Unisciti al canale Telegram StudioGarbelli per scaricare gli approfondimenti e ascolta gli approfondimenti sul podcast NormaVoglio

NORMA VOGLIO

DISABILITÀ GRAVE E NON GRAVE: LE AGEVOLAZIONI LAVORATIVE A CONFRONTO

L'art. 3 della L. 104/1992 distingue due condizioni: l'handicap del comma 1, definizione generale, e l'handicap in situazione di gravità del comma 3, condizione più severa che apre l'accesso alla quasi totalità delle tutele lavorative rafforzate. La differenza non è terminologica: cambia il ventaglio di diritti del lavoratore e di chi lo assiste.

LE DUE DEFINIZIONI

1 — PERSONA CON HANDICAP
Art. 3, comma 1
Minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che determina difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa, tale da comportare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.

2 — HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ
Art. 3, comma 3
La minorazione, singola o plurima, ha ridotto l'autonomia personale — correlata all'età — in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale. Risulta da un verbale con espressa «connotazione di gravità».

PERCHÈ NON CI SONO PERCENTUALI

La L. 104/1992 non ragiona per punteggi. La Commissione valuta l'impatto della minorazione sull'autonomia e sulla vita di relazione, non una soglia numerica. La confusione nasce dal confronto con l'invalidità civile, che invece è interamente percentuale. Le due valutazioni sono autonome: si può avere una bassa percentuale di invalidità civile e ottenere comunque l'handicap grave, e viceversa.

HANDICAP - L.104/92, art.3	INVALIDITÀ CIVILE
COSA MISURA L'impatto della minorazione su autonomia, relazioni e integrazione lavorativa.	**COSA MISURA** La riduzione della capacità lavorativa (nel minore, delle funzioni proprie dell'età).
SCALA Nessuna percentuale. Due soli esiti: handicap (c. 1) oppure handicap grave (c.3).	**SCALA** Percentuale da 0 a 100%, secondo le tabelle ministeriali (D.M. 5 febbraio 1992).
A COSA DA ACCESSO Permessi, congedi, tutele lavorative e misure di inclusione sociale.	**A COSA DA ACCESSO** Prestazioni economiche, esenzioni, collocamento mirato L. 68/1999.

Le due certificazioni sono indipendenti ma si possono chiedere insieme, con la stessa domanda all'INPS: si può avere entrambe, una sola o nessuna.

I TRE ESITI POSSIBILI DELLA VISITA

01	02	03
NESSUN HANDICAP La Commissione non riconosce la condizione: nessuna agevolazione L. 104/92	**HANDICAP SEMPLICE** Art. 3, comma 1. Accesso limitato: restano fuori permessi, congedo e tutele sulla sede.	Restano sempre ferme le verifiche urgenti per ragioni di sicurezza del lavoro, igiene, pubblica incolumità e repressione dei reati.

Il verbale indica anche se e quando è prevista una revisione, salvo i casi di condizione stabilizzata o ingravescente, esonerati da rivedibilità.

SCHEMA DI SINTESI: DAL VERBALE AL DIRITTO

1.DOMANDA
Certificato medico introduttivo e domanda all'INPS. Invalidità civile e handicap si possono chiedere insieme.

→

2.ACCERTAMENTO
Visita della Commissione medico-legale. Nessun punteggio: si valuta l'autonomia e la vita di relazione.

→

3.VERBALE
Indica se l'handicap è riconosciuto e se ha la connotazione di gravità. Indica l'eventuale revisione.

LE AGEVOLAZIONI A CONFRONTO

AGEVOLAZIONE	IN COSA CONSISTE	QUANDO SPETTA	
		DISABILITÀ GRAVE *art. 3 c.3 L.104/92*	DISABILITÀ NON GRAVE art. 3 c.1 L.104/92
PERMESSI RETRIBUITI *Art. 33, c. 3, L. 104/1992*	3 giorni al mese, oppure 2 ore al giorno in alternativa, per il lavoratore stesso o per chi assiste un familiare con handicap grave.	✓ YES	✗ NO
CONGEDO STRAORDINARIO *Art. 42, c. 5, D.Lgs. 151/2001*	Fino a 2 anni retribuiti nell'arco della vita lavorativa, anche frazionati. Tetto tassativo: nessuna proroga oltre i 2 anni.	✓ YES	✗ NO
COPERTURA PREVIDENZIALE *Art. 42, c. 5, D.Lgs. 151/2001*	Contribuzione figurativa ai fini pensionistici durante il congedo straordinario, entro il massimale INPS.	✓ YES	✗ NO
CONGEDO PARENTALE PROLUNGATO *Art. 33, D.Lgs. 151/2001*	Per l'assistenza a minori con disabilità: prolungamento del congedo parentale, con indennità al 30%.	✓ YES	✗ NO
SCELTA DELLA SEDE DI LAVORO *Art. 33, c. 5, L. 104/1992*	Priorità, ove possibile, per la sede più vicina al domicilio dell'assistito. È un interesse legittimo, non un diritto assoluto.	✓ YES	✗ NO
DIVIETO DI TRASFERIMENTO *Art. 33, c. 5, L. 104/1992*	Diritto soggettivo pieno: il trasferimento in altra sede non può avvenire senza il consenso del lavoratore.	✓ YES	✗ NO
PRIORITÀ NEL LAVORO AGILE *Art. 18, c. 3-bis, L. 81/2017*	Priorità nell'accesso alle richieste di smart working, se compatibile con le mansioni. Vale anche per il caregiver familiare.	✓ YES	✗ NO
TUTELA SUL LICENZIAMENTO *Art. 2-bis L. 104/1992; giurisprudenza*	Illegittimo il licenziamento motivato dalla sola fruizione dei benefici. Non è un divieto assoluto: resta legittimo in caso di abuso accertato.	✓ YES	✗ NO
ESONERO DAL LAVORO NOTTURNO *Art. 53, c. 3, D.Lgs. 151/2001; art. 11, c. 2, lett. c), D.Lgs. 66/2003*	Chi ha a carico un familiare disabile non è obbligato al lavoro notturno. Per Cass. ord. 12649/2023 non serve la gravità. Riserve per alcuni comparti.	✓ YES	✓ YES
COLLOCAMENTO MIRATO *L. 68/1999*	Percorso distinto dalla L. 104, ancorato all'invalidità civile (di regola oltre il 45%). Indipendente dalla gravità dell'handicap.	✓ YES	✓ YES
AGEVOLAZIONI FISCALI *Normativa fiscale vigente*	IVA agevolata e detrazioni su veicoli, ausili e spese di assistenza specifica. Alcune voci restano condizionate alla gravità: verificare caso per caso.	✓ YES	✓ YES

CHI PUÒ CHIEDERE I BENEFICI PER HANDICAP GRAVE

- **CONIUGE**
- **PARTE DI UNIONE CIVILE**
- **CONVIVENTE DI FATTO**
- **PARENTI O AFFINI ENTRO IL 2° GRADO GENITORI, FIGLI, FRATELLI E SORELLE, NONNI E NIPOTI**
  Sono estendibili in alcuni casi al 3° grado

Servono in ogni caso il riconoscimento della condizione da parte della Commissione medico-legale INPS e la domanda al datore di lavoro, corredata della documentazione richiesta.

COSA CAMBIA CON LA RIFORMA 2024-2027 *New!*

Il **D.Lgs. 62/2024** introduce un **accertamento unico della disabilità**, affidato alle **Unità di Valutazione di Base INPS** (che sostituiranno le commissioni ASL/ATS), che ricomprende invalidità civile, cecità, sordità, **L. 104/1992** e collocamento mirato **L. 68/1999**, secondo l'approccio ICF. La sperimentazione, avviata il 1° gennaio 2025, prosegue fino al 31 dicembre 2026. **Dal 1° gennaio 2027** il nuovo sistema diventerà nazionale. Fino ad allora, nelle province non coinvolte nella sperimentazione resta applicabile il sistema previgente.

STUDIO GARBELLI
Innovazione e strategie per il lavoro