

Presentazione	
<i>Una guida per tutelare i più deboli</i> , di Domenico Pantaleo	7
Premessa	
<i>Quadro normativo</i>	9
Capitolo I	
Handicap con connotazione di gravità (art. 3, co, 3 L. 104/92)	11
Capitolo II	
Benefici a favore di lavoratori con handicap in situazione di gravità	23
Capitolo III	
Permessi mensili di 3 giorni per assistenza al coniuge o a parenti/affini con handicap in situazione di gravità	25
Capitolo IV	
Prolungamento del congedo parentale per i figli fino a 8 anni di età con handicap grave	39
Capitolo V	
Assistenza ai figli fino a 3 anni di età con handicap in situazione di gravità	43

Capitolo VI

Permessi mensili di 3 giorni per assistenza figli
con handicap gravi. L'alternatività 49

Capitolo VII

Modalità di fruizione dei permessi e frazionabilità 53

Capitolo VIII

La programmazione dei permessi L. 104/92 57

Capitolo IX

I permessi L. 104/92, i giorni di ferie e altre assenze 59

Capitolo X

Congedi straordinari biennali retribuiti
per assistenza a persona con handicap grave 63

Capitolo XI

I diritti dei genitori adottivi e affidatari, di tutori
e amministratori di sostegno 82

Capitolo XII

Congedo per cure a disabili non gravi 84

Capitolo XIII

Tutela del lavoratore disabile o portatore di handicap 87

MODELLI DI DOMANDA, DI DECRETI,
DI DICHIARAZIONI DI RESPONSABILITÀ PERSONALE 101

QUADRI SINOTTICI E APPENDICE NORMATIVA

Una guida per tutelare i più deboli

L'Italia è stato uno dei primi Paesi in Europa a dotarsi di una legislazione per l'integrazione sociale e i diritti delle persone con handicap.

La legge del 5 febbraio 1992, n. 104 (*Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*) ha previsto benefici nel rapporto di lavoro a favore del lavoratore dipendente portatore di handicap e di coloro che assistono i familiari portatori di handicap, con l'obiettivo di rimuovere svantaggi e disparità iniziali e rendere effettivo il principio di uguaglianza previsto dall' art. 3 della Costituzione.

La legge prevede la possibilità di poter usufruire di un orario ridotto per se stessi o per assistere un congiunto, al fine di rendere il lavoro il più possibile compatibile con la patologia o con le cure necessarie e allontanare il rischio della rinuncia al lavoro.

Il nostro lavoro, di fronte ai continui tentativi di ridurre i diritti dei lavoratori e dei cittadini, si deve arricchire di competenze e di strumenti all'altezza dei compiti di un sindacato vicino alle persone e attento ai loro bisogni.

Questa guida è stata pensata e scritta per agevolare la lettura e l'utilizzo di una normativa che non è sempre di facile interpretazione, anche in considerazione dei continui cambiamenti, integrazioni e modifiche che si sono susseguiti negli anni.

Sono destinatari della guida non solo i lavoratori disabili ed i loro familiari, ma anche i dirigenti scolastici a cui vengono ri-

volte le richieste di fruire dei diritti previsti dalla legge e le strutture territoriali della FLC CGIL che sono impegnate ogni giorno nel costante lavoro di consulenza e di tutela dei lavoratori.

Un linguaggio il più possibile semplificato, i quadri sinottici in allegato e l'appendice normativa sono i punti di forza della guida che è progettata e scritta per contribuire a diffondere la conoscenza di una parte importante del modello di *welfare* universalistico e solidale che vogliamo, e per questo siamo impegnati, a difendere e a estendere.

Domenico Pantaleo
Segretario generale della Flc Cgil

Premessa

Quadro normativo

La materia disciplinata con la L.104/1992 è stata più volte integrata, modificata e completata e in realtà fa corpo unico anche con le norme della L. 53/2000 (*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*) e il D.LGS 151/2001 (*Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*).

Per il personale della scuola è importante il Decreto 30 luglio 2010, n. 165 (GU n. 234 del 6-10-2010), *Regolamento in materia di obblighi per il personale della scuola di documentare i requisiti per avvalersi dei benefici previsti dalla L. 104/1992 o dalla L. 68/1999*.

Come è noto, il 24.11.2010 è entrata in vigore la L. 183 del 4.11.2010 (*Collegato Lavoro*) e, successivamente, l'11.8.2011, il D.LGS 119/2011 (*Riordino normativa in materia di congedi aspettative e permessi nella PA*).

Occorre precisare che lo stato di invalidità o anche lo stato di persona con handicap, pur certificato, non coincide con il riconoscimento di handicap in stato di gravità, da cui discende il diritto dell'interessato al godimento dei benefici sul lavoro previsti dalla già citata Legge 104/92.

Quando ci sono cambiamenti normativi significativi si attendono indicazioni operative sulla concreta applicazione delle novità introdotte. Anche in questo caso INPS e Dipartimento Funzione Pubblica hanno divulgato quasi contemporaneamente

due circolari:

- INPS, 6 marzo 2012, n. 32
- Dipartimento Funzione Pubblica, 3 febbraio 2012, n. 1