



FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI

SEGRETERIA PROVINCIALE di MANTOVA

Via Imre Nagy 58 – Loc. Borgochiesanuova 46100 MANTOVA

TEL.0376/366221 -324660 - 365274 - FAX 0376 – 365287 - e-mail: [sab.mn@fabi.it](mailto:sab.mn@fabi.it)



# **L'HANDICAP, LA DISABILITA' E L'INVALIDITA'**

## **Legge 68/99 Legge 104**

# LEGGE 68/99

## L'handicap, la disabilità e l'invalidità

Una persona sofferente di gravi malattie o disabilità che sono motivo di difficoltà nella vita sociale e lavorativa, può chiedere di essere riconosciuto ufficialmente persona **portatrice di handicap, disabile, invalida civile, invalida del lavoro** o anche **invalida per servizio**. Legalmente, il riconoscimento di ognuna di queste condizioni permette di usufruire di **benefici** economici e fiscali diversi.

La condizione di **portatore di handicap grave** dà diritto alle agevolazioni previste dalla legge quadro sull'handicap (legge 104 del 1992), cioè a **agevolazioni tributarie e fiscali** (detraibilità dei sussidi tecnici e informatici, deducibilità delle spese di assistenza specifica, esenzione dal pagamento del bollo auto se l'handicap è di natura motoria, contributi per la modifica degli strumenti di guida, ecc.) e a **agevolazioni per i familiari**, per usufruire di permessi e di congedi lavorativi.

La presenza di una **condizione di disabilità** dà diritto ad accedere al sistema che favorisce il loro **inserimento e integrazione nel mondo del lavoro** (legge 68 del 1999). Tra le misure previste, vi è il collocamento mirato o la possibilità di usufruire dell'obbligo per un'azienda di assumere una quota fissa di lavoratori disabili.

Il riconoscimento dell'**invalidità civile** è invece il requisito essenziale per il diritto ai **sussidi previdenziali ed assistenziali** per l'invalidità: l'assegno ordinario di invalidità, la pensione di inabilità, l'assegno per l'invalidità parziale, l'indennità di frequenza, l'assegno di accompagnamento. L'invalido civile ha diritto anche all'**assistenza sanitaria** protesica ed all'esenzione dal ticket sanitario per invalidità.

Gli **invalidi del lavoro** sono quei lavoratori del settore privato che subiscono un infortunio o contraggono una malattia a causa del lavoro. Se il loro grado di inabilità è compreso fra l'11% ed il 100% della capacità lavorativa, gli invalidi del lavoro hanno diritto alla **rendita mensile per inabilità permanente**, erogata dall'Inail, l'istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, oltre che ad altre prestazioni.

Gli **invalidi per servizio**, una volta che hanno ottenuto il riconoscimento della causa di servizio, hanno invece diritto all'**equo indennizzo**, alla **pensione privilegiata** e ad altre prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche di appartenenza.

Per **richiedere il riconoscimento** dello stato di portatore di handicap, di disabile e di invalidi civili è necessario presentare una domanda alla Commissione medica per l'invalidità Civile della Asl di appartenenza. Il riconoscimento dell'invalidità per lavoro deve essere richiesta all'Inail, mentre in caso di invalidità per servizio è necessario presentare una domanda all'ente di appartenenza.

Solo i **grandi invalidi di guerra** sono riconosciuti automaticamente anche persone con handicap in situazione di gravità. Di conseguenza, i grandi invalidi di guerra possono richiedere i benefici previsti per i portatori di handicap esibendo soltanto l'attestato del diritto alla pensione.

# Il collocamento obbligatorio

Garantire un'occupazione a tutte quelle persone che per varie cause o per situazioni di particolare disagio sociale, vengono a trovarsi in uno stato di infermità. Questo è lo scopo del **collocamento obbligatorio**, riformato con la legge n. 68 del 12 Marzo 1999.

Le aziende che occupano più di 15 dipendenti sono infatti obbligate ad assumere una percentuale di **persone invalide**.

Le **categorie beneficiarie** sono:

- invalidi civili in età lavorativa, che hanno una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- sordomuti dalla nascita o dalla prima infanzia e ciechi civili assoluti o con un residuo visivo non superiore a 1/10 in entrambi gli occhi, con eventuale correzione;
- invalidi del lavoro aventi un grado di invalidità superiore al 33%, accertata dall'Inail;
- invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio con quelle minorazioni previste dalle norme sulle pensioni di guerra (D.P.R. 915/78);
- vittime del terrorismo e della criminalità organizzata (L. n. 302/90), vedove ed orfani di guerra, del lavoro o per servizio, invalidi del personale militare e della protezione civile.

Per avere diritto al collocamento obbligatorio, l'invalido, oltre al riconoscimento del **grado di invalidità** rilasciato dall'Ente preposto, deve iscriversi agli elenchi speciali tenuti dai Centri per l'Impiego locali. Per tale iscrizione è necessario che vengano stabilite le **condizioni di disabilità**.

Al momento dell'iscrizione il "comitato tecnico", istituito presso la Commissione Provinciale per il collocamento obbligatorio, compila una scheda, nella quale sono indicate le residue capacità lavorative del soggetto disabile.

Sulla base di quanto contenuto nelle schede, del reddito dell'interessato, del numero delle persone a carico e dell'anzianità di iscrizione, viene formata una **graduatoria unica pubblica** di precedenza nell'avviamento al lavoro dei disabili. Le Regioni possono prevedere anche altri criteri.

Nel caso di **nuove assunzioni** i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad inviare agli uffici competenti (centri per l'impiego locale) di provincia e regione, un prospetto dal quale risulti il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili.

Per maggiori informazioni è possibile rivolgersi al **numero verde 800 196 196** attivo dal lunedì al venerdì (ore 9,00 - 20,00)

# SINTESI DELLA NORMATIVA LEGGE 68/99 E SUCCESSIVI D.M. D.P.R. E CIRCOLARI

## SOGGETTI BENEFICIARI

- Persone affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.
- Persone invalide del lavoro con grado di invalidità superiore al 33%.
- Persone non vedenti, persone sorde
- Persone invalide di guerra. invalide civili di guerra e invalide per servizio
- Vedove, orfani, profughi ed equiparati ad orfani, nonché i soggetti individuati dalla legge 407 del 1998 (vittime del terrorismo e della criminalità organizzata)

## SOGGETTI OBBLIGATI ALL'ASSUNZIONE E QUOTA D'OBBLIGO :

Datori di lavoro con n. dipendenti :

- da 15 a 35 un disabile
- da 36 a 50 due disabili
- da 51 a 150 7% (disabili) e un altro beneficiario della legge 68/99
- oltre 150 7% (disabili) 1% di altri beneficiari della legge 68/99

In caso di assunzione di lavoratore disabile con contratto a tempo parziale superiore al 50%, il lavoratore si computa come unità.

Per i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di assunzione scatta solo in caso di una nuova assunzione. In tal caso l'inserimento del lavoratore disabile deve avvenire entro dodici mesi dalla data della nuova assunzione. Nel caso in cui il datore di lavoro effettui una seconda assunzione contestualmente si dovrà assumere il lavoratore disabile.

## BASE DI COMPUTO

Per la determinazione del numero dei disabili da assumere, non sono computabili : i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro, di reinserimento, di apprendistato, con contratto di lavoro a domicilio, di telelavoro, i contratti a termine di durata inferiore o pari a nove mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i lavoratori temporanei, i lavoratori distaccati all'estero, lavoratori già in forza come disabili o altre categorie.

Possono essere computati nella quota d'obbligo i lavoratori diventati disabili in costanza di rapporto di lavoro che hanno subito una riduzione della capacità lavorativa non inferiore al 60% purchè non siano diventati inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

## ESONERI E CONTRIBUTI ESONERATIVI

I datori di lavoro che, per le speciali condizioni della loro attività non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, su domanda, possono essere esonerati dall'obbligo di assunzione con il versamento di un contributo esonerativo di Euro 12,91 per ogni giorno lavorativo e per ogni persona non assunta. L'esonero si ottiene solo in presenza di adeguata motivazione

## SOSPESIONE DALL'OBBLIGO

L'obbligo è sospeso nei confronti delle imprese che si trovano nelle seguenti situazioni:

- Imprese in ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale con intervento straordinario di integrazione salariale.
- Imprese in situazione dichiarata di fallimento, in liquidazione.
- Imprese che stipulano contratti di solidarietà
- Imprese in mobilità limitatamente alla durata della mobilità'. Per un ulteriore periodo di un anno qualora la procedura si concluda con il licenziamento di più di cinque lavoratori.

In attesa di ricevere l'autorizzazione, il Servizio Provinciale Competente può concedere la sospensione per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta. Riferimento normativo art. 3 legge 68/99  
Entro 60 giorni dal termine di tale sospensione, il datore di lavoro deve presentare la richiesta di avviamento dei lavoratori da assumere

### COMPENSAZIONI TERRITORIALI

Su motivata richiesta, i datori di lavoro – che occupano più di 50 dipendenti – (circ. n. 36 del 6-6-00) possono assumere in un'unità produttiva un numero di lavoratori superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compensazione del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive ubicate anche in regioni diverse.

### CONVENZIONI

Gli uffici competenti possono stipulare convenzioni con il datore di lavoro al fine di favorire l'inserimento dei disabili. Nelle convenzioni si possono stabilire i tempi, e modalità delle assunzioni (facoltà di scelta nominativa, svolgimento di tirocini, assunzione con contratto a termine, periodi di prova più ampi)  
L'organismo competente può proporre l'adozione di deroghe ai limiti di età e di durata dei contratti di formazione lavoro e apprendistato, se giustificati da specifici progetti di inserimento mirato.

### AGEVOLAZIONI FISCALI

Attraverso le convenzioni e, nei limiti del Fondo Nazionale, si possono concordare:

- Fiscalizzazione per max otto anni dei contributi previdenziali e assistenziali per l'assunzione di lavoratori disabili con ridotta capacità lavorativa superiore al 79%.
- Fiscalizzazione per max otto anni dei contributi previdenziali e assistenziali per per l'assunzione di lavoratori con handicap intellettuale e psichico indipendentemente dalla percentuale di invalidità.
- Fiscalizzazione del 50% per max. 5 anni per l'assunzione di lavoratori con ridotta capacità lavorativa tra il 67 e 79%
- Rimborso forfetario parziale delle spese necessarie per la trasformazione del posto di lavoro per disabili con invalidità superiore al 50% o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione di barriere architettoniche.

### COOPERATIVE SOCIALI

Apposite convenzioni possono essere finalizzate per l'inserimento temporaneo dei disabili presso cooperative sociali o presso disabili liberi professionisti, anche operanti sotto forma di ditte individuali) ai quali i datori di lavoro si

impegnano ad affidare commesse di lavoro. Tali convenzioni non sono ripetibili per lo stesso soggetto e può riguardare un solo lavoratore se l'azienda occupa meno di 50 dipendenti, e non superiore al 30% se l'azienda occupa più di 50 dipendenti.

Le convenzioni sono subordinate ai seguenti requisiti:

- contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile
- copertura dell'aliquota d'obbligo
- i contributi e la retribuzione del disabile presso la cooperativa sociale o libero professionista sono a carico di questi ultimi per la durata della convenzione max. 12 mesi prorogabile di ulteriori 12 mesi.
- l'ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare alle cooperative sociali e liberi professionisti non può essere inferiore alla retribuzione e a tutti gli oneri relativi.

## SANZIONI

Omissione totale o parziale del versamento della contribuzione (relativa all'esonero): la somma dovuta può essere maggiorata dal 5 al 24% su base annua.

- Ritardato invio del prospetto Euro 516,00 maggiorato di Euro 25,00 per ogni giorno di ritardo.
- Trascorsi 60 gg. dall'obbligo di assunzione: Euro 51,00 al giorno per ogni lavoratore non occupato

## OBBLIGO DI CERTIFICAZIONE

Le imprese sia pubbliche che private qualora partecipino a gare di appalto pubbliche devono attestare di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili.

## PROSPETTO INFORMATIVO

I prospetti informativi dal quale risultano il n. complessivo dei dipendenti e il n. ed i nominativi dei lavoratori disabili devono essere inviati entro il 31 gennaio di ogni anno.

I datori di lavoro che hanno sedi in più province della stessa regione o di regioni diverse, devono trasmettere i prospetti informativi separatamente al servizio territorialmente competente per ciascuna sede e, complessivamente, al servizio competente per il territorio in cui si trova la sede legale.

## CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La cessazione del rapporto di lavoro deve essere comunicata entro 10 giorni

# LEGGE 104

## ART. 33 – AGEVOLAZIONI

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'articolo 7 della [legge 30 dicembre 1971, n. 1204](#), a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.] (*7quinquies*)
2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.
3. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno. (*7*) (*7bis*)(*7quater*)
4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della citata [legge n. 1204 del 1971](#), si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7 della legge n. 1204 del 1971, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903. (*7quater*)
5. Il genitore o il familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede. (*7bis*)(*7quater*)
6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso. (*7bis*)(*7quater*)
7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità. (*7ter*)(*7quater*).

### **Sede di lavoro: scelta prioritaria e rifiuto al trasferimento**

Coniugare le esigenze familiari con quelle lavorative è un'impresa difficile per tutti, ma lo è ancora di più per i lavoratori che assistono familiari disabili e per gli stessi lavoratori disabili. In queste difficoltà gioca un ruolo fondamentale la sede di lavoro: la scelta della sede di lavoro, la richiesta di trasferimento, il rifiuto al trasferimento. Di tali aspetti si occupano gli articoli [21](#) e [33](#) della [Legge 5 febbraio 1992, n. 104](#). Purtroppo l'esigibilità di tali diritti non è sempre così semplice.

### **La scelta della sede**

I commi 5 e 6 dell'articolo [33](#) della Legge 104/1992 prevedono che il genitore o il familiare lavoratore e il lavoratore disabile hanno diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio.

Questa disposizione, proprio a causa di quel "ove possibile", si configura come un interesse legittimo, ma non come un diritto soggettivo insindacabile.

Di fatto, quindi, l'azienda può produrre rifiuto motivandolo con ragioni di organizzazione del lavoro. Questa al momento è la tendenza interpretativa prevalente anche in sede giurisprudenziale. Le condizioni per accedere a questo beneficio sono comunque legate, per i familiari, all'assistenza continuativa ed esclusiva del congiunto con disabilità.

Anche per questo beneficio, come per i permessi, non è richiesta la convivenza.

Va precisato inoltre che l'interpretazione ormai prevalente e consolidata è che l'agevolazione riguardi le persone con handicap con connotazione di gravità, beneficiarie di tutte le agevolazioni previste dall'articolo 33 della Legge 104/1992. Questa annotazione è necessaria in quanto il comma 5 non indica esplicitamente la gravità dell'handicap.

Una disposizione particolare (articolo [21](#)) riguarda le persone handicappate "con un grado di invalidità superiore ai due terzi" o invalide per servizio di prima, seconda o terza categoria (Tabella A della Legge 10 agosto 1950, n. 648).

Nel caso vengano assunti presso gli enti pubblici come vincitori di concorso o ad altro titolo, hanno diritto di scelta prioritaria tra le sedi disponibili.

### **Il rifiuto al trasferimento**

I commi 5 e 6 dell'articolo [33](#) della Legge 104/1992 prevedono che il genitore o il familiare lavoratore e il lavoratore disabile non possono essere trasferiti senza il loro consenso ad altra sede. Diversamente da quanto previsto per la scelta della sede, il rifiuto al trasferimento si configura come un vero e proprio diritto soggettivo.

Si tratta infatti di una disposizione che rafforza ed estende quanto già previsto dal Codice Civile.

All'articolo 2103 prevede, fra l'altro, che il lavoratore non possa essere trasferito da un'unità produttiva all'altra senza comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il comma 5 dell'articolo 33 aggiunge a questa condizione, oltre alle ragioni appena illustrate, anche il consenso da parte dell'interessato. In caso di violazione si può ricorrere al Giudice con fortissime probabilità che l'azienda soccomba in giudizio.



# ACCERTAMENTO DELLO STATO DI INVALIDITA' – HANDICAP

## RICHIESTA AGEVOLAZIONI

### L'accertamento dell'handicap

L'**handicap** è la situazione di svantaggio sociale che dipende dalla disabilità o menomazione e dal contesto sociale di riferimento in cui una persona vive (art. 3 comma 1, Legge 104/1992).

L'**handicap** viene considerato **grave** quando la persona necessita di un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione (art. 3 comma 3, Legge 104/1992).

Una persona può ottenere sia la certificazione di invalidità civile, cecità o sordomutismo che quella di handicap.

Anche le persone con invalidità diverse (di guerra, per servizio, di lavoro) possono richiedere la certificazione di handicap.

### La Commissione Usl

L'handicap è valutato da una [Commissione](#) operante presso ogni Azienda Usl.

La Commissione è composta da un medico specialista in medicina legale che assume le funzioni di presidente e da due medici di cui uno scelto prioritariamente tra gli specialisti in medicina del lavoro. I medici sono scelti tra i medici dipendenti o convenzionati della Usl territorialmente competente.

La Commissione è la medesima che accerta l'invalidità civile, ma è integrata da un operatore sociale e un esperto nei casi da esaminare.

Alla Commissione partecipa, di volta in volta, un sanitario in rappresentanza, rispettivamente, dell'Associazione nazionale dei mutilati ed invalidi civili (ANMIC), dell'Unione italiana ciechi (UIC), dell'Ente nazionale per la protezione e l'assistenza ai sordomuti (ENS) e dell'Associazione nazionale delle famiglie dei fanciulli ed adulti subnormali (ANFFAS), ogni qualvolta devono pronunciarsi su invalidi appartenenti alle rispettive categorie.

Dal 1 gennaio 2010, la Commissione è integrata da un medico INPS quale componente effettivo.

### Come si richiede il riconoscimento

La richiesta di riconoscimento di handicap va presentata, dall'interessato o da chi lo rappresenta legalmente (genitore, tutore, curatore), all'INPS territorialmente competente. La presentazione della domanda, informatizzata dal gennaio 2010, deve rispettare alcuni precisi passaggi.

**1. Il certificato del medico curante.** Per prima cosa bisogna rivolgersi al medico curante (medico certificatore) per il rilascio del certificato introduttivo.

Basandosi sui modelli di certificazione predisposti dall'INPS, il medico attesta la natura delle infermità invalidanti, riporta i dati anagrafici, le patologie invalidanti da cui il soggetto è affetto con l'indicazione obbligatoria dei codici nosologici internazionali (ICD-9). Deve, se presenti, indicare le patologie elencate nel Decreto Ministeriale 2 agosto 2007 che indica le patologie stabilizzate o ingravescenti che danno titolo alla non rivedibilità. Infine deve indicare l'eventuale sussistenza di una patologia oncologica in atto.

Questo certificato va compilato su supporto informatico ed inviato telematicamente. I medici

certificatori, per eseguire questa operazione, devono essere “accreditati” presso il sistema richiedendo un PIN che li identificherà in ogni successiva certificazione.

Una volta compilato il certificato, il sistema informatizzato genera un codice univoco che il medico consegna all’interessato. Il medico deve anche stampare e consegnare il certificato introduttivo firmato in originale, che il Cittadino deve poi esibire al momento della visita.

La ricevuta indica il numero di certificato che il Cittadino deve riportare nella domanda per l’abbinamento dei due documenti.

Il certificato ha validità 30 giorni: se non si presenta in tempo la domanda, il certificato scade e bisogna richiederlo nuovamente al medico.

**2. La presentazione della domanda all’INPS.** La domanda di accertamento può essere presentata solo per via telematica. Il Cittadino può farlo autonomamente, dopo aver acquisito il PIN (un codice numerico personalizzato), oppure attraverso gli enti abilitati: associazioni di categoria, patronati sindacali, altre organizzazioni.

Il PIN può essere richiesto direttamente dal [sito dell’Inps](#), sezione dei Servizi on line (inserendo i dati richiesti saranno visualizzati i primo otto caratteri del PIN; la seconda parte del codice sarà successivamente recapitata per posta ordinaria) oppure, in alternativa, tramite il Contact Center INPS (numero 803164).

Nella fase della presentazione si abbina il certificato rilasciato dal medico (presente nel sistema) alla domanda che si sta presentando.

Nella domanda sono da indicare i dati personali e anagrafici, il tipo di riconoscimento richiesto (handicap, invalidità, disabilità), le informazioni relative alla residenza e all’eventuale stato di ricovero.

Il Cittadino può indicare anche una casella di posta elettronica (che se è certificata consente comunicazioni valide da un punto di vista burocratico) per ricevere le informazioni sul flusso del procedimento che lo riguarda.

Tutte le “fasi di avanzamento” possono essere consultate anche online nel sito dell’INPS, sia dal Cittadino che dai soggetti abilitati grazie al codice di ingresso (PIN).

E’ bene ricordare che l’accertamento dell’handicap può essere richiesto anche contemporaneamente alla domanda di accertamento dell’invalidità: non è, cioè, necessario presentare due domande distinte,

## **La ricevuta e la convocazione a visita**

Per ogni domanda inoltrata, il sistema informatico genera una ricevuta con il protocollo della domanda.

La procedura informatica propone poi un’agenda di date disponibili per l’accertamento presso la Commissione dell’Azienda USL.

Il Cittadino, può scegliere la data di visita o indicarne una diversa da quella proposta, scegliendola tra le ulteriori date indicate dal sistema.

Vengono fissati indicativamente dei nuovi limiti temporali:

- per l’effettuazione delle visite ordinarie è previsto un tempo massimo di **30 giorni** dalla data di presentazione della domanda;
- in caso di patologia oncologica ai sensi dell’art. 6 della Legge n. 80/06 o per patologia ricompresa nel DM 2 agosto 2007, il limite temporale scende a **15 giorni**.

Se non è possibile, in tempo reale, fissare la visita entro l’arco temporale massimo, a causa dell’indisponibilità di date nell’agenda, la procedura può segnalare date successive al limite previsto, oppure registrare la domanda e riservarsi di definire in seguito la prenotazione della visita. Una volta definita la data di convocazione, l’invito a visita è visibile nella procedura informatica (visualizzato nel sito internet) e viene comunicato con lettera raccomandata con avviso di ricevimento, all’indirizzo e alla email eventualmente comunicata.

Nelle lettere di invito a visita sono riportati i riferimenti della prenotazione (data, orario, luogo di

visita), delle avvertenze riguardanti la documentazione da portare all'atto della visita (documento di identità valido; stampa originale del certificato firmata dal medico certificatore; documentazione sanitaria, ecc.), e delle modalità da seguire in caso di impedimento a presentarsi a visita, nonché le conseguenze che possono derivare dalla eventuale assenza alla visita.

Nella stessa lettera viene ricordato che:

- il Cittadino può farsi assistere, durante la visita, da un suo medico di fiducia;
- in caso di impedimento, può chiedere una nuova data di visita collegandosi al sito dell'Inps e accedendo al Servizio online con il proprio codice di identificazione personale (PIN);
- se assente alla visita, verrà comunque nuovamente convocato. La mancata presentazione anche alla successiva visita sarà considerata a tutti gli effetti come una rinuncia alla domanda, con perdita di efficacia della stessa.

## **Visita domiciliare**

Nel caso in cui la persona sia intrasportabile (il trasporto comporta un grave rischio per l'incolumità e la salute della persona) è possibile richiedere la visita domiciliare.

Anche in questo caso la procedura è informatizzata e spetta al medico abilitato a rilasciare il certificato introduttivo.

Il certificato medico di richiesta visita domiciliare va inoltrato almeno 5 giorni prima della data già fissata per la visita ambulatoriale.

È poi il Presidente della Commissione dell'Azienda USL a valutare il merito della certificazione e dispone o meno la visita domiciliare.

In caso di accoglimento, il Cittadino viene informato della data e dell'ora stabilita per la visita domiciliare, altrimenti viene indicata una nuova data di invito a visita ambulatoriale. Tali comunicazioni saranno notificate con le modalità già descritte (visualizzazione sul sito internet, eventuale invio per posta elettronica, lettera raccomandata).

## **La visita**

La visita avviene presso la Commissione della Azienda USL competente che, dal 1 gennaio 2010 è - in forza dell'articolo 20 della Legge 102/2009 - integrata con un medico dell'INPS.

La Commissione accede al fascicolo elettronico contenente la domanda e il certificato medico. La persona può farsi assistere - a sue spese da un medico propria fiducia.

Al termine della visita, viene redatto il verbale elettronico, riportando l'esito, i codici nosologici internazionali (ICD-9) e l'eventuale indicazione di patologie indicate nel Decreto 2 agosto 2007 che comportano l'esclusione di successive visite di revisione.

Sono abilitati all'accesso a questi dati solo alcuni medici e funzionari, per contenere il rischio di abusi relativi alla riservatezza dei dati.

Tutta la documentazione sanitaria presentata nel corso della visita viene conservata e acquisita agli atti dall'Azienda USL.

In caso di assenza a visita senza giustificato motivo, la domanda viene rigettata. Il Cittadino dovrà presentare una nuova domanda, previo rilascio del certificato da parte del medico curante.

## **La verifica**

Come già detto, le Commissioni ASL sono integrate con un medico dell'INPS e questo può rappresentare un vantaggio in termini di tempi, oltre che - sicuramente - di risparmi di gestione. Infatti, se al termine della visita viene approvato all'unanimità, il verbale, validato dal Responsabile del Centro Medico Legale dell'INPS è considerato definitivo.

Se al termine della visita di accertamento, invece, il parere non è unanime, l'INPS sospende l'invio del verbale e acquisisce gli atti che vengono esaminati dal Responsabile del Centro Medico Legale dell'INPS. Questi può validare il verbale entro 10 giorni oppure procedere ad una nuova visita nei successivi 20 giorni.

La visita, in questo caso, viene effettuata, oltre che da un medico INPS (diverso da quello presente in Commissione ASL), da un medico rappresentante delle associazioni di categoria (ANMIC, ENS, UIC, ANFFAS) e, nel caso di valutazione dell'handicap, da un operatore sociale (per le certificazioni relative alla Legge 104/1992 e 68/1999).

La Commissione medica può avvalersi della consulenza di un medico specialista della patologia oggetto di valutazione. Le consulenze potranno essere effettuate da medici specialisti INPS o da medici già convenzionati con l'Istituto.

## **L'invio del verbale**

Il verbale definitivo viene inviato al Cittadino dall'INPS.

Le versioni inviate sono due: una contenente tutti i dati sensibili e una contenente solo il giudizio finale per gli usi amministrativi.

Se il giudizio finale prevede l'erogazione di provvidenze economiche, il Cittadino viene invitato ad inserire online i dati richiesti (ad esempio reddito personale, eventuale ricovero a carico dello Stato, frequenza a scuole o centri di riabilitazione, coordinate bancarie).

Anche queste informazioni finiscono nella "banca dati" e completano il profilo della persona ai fini dell'invalidità civile, handicap e disabilità. E anche per queste procedure è bene farsi assistere da un patronato sindacale, un'associazione o un soggetto abilitato.

I fascicoli elettronici dei verbali conclusi vengono archiviati nel Casellario Centrale di Invalidità gestito dall'INPS.

## **Il ricorso**

Nel caso la Commissione medica entro tre mesi dalla presentazione della domanda non fissi la visita di accertamento, l'interessato può presentare una diffida all'Assessorato regionale competente che provvede a fissare la visita entro il termine massimo di 270 giorni dalla data di presentazione della domanda; se questo non accade (silenzio rigetto) si può ricorrere al giudice ordinario.

Avverso i verbali emessi dalle Commissioni mediche (Usl o periferiche) è possibile presentare ricorso, entro sei mesi dalla notifica del verbale, davanti al giudice ordinario con l'assistenza di un legale.

Nel caso di ricorso è possibile farsi appoggiare da un patronato sindacale o da associazioni di categoria.

## **L'aggravamento**

Chi ha ottenuto il riconoscimento dell'invalidità civile può presentare richiesta di aggravamento seguendo il medesimo iter fin qui illustrato..

.Qualora sia stato prodotto ricorso gerarchico avverso il giudizio della commissione preposta all'accertamento della invalidità e delle condizioni visive, le domande di aggravamento sono prese in esame soltanto dopo la definizione del ricorso stesso. Non è possibile quindi presentare richiesta di aggravamento se già si è avviato un procedimento di ricorso.

## **Visite di revisione e certificati "a scadenza"**

L'indicazione riguarda tutti quei casi in cui nei verbali sia già stata prevista una revisione successiva.

La [Circolare INPS 131/2009](#) precisa che *"le prestazioni per le quali sono già indicate negli archivi dell'Istituto le date di scadenza, verranno caricate in automatico nella procedura INVCIV2010 e potranno quindi essere gestite interamente con il nuovo iter procedurale. La programmazione dei calendari di visita dovrà ovviamente essere effettuata dall'ASL. Atteso che dalle procedure di revisione sono esclusi i soggetti di cui al DM 02/07/2007, il medico INPS che integra la Commissione medica, avrà cura di esaminare gli atti contenuti nel fascicolo sanitario della ASL*

*relativamente ai soggetti portatori delle patologie ricomprese nel citato DM, al fine di escludere ogni ulteriore accertamento.”*

Si suggerisce a chi sia in possesso di un verbale (di invalidità o di handicap) a scadenza, di rivolgersi comunque alla propria Azienda USL per avere conferma della procedura adottata e dei tempi di attesa. Ricordiamo, infatti, che alla scadenza del verbale, decadono tutte le prestazioni economiche e i benefici (ad esempio, permessi e congedi lavorativi) precedentemente concessi.

---

## **IL PREPENSIONAMENTO DEI LAVORATORI DISABILI**

### **La pensione anticipata di vecchiaia**

Il Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 503 (articolo 1, comma 8) prevede la possibilità per i lavoratori con invalidità non inferiore all'80%, di anticipare l'età pensionabile (pensione di vecchiaia) a **55 anni** per le donne e a **60 per gli uomini**.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 13495/2003, ha ribadito che tale opportunità spetta con una invalidità pari o superiore all'80%, comprese le persone con sordità prelinguale, statuendo inoltre che l'invalidità da considerare è quella civile come definita dal Decreto del Ministero della Sanità 5 febbraio 1992.

Diverso il trattamento per i **lavoratori non vedenti**. Nel loro caso è ancora vigente il limite di età è di **50 anni per le donne** e di **55 per gli uomini** (art. 9, Legge 218/1952, confermato dall'art. 1, comma 6, Decreto Legislativo n. 503/1992).

### **Contributi figurativi per il prepensionamento**

La [Legge 23 dicembre 2000, n. 388](#) (articolo 80, comma 3) consente ai lavoratori sordomuti e agli invalidi per qualsiasi causa (ai quali sia stata riconosciuta un'invalidità superiore al **74 per cento** o assimilabile) di richiedere, per ogni anno di lavoro effettivamente svolto, il beneficio di **due mesi di contribuzione figurativa**. Il beneficio è riconosciuto fino al limite massimo di **cinque anni di contribuzione figurativa** utile ai fini del diritto alla pensione e dell'anzianità contributiva. Pertanto, usufruendo di questa opportunità, il lavoratore invalido o sordomuto può raggiungere il diritto ad andare in pensione con cinque anni di anticipo. L'entrata in vigore di questa agevolazione è stata fissata al 1 gennaio 2002. È il caso di precisare che la disposizione non riguarda i lavoratori parenti di persone con handicap grave. L'INPS ([n. 29 del 30 gennaio 2002](#)) e l'INPDAP ([n. 75 del 27 dicembre 2001](#)) hanno diramato sull'argomento proprie circolari applicative.