

È opportuno ricordare che trattasi di prestazioni volte ad assicurare alle persone un sostentamento minimo, ovvero sia ad assicurarne quanto minimamente necessario per la sopravvivenza e dunque non potendosi ammettere per esse una distinzione fondata sulla nazionalità, che finirebbe per contrastare con il principio di non discriminazione di cui all'art. 14 della Convenzione europea dei diritti dell'Uomo³.

Si spera che tali precedenti possano essere utili per risolvere delicate situazioni che già da molto tempo le strutture territoriali dell'Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti si trovano a fronteggiare in difesa di soggetti non vedenti extracomunitari che rischiano ulteriori forme di discriminazione a loro danno.

- Servizi sociali

Patronato

In materia assistenziale l'Unione ha sottoscritto una convenzione di collaborazione con il Patronato ANMIL. Si tratta di una iniziativa di grande rilievo per l'intera organizzazione per incrementare i servizi resi nei confronti dei non vedenti.

Tale convenzione permetterà finalmente alla Associazione di svolgere, direttamente o indirettamente, le principali attività di Patronato ricevendone utilità economica.

Purtroppo il riconoscimento dell'Unione come Patronato non è stato possibile sia per ragioni politiche, sia per ragioni tecniche: un patronato, infatti, può essere costituito solo da associazioni di lavoratori.

L'Unione, dunque, si è avvalsa della possibilità, consentita dalla normativa vigente, di svolgere l'attività di patronato in convenzione con un patronato già riconosciuto.

Dopo un intenso lavoro di selezione delle numerose proposte pervenute, si è scelto il patronato ANMIL, che di fatto può configurarsi come il Patronato delle Associazioni aderenti alla FAND, anche in virtù delle condizioni ottenute sul piano economico, che sono estremamente vantaggiose, tanto da configurare il rapporto tra Unione e Patronato ANMIL come sede di una struttura unica.

È di tutta evidenza l'importanza sul piano politico, finanziario (in un momento di grave difficoltà per la Associazione) e dei servizi che tale opportunità offre.

I vantaggi per l'Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti sono indiscussi.

Infatti i minorati della vista e, in linea di massima, la generalità degli utenti, potranno richiedere servizi di patronato direttamente presso le Sezioni Provinciali UICI che opereranno in regime di collaborazione volontaria gratuita (e non come operatore di patronato, che rimane in capo all'ANMIL), in base al disposto dell'art. 6, comma 2, della Legge n. 152/2001.

Le attività che l'Unione sarà in grado di svolgere su tutto il territorio sono dettagliate nelle tabelle di cui al regolamento n. 193 del 10 ottobre 2008 che recepisce la Legge 30 marzo 2001, n. 152, sulla nuova disciplina per gli istituti di patronato e di assistenza sociale e che individuano il punteggio da attribuire a ciascuna tipologia di pratica.

Tra gli interventi che le Sezioni potranno curare ci sono, tra gli altri, quelli relativi alla materia socio-assistenziale, con cui le stesse hanno già dimestichezza, con particolare riferimento alle domande per il riconoscimento della cecità civile e conseguente attivazione dell'assegno o pensione di invalidità, alla pensione per sordi, alla pensione di guerra diretta indiretta (a punteggio pieno, 6 punti) e ancora alla richiesta dell'indennità di comunicazione, di frequenza (4 punti) e all'indennità di accompagnamento (1 punto) (Tabella D).

Nelle more della sottoscrizione di ciascuna convenzione a livello provinciale con il Patronato ANMIL, l'Unione potrà comunque presentarsi come collaboratore di patronato per svolgere attività diverse, ai sensi dell'art. 10 della citata Legge n. 152/2001, stipulando accordi separati con la Pubblica Amministrazione per l'erogazione di servizi aggiuntivi.

³ cfr. Corte Cost., citate sentenze n. 306/2008, 11/2009, oltre a ordinanza n. 285/2009, sentenza n. 187/2010.

L'iniziativa garantirà un cospicuo ritorno di immagine per l'Unione, che potrà implementare fattivamente le attività sul territorio, in favore anche dell'ampliamento della propria base associativa.

Infatti, in tal modo, le Sezioni Provinciali UICI saranno in grado di assicurare ancora di più agli utenti, non solo ciechi e ipovedenti, un servizio onnicomprensivo, che parte dalla valutazione della singola situazione alla eventuale istruzione, se del caso, della pratica da un punto di vista amministrativo, fino alla notifica all'interessato del provvedimento finale emesso dall'ente competente per l'istruttoria.

Si precisa, infatti, che la convenzione con il Patronato ANMIL permetterà all'Unione di gestire autonomamente le pratiche di patronato, fermo restando, naturalmente, che l'assenso definitivo per la trasmissione all'ente deve sempre avvenire tramite l'operatore di Patronato ANMIL, che ne deve controllare la correttezza formale.

Nella convenzione sono state anche previste apposite modalità attraverso le quali i singoli utenti potranno accedere ai servizi di patronato ANMIL/UICI. Esse si sintetizzano come segue:

- a) presso le sedi UICI, attraverso i collaboratori accreditati che saranno dotati del *software* necessario per la gestione autonoma delle pratiche (compilazione anagrafica e avvio istruttoria della pratica). In questo caso presso le sedi UICI si dovrà insediare un recapito del Patronato;
- b) presso le sedi del Patronato ANMIL, alle quali gli utenti saranno indirizzati dall'Unione nei giorni e negli orari concordati con lo stesso Patronato.

In entrambi i casi, agli interventi avviati con la collaborazione dell'Unione sarà attribuito un contrassegno elettronico che li individuerà in maniera univoca come pratiche provenienti dall'UICI.

In maniera da perseguire efficacemente l'obiettivo della gestione automatica della attività di patronato attraverso il sistema elettronico, a ciascuna Sezione convenzionata sarà fornito il *software* SEAC, per il quale verranno organizzati incontri di formazione specifica effettuata da operatori di Patronato ANMIL. In occasione di tali incontri verranno analizzate le modalità tecnico-operative da adottare per lo svolgimento delle attività. Il corretto utilizzo del sistema SEAC ridurrà al minimo qualsiasi disagio per gli utenti che, in linea di massima, avranno contatti solo con la propria sezione UICI.

La Presidenza Nazionale dell'Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti si è accordata con la Direzione Generale Patronato ANMIL di Roma per adottare un sistema snello e sicuro per l'accreditamento dei collaboratori volontari, di cui ciascuna Sezione UICI si avvarrà per la gestione delle pratiche di patronato.

La fase di accreditamento delle sedi provinciali UICI e di avviamento del servizio sarà attivata tramite la sottoscrizione dei contratti di collaborazione volontaria e la fornitura degli strumenti informatici da parte della Direzione Generale del Patronato ANMIL.

Inoltre, dal momento che i tempi di registrazione in DPL possono variare da Provincia a Provincia si è convenuto di procedere ugualmente all'accreditamento delle sedi provinciali UICI, secondo un *iter* standardizzato su tutto il territorio nazionale:

Successivamente e in aggiunta alla convenzione con il Patronato ANMIL è stata anche sottoscritta una ulteriore convenzione che ciascuna struttura UICI sarà tenuta a recepire nel caso intenda collaborare nell'attività CAF ANMIL per i servizi di assistenza fiscale. Attraverso tale strumento la generalità degli utenti potrà richiedere assistenza fiscale direttamente presso le sezioni UICI.

L'accordo prevede che le Sezioni UICI operino in regime di convenzione con l'ANMIL S.r.l. competente per Provincia di riferimento. Si precisa che l'ANMIL S.r.l. ha una dislocazione provinciale su tutta Italia, quindi la sezione UICI può entrare in convenzione direttamente con la sede presente nel territorio di propria competenza.

Anche in questo caso sulla base della convenzione stipulata, sono previste apposite modalità attraverso le quali i singoli utenti potranno accedere ai servizi di assistenza fiscale:

- a) presso la sede sezionale UICI, rivolgendosi al personale UICI, cui compete l'onere diretto dei servizi fiscali, ad esempio con la predisposizione in loco del precompilato e conseguente consegna alla sede CAF ANMIL per gli adempimenti di merito, si dovrà insediare un recapito del CAF ANMIL;
- b) presso le sedi ANMIL S.r.l., alle quali gli utenti saranno indirizzati nei giorni e negli orari concordati. Gli iscritti UICI riceveranno identico trattamento dei soci ANMIL: il servizio gratuito di raccolta, controllo, elaborazione e invio del modello 730 e modello 730 integrato ed il servizio, a tariffe convenzionate, del Modello unico.

L'iniziativa è stata animata dalla convinzione che gli accordi stipulati fra UICI e Patronato ANMIL e fra UICI e CAF ANMIL S.r.l. siano potenzialmente vantaggiosi in quanto consentiranno all'Unione lo svolgimento di attività tipiche dei patronati e dei CAF che attualmente sono precluse dalle norme vigenti e che consentiranno di ampliare i contatti sia con i ciechi e gli ipovedenti capillarmente sul territorio, sia con altri soggetti non necessariamente coinvolti dalle dinamiche dalla cecità civile.

A tale proposito va anche sottolineata l'attivazione di uno specifico piano di formazione. A partire dal mese di gennaio 2013, parallelamente all'accreditamento delle sedi provinciali UICI in convenzione e all'avviamento dei servizi di collaborazione di patronato si terranno sul territorio degli incontri formativi nel corso dei quali saranno analizzate le modalità tecnico-operative da adottare per lo svolgimento delle attività; saranno consegnate le PWD Software SEAC e verrà data una base di formazione specifica ai collaboratori volontari UICI per l'uso dello strumento.

Permessi e congedi

In materia di permessi collegati alla disabilità va segnalato che l'INPS, con circolare n. 171 del 30.12.2011, ha fornito le istruzioni operative inerenti alle diverse modalità di presentazione *on-line* della domanda di congedo lavorativo retribuito biennale per l'assistenza al familiare disabile in situazione di gravità.

Si rammenta che il congedo straordinario, continuato o frazionato non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa, è disciplinato ai sensi dell'art. 80, comma 2, della Legge n. 388/2000 e dell'art. 42 del decreto legislativo n. 151 del 2001; ne possono usufruire i genitori, i fratelli e le sorelle⁴, il coniuge⁵ ed i figli⁶.

Rimangono esclusi dal beneficio i lavoratori che, pur assistendo un familiare con *handicap* grave e convivendo con questi, non rientrano in una delle predette categorie. Ad esempio, nipoti, cugini, generi non possono richiedere la concessione dei due anni di permesso retribuito.

In caso di pluralità di figli in situazione di disabilità grave, il beneficio spetta per ciascun figlio sia pure nei limiti previsti dalle disposizioni della Legge n. 104/1992 e tenendo conto che tali periodi di congedo straordinario rientrano nel limite massimo globale spettante a ciascun lavoratore di due anni di permesso per gravi e documentati motivi familiari.

Non è mai possibile per lo stesso lavoratore fruire del "raddoppio"; infatti un ulteriore periodo biennale per altri figli in situazione di disabilità grave è ipotizzabile solo per l'altro genitore (ovvero, nei casi previsti, per i fratelli o sorelle o il coniuge).

Il beneficio non è concedibile se la persona in situazione di disabilità grave da assistere presta, a sua volta, attività lavorativa nel periodo di godimento del congedo da parte degli aventi diritto. Ciò va inteso nel senso che il disabile può avere in essere un rapporto lavorativo, ma non deve prestare concretamente l'attività lavorativa nel periodo di godimento del congedo da parte degli aventi diritto.

Il beneficio è frazionabile a giorni interi.

⁴ cfr. Corte Cost. sentenza 233/2005).

⁵ cfr. Corte Cost. sentenza 158/2007.

⁶ cfr. Corte Cost. sentenza 19/2009.

I beneficiari vanno a percepire una indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento (precisazione introdotta dal decreto n. 119/2011), per un importo massimo rivalutato anno per anno. Il periodo di congedo è coperto da contribuzione figurativa; i contributi figurativi accreditati sono utili ai fini sia del diritto che della misura di qualsiasi tipo di pensione⁷.

Ciò premesso, si fa presente che, a partire dall'1.1.2012, si sarebbe dovuto poter presentare la domanda di congedo straordinario solo in via telematica. Peraltro, con la richiamata circolare, l'INPS ha precisato che la documentazione necessaria al riconoscimento del diritto alla prestazione richiesta, e non già in possesso dell'Istituto, contenente dati non autocertificabili, da allegare alla domanda, doveva in un primo momento essere presentata in formato cartaceo alla struttura INPS competente (allo sportello oppure spedita a mezzo posta), unitamente alla ricevuta dell'invio telematico della domanda.

Infatti, nella prima fase di attuazione del processo telematizzato, è stato previsto un periodo transitorio durante il quale le richieste di congedo straordinario inviate attraverso i canali tradizionali sono state considerate validamente presentate, ai fini degli effetti giuridici previsti dalla normativa in materia.

Inoltre, l'Istituto ha comunicato che in ragione della complessità delle procedure l'estensione graduale dei propri servizi telematici per la presentazione di altre tipologie di istanze (ad es. le domande di permesso *ex lege* 104/1992), versamenti, denunce, etc, mediante l'utilizzo dei sistemi telematici, ovvero della posta elettronica certificata INPS, riducendo tempi e costi di produzione.

A tale proposito, l'Unione, attraverso le proprie strutture periferiche, ha cercato di prestare la massima assistenza, a tutti i ciechi ed ipovedenti ed in particolare a tutti coloro che non disponevano delle necessarie capacità o possibilità di interazione con l'INPS per via telematica.

Nella stessa materia l'INPDAP con la circolare n. 22 del 28.12.2011 ha svolto una efficace ricognizione della disciplina vigente in tema di periodi di congedo riconosciuti in favore dei familiari di portatori di *handicap* dall'art. 42, commi da 5 a 5-*quinquies*, del decreto legislativo 151/2001, alla luce dei più recenti interventi legislativi, giurisprudenziali ed amministrativi.

Data l'importanza della normativa in questione che aveva dato luogo a numerosi dubbi interpretativi e aveva ingenerato confusione presso i diretti interessati, la Presidenza Nazionale ha ritenuto opportuno realizzare e diffondere una sintesi informativa e diffonderla a tutte le strutture territoriali che si trovano maggiormente a contatto con la base associativa.

Tale documento è stato strutturato come segue:

Fonti normative

Il congedo biennale retribuito è previsto dal combinato disposto dall'articolo 4, comma 2, della Legge 8 marzo 2000, n. 53, e dall'articolo 42, commi da 5 a 5-*quinquies*, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, così come sostituito dalla lettera b) del comma 1 dell'art. 4 del decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119.

Soggetti aventi diritto

Il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 disciplina all'articolo 42 una particolare tutela in favore dei familiari di soggetti portatori di *handicap* in condizione di gravità, riconoscendo il diritto ad un congedo straordinario per un periodo massimo di due anni nella vita lavorativa dei richiedenti, fruibile anche in forma frazionata.

Il beneficio riguarda i lavoratori dipendenti che assistono una persona disabile in situazione di accertata gravità, non ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, i sanitari richiedano espressamente la presenza del soggetto che presta assistenza. Per ricovero a tempo pieno deve intendersi il ricovero per le intere

⁷ cfr. circolari INPS nn. 85/2002 punto 1 e 14/2007.

ventiquattro ore presso strutture ospedaliere o analoghe, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa.

La norma citata fornisce una elencazione dei soggetti aventi diritto alla fruizione del congedo secondo un preciso ordine di priorità stabilito dall'articolo 4 del decreto legislativo di modifica (n. 119/2011), il quale, sul punto, ha recepito le diverse sentenze della Corte Costituzionale che hanno ampliato, nel tempo, l'originario numero dei beneficiari.

L'ordine è il seguente:

1. Coniuge della persona gravemente disabile, qualora convivente con la stessa (cfr. Corte Costituzionale, sentenza n. 158 del 18 aprile 2007).
2. Genitori, naturali o adottivi. Il beneficio spetta in via subordinata in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, alla madre o al padre e non può essere utilizzato contemporaneamente da entrambi i genitori. È possibile usufruire del beneficio anche se l'altro genitore non lavora, sia in caso di figlio minore che maggiorenne. Non è richiesta la prova di convivenza con il soggetto disabile e non è previsto alcun limite di età del soggetto che assiste il disabile.
3. Figlio convivente del soggetto disabile grave. Il diritto è riconoscibile, sempre in subordine, e quindi in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre della madre, anche adottivi⁸.
4. Fratelli e sorelle. Il diritto è riconoscibile, con il requisito della convivenza, in via di ulteriore subordine in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi⁹.

Pertanto, essendo l'elenco dei criteri di priorità da considerarsi tassativo, il congedo straordinario non può essere fruito indifferentemente dai familiari prima indicati ma solo nell'ordine previsto; inoltre nipoti, cugini, generi o altri familiari, pur assistendo, in convivenza, un familiare con *handicap* grave, non hanno diritto alla concessione del congedo.

Si sottolinea, comunque, che conformemente alle linee generali della normativa vigente, alle pronunce giurisdizionali ed ai conseguenti indirizzi interpretativi del Ministero competente, anche per il diritto alla fruizione del congedo straordinario non è più necessario, per il soggetto richiedente, dimostrare l'impossibilità di prestare assistenza da parte di altri familiari conviventi aventi pari diritto, stante l'esclusiva riconducibilità all'autonomia privata e familiare della scelta su chi, all'interno della famiglia del portatore di disabilità, debba prestare assistenza.

In ordine all'esatta portata del termine convivenza, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha evidenziato quanto enunciato dalla stessa Corte Costituzionale nella già citata sentenza n. 19/2009 circa la necessità primaria di *"assicurare in via prioritaria la continuità nelle cure e nell'assistenza del disabile che si realizzano in ambito familiare, al fine di evitare lacune nella tutela della salute psico-fisica dello stesso"*.

Ne consegue che, alla luce della necessità di prestare un'assistenza continuativa, per soddisfare il requisito della convivenza, occorre far riferimento in via esclusiva alla residenza ex articolo 43 C.C., e non al domicilio e a tal fine non è richiesto neppure il requisito della coabitazione.

Condizione di gravità

La condizione indispensabile per la richiesta del congedo è che il disabile da assistere sia stato accertato come handicappato in situazione di gravità (articolo 3, comma 3, della Legge 104/1992). A tal fine è ammessa la sola certificazione rilasciata dall'apposita Commissione medica, di cui all'articolo 1 della Legge 15 ottobre 1990, n. 295, presso l'Azienda USL di competenza.

⁸ cfr. Corte Costituzionale, sentenza n. 19 del 26 gennaio 2009.

⁹ cfr. Corte Costituzionale, sentenza n. 233 del 16 giugno 2005.

Ai fini dell'ammissione al congedo straordinario in esame non è più richiesto il requisito dei 5 anni dall'avvenuto riconoscimento della situazione di *handicap* grave, avendo in tal senso disposto l'articolo 3, comma 106, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350 (Legge finanziaria 2004).

Va, infine, precisato che nell'ipotesi in cui il certificato di *handicap* grave venga revocato nel corso della fruizione del congedo retribuito, il beneficio decade immediatamente. Il congedo non può essere, inoltre, concesso per un periodo che superi l'eventuale termine di validità dello stesso certificato.

Modalità di fruibilità del congedo

Premesso che il congedo straordinario di cui trattasi deve essere concesso dal datore di lavoro entro 60 giorni dalla richiesta dell'interessato, lo stesso non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di *handicap* e nell'arco della vita lavorativa.

Tenuto conto, quindi, che il limite normativamente sancito è il biennio nell'arco dell'intera vita lavorativa, il lavoratore non può beneficiare di due o più periodi biennali in presenza di due o più familiari in situazione di disabilità grave.

Va opportunamente rammentato, inoltre, che tale beneficio rientra nella più ampia fattispecie di congedo introdotta dall'articolo 4 della Legge n. 53/2000, che ha previsto il diritto al congedo straordinario biennale non retribuito "per gravi e documentati motivi familiari", i cui criteri di individuazione, oltre che le patologie, sono stati definiti dall'articolo 2 del decreto ministeriale n. 278/2000.

Pertanto, essendo il più ampio congedo di cui all'articolo 4, comma 2, della Legge 53/2000 complessivamente fruibile nel limite massimo dei due anni, non è possibile per lo stesso lavoratore, che ha già usufruito del congedo biennale retribuito ex articolo 42 decreto 151/2001, richiedere l'ulteriore congedo non retribuito, o viceversa.

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.

Al riguardo, la Direzione Generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro, con nota prot. n. 25/I/0011633 del 6 luglio 2010, ha sottolineato come, in tal caso, la necessità o meno di assistenza, a giustificazione della richiesta di congedo, vada valutata caso per caso, non essendo conforme allo spirito della normativa che lo prevede porre, a priori, un limite alla fruizione del congedo da parte di colui che assiste il familiare disabile.

Il congedo è fruibile anche in modo frazionato (a giorni interi, ma non ad ore).

Ai fini della frazionabilità, tra un periodo e l'altro di fruizione, è necessaria l'effettiva ripresa del lavoro, affinché non vengano computati nel periodo di congedo i giorni festivi, i sabati e le domeniche.

Il citato art. 42, al comma 5-quater, prevede inoltre che i soggetti che usufruiscono del congedo straordinario per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo.

Situazioni di incompatibilità e compatibilità

Incompatibilità

Il congedo ed i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della Legge n.104 del 1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per assistenza alla stessa persona. Fa eccezione a tale regola l'ipotesi di assistenza allo stesso figlio con *handicap* in situazione di gravità; in tal caso, infatti, i diritti di cui sopra sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, e 33, comma 1, del decreto n. 151/2001.

Compatibilità

Il congedo straordinario può essere concesso ad un genitore nello stesso periodo in cui l'altro genitore fruisce del congedo di maternità o parentale per il medesimo figlio. Tali benefici sono infatti finalizzati a tutelare situazioni completamente diverse.

Attività lavorativa del richiedente

Il congedo non può essere richiesto nei periodi di sospensione totale dell'attività lavorativa.

Infatti, l'articolo 4, comma 2, della Legge n. 53 del 2000, in combinato disposto con il comma 5 del richiamato articolo 42, nel fissare le condizioni e le modalità per la richiesta di congedo, continuativo o frazionato, stabilisce che " ... *durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro ... e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa*".

Dal contenuto delle disposizioni di legge indicate si evince che l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa da parte del richiedente il congedo costituisce presupposto indefettibile per ottenerne la fruizione.

Indennità erogabile

Durante i periodi di congedo i richiedenti hanno titolo ad un'indennità economica corrispondente all'ultima retribuzione percepita, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento.

In merito alla quantificazione del trattamento economico la riconducibilità ai criteri di fissità e continuità delle voci retributive comporta l'esclusione di qualsiasi compenso avente natura straordinaria o direttamente collegato all'effettiva prestazione lavorativa ovvero alla produttività e ai risultati.

Contribuzione a carico delle Amministrazioni ed Enti iscritti

Per i pubblici dipendenti l'indennità economica deve essere corrisposta dall'Amministrazione oppure Ente datore di lavoro, cui peraltro va inoltrata la domanda per ottenere il beneficio.

Ai fini contributivi, trattandosi di congedo retribuito, non è previsto l'accredito figurativo a carico dell'INPDAP e deve essere pertanto versata, da parte delle Amministrazioni ed Enti datori di lavoro dei soggetti richiedenti, la contribuzione obbligatoria da quantificare sulla base dei trattamenti corrisposti.

Detto trattamento non è invece assoggettato alla contribuzione TFS/TFR, in quanto il congedo di cui trattasi non rileva ai fini del trattamento di fine rapporto e, quindi, per gli aventi diritto, ai fini del trattamento di fine servizio.

Indennità, ferie e 13a mensilità

Il comma 5-quinquies dell'articolo 42 prevede testualmente che il periodo di congedo non rileva ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.

Si ritiene utile evidenziare che al congedo di cui trattasi non viene estesa la medesima disciplina sul trattamento economico dei riposi e permessi riconosciuti per l'assistenza ai figli con *handicap* grave, di cui all'articolo 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Sul punto, a sostegno del diverso trattamento tra congedo e permessi in materia di ferie e tredicesima mensilità, si è già espresso il Consiglio di Stato con il parere n. 3389 del 2005, secondo il quale il congedo straordinario retribuito previsto dal comma 5 dell'articolo 42 ed i permessi della Legge 104/1992, pur tutelando una comune finalità sociale, hanno natura diversa in quanto "*il congedo parentale è costituito dalla censura totale della prestazione lavorativa, per periodi più o meno lunghi, frazionati o continuativi. L'astensione determina uno stato di parziale quiescenza del rapporto, con una sua piena reviviscenza una volta spirato il termine del congedo. I permessi sono assenze temporalmente assai limitate e brevi. Esse si collocano nell'ambito di una sostanziale continuità*".

Inoltre, l'Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti si è impegnata a fornire chiarimenti sulla disciplina in materia di permessi e congedi per l'assistenza alle persone con disabilità, al fine di fornire ulteriori indicazioni di carattere generale omogenee per i

settori del lavoro pubblico e privato, alla luce dei più recenti interventi legislativi, giurisprudenziali ed amministrativi, ferme restando le autonome determinazioni di ciascun settore nell'esercizio del proprio potere organizzativo e gestionale.

Le linee guida, così realizzate, si possono sintetizzare come segue.

Rimane invariato il regime dei permessi, del trasferimento, della tutela della sede per i lavoratori con disabilità che fruiscono delle agevolazioni per le esigenze della propria persona.

L'art. 23 della Legge n. 183 del 4.11.2010 ha delegato il Governo ad intervenire in materia di congedi, aspettative e permessi, fruibili dai lavoratori dipendenti pubblici e privati, tenuto conto del loro contenuto e della loro diretta correlazione a posizioni giuridiche costituzionalmente tutelate.

L'adozione del decreto legislativo n. 119 del 18.7.2011, di attuazione dell'art. 23 citato, ha modificato in parte la disciplina dei congedi e dei permessi per l'assistenza ai disabili gravi, ivi compresi i permessi di cui alla Legge 104/1992, art. 33, comma 3, che interessano da vicino anche i familiari di persone non vedenti.

L'INPS con circolare n. 32 del 06/03/2012 e il Dipartimento della Funzione Pubblica con circolare n. 1 del 03/02/2012 hanno contemporaneamente fornito alcune istruzioni operative, per molti versi sovrapponibili, in merito alle disposizioni introdotte dagli artt. 3, 4, 6 e 7 del decreto legislativo 119/2011.

In particolare, si sono posti in rilievo i seguenti aspetti:

1. Prolungamento del congedo parentale. L'art. 33, comma 1, del decreto legislativo 151/2001, così come modificato dall'art. 3 del decreto legislativo 119/2011, prevede la possibilità, fruibile alternativamente da parte di ciascun genitore con figlio disabile in situazione di gravità, di beneficiare del prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di normale congedo parentale, di tre anni da godere entro il compimento dell'ottavo anno di vita dello stesso (con diritto, per tutto il periodo, ad una indennità economica pari al 30 per cento della retribuzione).
2. Congedo straordinario retribuito biennale per l'assistenza al familiare disabile in situazione di gravità, di cui all'art. 80, comma 2, della Legge 388/2000 e all'art. 42 del decreto legislativo n. 151 del 2001.
3. I soggetti aventi diritto: L'art. 42, comma 5, del decreto legislativo 151/2001, così come modificato dall'art. 4 del decreto legislativo n. 119 del 2011, individua un elenco di persone legittimate alla fruizione del congedo, stabilendo un ordine di priorità tassativo e prevedendo in particolare che esso spetti ai seguenti soggetti: a) coniuge convivente della persona in situazione di *handicap* grave; b) padre o madre, anche adottivi o affidatari, nel caso il coniuge sia mancante, deceduto o affetto da patologie invalidanti; c) uno dei figli conviventi, nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti; d) uno dei fratelli o sorelle conviventi, nel caso in cui i soggetti di cui ai punti a), b) e c) siano impossibilitati a fornire assistenza. A fronte di alcune richieste di parere in merito, si fa presente che, poiché l'ordine dei soggetti possibili beneficiari è stato indicato direttamente ed espressamente dalla legge, la quale ha pure stabilito le condizioni in cui tale elenco si può "scorrere" in favore del legittimato di ordine successivo (mancanza e patologie invalidanti), tale ordine non si ritiene possa essere derogato. Pertanto, per l'individuazione dei legittimati non pare possibile accogliere dichiarazioni di rinuncia alla fruizione al fine di far "scattare" la legittimazione del soggetto successivo, né dare rilievo a situazioni di fatto o di diritto che non siano state esplicitamente considerate nella norma (come, ad esempio, la circostanza che il coniuge convivente sia lavoratore autonomo o imprenditore). Il diritto al congedo è subordinato per tutti i soggetti legittimati alla sussistenza della convivenza, ossia della coabitazione. Al fine di venire incontro all'esigenza di tutela delle

persone disabili, il requisito della convivenza previsto nella norma 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. Sempre al fine di agevolare l'assistenza della persona disabile, il requisito della convivenza potrà ritenersi soddisfatto anche nei casi in cui sia attestata la dimora temporanea, ossia l'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea, pur risultando diversa la dimora abituale (residenza) del dipendente o del disabile.

4. Il referente unico. Viene esteso anche al congedo in esame il principio del referente unico, già introdotto dall'art. 24 della Legge n. 183 del 2010 per i permessi di cui all'art. 33, comma 3, della Legge n. 104 del 1992. Infatti, la norma stabilisce che il congedo straordinario di due anni ed i giorni di permesso non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona in situazione di *handicap* grave. Ne consegue che la fruizione dei permessi e del congedo dovrà concentrarsi in capo al medesimo legittimato e, pertanto, non sarà possibile beneficiare del congedo per assistere una persona disabile nell'ipotesi in cui un altro lavoratore risulti già autorizzato a fruire dei tre giorni di permesso per la stessa persona. Allo stesso modo, non potranno essere fruiti i permessi di cui al citato art. 33 per assistere una persona in situazione di *handicap* grave nell'ipotesi in cui un altro lavoratore risulti autorizzato a beneficiare di periodi di congedo per la stessa persona. Fanno eccezione a questa regola i genitori, anche adottivi, del minore in situazione di *handicap* grave, i quali possono fruire delle prerogative in maniera alternata anche nell'arco dello stesso mese. Pertanto, i genitori godono delle predette agevolazioni (permessi di tre giorni mensili, permessi di due ore, prolungamento del congedo parentale) anche in maniera cumulata con il congedo straordinario nell'arco dello stesso mese, mentre è precluso il cumulo dei benefici nello stesso giorno.
5. Le modalità di fruizione. Il dipendente che assiste una persona in situazione di *handicap* grave diversa dal figlio può fruire nell'ambito dello stesso mese sia del congedo biennale in esame sia del permesso di cui all'art. 33, comma 3, della Legge n. 104 del 1992 (deve quindi intendersi superato quanto detto in ambito pubblico e privato in ordine alla preclusione rispetto al cumulo tra congedo ex art. 42, comma 5, e permessi Legge 104/1992). A fronte di alcune richieste di chiarimento in proposito, si precisa, inoltre, che nel caso di fruizione cumulata nello stesso mese del congedo (ovvero ferie, aspettative od altre tipologie di permesso) e dei permessi ex Legge 104/1992 da parte del dipendente a tempo pieno, questi ultimi spettano sempre nella misura intera stabilita dalla Legge 104/1992 (3 giorni) e non è previsto un riproporzionamento. Come è noto, il congedo è fruibile anche in modo frazionato (a giorni interi, non ad ore). Affinché non vengano computati nel periodo di congedo i giorni festivi, le domeniche e i sabati (nel caso di articolazione dell'orario su cinque giorni), è necessario che si verifichi l'effettiva ripresa del lavoro al termine del periodo di congedo richiesto. Pertanto, tali giornate non saranno conteggiate nel caso in cui la domanda di congedo sia stata presentata dal lunedì al venerdì, se il lunedì successivo si verifica la ripresa dell'attività lavorativa, ovvero anche un'assenza per malattia del dipendente o del figlio. Viceversa, due differenti frazioni di congedo straordinario intervallate da un periodo di ferie o altro tipo di congedo, debbono comprendere ai fini del calcolo del numero di giorni riconoscibili come congedo straordinario anche i giorni festivi e i sabati (per l'articolazione su cinque giorni) cadenti subito prima o subito dopo le ferie o altri congedi e permessi. Quanto precede vale anche nel caso in cui il dipendente richiedente abbia un rapporto di lavoro part-time con l'amministrazione.

6. La durata del congedo. Congedo per gravi e documentati motivi familiari. I dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati possono richiedere periodi di congedo, continuativi o frazionati, non superiori a due anni. Pertanto, il “contatore” complessivo a disposizione di ciascun dipendente è comunque quello di due anni nell’arco della vita lavorativa, a prescindere dalla causa specifica per cui il congedo è fruito. Si chiarisce, così, che, utilizzati i due anni ad esempio per il congedo straordinario ex art. 42, comma 5, decreto legislativo n. 151 del 2001 per l’assistenza a un familiare disabile grave, il dipendente avrà esaurito anche il limite individuale di congedo non retribuito per “gravi e documentati motivi familiari” ex art. 4, comma 2, della Legge 53/2000. Si chiarisce, altresì, che trattandosi di un limite massimo individuale, ad un lavoratore o ad una lavoratrice che nel tempo avesse fruito, ad esempio, di un anno e quattro mesi di permessi non retribuiti per “gravi e documentati motivi familiari”, il congedo biennale retribuito potrà essere riconosciuto solo nel limite di otto mesi.
7. Il trattamento economico spettante durante il congedo. Il dipendente che fruisce del congedo straordinario ha diritto a percepire un’indennità corrispondente all’ultima retribuzione, ma con riferimento alle sole voci fisse e continuative del trattamento. L’indennità, pertanto, è corrisposta nella misura dell’ultima retribuzione percepita e cioè quella dell’ultimo mese di lavoro che precede il congedo, con esclusione degli emolumenti variabili della retribuzione accessoria, che non abbiano, cioè, carattere fisso e continuativo. I periodi di congedo straordinario non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima, trattamento di fine rapporto e trattamenti di fine servizio¹⁰, ma, essendo coperti da contribuzione, sono validi ai fini del calcolo dell’anzianità previdenziale (art. 4, comma 5-*quinquies*, decreto legislativo n. 119/2011). Sul punto, a sostegno del diverso trattamento tra congedo e permessi in materia di ferie e tredicesima mensilità, si è già espresso il Consiglio di Stato con il parere n. 3389 del 2005, secondo il quale il congedo straordinario retribuito previsto dal comma 5 dell’art. 42 ed i permessi della Legge 104, pur tutelando una comune finalità sociale, hanno natura diversa in quanto Come è noto, già la Legge 183/2010, all’art. 24, aveva ridefinito i lavoratori legittimati alla fruizione, restringendo la categoria al coniuge e ai parenti ed affini entro il secondo grado. Rispetto alla normativa previgente, la nuova disposizione da un lato ha menzionato espressamente il coniuge tra i lavoratori titolari della prerogativa, dall’altro ha posto la limitazione dei parenti ed affini entro il secondo grado. Data la regola generale, la legge ha però previsto un’eccezione per i casi in cui i genitori o il coniuge della persona da assistere abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anch’essi affetti da patologie invalidanti. In queste ipotesi, stimando eccessivamente onerosa o impossibile l’opera di assistenza a causa dell’età non più giovane o della patologia del familiare, la legge contempera la possibilità di estendere la legittimazione alla titolarità dei permessi anche ai parenti e agli affini entro il terzo grado¹¹. Pertanto, la novità più importante rispetto al regime precedente è rappresentata dalla restrizione dei famigliari che possono fruire dei permessi, poiché con la nuova norma si passa dal terzo al secondo grado di parentela, salvo la ricorrenza delle situazioni eccezionali dell’assenza, dell’età anagrafica o delle patologie.

Ciò premesso, ecco le ulteriori novità introdotte dal decreto legislativo n. 119 del 2011. Viene ristretta la platea dei legittimati alla fruizione dei permessi per l’assistenza a più persone in situazione di *handicap* grave. Tale disposizione contempla la fattispecie in cui

¹⁰ cfr. circolare INPDAP n. 11 del 2001.

¹¹ cfr. Dipartimento della Funzione Pubblica, circolare n. 13/2010. Sull’argomento, vedasi anche circolari UIC n. 272/2010 e n. 290 del 2010

lo stesso lavoratore intenda cumulare i permessi per assistere più disabili. La norma va intesa nel senso che il cumulo di più permessi in capo allo stesso lavoratore è ammissibile solo a condizione che il familiare da assistere sia il coniuge o un parente o un affine entro il primo grado, o entro il secondo grado qualora entrambi i genitori o il coniuge della persona in situazione di *handicap* grave abbiano compiuto i 65 anni, o siano affetti da patologie invalidanti, o siano mancanti. In tale caso, il cumulo delle agevolazioni sarà consentito al massimo per l'assistenza nell'ambito del secondo grado di parentela o affinità.

È evidente che la fruizione di permessi in maniera cumulativa in capo allo stesso lavoratore crea notevole disagio all'attività del datore di lavoro per la possibilità di assenze del lavoratore stesso frequenti e protratte nel tempo. Questi aspetti dovrebbero essere ben valutati dal dipendente che intende chiedere la fruizione di più permessi cumulativamente, limitando la domanda alle situazioni in cui da un lato non vi sono altri familiari in grado di prestare assistenza, dall'altro non è possibile soddisfare le esigenze di assistenza nel limite di tre giorni mensili. La sussistenza di tali presupposti, che il dipendente ha l'onere di dichiarare all'atto della presentazione della domanda, non può che essere rimessa alla valutazione esclusiva e al senso di responsabilità del lavoratore interessato, considerato il loro carattere assolutamente relativo e la difficoltà di un eventuale accertamento.

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

In base alla nuova previsione, il lavoratore che fruisce dei permessi dovrà provare di essersi effettivamente recato, nei giorni di fruizione degli stessi, presso la residenza del familiare da assistere, mediante esibizione del titolo di viaggio o altra documentazione idonea (a mero titolo di esempio: ricevuta del pedaggio autostradale, dichiarazione del medico o della struttura sanitaria presso cui la persona disabile è accompagnata, biglietto del mezzo pubblico utilizzato per lo spostamento in loco), la cui adeguatezza verrà valutata dal datore di lavoro di riferimento, fermo restando che l'assenza non potrà essere giustificata a titolo di permesso ex legge nell'ipotesi in cui il lavoratore non riesca a produrre la suddetta documentazione.

I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni. Il congedo è accordato dal datore di lavoro a seguito della domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

Durante il periodo di congedo, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche una attestazione cumulativa.

Sono state anche diffuse informazioni esplicative circa alcune misure agevolative in materia di congedo per genitori di disabili gravi approvate nell'ambito della riforma dei trattamenti pensionistici. Infatti il legislatore ha inteso riservare ad una ristretta platea di beneficiari la possibilità di accedere in maniera agevolata al pensionamento anticipato, secondo i criteri precedenti rispetto a quelli nuovi decorrenti dal 1° gennaio 2012.

L'art. 24, comma 14, lett. e-bis del decreto "Salva Italia", così come modificato dall'art. 6, comma 2-septies, del decreto Mille proroghe (decreto-Legge 29.12.2011, n. 216), ha previsto, infatti, che possono accedere al pensionamento i genitori che alla data del 31

ottobre 2011 risultano essere in congedo per assistere figli con disabilità grave ai sensi dell'art. 42, comma 5, del decreto legislativo n. 151/2001, i quali maturino, entro 24 mesi dalla data di inizio del predetto congedo, il requisito contributivo di quaranta anni, indipendentemente dall'età anagrafica (in tal senso gli interessati eluderebbero la linea di demarcazione tra chi alla data del 31.12.2011 ha maturato i requisiti per la pensione con la previgente normativa e chi, non avendo raggiunto i requisiti, è soggetto alle nuove regole).

La norma ha coinvolto tutti i lavoratori sia del settore pubblico sia del privato che alla data del 31 ottobre 2011 erano in congedo straordinario per assistere figli con disabilità grave.

Va ribadito che la nuova disposizione è circoscritta ad una ristretta platea di beneficiari, ovvero i genitori di figli disabili gravi, dando risposta solamente a coloro che erano in congedo straordinario in quel preciso giorno. Non è stato previsto, ad esempio, alcun parametro che identifichi il carico assistenziale al quale siano sottoposti i genitori stessi. Restano fuori anche quelli che alla data del 31 ottobre 2011, usufruendo del congedo in modo frazionato, per puro caso erano al lavoro o fruivano di un giorno di permesso mensile in base alla Legge n. 104/1992, ovvero infine anche quelli che alla data del 31 ottobre 2011 non avevano ancora fruito del congedo straordinario per poterlo utilizzare in momenti ancor più gravosi.

Indubbiamente, in questa norma si identifica una seppur limitata risposta ad un bisogno sociale tanto sentito, soprattutto in considerazione del fatto che staziona da due anni nelle Commissioni del Senato, dopo aver avuto una gestione lunga e travagliata alla Camera per ragioni di spesa, una proposta di legge per il prepensionamento di quanti assistono familiari disabili gravi e gravissime, senza limitazioni a determinate categorie di beneficiari.

Agevolazioni Varie

Il Consiglio dei Ministri, su parere favorevole del Consiglio di Stato, ha approvato uno schema di regolamento che va a modificare il Regolamento di esecuzione del Codice della Strada (D.P.R. 16.12.1992, n. 495) nella parte che disciplina il rilascio del contrassegno e la relativa segnaletica per facilitare la mobilità delle persone disabili.

Com'è noto, molte delle agevolazioni previste dal vigente ordinamento in materia di mobilità delle persone disabili e dei veicoli al loro servizio sono collegate al rilascio del contrassegno previsto dall'art. 381 del citato D.P.R. 495/1992 che, però, ha mostrato profili di contrasto con la disciplina di tutela dei dati personali (contenuta nel D. Lgs. n. 196 del 2003) nella parte in cui quest'ultima - all'art. 74 - vietava l'esposizione di simboli o diciture dai quali possa desumersi la speciale natura dell'autorizzazione tramite la sola visione del contrassegno.

Tale contrasto aveva fino ad oggi reso di fatto impossibile l'adozione del contrassegno europeo che permette a tutti i cittadini della Comunità di usufruire in ogni Paese delle facilitazioni ivi previste.

Con l'entrata in vigore della Legge n. 120 del 2010 sono stati, però, superati gli impedimenti di cui sopra attraverso una modifica dell'art. 74, che ora dispone che i contrassegni rilasciati per la sosta e la circolazione delle persone disabili contengono solo i dati indispensabili ad individuare l'autorizzazione rilasciata senza l'apposizione di diciture dalle quali possa essere individuata la persona fisica interessata.

Di conseguenza, essendosi verificate tutte le condizioni per istituire anche nel territorio italiano un modello uniforme di contrassegno (in attuazione della raccomandazione 98/376/CE), il Consiglio dei Ministri ha approvato uno schema di regolamento che introduce la nuova tipologia di contrassegno di parcheggio per disabili conforme al modello previsto in sede europea, valido su tutto il territorio nazionale, confermando la competenza dei Comuni al rilascio dello stesso, previo accertamento sanitario, in favore delle persone con capacità di deambulazione impedita o sensibilmente ridotta. Su tali

basi sono state, perciò, approvate le modifiche alla parte di segnaletica al fine di uniformare la rappresentazione grafica del contrassegno alle disposizioni europee.

Fra le modifiche è stata anche prevista la possibilità di rinnovo a tempo determinato basata su una corrispondente certificazione medico legale della Asl competente che attesti il persistere delle condizioni che hanno dato luogo al rilascio e il presumibile ulteriore periodo di durata dell'invalidità.

Inoltre, è stata puntualizzata la facoltà dei Comuni di riservare spazi di sosta personalizzati in caso di particolari condizioni di invalidità della persona interessata ed è stata, altresì, introdotta la possibilità per gli stessi di prevedere la gratuità della sosta per i veicoli al servizio di persone disabili anche nei parcheggi a pagamento, qualora risultino già occupati o indisponibili gli stalli a loro riservati a norma del D.P.R. n. 503 del 1996.

Nella stessa sede è stato anche ribadito che nell'ambito dei parcheggi a pagamento o di attrezzature per la sosta munite di apparecchiature di controllo devono essere riservati gratuitamente ai detentori del contrassegno almeno 1 posto ogni 50 o frazione di 50 posti disponibili.

Pertanto, dal combinato disposto delle norme predette emerge - si spera con definitiva chiarezza - la volontà del legislatore di facilitare la mobilità delle persone disabili anche attraverso l'adozione di misure che attengono il settore della sosta, ivi compresa l'esenzione dal pagamento di tariffe orarie per il parcheggio nelle strisce blu, nel caso in cui lo stallone riservato risultasse occupato.

Si sottolinea, infine, che è stato previsto un periodo transitorio di tre anni per consentire la sostituzione degli attuali contrassegni e per gli ulteriori adeguamenti resi necessari dalla nuova disciplina.

Locazione finanziaria di autoveicoli a soggetti portatori di handicap - Agevolazioni fiscali

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n. 66/E del 20.6.2012, ha espresso parere positivo in ordine alle modalità di applicazione dell'IVA con aliquota ridotta nella misura del 4 per cento in sede di contratto di leasing di tipo "traslativo di autoveicoli, stipulato da soggetti disabili".

Viene precisato, infatti, che le condizioni di fruibilità dell'agevolazione sono possibili unicamente nel caso in cui dalle clausole contrattuali della locazione finanziaria emerga la volontà delle parti di concretizzare il trasferimento della proprietà del veicolo locato a beneficio del soggetto utilizzatore disabile, mediante vendita, alla fine della locazione.

La società di leasing deve fatturare con IVA ridotta sia i canoni di locazione che il prezzo del riscatto. L'applicazione dell'agevolazione è subordinata alla produzione della documentazione attestante il diritto all'atto di stipula del contratto di leasing e non all'atto del riscatto, tra cui la certificazione relativa alla disabilità e la dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante che nel quadriennio anteriore alla data di acquisto del veicolo non si è comperato altro veicolo a pari condizioni.

Nel caso in cui il veicolo sia ceduto prima del decorso del termine dei due anni dall'acquisto, l'acquirente deve versare la differenza tra l'imposta dovuta in assenza di agevolazioni e quella risultante dall'applicazione delle agevolazioni stesse come previsto dalla Legge n. 296/2006, all'art. 1, comma 37, tranne il caso in cui la cessione sia determinata dalla necessità di nuovi e diversi adattamenti.

È da tenere a mente che per i non vedenti (ciechi totali, ciechi parziali ed ipovedenti gravi) è sufficiente produrre al venditore ovvero alla società di leasing il verbale di riconoscimento della cecità civile e non quello relativo allo stato di gravità, valevole invece per gli invalidi civili.

Dalla data di stipula del contratto di leasing deve, altresì, ritenersi che decorra il periodo di quattro anni nel corso del quale il beneficiario non può avvalersi nuovamente dell'agevolazione, nonché, il periodo di due anni durante il quale deve mantenere la disponibilità del veicolo.

Tabelle di valutazione della disabilità.

L'Unione ha seguito con attenzione l'iter dello schema di decreto ministeriale concernente l'approvazione delle nuove tabelle indicative delle percentuali di invalidità per le menomazioni e le malattie invalidanti redatto da una Commissione appositamente istituita presso il Ministero della Salute di cui facevano parte esperti nominati dal Ministero stesso, dall'INPS, dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, dalla Conferenza dei Presidenti delle Regioni e dalla Società Italiana di Medicina Legale e delle Assicurazioni.

Purtroppo la XII Commissione Affari Sociali della Camera dei Deputati ha espresso parere contrario al provvedimento, atteso già da molto tempo, sulla base di alcune valutazioni negative fra le quali si evidenziano le seguenti:

1. la predetta Commissione ministeriale non ha acquisito il contributo e le analisi dei rappresentanti delle Associazioni delle persone disabili le quali, infatti, non sono state audite in sede di elaborazione iniziale delle tabelle medesime;
2. la filosofia del citato decreto non è stata adeguatamente coniugata con lo spirito informatore della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità ovvero di promozione, protezione e garanzia del pieno godimento di tutti i diritti e di tutte le libertà da parte delle persone con disabilità mediante l'eliminazione di ogni barriera che possa essere di ostacolo, per i portatori di minorazioni di qualsiasi genere, alla effettiva partecipazione alla società;
3. nello schema del decreto mancano indicazioni circa i requisiti per l'accesso alla indennità di accompagnamento quale presidio essenziale per consentire, in condizioni di parità, l'accesso delle persone affette da menomazione alle primarie condizioni di vita ed alle opportunità presenti nella società;
4. l'aggiornamento delle tabelle, effettuato mediante una dettagliata elencazione delle varie condizioni patologiche di un unico quadro morboso, crea difficoltà applicative che impediscono di personalizzare il danno alla persona sottoposta a visita.

Pertanto, la Commissione ha impegnato il Governo a procedere ad una revisione delle tabelle con maggiore aderenza alle condizioni sociali entro il termine di 6 mesi, ritenendo contestualmente opportuno acquisire, in sede di audizione informale, le considerazioni sulle ricadute dell'emanando decreto offerte da parte di soggetti portatori di interessi qualificati, quali la Federazione tra le Associazioni Nazionali delle Persone con Disabilità, la Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap, l'Associazione Nazionale Mutilati e Invalidi Civili, l'Associazione Nazionale fra lavoratori Mutilati e Invalidi del Lavoro, la Società Italiana Medicina Legale e delle Assicurazioni e Cittadinanzattiva.

Pertanto, la Presidenza Nazionale dell'Unione aveva proceduto ad un esame comparativo del nuovo testo della sezione dedicata all'apparato visivo del predetto schema di decreto rispetto al testo vigente, esame dal quale erano scaturite le seguenti valutazioni.

Le nuove tabelle contenevano una parte esplicativa molto più analitica della precedente, nella quale venivano dettagliati i criteri da seguire per la valutazione dei deficit funzionali dell'apparato visivo. In tale sede veniva specificato la necessità di valutare dal punto di vista medico-legale allo stesso tempo sia l'acutezza visiva che il campo visivo, a conferma di quanto indicato nei riferimenti normativi nei quali, oltre alle note Leggi nn. 383/1970 e 508/1988, compariva per la prima volta la Legge n. 138/2001.

Veniva anche descritta la metodologia per l'accertamento delle minorazioni visive, elencando tutto lo spettro dei possibili esami strumentali, con una sezione dedicata specificamente alla metodologia nell'accertamento nel bambino.

Da notare che nei criteri e metodi per la quantificazione del danno centrale, ai fini della individuazione del "motu mano" (che equivale alla mera percezione ombra/luce per la

cecità assoluta) veniva specificato che la percezione del solo movimento della mano “*si realizza quando il paziente non riesce più a contare il numero delle dita che gli vengono proposte, ma percepisce solo il passaggio di un oggetto davanti ad una sorgente luminosa e tale passaggio viene identificato in quanto lo stesso determina una privazione della luce*”.

Per quanto concerne, invece, i criteri e metodi per la quantificazione del danno perimetrico, era ribadito che è fondamentale la valutazione del campo visivo per quantificare l'entità della menomazione visiva e, a tale fine, è necessario rilevare non solo le perdite assolute ma anche quelle relative, utilizzando la metodica di Zingirian-Gandolfo.

La sezione esplicativa concludeva specificando che le funzioni visive di acuità visiva centrale e campo visivo periferico devono essere prese in considerazione congiuntamente in armonia con i dettami della Legge n. 138/2001.

Le percentuali d'invalidità, distinte per patologia, risultavano pressoché corrispondenti a quelle vigenti, dovendosi rilevare solo un minore ricorso alla discrezionalità valutativa della Commissione in favore di una percentualizzazione fissa.

La tabella dei deficit visivi binoculari era stata incrementata aggiungendo la valutazione del deficit da 9/100 a 1/100 (limite della soglia valutabile in armonia con i moderni criteri della oftalmologia) e le percentuali erano state dedotte confermando alcuni punti nodali: ad es. 1/10 (in entrambi gli occhi) = 60 per cento, 1/20 = 80 per cento.

La valutazione del campo visivo riproponeva puntualmente i criteri della Legge n. 138/2001 e collegava le varie tipologie di danno visivo alle percentuali della suddetta tabella.

Si può ritenere, pertanto, che la nuova impostazione delle tabelle tendesse ad omogeneizzare la valutazione su tutto il territorio attraverso una indicazione puntuale e dettagliata degli esami da effettuare e dei susseguenti criteri valutativi da adottare. Anche la tendenza a ridurre i poteri discrezionali delle Commissioni medico-legali andava nello stesso senso.

In ordine alla futura modifica del suddetto testo, si ritiene che gli analitici criteri adottati, se confermati, dovrebbero ampliare le possibilità di riconoscimento, soprattutto nel settore della ipovisione e della cecità parziale, confermando completamente la validità della Legge n. 138/2001, sia attraverso l'ufficializzazione del metodo Zingirian-Gandolfo sia attraverso la specificazione delle relative percentuali di invalidità, ora molto più precise fra 1/10 e 1/100 di *visus*.

STAMPA ASSOCIATIVA

Informazione e comunicazione.

L'anno 2012, a causa delle ben note difficoltà economiche dell'Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti, dovute ai tagli praticati ai nostri contributi e meglio descritte nella parte iniziale della presente relazione, ha visto nei primi sei mesi una riduzione di orario effettuata anche sul personale che opera presso l'Ufficio Stampa e Stampa sonora, posto anch'esso con le modalità previste per tutti gli altri dipendenti, in cassa integrazione. Ciò nonostante l'organico è riuscito a svolgere egualmente il proprio lavoro, con i risultati che andremo ad esaminare più oltre.

Il 2012 è stato un anno di particolare rilevanza, giacché ha visto il settore Informazione e Comunicazione, compiere un ulteriore sforzo ed un notevole passo in avanti, essendosi dotato, a partire dal 15 di marzo, di uno strumento di reale qualità, oggi irrinunciabile ed insostituibile: un vero e proprio giornale elettronico *on-line*, in grado di offrire a chiunque voglia consultarlo, informazioni e notizie in tempo reale, sulle commissioni e gli organi nazionali, i consigli regionali e le Sezioni Provinciali, articoli, spazi per il dibattito, per l'inserimento di contributi e/o opinioni da parte dei lettori, sezioni dedicate alle opere dei lettori (racconti, poesie ed altro).

Il giornale ha creato anche appositi spazi dedicati agli enti collegati, ad altre associazioni, al Forum del Terzo Settore, ad associazioni europee, mondiali, al FID, alla FAND, alle attività svolte in sinergia con il Ministero per i Beni e le Attività Culturali e molto altro. Mediante giornale.uici.it è anche possibile ascoltare il nostro *streaming* audio, effettuare il *download* delle nostre trasmissioni od il loro *podcast*, nonché accedere a numerosi altri servizi.

Sono pervenuti davvero numerosi contributi da parte delle Sezioni Provinciali, dei Consigli Regionali, ma anche da parte dei fruitori del giornale: è stato possibile pubblicizzare nei giusti tempi, eventi, iniziative, trasmissioni e riunioni di ogni genere.

Al giornale è associata una *newsletter*, alla quale è estremamente semplice iscriversi e mediante la quale si riceve in tempo reale la segnalazione dell'inserimento dell'articolo, o di qualunque altro contributo, video ed audio inclusi, all'interno del portale; di ciascun contributo scritto vengono riportate, nella *newsletter*, alcune righe ed il *link* sul quale cliccare per leggere l'intero articolo.

Il gruppo che ha dato vita a giornale.uici.it, a mero titolo di volontariato, senza oneri per la nostra Associazione, ha svolto davvero un eccellente lavoro, apprezzatissimo anche dai numerosi utilizzatori e fruitori di questo ormai irrinunciabile strumento. Contiamo di implementarlo con altri servizi e di apportare delle ulteriori innovazioni che possano renderlo interessante ed appetibile anche al nostro esterno.

Il settore, inoltre, nell'anno 2012 ha continuato a svolgere, come di consueto, molteplici attività: la redazione, produzione e pubblicazione di periodici a stampa ordinaria, a caratteri ingranditi, in formato elettronico ed audio, primi tra tutti, "Il Corriere dei Ciechi", organo ufficiale della nostra Associazione, da sempre inviato, non solo a tutti gli iscritti che ne facciano esplicita richiesta, ma anche e, soprattutto, alle Istituzioni, al fine di meglio diffondere e veicolare un'immagine della disabilità visiva che sia realmente attuale e, assolutamente, corretta; "Gennariello" il periodico che si rivolge all'infanzia, considerato, anche all'interno delle scuole, un utile e pregevole strumento didattico, sia dagli insegnanti di sostegno e no, che dagli allievi.

Il servizio ha proceduto, come ogni anno, alla redazione, produzione e pubblicazione in Braille ed in formato elettronico, sia su cd che sul nostro sito internet www.uiciechi.it, dei seguenti periodici, dei quali è uscita regolarmente l'intera collezione:

Il "Corriere Braille", contenente informazioni ed articoli sulla vita associativa del sodalizio, quindicinale, 23 numeri annui e relativi supplementi;