ItaliaOggi

Lunedì 28/05/2012

SELPRESS Media Monitoring & Newsbank

Direttore Responsabile Pierluigi Magnaschi

Diffusione Testata 89.088

UILCA

La novità introdotta dal dlgs 119/2011. Ecco tutte le mosse per avvalersi delle prerogative

Lavoratori invalidi con più tutele

Un mese di congedo se la disabilità è superiore al 50%

Pagina a cura
DI CARLA DE LELLIS

Un mese di congedo ai lavoratori invalidi. Se superiore al 50%, infatti, l'invalidità dà diritto a un congedo di 30 giorni all'anno per cure mediche connesse con lo stato d'invalidità, da fruire anche in maniera frazionata. La novità, introdotta dalla riforma dei congedi dello scorso anno (articolo 7 del dlgs n. 119/2011) è una delle prerogative offerte ai lavoratori in caso di disabilità. Ecco quelle principali e i passi da fare per avvalersene, sulla base delle indicazioni del ministero del lavoro.

Il congedo per cura. Il lavoratore a cui venga riconosciuta un'invalidità civile superiore al 50% hai diritto a un periodo di congedo retribuito per cure mediche connesse con lo stato d'invalidità della durata massima di 30 giorni all'anno, da fruire anche in maniera frazionata. Il datore di lavoro riconosce il congedo dietro domanda del lavoratore interessato, accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il servizio sanitario nazionale o appartenente a una struttura sanitaria pubblica, dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta. Il congedo è retribuito e il relativo onere, calcolato secondo il regime delle assenze per malattia, è a carico del datore di lavoro.Qualora si tratti di trattamenti terapeutici continuativi, il lavoratore può produrre un'unica domanda e giustificazione dell'assenza, valevole come attestazione cumulativa.

I permessi. Il lavoratore che abbia ottenuto il riconoscimento dello «stato di handicap in situazione di gravità», ha diritto a usufruire, a sua scelta, di un permesso retribuito di due ore al giorno oppure di tre giorni mensili (articolo 33, comma 6, legge n. 104/1992). A tal fine è tenuto a presentare un'apposita domanda all'Inps che rilascerà una copia timbrata e firmata da consegnare al tuo datore di lavoro.

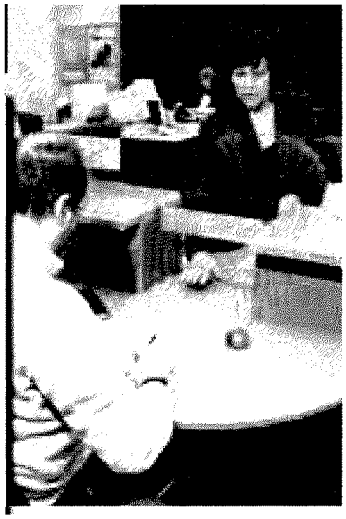
ECCO COME MUOVERSI

Medico certificatore	Il primo passo da fare è rivolgersi ad un medico certificatore (l'elenco è disponibile sul sito internet dell'Inps: www.inps.it), il quale procede all'invio telematico all'Inps del certificato medico per la richiesta del riconoscimento di invalidità civile ed handicap. Il medico rilascia una ricevuta di trasmissione
Domanda all'Inps	Con la ricevuta di trasmissione del certificato medico è possibile fare richiesta all'Inps del riconoscimento di invalidità civile ed handicap. La relativa domanda va presentata esclusivamente in via telematica e in essa andrà indicato il numero di protocollo del certificato medico già trasmesso in precedenza (dal medico certificatore) e indicato sulla ricevuta di trasmissione (per l'invio online della domanda può essere di aiuto rivolgersi ad un Caf, Patronato o altri soggetti abilitati)
Accertamenti sanitari	Entro 15 giorni dalla presentazione della domanda, la commissione medica Asl-Inps effettua gli accertamenti sanitari. Se il medico ha certificato una "condizione di non trasportabilità" del malato, la visita medica della commissione Asl-Inps è effettuata a domicilio o presso il luogo di momentanea residenza del malato
Verbale di accertamento	In seguito all'accertamento della commissione medica Asl-Inps viene redatto apposito "verbale provvisorio" degli esiti (cui seguirà quello "definitivo"), utilizzabile dal lavoratore per richiedere tutti i benefici collegati allo stato invalidante
Ricorso	In caso di mancato o erroneo riconoscimento sanitario, l'interessato può presentare ricordo contro l'Inps entro 180 giorni dalla notifica del verbale, a pena di decadenza

La disciplina nei contratti collettivi. Ogni contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) fissa la durata massima del periodo di malattia. È questo il «periodo di comporto» durante il quale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro. Nelle ipotesi di specifiche malattia invalidanti (come, per esempio, per le patologie oncologiche), oltre al prolungamento del periodo di comporto alcuni contratti prevedono ulteriori agevolazioni come ad esempio, sul passaggio al lavoro part-time o sui periodi di aspettativa non retribuita. Altri contratti collettivi escludono dal calcolo del periodo di comporto i giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital e i giorni di assenza dovuti alle conseguenze delle terapie antitumorali, purché debitamente certificati.

La conversione a part-time. In caso di patologia oncologica, il lavoratore ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale, qualora residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita. Successivamente, inoltre, il lavoratore ha diritto a trasformare nuovamente il rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto di lavoro a tempo pieno. Infine, il lavoratore ha diritto, ove possibile, a scegliere la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio; inoltre, in caso di necessità del suo trasferimento in un'altra sede, ciò può avvenire solamente previo il suo consenso.

© Riproduzione riservata



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

ItaliaOggi

Lunedì 28/05/2012

SELPRESS Media Monitoring & Newsbank

Direttore Responsabile Pierluigi Magnaschi

Diffusione Testata 89.088

Permessi di tre giorni per i familiari

I familiari di disabili hanno diritto a un permesso retribuito di tre giorni mensili a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno. Inoltre hanno diritto: a un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno (articolo 4, comma 1, della legge n. 53/2000); alla priorità della trasformazione del contratto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori della/del lavoratrice/tore, nonché nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità; a un periodo di congedo straordinario retribuito, continuativo o frazionato, fino a un massimo di due anni, a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza di colui che presta assistenza. Quest'ultimo congedo può essere usufruito dai familiari secondo il seguente ordine di preferenza: coniuge convivente del malato (non ricoverato) portatore di handicap in situazione di gravità; genitori (naturali, adottivi e affidatari) anche non conviventi, in caso di mancanza o decesso del coniuge o in presenza di altre cause impeditive; figlio convivente, sempre che gli altri familiari siano impossibilitati a fruire del congedo per fornire assistenza; fratello o sorella conviventi con il portatore di handicap grave, in caso di decesso o di impossibilità delle altre categorie di familiari sopra indicate.

Malattie professionali, come dimostrarle

La patologia oncologica può rappresentare anche una «malattia professionale», cioè connessa al proprio lavoro e come tale assicurata presso l'Inail. A tal fine, esistono tabelle dell'Inail, approvate con decreto ministeriale, che contengono l'elenco di malattia professionali contratte nell'esercizio e/o a causa di alcune specifiche lavorazioni. Se la malattia professionale e il proprio lavoro rientrano in queste tabelle, si può attivare con il proprio medico anche la procedura per richiedere il riconoscimento di prestazioni economiche a carico dell'Inail. Se, invece, la patologia non rientra tra quelle contemplate nelle tabelle, ma si è comunque convinti che possa esserci un nesso, allora si rende necessario dimostrare l'origine lavorativa mediante idonea documentazione sanitaria. In ogni caso, bisogna comunicare al proprio datore di lavoro il sospeso carattere professionale della malattia mediante produzione di un certificato medico, entro 15 giorni dall'avvenuta conoscenza o prima manifestazione della patologia; se il termine non viene rispettato, si decade dal diritto all'indennizzo per il periodo precedente la denuncia (trascorsi 15 giorni, in altre parole, l'eventuale indennizzo a carico Inail decorrerà dalla data di presentazione della denuncia). Il datore di lavoro di conseguenza è tenuto a denunciare all'Inail la malattia professionale del proprio dipendente entro cinque giorni dalla data di ricevimento del certificato medico.

Le ultime «tabelle delle malattia professionali nell'industria e nell'agricoltura» sono state approvate con dm 9 aprile 2008, pubblicato in gazzetta ufficiale n. 169 del 21 luglio 2008, e sono entrate in vigore il giorno seguente. Le tabelle sono state oggetto di revisione delle precedenti, il cui ultimo aggiornamento risaliva al 1994.

Le nuove tabelle prevedono 85 voci per l'industria (prima erano 58) e 24 per l'agricoltura (in precedenza 27) essendo stati esclusi alcuni agenti chimici per i quali vige ormai da tempo espresso divieto di utilizzo.

Conservano la stessa struttura delle precedenti con suddivisione in tre colonne (malattie, lavorazioni e periodo massimo di indennizzabilità) e, in ordine, sono elencate le malattie da agenti chimici, quelle dell'apparato respiratorio, della pelle non descritte in altre voci e quelle da agenti fisici. Per ciascuna voce di tabella è stata inserita l'indicazione nosologica delle malattie correlate ai diversi agenti, con la relativa codifica Icd10. Tra le diverse patologie hanno trovato collocazione numerose forme neoplastiche con l'indicazione dell'organo bersaglio.

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.