

L'INVALIDITÀ

NOZIONI DI LEGISLAZIONE SOCIALE

BARI – 14 MAGGIO 2019

INVALIDITÀ-INABILITÀ

- **Oggetto di tutela di questa parte del sistema previdenziale è la malattia di lunga durata che determina l'invalidità o l'inabilità al lavoro del soggetto.** L'ordinamento protegge, in sostanza, la permanente, sebbene non necessariamente assoluta e definitiva, incapacità del lavoratore a continuare a produrre reddito. **La tutela prende in considerazione in questo caso l'incapacità di lavoro provocata da malattia comune.**
- La tutela per l'invalidità, tuttavia, non è uniforme per tutti i soggetti. Accanto al **regime generale dei lavoratori subordinati (IVS)** esistono gestioni speciali (es. lavoratori autonomi)/specifiche (es. dipendenti pubblici)
- La tutela dell'invalidità ha **natura assicurativa**. Come tutte le assicurazioni ha una evidente funzione selettiva. **La tutela si dirige soltanto verso coloro che hanno già fatto ingresso nel mondo del lavoro e che hanno maturato un minimo di anzianità contributiva.** L'accesso alla tutela, inoltre è condizionato, come vedremo anche da un requisito di attualità contributiva: la malattia, in sostanza, viene protetta solo se si è realizzata in un'epoca ravvicinata rispetto al termine del rapporto di lavoro.

DALLA CAPACITÀ DI GUADAGNO...

La disciplina dell'invalidità pensionabile è stata per lungo tempo uno dei fattori di maggiore dissesto finanziario dell'INPS.

La vecchia disciplina protettiva, riformata nel 1984, era basata sulla perdita della **capacità di guadagno in occupazioni confacenti alle attitudini del lavoratore interessato**. L'accertamento in concreto dell'invalidità pensionabile presupponeva non solo la valutazione medica delle attitudini psico-fisiche dell'interessato, ma anche la valutazione dell'influenza esercitata dal contesto socio-economico nel quale il soggetto operava: la capacità di guadagno, invero, è necessariamente collegata con le condizioni socio-economiche e occupazionali del contesto geografico nel quale un soggetto vive e lavora.

Questo fattore ha spesso comportato un'utilizzazione delle pensioni di invalidità quale surrogato di altre forme di tutela per la disoccupazione, per l'agricoltura e per le aree depresse. D'altra parte, l'accertamento in concreto della sussistenza della perdita della capacità di guadagno, come del resto, quello della perdita della capacità di lavoro, era e resta una materia controversa. Tale accertamento è, infatti, basato non solo su valutazioni tecniche, ma anche su situazioni di fatto, condizionato dalla sensibilità e dall'attitudine dell'organo amministrativo.



... ALLA CAPACITÀ DI LAVORO

La disciplina introdotta dalla **legge 12 giugno 1984, n. 222**, preceduta da reiterati progetti di riforma, dà alla materia un nuovo assetto normativo. Il criterio della capacità di guadagno, peraltro adottato dalla maggioranza dei Paesi della Comunità, è stato sostituito con quello della **capacità di lavoro**.

La preoccupazione principale del legislatore è stata quella di bloccare la politica assistenzialistica condotta attraverso le prestazioni di invalidità.

Tale legge ha inoltre introdotto due diversi livelli di invalidità, adeguando in ciò la normativa del nostro Paese ai criteri che ispirano il diritto comunitario in materia. Ad ogni livello di invalidità corrispondono due prestazioni economiche distinte, di diverso importo e di diverso regime giuridico.

La perdita della capacità di lavoro è il presupposto centrale per l'attivazione della tutela dell'invalidità.

La disciplina distingue l'invalidità dall'inabilità e riconnette alle due situazioni prestazioni differenti.

INVALIDITÀ - INABILITÀ

- **Invalido** = lavoratore la cui capacità di lavoro in occupazioni confacenti alle sue attitudini è ridotta in modo permanente a causa di difetto fisico o mentale a meno di un terzo (*capacità di lavoro specifica*). Il concetto di capacità di lavoro conserva un aggancio alla situazione soggettiva specifica nel riferimento alle occupazioni confacenti alle attitudini dell'interessato, ovvero alla capacità attitudinale.
- **Inabile** = lavoratore che a causa di infermità o difetto fisico o mentale, si trovi nell'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa (*capacità di lavoro generica*).

RISCHIO PRECOSTITUITO

L'invalidità preesistente all'instaurazione del rapporto assicurativo dà ugualmente diritto alla prestazione pensionistica, **purché vi sia stato un successivo aggravamento o siano sopraggiunte nuove infermità.**

REVISIONE

La permanenza dello stato di invalidità o inabilità è oggetto di un rigoroso procedimento di accertamento cui il lavoratore ha l'onere di assoggettarsi. Tale procedimento può essere avviato in qualsiasi momento dall'ente previdenziale. Il lavoratore che rifiuti di sottoporsi all'accertamento medico senza giustificato motivo perde le prestazioni economiche finché non accetta la visita di controllo.

REQUISITI ASSICURATIVI E CONTRIBUTIVI

- La tutela per l'invalidità è assoggettata al requisito di attualità contributiva, consistente nella maturazione di **3 anni di contribuzione nel quinquennio precedente la domanda**.
- Il lavoratore deve, inoltre, vantare **una anzianità assicurativa di 5 anni**.
- Non è necessaria, ai fini della richiesta per l'assegno ordinario di invalidità, la cessazione dell'attività lavorativa. In altri termini, l'erogazione dell'assegno è considerata compatibile con lo svolgimento di attività professionali.
- I requisiti di assicurazione e contribuzione possono validamente perfezionarsi anche in corso di istruttoria o di contenzioso amministrativo: non è quindi necessario che sussistano all'atto della domanda. La prestazione decorrerà comunque dal momento di maturazione dei requisiti contributivo e assicurativo.

ASSEGNO ORDINARIO D'INVALIDITÀ

L'assegno è una prestazione economica mensile, non reversibile ai superstiti. L'assegno è una prestazione a termine: esso è riconosciuto per un periodo di **tre anni** ed è confermabile per periodi della stessa durata, su domanda del titolare dell'assegno, qualora ne permangano le condizioni, tenuto conto anche dell'eventuale attività lavorativa svolta.

Dopo **tre riconoscimenti consecutivi**, l'assegno viene confermato automaticamente.

L'assegno si calcola secondo il metodo contributivo. **L'importo è correlato ai contributi effettivamente versati dai lavoratori** [L'importo minimo fissato per il 2019 è di *513,01 euro mensili*].

PENSIONE DI VECCHIAIA

Al compimento dell'età stabilita per la pensione di vecchiaia (per il 2019 fissata a 67 anni), cessato il rapporto di lavoro dipendente, **l'assegno di invalidità si trasforma, ove sussistano i requisiti di assicurazione e contribuzione, in pensione di vecchiaia.**

La trasformazione avviene a domanda dell'interessato (non automaticamente) e implica il **ricalcolo** della prestazione.

L'invalido che al compimento dell'età pensionabile non ha maturato i requisiti per la pensione di vecchiaia conserva il diritto all'assegno d'invalidità.

Anche la pensione di vecchiaia si calcola secondo il sistema contributivo.



PENSIONE D'INABILITÀ

L'assicurato affetto da inabilità percepisce la pensione ordinaria d'inabilità (l'importo per il 2019 è di 285,66 euro mensili), a patto di non superare certe soglie di reddito (sempre per il 2019, la soglia è di poco inferiore ai 17.000 euro) .

Tale prestazione è reversibile ai superstiti, secondo le regole previste per le pensioni di vecchiaia.

Il riconoscimento del diritto alla pensione di inabilità è subordinato alla **rinunzia alla retribuzione e a ogni altro trattamento sostitutivo o integrativo della stessa**. Esso è anche condizionato alla contestuale cancellazione da elenchi o albi professionali.

ASSEGNO MENSILE PER L'ASSISTENZA PERSONALE E CONTINUATIVA (L. 11.2.1980 N.18)

Il pensionato di inabilità che si trovi nell'impossibilità di deambulare senza l'aiuto permanente di un accompagnatore, ovvero non sia in grado di compiere gli atti quotidiani della vita senza un'assistenza continua, ha diritto all'assegno mensile per l'assistenza personale e continuativa.

La misura dell'assegno per il 2019 è pari a 517,84 euro.

L'assegno non è reversibile ai superstiti.

L'indennità di accompagnamento è **a totale carico dello Stato ed è dovuta per il solo titolo della minorazione, indipendentemente dal reddito del beneficiario o del suo nucleo familiare.**



L'indennità di accompagnamento spetta anche

- ai ciechi assoluti,
- alle persone che sono sottoposte a chemioterapia o a altre terapie in regime di day hospital e che non possono recarsi da sole all'ospedale,
- ai bambini minorenni, incapaci di camminare senza l'aiuto di una persona e bisognosi di assistenza continua,
- alle persone affette dal morbo di Alzheimer e dalla sindrome di Down,
- alle persone affette da epilessia,
- a coloro che, pur capaci di compiere materialmente gli atti elementari della vita quotidiana (mangiare, vestirsi, pulirsi), necessitano di accompagnatore perché sono incapaci (in ragione di gravi disturbi della sfera intellettuale e cognitiva, addebitabili a forme avanzate di stati patologici) di rendersi conto della portata dei singoli atti che vanno a compiere e dei modi e dei tempi in cui gli stessi devono essere compiuti.

ALTRE TUTELE:

A) COLLOCAMENTO MIRATO

- **L. n. 482/1968** - Collocamento «obbligatorio» dei disabili: l'impostazione è di tipo sanzionatorio/premiale
- **L. n. 68/1999** (e D.P.R. n. 333/2000) - Collocamento «mirato» dei disabili: introduzione di strumenti e di supporto che consentono di valutare le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative per inserirle nel posto adatto, anche mediante sostegno, azioni positive, soluzione di problemi ambientali e interpersonali. **L'obiettivo è di garantire il diritto al lavoro ai soggetti disabili**, non più con il mero collocamento obbligatorio ma **mediante l'integrazione del disabile in ambito lavorativo.**

I SOGGETTI BENEFICIARI

- **Invalidi civili fisici e psichici** (con riduzione di capacità lavorativa superiore al 45%);
- **Invalidi del lavoro** (con invalidità superiore al 33%);
- **Non vedenti e non udenti** (leggi speciali per sordi – L. 381/70 – e ciechi – L. 382/70);
- Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e per causa di servizio (categoria residuale);
- **Soggetti normodotati (non disabili) in situazioni di disagio a seguito di alcuni eventi**: orfani, coniugi, superstiti di lavoratori morti o grandi invalidi per causa di lavoro, guerra, servizio, profughi italiani in altri Paesi e da questi espulsi/rimpatriati; coniuge e figli superstiti unici di vittime di terrorismo, delitti di mafia, e testimoni di giustizia.

I SOGGETTI OBBLIGATI

- **Tutti i datori di lavoro (privati e pubblici) con almeno 15 dipendenti** sono obbligati ad assumere una «quota», in base all'organico aziendale:
 - organico da 15 a 35 dipendenti : 1 disabile;
 - organico da 36 a 50 dipendenti: 2 disabili;
 - organico di oltre 51 dipendenti: obbligo di assumere una «quota» di disabili pari al 7%, + 1% dei soggetti normodotati svantaggiati

L'ASSUNZIONE CON IL COLLOCAMENTO MIRATO

L'assunzione può avvenire con il sistema

- della **richiesta (parzialmente nominativa) da parte del datore di lavoro**, con l'indicazione della qualifica richiesta;
- della **convenzione di inserimento, stipulata tra il datore di lavoro e l'ufficio competente** (accompagnata dalla previsione di speciali agevolazioni economiche e dalla facoltà di scelta nominativa del disabile da avviare al lavoro). Questa è l'unica modalità prevista per i disabili psichici (con scelta sempre nominativa).

ALTRE TUTELE:

B) LA L. N. 104/1992 (LEGGE-QUADRO PER L'ASSISTENZA, L'INTEGRAZIONE SOCIALE E I DIRITTI DELLE PERSONE PORTATRICI DI HANDICAP)

La legge si rivolge alla persona portatrice di handicap che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione. Essa ha diritto a particolari benefici fiscali, tributari, e lavorativi (es. priorità di scelta della sede nei concorsi pubblici, diritto di precedenza nei trasferimenti a domanda ecc.)

I requisiti:

1. la presenza di una minorazione fisica, psichica o sensoriale;
2. che la minorazione sia causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa;
3. che la minorazione sia tale (per specificità, qualità, entità, gravità) da determinare un processo di svantaggio o di emarginazione.

Il cui accertamento è demandato ad apposite commissioni delle ASL.



IN PARTICOLARE, I BENEFICI LAVORATIVI

“quando la minorazione singola o plurima abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un **intervento assistenziale permanente continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione**”. (è *più grave*)

DIRITTO A PARTICOLARI PERMESSI LAVORATIVI

- **La persona con grave handicap che lavora può usufruire, a sua scelta, **ma in alternativa**, di una astensione dal lavoro per **due ore al giorno oppure di tre giorni al mese interamente retribuiti**. I permessi mensili ed i riposi giornalieri spettano pure al genitore, coniuge, parente che lavora.**
- **Si può usufruire altresì di un congedo straordinario biennale** (retribuito, per assistere il portatore di handicap, e non retribuito, per gravi motivi familiari)