

# Oltre le barriere

## **GUIDA AI DIRITTI DEL DISABILE**

NUOVA EDIZIONE AGGIORNATA





# Oltre le barriere guida ai diritti del disabile

Prefazione di Franca Gasparri

### NUOVA EDIZIONE AGGIORNATA





### Oltre le barriere

#### Guida a cura dell'INCA CGIL

Comitato di redazione:

Franca Gasparri, Collegio di Presidenza INCA CGIL Ivana Morelli, INCA CGIL regionale Lombardia Catia Morosini, INCA CGIL Foligno Maria Oberti, INCA CGIL regionale Piemonte Maria Pavone, INCA CGIL Gioia del Colle (BA) Patrizia Sparti, INCA CGIL nazionale

Per l'Ufficio stampa: Sonia Cappelli

Un ringraziamento particolare va a: Stefania Trombetti, Consorzio nazionale CAAF CGIL Franco Russo, Ufficio Vertenze CGIL Enzo Iannuzzo, Ufficio Vertenze FP CGIL Perugia per la collaborazione preziosa e puntuale

© Copyright Ediesse s.r.l. 2010 Viale di Porta Tiburtina, 36 - 00185 Roma Tel. 06/44870325 Fax 06/44870335 www.ediesseonline.it

ediesse@cgil.it Progetto grafico: Antonella Lupi

#### INDICE

#### **Prefazione** di Franca Gasparri 11 1. UNO SGUARDO ALL'EUROPA 15 1. Introduzione 17 2. Principi internazionali 17 2.1. Verso un nuovo linguaggio comune per funzionalità, disabilità e salute 20 3. Riflessi nel panorama comunitario 22 4. La situazione italiana 25 5. Conclusioni 28 2. FONTI LEGISLATIVE: «LEGGE-QUADRO PER L'ASSISTENZA, L'INTEGRAZIONE SOCIALE E I DIRITTI DELLE PERSONE HANDICAPPATE» (legge 5 febbraio 1992, n. 104) 29 1. Handicap: storia di una definizione, evoluzione di una tutela 31 2. L'assistenza, l'integrazione sociale e lavorativa delle persone disabili 39 **2.1.** Evoluzione legislativa 39 2.2. I permessi della legge 104/92 45 Chi ha diritto ai permessi, p. 45 • Requisiti, p. 46 67 **2.3.** Le agevolazioni lavorative Permessi per i genitori di figli disabili, p. 67 • Permessi per assistere familiari o affini disabili, p. 72 • Permessi per il lavoratore disabile, p. 74 **2.4.** Il congedo retribuito (d.lgs. n. 151/2001) 82 Chi ha diritto al congedo, p. 82 • Requisiti, p. 82 • Domanda, p. 86 • Decorrenza del congedo, p. 87 • Modalità di fruizione del congedo, p. 87 • Durata del congedo, p. 88 • Compatibilità tra permessi e congedi, p. 89 • Adempimenti e controlli del datore di lavoro o dell'Amministrazione, p. 90 **2.5.** Gli effetti dei congedi e permessi sulle retribuzioni e sul lavoro 90

Permessi retribuiti della legge n. 104/92, p. 90 • Congedo biennale Testo

Unico sulla maternità e la paternità n. 151/2001, p. 94

6 INDICE

	<b>2.6.</b> Assegno al nucleo familiare	98
	2.7. Congedi per «eventi e cause particolari»	99
	Congedo non retribuito per gravi motivi familiari, p. 100 • Permessi retribuiti, p. 103	
3.	La tutela previdenziale dell'handicap	107
	<b>3.1</b> . La contribuzione figurativa ai beneficiari di permessi e congedi nella tutela dell'handicap	107
	Dipendenti privati, p. 107 • Dipendenti pubblici, p. 112	
	<b>3.2.</b> L'accredito figurativo durante i periodi di congedo straordinario ai familiari di portatori di handicap in stato di gravità	114
	Dipendenti privati, p. 114 • Dipendenti pubblici, p. 117	
	3.3. Le tutele previdenziali ai lavoratori dipendenti nei periodi di aspettativa per gravi motivi di famiglia (articolo 4 comma 2 della legge 8.3.2000 n. 53,	
	dipendenti pubblici e privati)	118
4.	Il valore terapeutico di una legge	120
1.	Inserimento e integrazione nel mondo del lavoro del disabile	125
2.	La legge 68 e la sua integrazione con la normativa in tema di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro	132
	2.1. Il quadro normativo nazionale	132
	<b>2.2.</b> Legge 68 e normativa in tema di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro	135
	<b>2.3.</b> Le tutele previste dalle normative in ambito internazionale e un confronto con le norme vigenti nel nostro paese	138
	2.4. La sorveglianza sanitaria ed il giudizio di idoneità	141
		141
	<b>2.5.</b> Legge 104 e mantenimento al lavoro del lavoratore divenuto invalido	145
	divendro nivando	
	2.6. L'inserimento al lavoro della persona svantaggiata	146
		146 147
	<b>2.6.</b> L'inserimento al lavoro della persona svantaggiata	
	<ul><li>2.6. L'inserimento al lavoro della persona svantaggiata</li><li>2.7. Licenziamento dell'invalido</li></ul>	147

4.		ONTI LEGISLATIVE: «ISTITUZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE SOSTEGNO» (legge 9 gennaio 2004, n. 6)	159
	1.	Amministrazione di sostegno e istituti a tutela del disabile	161
		1.1. Un nuovo istituto	161
		1.2. Perimetrazione: interdizione e inabilitazione	162
		<b>1.3.</b> L'amministrazione di sostegno: presupposti, procedimento, effetti	164
5.		A GIUSTIZIA. PROCESSO DEL LAVORO E TUTELA DELLA ISABILITÀ	173
	1.	Considerazioni sul contenzioso in materia di disabilità	175
	2.	Maturazione delle ferie e fruizione del congedo biennale	177
	3.	Licenziamento del lavoratore disabile: disciplina speciale e tutela antidiscriminatoria	180
		3.1. Premessa	180
		<b>3.2.</b> Il licenziamento del lavoratore divenuto disabile nel corso del rapporto per infortunio sul lavoro o malattia	181
		<b>3.3.</b> Il licenziamento del lavoratore assunto come disabile a seguito di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni della organizzazione del lavoro	185
		<b>3.4.</b> I limiti al licenziamento collettivo e a quello per giustificato motivo oggettivo	187
		3.5. La funzione di chiusura della tutela antidiscriminatoria	188
	4.	La tutela nei confronti del datore di lavoro. Permessi e congedo biennale	192
		4.1. Assicurati INPS	193
		Tre giorni di permesso mensile o due ore di permesso giornaliero, p. 193 • Congedo biennale (retribuito) per handicap, p. 199	
		<b>4.2.</b> Dipendenti pubblici Tre giorni di permesso mensile o due ore di permesso giornaliero, p. 202 • Congedo biennale (retribuito) per handicap, p. 206	201
	5.	Osservazioni in margine alla sentenza di Cassazione, sezione lavoro, n. 175/2005	207
	6.	Procedure di conciliazione	216
6.	LA	CONTRATTAZIONE	221
	1.	Permessi e congedi nei contratti collettivi privati e pubblici	223
	2.	I permessi e i congedi nella contrattazione del settore privato	225

8 INDICE

3	. I permessi e i congedi nella contrattazione del settore pubblico	305
7. L	E AGEVOLAZIONI FISCALI PER I DISABILI	319
1	. Cenni sulle norme che regolano il riconoscimento dell'handicap	321
	<b>1.1.</b> I riconoscimenti che danno diritto alle agevolazioni fiscali	323
2	. I familiari indicati nell'art. 433 del codice civile	326
3	. Maggiore detrazione fiscale per figli portatori di handicap fiscalmente a carico	327
	<b>3.1.</b> Suddivisione tra i genitori della detrazione per figli a carico	329
4	. Le agevolazioni fiscali per spese sanitarie	330
	<b>4.1.</b> Spese sostenute per patologie esenti dalla spesa sanitaria pubblica	330
	Come indicarla in dichiarazione, p. 330 • La documentazione, p. 331	
	<b>4.2.</b> Detrazione fiscale del 19% per spese sanitarie dei portatori di handicap	331
	Condizione di non autosufficienza, p. 332 • Spese per mezzi necessari al- l'accompagnamento, la deambulazione, il sollevamento di portatori di han- dicap, p. 332 • Spese per sussidi tecnici ed informatici, p. 334 • Chi può detrarre la spesa, p. 335 • Come indicarla in dichiarazione, p. 336 • La do- cumentazione, p. 336	
	<b>4.3.</b> IVA agevolata per ausili tecnici e informatici	336
	L'aliquota agevolata per i mezzi di ausilio, p. 336 • L'aliquota agevolata per i sussidi tecnici e informatici, p. 336 • La documentazione da consegnare per i sussidi tecnici e informatici, p. 337	
	<b>4.4.</b> Deduzione per spese mediche generiche e di assistenza specifica dei portatori di handicap	338
	Condizione di non autosufficienza, p. 338 • Spese che danno diritto alla deduzione, p. 338 • Chi può dedurre la spesa, p. 339 • Come indicarla in dichiarazione, p. 339 • La documentazione, p. 339	
5	. Spese per addetti all'assistenza di un soggetto non autosufficiente: detrazione fiscale del 19% su una spesa massima di 2.100 euro	340
	Condizione di non autosufficienza, p. 340 • Addetti all'assistenza personale, p. 341 • Limite di detraibilità della spesa, p. 341 • Come indicarla in dichiarazione, p. 342 • La documentazione, p. 342	
6	. Le agevolazioni fiscali per i non vedenti	343
	<b>6.1.</b> Detrazione fiscale del 19% per l'acquisto del cane guida Come indicarla in dichiarazione, p. 343 • La documentazione, p. 344	343

	<b>6.2.</b> Detrazione fiscale per spese di mantenimento del cane guida	344
	Come indicarla in dichiarazione, p. 344 • La documentazione, p. 345	
7.	Le agevolazioni fiscali per i sordomuti: detrazione fiscale per spese sostenute per servizi di interpretariato Come indicarla in dichiarazione, p. 345 • La documentazione, p. 345	345
8.	Le agevolazioni fiscali per l'auto	346
	<ul> <li>8.1. Detrazione fiscale del 19% per acquisto e manutenzione del veicolo</li> <li>I soggetti che hanno diritto al beneficio, p. 346 • Riepilogando, p. 349 • Il beneficio per l'acquisto del veicolo, p. 351 • Il beneficio per la manutenzio-</li> </ul>	346
	ne del veicolo, p. 354 • I veicoli interessati all'agevolazione, p. 355  8.2. IVA agevolata La documentazione, p. 358	357
	8.3. Esenzione permanente dal pagamento del bollo	359
	<b>8.4.</b> Esenzione dalle imposte di trascrizione sui passaggi di proprietà	360
9.	Le imposte sulle successioni e donazioni	361

# PREFAZIONE di Franca Gasparri

Collegio di Presidenza INCA CGIL

Il tema dei diritti è uno dei campi in cui si sta giocando la partita tra due diverse concezioni di società: la democrazia da un lato e il potere dall'altro, una società fondata sull'uguaglianza e una società organizzata sulla gerarchia, una società centrata sull'uomo e sulla sua libertà e una società centrata sulla produzione e sul profitto.

Tenendo presente questo scenario, si comprende meglio il senso di certe scelte dell'attuale governo e anche il senso di certe battute sulle quali non si può ridere. Infatti quando si parla di «fannulloni», oppure di «uso del bastone», si esprime una chiara scelta di campo, incompatibile con il ruolo di ministro di una repubblica democratica fondata sul lavoro. È incompatibile perché si colloca in un disegno di potere gerarchico, finalizzato alla produzione e al profitto, mentre lo Stato, del quale l'autore delle battute (e anche di autoritari disegni di legge) è ministro, è fondato sul lavoro dell'uomo come valore centrale e sulla democrazia come forma di organizzazione della società.

Corrisponde certamente a verità che qualche lavoratore abusi irresponsabilmente di alcuni diritti, ma anche la dichiarazione di questa verità va inserita in quello scenario per coglierne il significato: infatti, un conto è se si pronuncia per richiamare i lavoratori al rispetto di leggi e regole condivise che sono il risultato del pensiero e dell'azione sindacale e politica, tutt'altra cosa è, invece, se si pronuncia con il proposito, reso evidente dall'azione, di demolire quelle regole e quelle leggi.

Allora pensiamo che debba essere chiaro il fatto che ci troviamo di fronte al ritorno in campo di una forza, mai definitivamente sconfitta, che intende far regredire l'intera società ad una forma di organizzazione pre-democratica, muovendosi «a passo di gambero» come ha segnalato Umberto Eco nel saggio omonimo. La costruzione di una consapevolezza su questo punto fondamentale è oggi particolarmente difficile perché il potere usa un linguaggio ipocrita e insidioso: parla cioè di riforme, di modernità, di innovazione. In realtà si tratta di una specie di ingannevole neo-lingua che deve essere smascherata per ripristinare la verità: l'unica novità è la forza di penetrazione nel pensiero dei cittadini alimentata da tecniche di propaganda che puntano a sollecitare la paura e il conseguente desiderio di affidarsi al capo, la perdita di senso e di valore del lavoro e della democrazia per affermare il valore del profitto e del potere. Tuttavia anche questa forza non è del tutto nuova: la Storia, recente e non, ha conosciuto momenti in cui una forma di pensiero unico e di linguaggio unico sembrava imporsi fino a costituire delle vere e proprie «false coscienze». Siamo dunque di fronte a qualcosa di molto vecchio, al tentativo di restaurare un ordine addirittura arcaico.

Tra gli esempi più a portata di mano della penetrazione nel pensiero e nel linguaggio di questa propaganda ideologica troviamo oggi la trasformazione dei lavoratori in «risorse umane», cioè in oggetti di cui si può disporre a piacimento al fine di produrre e di aumentare profitti per poi disfarsene, come i famosi «usa e getta», quando non sono più funzionali al raggiungimento di quei fini. Quindi, esattamente come nella neo-lingua di Orwell (autore dell'unico vero «Grande Fratello»), anche la libertà di cui parla la propaganda è in realtà schiavitù: uso indiscriminato del lavoratore.

Diventa dunque estremamente importante richiamare l'attenzione, approfondire l'indagine, e agire in maniera adeguata, quando certi diritti sono minacciati. Tra questi quelli stabiliti dalla legge 104 che segna una conquista sul terreno del riconoscimento del lavoratore come persona, dunque titolare di diritti inalienabili come quelli della dignità, della salute e di una vita affettiva da tutelare. A partire da questi diritti, che sono valori, la legge 104 si ispira anche ai principi della solidarietà sociale: valori e principi sanciti dalla Costituzione.

Vale la pena sottolinearlo ancora, riprendendo un concetto sul quale insisteva Enrico Berlinguer: la democrazia è stata scritta nella Costituzione ma non è una condizione acquisita una volta per tutte, necessita di progredire nell'elaborazione e nella costruzione per poter continuare ad esistere.



a Guida dell'Inca Cgil è stata aggiornata alla luce delle nuove modifiche legislative intervenute dal 2004 ad oggi. La pubblicazione illustra, come al solito in modo semplice e di facile consultazione, i diritti di cittadinanza esistenti nel nostro Paese in favore delle persone disabili e, soprattutto, offre un aiuto concreto agli operatori del settore, alle lavoratrici, ai lavoratori ed infine alle famiglie, contribuendo ad orientarli nei labirinti della burocrazia.

Immagine di copertina:

Giò Pomodoro, *Sole produttore* (particolare) Tecnica mista su carta - cm. 100x70,5 - 1981 Direzione nazionale FLAI da *CGIL. Le raccolte d'arte* a cura di Patrizia Lazoi e Luigi Martini, Ediesse, 2005.

