

Legge 104 e invalidità: tutte le agevolazioni lavorative

Fonte: legge per tutti L'AUTORE: [Noemi Secci](#)

Handicap e invalidità: tutti i benefici lavorativi, dai permessi ai congedi, al collocamento mirato.

Gli invalidi ed i soggetti portatori di **handicap**, in certi casi anche non grave [1], hanno diritto, secondo la normativa, a delle **agevolazioni lavorative**. Questi benefici permettono di garantire il pieno diritto al lavoro anche a queste persone, che si trovano, a causa della propria infermità, in una condizione di svantaggio. Alcune agevolazioni lavorative, in particolare quelle delineate dalla Legge 104, sono connesse all'handicap, altre, invece, al riconoscimento dell'invalidità.

Handicap ed **invalidità** non devono però essere confusi. L'invalidità, difatti, è la riduzione della capacità lavorativa di una persona, mentre l'handicap è la condizione di svantaggio sociale, conseguente ad una menomazione o ad una disabilità di tipo fisico, psichico o sensoriale, che limita o impedisce il ruolo sociale di un soggetto (in rapporto all'età, al sesso ed al contesto socio-culturale).

Un soggetto può possedere contemporaneamente sia il **riconoscimento dell'handicap** (non grave, in situazione di gravità o superiore ai 2/3), sia il riconoscimento dell'invalidità (per avere dei benefici, la percentuale d'invalidità deve essere superiore al 33,33%).

Ancora diversa è, infine, la condizione di **non autosufficienza**: si tratta della condizione di chi non è in grado, permanentemente, di deambulare senza l'aiuto di un accompagnatore o di chi non è in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.

Vediamo ora quali sono i **benefici lavorativi** previsti per i soggetti svantaggiati.

Congedo per assistere figli disabili

La legge prevede che il lavoratore, genitore di un minore disabile con handicap grave, ha diritto al **congedo parentale retribuito prolungato**: si tratta di un prolungamento del congedo parentale per la durata massima di 3 anni, con un'indennità pari al 30% dello stipendio. Questo diritto spetta alla madre o, in alternativa, al padre del minore con disabilità grave fino al compimento del dodicesimo anno di età, purché non sia ricoverato a tempo pieno in una struttura sanitaria. In alternativa, il genitore può chiedere 2 ore di permesso giornaliero retribuito, oppure 3 giorni al mese di permesso retribuito.

La possibilità di fruire del congedo parentale ad ore, anziché a giorni, è stata stabilita dal recente Jobs Act che prevede, però, delle restrizioni. Il genitore, infatti, può usufruire solo di alcune ore di permesso al giorno, in quanto la legge prevede che non ci si possa assentare per un numero di ore giornaliero superiore alla metà dell'orario medio di servizio e, nello stesso tempo, le ore di congedo parentale non possono essere cumulate con altre ore di permesso legate alla maternità.

È indispensabile, per accedere all'agevolazione, il certificato di handicap con connotazione di gravità, ai sensi della **Legge 104[2]**.

Permessi retribuiti Legge 104

Chi assiste un figlio, o un familiare con handicap grave, ha diritto a 3 giorni retribuiti di **permesso mensile**. Alla stessa agevolazione accede anche il lavoratore portatore di handicap con connotazione di gravità. Il permesso può essere anche frazionato ad ore (2 ore al giorno), ed è necessaria la certificazione specifica dell'handicap grave, per poterne fruire. Per conoscere nel dettaglio tutti i requisiti relativi all'agevolazione, si veda: [Legge 104, guida completa alle agevolazioni](#).

Una recente sentenza della Corte Costituzionale ha esteso il diritto anche al **convivente more uxorio** del portatore di handicap (cioè alle coppie di fatto) [3].

Congedo retribuito di due anni

Chi assiste un parente con handicap grave (certificato) ha diritto a un **congedo retribuito**, della durata massima di 2 anni nell'arco della vita lavorativa: è possibile assentarsi anche in maniera frazionata, in modalità giornaliera e non oraria. Questo beneficio non è riconosciuto direttamente dalla Legge 104, ma è collegato allo stato di handicap grave dell'assistito.

Il beneficio spetta, nell'ordine: al coniuge che convive col lavoratore, ai genitori, ai figli conviventi, ai fratelli ed alle sorelle conviventi e, in mancanza, ad altri parenti o affini fino al terzo grado; è indispensabile la convivenza col soggetto disabile.

Contributi figurativi aggiuntivi

Il lavoratore con **invalidità sopra il 74%** ha diritto, a partire dalla data di riconoscimento di tale percentuale di riduzione della capacità lavorativa, a 2 mesi l'anno di contributi figurativi, che si aggiungono alla contribuzione versata per raggiungere prima la pensione. In questo modo, è possibile anticipare la pensione sino a 5 anni.

Pensione anticipata

I lavoratori **invalidi dall'80%** in su, iscritti all'Ago (assicurazione generale obbligatoria) e alle sue forme sostitutive (sono dunque esclusi i dipendenti pubblici) hanno anche diritto di accedere alla **pensione di vecchiaia anticipata**, ossia con 60 anni di età per gli uomini e 55 per le donne. Si applica, a questi requisiti, l'adeguamento della speranza di vita (dal 2016 55 anni e 7 mesi e 60 anni e 7 mesi); per ricevere la pensione, si deve anche attendere una finestra di 12 mesi dalla data in cui maturano i requisiti.

I contributi richiesti sono pari a 20 anni (15 per i beneficiari della Deroga Amato).

Dal 2017, è poi possibile anticipare l'uscita dal lavoro a 63 anni di età fruendo dell'Ape sociale, con un minimo di 30 anni di contributi, se si possiede un'invalidità almeno pari al 74%.

Pensione d'inabilità

Le persone con assoluta e permanente **inabilità** a qualsiasi attività lavorativa possono pensionarsi se possiedono almeno 5 anni di contributi, di cui 3 versati nell'ultimo quinquennio. Per il calcolo della pensione si applica una maggiorazione contributiva particolare.

I dipendenti pubblici, poi, possono fruire della pensione d'inabilità (senza maggiorazione), se **inabili a una mansione** (e non ricollocabili altrove) o se **inabili a proficuo lavoro**. Occorrono però almeno 15 anni di servizio (14 anni, 11 mesi e 16 giorni), per i dipendenti dello Stato. Per i

dipendenti di Enti locali (es. Province, Comuni ecc.) o del comparto Sanità occorrono, invece, almeno 20 anni di servizio (19 anni, 11 mesi e 16 giorni).

Scelta della sede di lavoro

Il lavoratore con handicap grave, o che assiste un familiare in possesso di handicap grave, ha diritto a scegliere la **sede di lavoro** più vicina al proprio domicilio, a meno che non sussistano ragioni ostative motivate dall'azienda.

Se il lavoratore, nelle medesime condizioni, è dipendente pubblico ed ha un'invalidità superiore a 2/3, ha diritto di **scelta prioritaria** tra le sedi disponibili.

Rifiuto al trasferimento

Il lavoratore con handicap grave, o che assiste un familiare in possesso di handicap grave, non può essere **trasferito in altra sede** contro la sua volontà: questo, anche se sussistono ragioni motivate dall'azienda, poiché si tratta di un diritto soggettivo in capo al dipendente.

Lavoro notturno

Il lavoratore che ha a proprio carico un soggetto disabile secondo la Legge 104 non può essere adibito al lavoro notturno contro la sua volontà.

Collocamento mirato

I lavoratori con invalidità civile superiore al 45% hanno diritto al **collocamento mirato**, cioè ad accedere ai servizi di sostegno dedicati che permettono di valutare adeguatamente la situazione di svantaggio sociale, analizzando le capacità lavorative del soggetto per cercare di inserirlo nel posto di lavoro adatto. Inoltre è prevista, per questi lavoratori, l'iscrizione alle liste speciali, secondo quanto previsto dalla **Legge 68 [4]**.

Hanno gli stessi diritti anche gli invalidi di guerra, del lavoro e per cause di servizio con percentuale sopra il 33%, con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria.

note

[1] Art.3, Co.1, L.104/1992.

[2] Art.3, Co.3, L.104/1992.

[3] C. Cost, sent.n. 213/2016.

[4] L. 68/1999.