legge prevede che:

- il prolungamento del congedo parentale fino agli 8 anni del bambino spetta anche nel caso di ricovero qualora i sanitari richiedano la presenza dei genitori;
- il congedo retribuito biennale può essere concesso anche nel caso di ricovero a tempo pieno del disabile, quando sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza.

## 8 PERMESSI PER ASSISTERE PIÙ PERSONE

Il lavoratore dipendente ha diritto di prestare assistenza a più persone in situazione di handicap grave, a condizione che il familiare da assistere sia il **coniuge o un parente/affine entro il primo grado** (*ad es. genitori, figli*).

Qualora l'ulteriore familiare da assistere rientri tra quelli di **secondo grado** (*ad es. nonni, fratelli, sorelle*) occorre che *uno dei genitori o il coniuge* della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti; solo al sussistere di queste condizioni il lavoratore potrà cumulare più permessi.

## 9 LONTANANZA DAL DOMICILIO DELLA PERSONA DA ASSISTERE - DOCUMENTAZIONE GIUSTIFICATIVA

Il lavoratore, che usufruisce dei permessi per assistere un disabile grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 Km rispetto a quello di propria residenza, deve attestare *con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito*.

In sostanza deve dimostrare di essersi recato dal disabile per prestare assistenza, fornendo la prova dei viaggi sostenuti al datore di lavoro o all'Amministrazione di appartenenza (es. ricevuta del pedaggio autostradale, dichiarazione del medico o della struttura sanitaria presso cui la persona disabile è stata accompagnata, biglietto del mezzo pubblico utilizzato per lo spostamento).

Secondo l'Inps e il Dfp l'assenza non può essere giustificata a titolo di permesso ai sensi della legge n. 104 quando il lavoratore non produca al datore di lavoro o all'Amministrazione di appartenenza la idonea documentazione prevista.

## 10 CONGEDO RETRIBUITO BIENNALE

Per l'assistenza ai figli o ai parenti con "accertato" handicap grave l'art. 42, comma 5 del T.U. 151/01 (Tutela della maternità e paternità) prevede un congedo straordinario retribuito della durata massima di due anni per ogni persona disabile e durante l'arco della vita lavorativa di colui che lo richiede, **frazionabile in mesi, settimane o giorni**.

## Chi ne ha diritto

La Corte Costituzionale nel tempo ha ampliato la platea dei soggetti che possono fruire di tale congedo, estendendolo dai genitori, fratelli e sorelle, anche al coniuge e ai figli.

**Le modifiche più incisive sono state apportate dall'art. 4 del D.Lgs. n. 119/11.**

**La legge prevede che hanno diritto a fruire del congedo**, entro sessanta giorni dalla richiesta:

- **il coniuge convivente** di persona con handicap in situazione di gravità;
- **il padre o la madre** (*non è richiesta la convivenza*) anche adottivi o affidatari, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
- **uno dei figli conviventi** della persona disabile grave, in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi o affidatari (*quindi dei nonni, genitori della madre o del padre*);
- **uno dei fratelli o sorelle conviventi** nel caso in cui i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Tale ordine di priorità è derogabile solo in presenza di determinate situazioni (*mancanza, decesso, patologie invalidanti*).

### **Alcune osservazioni**

*L'Inps (circ. n. 32/2012) e il Dfp (circ. n.1/2012) precisano che la possibilità di concedere il beneficio ai figli o ai fratelli conviventi si verifica solo nel caso in cui tutti gli altri familiari nell'ordine di precedenza (coniuge convivente, entrambi i genitori, anche adottivi o affidatari, e tutti i figli conviventi) siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. Posizione che, a nostro avviso, non è conforme all'orientamento giurisprudenziale, come abbiamo in precedenza evidenziato, stante anche l'esclusiva riconducibilità all'autonomia privata e familiare della scelta su chi, all'interno della famiglia del portatore di handicap, debba prestargli assistenza. Inoltre circa le **patologie invalidanti** e l'espressione "**mancanti**" l'Inps e il Dfp confermano le loro precedenti indicazioni, come abbiamo riportato nella parte "Permessi per assistere parenti o affini". Ribadiamo, anche ai fini del congedo straordinario, che ambedue le condizioni (patologie invalidanti e "mancanza"), a nostro avviso, possono avere carattere anche solo temporaneo.*

**Il congedo può essere fruito anche se la persona disabile è ricoverata a tempo pieno, nel caso i sanitari della struttura ne attestino l'esigenza.**

**Referente unico.** Anche il congedo straordinario come i permessi (art. 33 legge 104/92) non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile grave. Ad eccezione dei genitori ai quali 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 previsti, l'altro non può utilizzare il congedo straordinario.

Ricordiamo che **il destinatario della normativa non è colui che beneficia del permesso ma il portatore di handicap** che, attraverso il permesso, viene assistito: all'interno di questa necessità di assistenza è il legame familiare che individua il soggetto a cui deve essere concesso il permesso.

### Durata della prestazione e trattamento economico

Il congedo non può superare **la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa del richiedente.**

La persona disabile in situazione di gravità ha diritto infatti a due anni di assistenza a titolo di congedo straordinario da parte dei familiari individuati dalla legge.

Pertanto in presenza di due figli disabili gravi, la madre avrà diritto a due anni di congedo retribuito per un figlio, il padre al congedo retribuito biennale per l'altro figlio.

Durante il periodo di congedo il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, ma **con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento** (con esclusione delle componenti variabili della retribuzione ad es. alcune forme di premi incentivanti, o premi variabili legati alla produzione o alla presenza in servizio), nonché all'accredito della contribuzione figurativa.

L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un **importo complessivo massimo annuo** rivalutato annualmente secondo gli indici Istat (*per il 2012 pari a euro 45.471,78*).

Il periodo di congedo non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

## Congedo e disabile che svolge attività lavorativa

Il congedo può essere richiesto anche nel caso in cui l'assistenza sia rivolta ad un familiare disabile che svolga, nel periodo di godimento del congedo, attività lavorativa.

Si è espresso in tal senso il Ministero del lavoro, secondo il quale il diritto alla fruizione del congedo da parte del familiare **non può essere escluso a priori, nei casi in cui il disabile svolga, nel medesimo periodo, attività lavorativa**, pur premettendo che la necessità o meno dell'assistenza è da valutarsi caso per caso.

### Requisito della convivenza

Il diritto al congedo è subordinato per tutti i soggetti legittimati, tranne che per i genitori, alla sussistenza della **convivenza**.

L'Inps con circ. n. 32/2012 e il Dfp con circ. n. 1/2012 precisano che **il requisito della convivenza**, sarà accertato d'ufficio previa indicazione da parte dell'interessato degli elementi indispensabili per il reperimento dei dati inerenti la residenza anagrafica, ovvero l'eventuale dimora temporanea (*iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'art. 32 D.P.R. n. 223/89*), se diversa dalla dimora abituale (*residenza*) del dipendente o del disabile. In alternativa all'indicazione di questi elementi, l'interessato ha facoltà di produrre una dichiarazione sostitutiva. Il requisito 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.

## 11 PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE - TRATTAMENTO ECONOMICO

Le domande di congedo straordinario per i lavoratori assicurati Inps per assistere un familiare disabile grave, dal 1° gennaio 2012, sono presentate all'Inps, esclusivamente in modalità telematica, mediante uno dei seguenti canali: **Patronati; Contact Center; WEB** - servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN -.

Gli uffici del Patronato Ital Uil sono gratuitamente a disposizione dei lavoratori interessati, per lo svolgimento di questo servizio.

I lavoratori dipendenti del settore privato per ottenere la fruizione dei benefici devono presentare all'Inps la domanda con l'apposita modulistica predisposta, recentemente aggiornata, in duplice copia, una delle quali protocollata verrà restituita al lavoratore che la consegnerà al datore di lavoro. I moduli sono diversi a seconda della prestazione richiesta.

Deve essere allegato il documento attestante la situazione di handicap grave o altra documentazione necessaria, secondo le modalità previste dall'Istituto.

Per i benefici lavorativi spetta un'indennità da parte dell'Inps, che viene anticipata dal datore di lavoro privato.

Il lavoratore dipendente pubblico deve presentare apposita istanza alla propria Amministrazione allegando il verbale della commissione medica dell'accertamento di handicap grave, dimostrare la sussistenza dei presupposti richiesti dalla norma, attraverso la produzione di idonea documentazione e una dichiarazione di responsabilità e consapevolezza circa le agevolazioni lavorative.

La stessa Amministrazione provvede ad erogare la retribuzione o indennità previste.

Il lavoratore privato o pubblico si impegna a comunicare tempestivamente le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni accertate d'ufficio al momento della richiesta o contenute in dichiarazioni sostitutive prodotte dallo stesso, indicando in tal caso gli elementi necessari per il reperimento delle variazioni, ovvero producendo una nuova dichiarazione sostitutiva.

**Gli Uffici del Patronato ITAL UIL offrono tutela e assistenza gratuite per la presentazione telematica all'Inps della domanda di riconoscimento dell'handicap grave, per ottenere i benefici lavorativi e per tutte le informazioni necessarie.**



ITAL Il Patronato dei cittadini



CAF Centro di assistenza fiscale della UIL



EUROSERVIZI Servizi Finanziari Assistenza e consulenza in materia di finanziamenti



ADA Associazione per i diritti degli anziani



ADOC Associazione per la difesa e l'orientamento dei consumatori



ANCS Associazione nazionale cooperazione sociale



ENFAP Ente nazionale formazione e addestramento professionale



ARCADIA CONCILIA Risoluzione dispute civili e commerciali



FITEL Federazione Italiana del Tempo Libero



LABORFIN Assicurazioni e piani di assistenza sanitaria



UNIAT Unione nazionale inquilini ambiente e territorio



PROGETTO SUD Istituto per la cooperazione allo sviluppo



UIM Unione italiani nel mondo



ISTITUTO STUDI SINDACALI



UIL H Sportello informativo sui diritti delle persone disabili





Numero Verde  
**800-085303**