

OPUSCOLO INFORMATIVO SUL TEMA AIDS/MONDO DEL LAVORO

In questa guida potrai trovare informazioni rispetto a:
orientamento al lavoro, invalidità civile, inabilità lavorativa, legislazione, e indirizzi
utili.

A cura di

Lila Milano ONLUS



In collaborazione con:



CGIL - Milano

INDICE

1. INTRODUZIONE

2. ACCESSO AL LAVORO

- 2.1 ISCRIZIONE ALL'UFFICIO DI COLLOCAMENTO ORDINARIO
- 2.2 ISCRIZIONE ALL'UFFICIO DI COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO
- 2.3 COME CERCARE LAVORO
- 2.4 FORMAZIONE PROFESSIONALE
- 2.5 CORSI REGIONALI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE
- 2.6 CORSI FONDO SOCIALE EUROPEO

3. LA TUTELA DEI DIRITTI SUL POSTO DI LAVORO

- 3.1 DIVIETO DI INDAGINI
- 3.2 GLI ACCERTAMENTI SANITARI NELL'AMBIENTE DI LAVORO
- 3.3 L'EFFETTUAZIONE DEL TEST HIV
- 3.4 PERIODO DI PROVA
- 3.5 MANSIONI DEL LAVORATORE/PERDITA DI IDONEITÀ ALLE MANSIONI
- 3.6 PERMESSI
- 3.7 MALATTIA
- 3.8 TRASFERIMENTO
- 3.9 DIMISSIONI
- 3.10 LICENZIAMENTO
- 3.11 L'OBBLIGO DI REINTEGRAZIONE
- 3.12 IL DIRITTO AL RISARCIMENTO

4. ASPETTI PREVIDENZIALI E PRESTAZIONI ECONOMICHE

- 4.1 PENSIONE DI INVALIDITÀ CIVILE
- 4.2 CHI HA DIRITTO ALLA PENSIONE ?
- 4.3 A QUANTO AMMONTA LA PENSIONE ?
- 4.4 COME SI FA LA DOMANDA ?
- 4.5 PENSIONE DI INVALIDITÀ ALL'INPS
- 4.6 COME SI PRESENTANO LE DOMANDE
- 4.7 TRATTAMENTI DI INVALIDITÀ DEI DIPENDENTI PUBBLICI O DELLO STATO
- 4.8 INABILITA' A QUALSIASI LAVORO (legge 335/95)
- 4.9 DOMANDE/RISPOSTE INVALIDI INPS
- 4.10 DOMANDE/RISPOSTE INVALIDI CIVILI

5. INDIRIZZI

servizi di informazione hiv-lavoro(link)

Indirizzi utili all' orientamento lavorativo

Agenzie Lavoro Interinale

OPUSCOLO INFORMATIVO SUL TEMA AIDS/MONDO DEL LAVORO

1. INTRODUZIONE

Molte cose sono cambiate rispetto al tempo in cui la maggior parte della gente riteneva l'AIDS una malattia riguardante per lo più omosessuali e tossicodipendenti. Negli ultimi anni, in particolare modo, alcune circostanze hanno per certi versi stravolto le caratteristiche originali del fenomeno sia sotto il profilo epidemiologico sia sotto quelli della farmacologia e della cura.

Per quanto riguarda il primo aspetto, sono ormai noti il costante aumento dei casi di infezione presso la fascia di popolazione eterosessuale e, di converso, la diminuzione degli stessi tra consumatori di stupefacenti per via iniettiva e tra gli omosessuali.

Quanto al secondo aspetto, la disponibilità di farmaci sempre più efficaci nel rallentare l'aggravamento della malattia fa sì che oggi l'AIDS non possa più essere considerata un'affezione acuta a esito rapidamente fatale, ma piuttosto debba essere catalogata tra le malattie croniche. I risultati più rilevanti, sotto questo aspetto, si presentano sia nei termini di un considerevole allungamento delle aspettative di vita per quanti hanno contratto l'infezione solo di recente, sia in quelli di un consistente miglioramento delle condizioni di vita dei malati di AIDS. Per questi ultimi, in particolare modo, è possibile a volte parlare di una vera e propria "rinascita", che passa attraverso la riacquisizione di energia e di voglia di fare determinate da un obiettivo recupero fisico e psicologico. Certo, i dati invitano a non abbandonarsi ad un ottimismo eccessivo, considerato che il numero attuale dei pazienti in trattamento è ancora troppo esiguo e che ci vorrà ancora del tempo prima che i miglioramenti sino ad ora ottenuti potranno dirsi definitivi. Tuttavia, è un dato di fatto che oggi i malati di AIDS curati con le nuove terapie si sentono di nuovo in forza e vogliono ricominciare a riprendersi in mano la vita.

In modo graduale, dunque, entrambi i fattori hanno contribuito a spostare il polo di attenzione dal piano della emergenza sanitaria -per cui in passato ai malati di AIDS veniva essenzialmente fornita assistenza ospedaliera e/o domiciliare- a quello del reinserimento sociale, così che oggi, la reintegrazione -ma anche la riformulazione- dei diritti delle persone sieropositive insieme alla riconquista degli spazi -privati o pubblici che essi siano- definiscono il nuovo volto della sfida all'AIDS.

Sotto tale profilo, le statistiche più recenti relative al nostro Paese mostrano come l'emergenza vada particolarmente interessando il rapporto AIDS e mondo del lavoro. Proprio perché, nel contesto sociale, il lavoro rappresenta il nodo centrale della vita di ognuno di noi e poiché l'AIDS è nel contempo un problema sociale, culturale e politico-legale, il mondo del lavoro risulta investito dall'impatto delle paure create dal rischio del contagio e dalle contraddizioni che nascono da un rapporto irrisolto tra informazioni possedute e terrore di condividere parte della propria giornata con un probabile sieropositivo. La diffusione della malattia al di fuori della fascia di popolazione tossicodipendente -per lo più disoccupata o dedita in genere ad attività lavorative precarie e saltuarie- ha fatto sì che tutti gli ambienti di lavoro risultassero maggiormente investiti dal fenomeno, considerato che tra i nuovi casi di sieropositivi sono ormai numerose le figure degli impiegati, dei liberi professionisti e dei dirigenti.

Ci si accorge tuttavia che a fronte dei rilevanti cambiamenti numerici e qualitativi, ben più lentamente mutano i contesti culturali, per cui le difficoltà di oggi per chi è sieropositivo tornano a farci riflettere sulle paure e i pregiudizi che da sempre accompagnano il confronto con la malattia. Ne sono prova non solo il disagio avvertito da quanti comunicano la propria condizione sierologica ai colleghi, ma anche da chi, giudicato invalido civile, si appresta ad entrare in fabbrica o in ufficio attraverso il collocamento obbligatorio.

A distanza di numerosi anni dalle prime campagne informative in materia di AIDS, il livello di informazione e di conoscenza sul virus, nella maggior parte delle persone, permane superficiale e generico, benché, accanto alla mancanza di una corretta informazione, esse lamentino più spesso quella di una appropriata formazione. Di tale necessità sono evidente testimonianza anche alcune ricerche condotte in questi anni tra i lavoratori sul tema della prevenzione e della sicurezza sul lavoro, a cui si deve il merito di aver messo in luce alcuni tra gli aspetti più sottili riguardanti l'AIDS.

Quanto alle discriminazioni, la sensazione è che queste presentino contorni meno netti, meno facilmente individuabili rispetto al passato, quando con maggiore noncuranza accadeva che i malati di AIDS venissero licenziati o sospesi dall'incarico o, ancora, relegati, da soli, in altre stanze.

Non è un caso che, attualmente, l'attività dei servizi territoriali di consulenza e assistenza legale, rivolta alle persone con HIV, operativi su Milano e provincia, si confronti sempre meno con situazioni "eclatanti" di discriminazione e vada invece focalizzandosi sulla trasmissione di informazioni necessarie a risolvere problematiche riguardanti persone sieropositive che, se confrontate a periodi precedenti, ci sembrano più preparate ed in grado di muoversi con obiettivi precisi. Le richieste di intervento sono pertanto relative alle procedure in materia di assistenza e previdenza sociale, alle norme ed ai diritti attinenti al mondo del lavoro, alla stipula di polizze assicurative, solo per citarne alcune.

Questo opuscolo informativo sul rapporto tra AIDS e mondo del lavoro nasce dallo sforzo e dall'impegno comuni delle Associazioni ALA e LILA milanesi, dell' Ufficio Politiche sociali della CGIL e del Patronato INCA CGIL di Milano, in collaborazione con la Provincia di Milano. Una guida rivolta a tutti, ma in particolar modo alle persone sieropositive e ammalate di AIDS, nonché a tutti coloro che, per professione, ogni giorno le seguono e le assistono.

L'augurio che ci e vi facciamo è che queste pagine costituiscano un modesto, ma ugualmente utile contributo nella lotta contro una malattia che a tutt'oggi, è ben lungi dall'essere sconfitta e socialmente accettata.

La convinzione che la strada da percorrere sia ancora lunga e che le cose possano cambiare per il meglio, ci impegna tutti quanti, operatori del settore e cittadini, a rinnovare e approfondire i propri sforzi per costruire una società libera non solo dall'AIDS, ma anche dal pregiudizio e dalla condanna verso chi ne è affetto.

Un ringraziamento particolare per la preziosa collaborazione alla realizzazione della guida a:
Corrado Mandreoli, Massimo Mariotti, Licia Roselli, Silvia Scovino, Giorgio Mercuri, Vincenzo Cristiano,
Claudia Sala, Massimo Oldrini, Sandra Curridori.

2. ACCESSO AL LAVORO

2.1 ISCRIZIONE ALL'UFFICIO DI COLLOCAMENTO ORDINARIO

L'evoluzione normativa avvenuta in questi ultimi anni ha profondamente e progressivamente trasformato le procedure di avviamento al lavoro. In particolare, nel corso del 1997, con tre successivi provvedimenti (legge n° 59, n° 127 e D:Lgs: 469) il legislatore ha attuato un incisivo decentramento di funzioni e ruoli dagli Uffici del Ministero del Lavoro agli Enti Locali. Contemporaneamente è stato affrontato l'aspetto relativo all'intervento dei privati nella gestione dei servizi di avviamento al lavoro, con la creazione di un sistema misto pubblico/privato.

Nella fase di transizione dalla vecchia normativa alle nuove disposizioni in materia di mercato del lavoro, il ruolo dei servizi connessi alle attività di collocamento viene gestito dalle attuali Sezioni Circostrizionali per l'impiego.

Per iscriversi è necessario:

- Avere compiuto 14 anni se hai la licenza media, oppure 15 anni
- Avere il libretto di lavoro, che puoi richiedere al comune di residenza
- Munirsi di un documento di identità valido e del codice fiscale
- Compilare l'apposito modulo di iscrizione
- Allegare il titolo di studio o altri eventuali attestati di qualificazione

2.2 ISCRIZIONE ALL'UFFICIO DI COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Il 25 febbraio 1999 il Parlamento ha approvato definitivamente la nuova disciplina sul collocamento obbligatorio che andrà a sostituire integralmente la precedente normativa conosciuta come legge 482/68.

Tra le novità più importanti recepite dalla nuova legge, oltre alla variazione delle quote percentuali obbligatorie ed a una diversa distribuzione della fascia di aziende coinvolte, vi è senza dubbio la modifica della filosofia su cui si regge l'intera normativa, ossia il passaggio da un sistema di collocamento di tipo "impositivo" ad un inserimento "mirato" in grado di valorizzare le capacità lavorative dei soggetti disabili anche attraverso percorsi personalizzati di formazione.

Gli effetti della nuova normativa sono validi anche per gli stranieri disabili in possesso di regolare permesso di soggiorno.

Ecco i numeri della nuova legge:

- Lavoratori interessati:

persone con handicap la cui riduzione della capacità lavorativa sia superiore al 45%;
invalidi del lavoro con invalidità superiore al 33%;
persone non vedenti e sordomuti;
invalidi di guerra, civili di guerra;
lavoratori divenuti inabili con invalidità pari al 60%.

- Aziende interessate:

da 15 a 35 dipendenti	1 lavoratore disabile;
da 36 a 50 dipendenti	2 lavoratori disabili;
oltre 50 dipendenti	7% dei lavoratori occupati.

Nella fascia di aziende private comprese tra i 15 e i 35 dipendenti l'obbligo si applica solo in caso di nuove assunzioni.

- Modalità di assunzione: limite per assunzioni nominative

da 15 a 35 dipendenti	nessun limite;
da 35 a 50 dipendenti	50% delle assunzioni;
oltre 50 dipendenti	60% delle assunzioni.

- Inserimento mirato attraverso convenzioni: limiti

fino a 50 dipendenti
oltre i 50 dipendenti

1 lavoratore;
30% dei lavoratori disabili.

Chi non risponde per due volte consecutive, senza giustificato motivo, alla convocazione è cancellato dalle liste per sei mesi e perde l'indennità di disoccupazione.

2.3 COME CERCARE LAVORO

Per entrare in contatto con il mondo del lavoro, lo strumento più comune e professionale rimane il curriculum-vitae; presta perciò particolare attenzione alla sua realizzazione, considerato che è il primo contatto con l'azienda. Cerca quindi di sintetizzare in modo chiaro i tuoi dati anagrafici, la formazione scolastica, le tue attitudini e la tua disponibilità, e quali sono le tue capacità professionali ed eventuali esperienze lavorative.

Se hai maturato alcune esperienze professionali in più settori, personalizza il curriculum in funzione del settore dove intendi proporti. Ricordati, inoltre, di segnarti tutti i posti dove spedisce il curriculum, affinché tu possa avere un quadro generale della ricerca.

Un altro metodo per metterti in contatto con le aziende può essere rappresentato dall'autocandidatura. Attraverso una consultazione degli elenchi telefonici puoi provare a metterti direttamente in contatto con le aziende. La maggior parte delle volte ti risponderanno che non hanno bisogno, ma non è escluso che tu possa trovare qualche realtà interessata alla tua candidatura.

Da parte delle aziende, invece, uno dei mezzi più diffusi per cercare personale è rappresentato dalle inserzioni, che puoi trovare su alcuni quotidiani nazionali e sui periodici composti esclusivamente da annunci. Inoltre vi sono riviste specializzate di settore (es. turismo, informatica, pubblicità ecc.) dove vengono raccolte e pubblicate offerte specifiche. Oggi, è possibile trovare un'occupazione anche via internet; sono infatti sempre più numerosi i siti che ospitano offerte di lavoro.

Presta particolare attenzione nella lettura delle inserzioni per verificare se la professionalità richiesta risponde alle tue caratteristiche e soprattutto non fidarti di chi ti propone corsi a pagamento con la promessa di assunzione futura o ti chiede dei soldi per inserirti in determinate banche dati, in quanto il suo comportamento potrebbe risultare ingannevole.

Se non sei in condizione di salute soddisfacenti, ma sei nelle condizioni di svolgere un'attività, cerca di individuare realtà lavorative che possano offrirti occupazioni part-time, oppure aziende che offrano lavoro a domicilio (Giocattoli, Meccanica, Elettrico, ecc.). Anche per il lavoro a domicilio è necessario prestare la massima attenzione, poiché spesso, dietro allettanti offerte, si nascondono vere e proprie truffe: diffida sempre di chi ti chiede versamenti anticipati di denaro su appositi conti correnti. Dietro tali comportamenti è facile che si nasconda un inganno.

Alcuni indirizzi utili all' orientamento lavorativo:

INFORMAGIOVANI

Vicolo Calusca,10
(ingresso C.so Porta Ticinese,106)
Lun. e Merc. 10.00-18.00
Giov. e Ven. 14.00-18.00
tel.02.88465760 oppure 02.88465761

INFORMAZIONI e ORIENTAMENTO

Centro servizi giovani CGIL

C.so porta Vittoria, 43
Lun. E Giov. 10.00-12.00
Mercoledì 14.30-17.30
tel. 02.55025204

INFORMAZIONI e ORIENTAMENTO

Movimento primo lavoro ACLI

Via della Signora, 3
Lun. Merc. e Giov. 10.00 – 12.00
tel.02.7723203
Centralino 02 77231

INFORMAZIONI e ORIENTAMENTO

Centro per il lavoro CISL

Via Tadino, 18
Lun.e Giov. 14.00-18.00
Mart.Merc.e Venerdì 9.00-12.30
tel. 02.29528673- 29528423

INFORMAZIONI e ORIENTAMENTO

Centro Mediazione al Lavoro

del Comune di Milano

Via Scaldasole, 5
dal Lun. al Ven. 10.00 – 16.00
sportello informativo tel. 02. 8321944
sportello per invalidi tel 02. 8323431

INFORMAZIONI e ORIENTAMENTO

[BANCA DATI consultabile da aziende che hanno una convenzione con la Provincia di Milano per assunzioni tramite collocamento obbligatorio](#)

Centro per l'Impiego

Via Lepetit, 8 Il Piano stanza punto 19
Tel 02.77406426

AGENZIE INTERINALI

Quello che segue è un elenco delle agenzie interinali presenti sul territorio milanese dove puoi iscriverti inviando il tuo curriculum.

ADECCO SPA	Corso Lodi,47 Via Poggi,14	tel. 0254118398 tel. 022361088	fax 0254118401 fax 022665384
ANTEX SPA	Via A. Salaino,10	tel. 02485371	fax 024853325
AD INTERIM SPA www.adinterim.it	Via Passarella,4	tel. 027779151	fax 0277791538
ITALIA LAVORA SRL	Via C. Battisti,1	tel. 027770181	fax 0276020101
J.O.B. SPA	Via Melzi D'Eril,29	tel. 023313549	fax 023314329
KELLY SERVICE SPA	Via Dante, 7 Co.o Vittorio E.II,30	tel 02880731 tel. 02762351	fax 028807370 fax 027623551
LA.IN. SPA	Piazza Lugano,9	tel. 0239312695	fax 0239314232
LAVORO PIU' SPA	Via Teodosio,65	tel. 0258325518	fax 0226144424
MANPOWER	C. Vitt. Emanuele II,24	tel. 02770741	fax 0277074400
OBIETTIVO LAVORO	Via Fabio Filzi,27	tel.	fax 0267380297
QUANDOCCORRE	Via De Amicis, 61	tel. 0289420231	fax 0289428568
SINTERIM SPA	Via Frua,22	tel. 0248193460	fax 0248193329
TEMPOR SRL	Via Pascoli,3	tel. 0229534861	fax 0229405927
TEMPORARY SPA	Via Pantano,2	tel. 02 806979	fax 800933933

2.4 FORMAZIONE PROFESSIONALE

Oggi, è sempre più difficile trovare un'occupazione stabile e soprattutto un lavoro dipendente con contratto a tempo indeterminato, il cosiddetto "posto fisso".

In questo contesto diventa importante, in assenza di una qualifica professionale spendibile sul mercato, pensare ad un percorso di formazione professionale che possa facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro.

Per rispondere a queste esigenze, è cresciuta notevolmente, negli ultimi anni, l'offerta di formazione attraverso i corsi regionali di formazione professionale ed i corsi del fondo sociale europeo.

Prima di scegliere un corso di formazione è molto importante che tu sia consapevole delle tue attitudini e delle tue aspettative. Quindi informati bene sulla durata e gli orari del corso che devono essere compatibili con la tua disponibilità.

Anche per i corsi di formazione è necessario prestare la massima attenzione, in quanto è assai florido un mercato legato a promesse di assunzione solo dopo un percorso formativo a pagamento: nella maggior

parte dei casi, ti troveresti a dover pagare cifre rilevanti (da 1.500.000 a 4/5 milioni), senza poi ottenere il posto di lavoro.

2.5 CORSI REGIONALI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

Sono corsi organizzati dal Comune di Milano, dalla Provincia, dalla Regione Lombardia e dal CITE (Centro Innovazione Tecnico-Educativo).

Possono avere la durata annuale o biennale, con frequentazione diurna, pomeridiana e serale e si suddividono in:

corsi serali di primo livello di qualifica, di specializzazione professionale, di secondo livello, per il conseguimento di patenti "di mestiere" o di "abilitazione all'esercizio professionale" (elettricista, parrucchiere, ecc.), di aggiornamento e perfezionamento professionale.

I corsi sono finalizzati alla formazione nei seguenti settori:

acconciature-estetica, agricoltura, alberghiero, amministrazione-commercio, arte-musica-spettacolo, comunicazione visive e audiovisive, informatica, turismo, tessile-abbigliamento, servizi sociali, industria alimentare, chimica- ambiente- ecologia ecc.

Visto l'alto numero dei corsi i requisiti di ammissione possono essere i seguenti:

licenza media inferiore, diploma media superiore, diploma media superiore specifico, diploma di qualifica (istituto professionale di Stato), attestato regionale di qualifica, o di specializzazione, lavoratori autonomi, disoccupati, esperienze lavorative nel settore, iscrizione all'università, diploma di laurea, occupati e maggiore età.

Come vedi le possibilità per accedere a questi corsi sono molto ampie e, a seconda del tipo di frequentazione, il titolo a cui puoi accedere può essere il seguente:

attestato regionale, certificato di frequenza, attestato regionale di qualifica post-diploma, attestato di qualifica professionale, attestato di specializzazione e patente regionale di mestiere o di abilitazione di esercizio di attività professionali. Per i costi d'iscrizione, le quote variano da un minimo di circa 25 EURO (£ 50.000) ad un massimo di circa 155 EURO (£ 300.000).

2.6 CORSI FONDO SOCIALE EUROPEO

Il Fondo Sociale Europeo è uno degli strumenti di finanziamento più importanti dell'Unione Europea per favorire e migliorare le possibilità occupazionali.

Questi interventi vengono realizzati in accordo con i vari ministeri competenti, la Commissione Europea, le Regioni e le parti sociali.

Per accedere a questi corsi devi rispondere a precisi requisiti che di volta in volta vengono indicati in appositi bandi di concorso, in genere pubblicati sui maggiori quotidiani.

I corsi sono gratuiti quindi non devi pagare nessuna quota d'iscrizione. Inoltre, in alcuni casi, sono previsti dei rimborsi spese o indennità di frequenza.

I corsi F.S.E., anche se non ti garantiscono un'occupazione, possono darti delle ottime possibilità di inserimento nel mondo del lavoro: da un lato perché vengono realizzati tenendo presente l'evoluzione del mercato del lavoro, dall'altro perché offrono momenti di tirocini lavorativi all'interno di realtà produttive; un'ottima occasione, quindi, per dimostrare le tue capacità.

3. LA TUTELA DEI DIRITTI SUL POSTO DI LAVORO

3.1 DIVIETO DI INDAGINI

Al datore di lavoro è vietato effettuare indagini su aspetti della vita del lavoratore estranei al rapporto di lavoro. Tale principio è rafforzato anche dalla recente normativa n. 675 entrata in vigore nel nostro Paese il 31/12/1996 e conosciuta come legge che tutela la privacy. Prima di essa solo lo Statuto dei lavoratori con gli art. 4 e 8 richiama esplicitamente la tutela della riservatezza anche se nel solo campo lavorativo.

L'art. 8 legge 300/70 vieta esplicitamente "ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, indagini, anche a mezzo di terzi", sulle tue opinioni politiche, religiose o sindacali, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle tue attitudini professionali.

Il divieto riguarda principalmente il datore di lavoro ma si estende naturalmente a tutti coloro che svolgono le indagini vietate come, ad esempio, agenzie investigative o agenzie per la selezione del personale.

Eventuali richieste da parte del tuo datore di lavoro riguardanti certificati o visite mediche fai riferimento al paragrafo "accertamenti sanitari".

Ricordati che i dati personali inerenti la salute e le abitudini sessuali sono qualificati, dalla legge 675/96, come dati sensibili, e quindi possono essere raccolti e trattati, dal datore di lavoro, solo previa informazione ed esplicito consenso dell'interessato.

3.2 GLI ACCERTAMENTI SANITARI NELL'AMBIENTE DI LAVORO

I controlli consentiti al datore di lavoro in merito allo stato di salute o alla idoneità fisica del lavoratore sieropositivo o affetto da AIDS.

In base allo Statuto dei lavoratori, al datore di lavoro è vietato di compiere in via diretta qualsiasi controllo sul tuo stato di salute.

Questi può chiederti che tali accertamenti vengano effettuati solo avvalendosi degli Istituti previdenziali. I controlli si riferiscono, peraltro, solo alla tua infermità per malattia. Lo stesso divieto riguarda la possibilità di un accertamento diretto del datore di lavoro circa la tua idoneità fisica, il cui controllo è demandato agli Enti pubblici e che comunque deve avere carattere specifico, ovvero riferirsi alle mansioni che tu svolgi o dovresti svolgere dopo l'assunzione.

Riferimenti normativi: Art. 5 L. 20/5/1970 n. 300; Art. 33 D.P.R. 19/3/1956 n. 303; L. 23/12/1978 n. 833; Artt. 3 e 7 D.L. 15/8/1991 n. 277.

Per controlli sul tuo stato di salute si intendono sia i controlli preventivi all'assunzione e diretti alla verifica della tua idoneità fisica a svolgere le mansioni cui dovrai essere adibito, sia i controlli in corso di rapporto diretti a verificare il permanere dello stato di idoneità o diretti a verificare il tuo eventuale stato di infermità (malattia).

Le leggi in materia sanciscono che il datore di lavoro non può verificare in via diretta l'idoneità o l'infermità del "lavoratore dipendente". Il controllo dello stato di infermità può essere effettuato mediante l'intervento degli Istituti previdenziali, mentre la verifica dello stato di idoneità è competenza degli Enti pubblici.

La violazione di tale divieto è sanzionata penalmente dall'art. 38 della stessa legge.

Controlli precedenti all'assunzione.

Il divieto imposto al datore di lavoro dall'art. 5 si estende anche ai controlli preventivi all'assunzione, così come si evince da diverse pronunce della Corte di Cassazione (Cass. 12 marzo 1981, n. 1421; Cass., 4 maggio 1984, n. 2729; Cass. 5 novembre 1985, n. 5387; Cass. Pen. 8 gennaio 1998 n. ..).

Controlli in corso di rapporto

Sempre in base all'art. 5, il suddetto divieto è inoltre valido anche per i controlli che il datore di lavoro deve effettuare nel corso del rapporto di lavoro.

Organi preposti al controllo.

I controlli qui in esame, vietati qualora il datore di lavoro li volesse esplicitare direttamente su di te, avvalendosi di medici di sua fiducia, possono invece essere effettuati dal Medico competente per quanto attiene alla verifica della tua idoneità fisica a svolgere le mansioni per le quali sei stato assunto (D.L.vo 626/1994, art. 17). Avverso il giudizio del medico competente è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente (commissione ASL) che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

I controlli sullo stato di malattia competono, invece, ai medici del Servizio Sanitario Nazionale e possono essere richiesti dal datore di lavoro. In questo caso dovrai essere reperibile, salvo giustificato impedimento, al tuo domicilio nelle fasce di reperibilità. (dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19)

3.3 L'EFFETTUAZIONE DEL TEST HIV.

La richiesta del datore di lavoro affinché il lavoratore si sottoponga alla effettuazione del test per la ricerca degli anticorpi anti HIV. In base all'art. 5, terzo comma, della L. 5 giugno 1990, n. 135 l'effettuazione degli accertamenti sanitari dell'infezione da HIV è possibile solo dietro il tuo consenso. Al principio della volontarietà del test deroga -ammettendo un'eccezione- la stessa legge quando afferma che il test HIV può essere effettuato anche in difetto di tale consenso qualora ricorrano due circostanze precise, consistenti nel motivo di necessità clinica e nell'interesse del paziente.

L'accertamento della necessità clinica e l'interesse del soggetto sono, e possono essere certificati, soltanto da un medico che emette un giudizio tecnico.

L'art. 6 della medesima legge impone inoltre al datore di lavoro il divieto di svolgere indagini per l'accertamento dello stato di sieropositività nei tuoi confronti, sia nel caso in cui tu risulti un dipendente sia nel caso in cui tu sia solo candidato all'assunzione. (Tale divieto è soggetto alla medesima sanzione penale di cui all'art. 38 della L. 20 maggio 1970, n. 300).

E' accaduto, tuttavia, che il suddetto regime sia stato sostanzialmente stravolto nel 1994 da una sentenza della Corte Costituzionale (sentenza 2 giugno 1994, n. 218), che ha dichiarato illegittime alcune parti dell'articolo 5, poiché in contrasto con l'art. 32 della Costituzione.

Considerato che quest'ultima pone sullo stesso piano la salute come diritto dell'individuo e come interesse della collettività, l'art. 5 della legge 135 è stato dichiarato illegittimo nella parte in cui non prevede accertamenti sanitari relativamente all'assenza di sieropositività HIV come condizione per l'espletamento di attività che comportino rischi per la salute dei terzi.

Con la medesima sentenza, tuttavia, la Corte Costituzionale ha fatto esplicito rinvio al legislatore affinché questi individuasse in modo chiaro le attività ed i servizi considerabili "a rischio" se praticati da persona sieropositiva, in quanto comportanti pericolo per la salute dei terzi. Ciò nonostante, a circa tre anni di distanza, non è disponibile ancora un "mansionario" che definisca le attività ed i servizi rispetto a cui il test HIV possa essere richiesto dal tuo datore di lavoro, senza che tu possa opporti.

Al contrario, il vuoto legislativo creato dalla suddetta sentenza ha sicuramente contribuito, da un lato, a rafforzare la posizione del tuo datore di lavoro, aumentando la possibilità che egli agisca in modo arbitrario, e, dall'altro, ad abbassare in modo notevole il tuo grado di tutela. E' su di te, infatti, che grava, oggi, l'onere di denunciare il datore di lavoro che ti chieda di sottoporerti, o ti abbia sottoposto, al test HIV senza il tuo consenso. Ciò significa che compete all'autorità giudiziaria decidere di volta in volta se l'attività da te svolta pone oggettivamente a rischio la salute di altre persone -colleghi o clienti che esse siano-, e quindi dichiarare legittima o illegittima la condotta del datore di lavoro.

3.4 PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova, che è genericamente disciplinato dal codice civile (art. 2096 c.c.), deve risultare da atto scritto.

Nel caso in cui il datore di lavoro ti assuma verbalmente, la tua assunzione è da intendersi definitiva.

La durata massima della prova è determinata dai contratti collettivi ed, in mancanza di questi, può essere stabilita nei contratti individuali.

Il periodo di prova si intende sospeso nei casi di malattia, ferie e permessi.

Nel predetto periodo ciascuna delle parti può recedere in qualsiasi momento dal contratto senza obbligo di preavviso, salvo che sia stato contrattualmente definito un tempo minimo. Il licenziamento effettuato dal datore di lavoro dopo un periodo non sufficiente a valutare le tue effettive capacità, può essere comunque impugnato e portato alla valutazione del giudice (Corte Cost. 22/12/80 n. 189).

I contratti di lavoro pubblici prevedono espressamente che il recesso dal contratto non può essere attivato se non è trascorso almeno il 50% del periodo di prova contrattualmente stabilito.

Il recesso dei lavoratori in prova avviati dal collocamento obbligatorio dev'essere motivato per iscritto (Cass. 08/06/1998, n° 5639, Cass. 18/2/94 n. 156).

3.5 MANSIONI DEL LAVORATORE / PERDITA DI IDONEITÀ' ALLE MANSIONI

La legge stabilisce che il lavoratore debba essere adibito "alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione" (art. 2103 c.c.).

Al momento dell'assunzione, quindi, il datore di lavoro pubblico e privato e' tenuto a fornirti, entro trenta giorni, le seguenti informazioni:

a) l'identità' delle parti; b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore e' occupato in luoghi diversi, nonche' la sede o il domicilio del datore di lavoro; c) la data di inizio del rapporto di lavoro; d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato; e) la durata del periodo di prova se previsto; f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro; g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento; h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità' di determinazione e di fruizione delle ferie; i) l'orario di lavoro; l) i termini del preavviso in caso di recesso (Decreto legislativo - 26 maggio 1997 Numero 152) .

Nel corso del rapporto di lavoro, l'azienda ha la facoltà di attribuirti mansioni diverse da quelle precedenti purché le medesime non arrechino pregiudizio alla professionalità acquisita.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, hai diritto "al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi" (art. 2103 c.c.).

Nella pubblica amministrazione l'assegnazione a mansioni superiori ha una sua specifica regolamentazione (art. 25 Dlgs 80/98). Esse possono essere attribuite solo nelle ipotesi previste espressamente dalla legge (attribuzioni difformi sono nulle) ed il lavoratore ha diritto alla corrispondente retribuzione senza l'acquisizione permanente dell'inquadramento professionale.

E' da considerare, invece, illegittimo il caso in cui il datore di lavoro ti adibisca a mansioni inferiori rispetto alla tua qualifica. Ciò nonostante in alcune rare situazioni, sempre finalizzate al mantenimento del posto di lavoro, sono ammesse alcune deroghe, a condizione che vi sia il tuo consenso.

Tra i motivi che legittimano una attribuzione a mansioni anche inferiori alla qualifica conseguita durante il rapporto di lavoro, vi è senza dubbio la perdita dell'idoneità alle mansioni di assunzione.

Nel caso non fossi più in grado, per ragioni di salute, di svolgere le mansioni precedenti, puoi chiedere di essere impiegato in altre mansioni, anche non equivalenti e di una qualifica inferiore, al fine di evitare un possibile licenziamento.

L'inidoneità alle mansioni precedentemente svolte potrebbe diventare infatti motivo di legittimo recesso dal contratto di lavoro, salvo l'obbligo del datore di lavoro di ricercare una collocazione professionale compatibile con la tua residua capacità lavorativa, nel caso tu sia soggetto alla tutela della legge sul collocamento obbligatorio (ex Leg.482/68).

3.6 PERMESSI

I lavoratori dipendenti sia nel settore pubblico che in quello privato, hanno il diritto di assentarsi dal lavoro in alcuni casi, con appositi permessi (retribuiti e non retribuiti), quando espressamente regolati dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Altre opportunità possono derivare da specifiche normative aziendali contenute nei contratti integrativi. Diventa fondamentale quindi, al di là delle specifiche previsioni di legge, verificare se presso la tua azienda esistono clausole che integrano la normativa in materia.

Per i soggetti affetti da HIV, e per i genitori o familiari conviventi che assistano una persona in AIDS conclamata in situazione di gravità, valgono i benefici previsti dalla legge 104/92 art. 33:

- Diritto ad usufruire di un permesso giornaliero di due ore, oppure di un permesso mensile di tre giorni, retribuito;
- Diritto ad usufruire di tre giorni di permesso mensile retribuito (per i familiari);
- Diritto di scegliere, ove sia possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e a non essere trasferiti senza il proprio consenso (per gli affetti da HIV e per i familiari);

[Per ottenere le suddette agevolazioni devi inoltrare domanda all'azienda, allegando:](#)

- Certificazione rilasciata dalla ASL competente che attesti la gravità;
- Certificato di stato di famiglia;
- Dichiarazione di responsabilità che il coniuge lavoratore (nel caso di assistenza ai figli) non usufruisca delle stesse agevolazioni.

3.7 MALATTIA

Per malattia (non professionale) si intende qualsiasi evento morboso che produca come conseguenza una parziale o totale inabilità all'attività lavorativa. Essa è una delle cause più diffuse che inducono alla sospensione del rapporto di lavoro.

L'articolo 2110 del cod. civ. detta i principi generali che regolano tale sospensione e si applica a tutti i lavoratori dipendenti, sia nel settore Pubblico che in quello privato.

Durante la malattia hai diritto al mantenimento del posto di lavoro, per un limitato periodo, durante il quale non puoi essere licenziato. Tale periodo è comunemente chiamato periodo di comporto.

La determinazione di predetto periodo è definito dalla contrattazione collettiva (in mancanza della quale valgono gli usi e le equità), e può essere di due tipi:

- comporto secco: calcolato sulla base di un unico evento morboso a carattere continuativo;
- comporto per sommatoria: calcolato sulla base di una pluralità di eventi morbosi, anche di diversa natura, nell'arco di un determinato periodo di tempo (per esempio il periodo di vigenza contrattuale).

Diverso è il trattamento nei casi di lavoratori affetti da tubercolosi, ai quali è riconosciuto il diritto alla conservazione del posto fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura, per avvenuta guarigione o stabilizzazione, con mansioni ed orario adeguati alle residue capacità lavorative (art. 9, L.419/1975).

Una volta superato il periodo di comporto, il datore di lavoro può risolvere il rapporto di lavoro, qualora il tuo stato di malattia perdurasse (salvo esplicita previsione contrattuale il datore di lavoro non è obbligato a comunicarti l'approssimarsi del termine del periodo di comporto -Cass.13/09/97 n. 9121-).

L'eventuale scioglimento del rapporto di lavoro non si determina automaticamente in quanto è necessario un provvedimento specifico.

Nel caso ti trovassi nella condizione di non poter rientrare sul posto di lavoro al termine del periodo di comporto, accertati della possibilità di richiedere un periodo di aspettativa non retribuita, prevista in alcuni contratti collettivi, prima della scadenza del periodo di malattia, ovvero chiedi di usufruire delle ferie residue, fermo restando un orientamento giurisprudenziale maggioritario che non obbliga il datore di lavoro ad accettare la richiesta del lavoratore (Cass. 28/01/97 n. 873).

3.8 TRASFERIMENTO

Il trasferimento (art. 2103 c.c.) è un provvedimento unilaterale del datore di lavoro per effetto del quale avviene un mutamento definitivo del luogo di lavoro del dipendente senza limiti di tempo.

E' da distinguersi dal concetto di trasferta, che comporta semplicemente uno spostamento temporaneo per particolari esigenze di lavoro.

La legge prevede che tu possa essere trasferito solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive; pertanto non sono ammesse eventuali motivazioni di carattere soggettivo, come ad esempio la sanzione per un provvedimento disciplinare, anche se ciò potrebbe essere ammesso quando si dimostri un'incompatibilità ambientale (rapporto con colleghi o superiori), anch'essa inclusa nelle "comprovate ragioni organizzative" (Cass. 26/3/98 n. 3207).

La comunicazione del trasferimento non deve esprimere necessariamente le motivazioni che lo hanno reso necessario, tuttavia tu puoi chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che lo hanno determinato: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarteli per iscritto, in modo da permetterti un controllo sull'effettiva sussistenza dei requisiti stabiliti dalla normativa. Nel caso di trasferimento illegittimo puoi impugnare il provvedimento davanti al Pretore del Lavoro e richiedere la cosiddetta "procedura d'urgenza", così come stabilito dall'art. 700 c.c..

3.9 DIMISSIONI

Per dimissioni si intende la volontà da parte del lavoratore di recedere dal contratto di lavoro e sono regolamentate dall'articolo 2118/2119 del codice civile e dai contratti collettivi nazionali di lavoro di settore. La forma è normalmente libera salvo che i CCNL prevedano espressamente la forma scritta.

Le dimissioni esprimono, per definizione, un atto volontario; può anche capitare però che sia proprio il tuo datore di lavoro a pretenderele, magari attraverso forme di minaccia o pressione. In questo caso è possibile che tu possa chiedere di annullarle ma spetta a te dimostrare la sussistenza della minaccia; ricorda, quindi, la regola generale di non firmare mai nulla se non hai maturato l'intenzione di cambiare lavoro.

3.10 LICENZIAMENTO

Il licenziamento è la manifestazione di volontà del datore di lavoro per esprimere unilateralmente la fine di un rapporto di lavoro subordinato.

Nel corso degli anni è stata progressivamente modificata la normativa e fatte salve alcune rare eccezioni in tema di "libera recedibilità" dal contratto (dirigenti, lavoratori domestici, sportivi professionali, ultrasessantenni con diritto alla pensione - salvo l'opzione di lavorare fino a sessantacinque anni - e, naturalmente, lavoratori in prova), oggi nessun lavoratore può essere licenziato se non per giusta causa o giustificato motivo (Legge 108/90).

L'onere della prova spetta sempre al datore di lavoro il quale deve comunicarti per iscritto il licenziamento, pena l'inefficacia del provvedimento.

Ricordati che hai 60 giorni di tempo per impugnarlo e che gli stessi decorrono dal ricevimento della comunicazione o dall'avviso dei motivi che hanno dato luogo al licenziamento, se successivi. Inoltre, tieni presente che a partire dal 23/04/1998, se vuoi promuovere una causa di lavoro devi obbligatoriamente ricorrere alla procedura di conciliazione prima di procedere per via giudiziaria.

Il licenziamento irrogato in relazione al tuo stato di salute o al tuo orientamento sessuale (analogamente a quello motivato da ragioni di ordine politico, religioso o razziale) è nullo, indipendentemente dalle motivazioni addotte dal datore di lavoro.

Se vieni licenziato per le ragioni suddette, ti dovrà essere riconosciuto il diritto a continuare a lavorare nelle medesime mansioni, senza che il rapporto si possa considerare interrotto. Avrai quindi il diritto di vederti riconosciute le retribuzioni maturate nel periodo in cui non hai potuto lavorare perché assente in seguito al licenziamento.

Più difficile è la soluzione nel caso il datore di lavoro non esprima le motivazioni del licenziamento o le mascheri con altre inadempienze.

In assenza di motivazioni dovrai richiederle entro 15 giorni dal licenziamento e il datore di lavoro dovrà comunicartele nei successivi 7 giorni; in presenza di motivazioni pretestuose dovrai invece dimostrare che

alla base del licenziamento ci sono in realtà motivi discriminatori. La prova non è sempre facile ma neppure impossibile, potendo far riferimento a precedenti minacce, comportamenti discriminatori, atteggiamenti intimidatori ed eventuali testimonianze.

Qualora dovesse rivelarsi impossibile dimostrare l'intento discriminatorio, potrai contestare il licenziamento per assenza di giusta causa o giustificato motivo.

Le conseguenze del licenziamento illegittimo sono tuttavia diverse a seconda delle dimensioni dell'azienda in cui lavori: in certi casi esiste l'obbligo di reintegrazione, in altri il semplice obbligo di indennizzo.

3.11 L'OBBLIGO DI REINTEGRAZIONE

Sono soggetti all'obbligo di reintegrare il dipendente illegittimamente licenziato:

- Gli imprenditori o i datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti (più di 5 nel settore agricolo) in ciascuna sede, filiale, ufficio o reparto autonomo;
- Gli imprenditori o i datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti (più di 5 nel settore agricolo) nello stesso comune anche se in unità produttive più piccole;
- Gli imprenditori o i datori di lavoro che occupano comunque più di 60 dipendenti a livello nazionale.

Sono comunque sottoposti a questo regime anche gli studi professionali, o altri enti non economici, purché raggiungano i suddetti limiti dimensionali. Sono esclusi i datori di lavoro non imprenditori che svolgono, senza fine di lucro, attività di natura politica, sindacale, culturale e di culto.

Nel caso dovessi essere illegittimamente licenziato avrai diritto, in aggiunta alla reintegrazione nel posto di lavoro, ad un risarcimento del danno. In alternativa alla reintegrazione (fermo restando il risarcimento del danno) potrai optare per un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità di retribuzione globale di fatto.

In sede di giudizio, il giudice, valutato il tuo comportamento nel periodo intercorso tra il licenziamento e la sentenza, può decidere un risarcimento del danno di valore inferiore alle mensilità perse sia perché hai nel frattempo svolto attività remunerata, sia perché non ti sei diligentemente attivato per risolvere la situazione (Cass. 27/01/98 n. 809).

3.12 IL DIRITTO AL RISARCIMENTO

Sono soggetti all'obbligo di tutela risarcitoria:

- I datori di lavoro privati che occupino un numero di dipendenti inferiore a quelli suindicati e quelli esclusi dall'obbligo di reintegro, in quanto svolgenti attività non a scopo di lucro (vedi sopra).

In questo caso il datore di lavoro può decidere se riassumerti o corrisponderti un risarcimento del danno (da 2,5 a 6 volte la retribuzione mensile globale di fatto, che diventa fino a 10 volte nel caso tu abbia maturato più di 10 anni di anzianità e fino a 14 volte con più di 20 anni di anzianità).

La giurisprudenza ha stabilito che, a fronte della decisione del datore di lavoro di riassumerti, hai la facoltà di optare per il risarcimento, rifiutando la riassunzione.

4. ASPETTI PREVIDENZIALI E PRESTAZIONI ECONOMICHE

4.1 PENSIONE DI INVALIDITÀ CIVILE

Che cos'è?

E' una prestazione economica mensile erogata dal Ministero dell'Interno attraverso gli uffici invalidi dei Comuni – se sono presenti - oppure alle ASL competenti per il territorio (dal 1999 tramite l'I.N.P.S. territoriale), e ti viene riconosciuta, previo accertamento sanitario da parte dell'A.S.L. (Azienda Sanitaria Locale), purché tu abbia un grado di invalidità pari o superiore al 74%.

Nel caso ti venga riconosciuta un'invalidità del 100%, può esserti assegnata un'indennità di accompagnamento. Per ottenere quest'ultima prestazione il tuo medico deve compilare il certificato dichiarando che sei persona:

"impossibilitata a compiere i normali atti quotidiani della vita senza l'aiuto di un accompagnatore"
oppure

"impossibilitata a deambulare senza l'aiuto di un accompagnatore".

La pensione di Invalidità Civile viene erogata per tredici mensilità.

In caso di morte del titolare, la pensione di Invalidità Civile non è reversibile.

4.2 CHI HA DIRITTO ALLA PENSIONE ?

Se hai un'età compresa fra 18 ed i 65 anni e ti è stata riscontrata una patologia o una menomazione invalidante, non dipendente da cause di lavoro.

Se sei un cittadino italiano, della Repubblica di San Marino, un cittadino degli Stati membri della Unione Europea, o un rifugiato politico a condizione che tu sia residente in Italia.

4.3 A QUANTO AMMONTA LA PENSIONE ?

Se ti è stato riconosciuto un danno superiore al 74%, l'ammontare della pensione per il 2001 è di 212,26 EURO (£. 411.000) per 13 mensilità, purché il tuo reddito personale annuo - per il 2001 - non superi 3.650,03 EURO (£. 7.067.450).

Nel caso in cui ti sia stato riconosciuto un danno del 100%, l'importo della pensione è sempre di 212,26 EURO (£. 411.000) per 13 mensilità, purché il tuo reddito personale annuo non superi 12.435,46 EURO (£. 24.078.400).

Non vi è alcun limite di reddito, invece, per l'erogazione dell'indennità di accompagnamento che, per il 2001, ammonta a 422,10 EURO (£. 817.300).

A questa prestazione, hanno diritto anche gli ultrasessantacinquenni purché non siano ricoverati in Istituti di cura.

4.4 COME SI FA LA DOMANDA ?

Puoi ritirare il modello presso qualsiasi A.S.L. oppure rivolgerti al Patronato INCA CGIL, che provvede alla corretta compilazione del modulo e ne cura gratuitamente tutte le fasi e le procedure.

La pratica, corredata da tutta la documentazione necessaria, viene poi inoltrata alla tua A.S.L. di competenza.

4.5 PENSIONE DI INVALIDITÀ ALL'INPS

Se sei un lavoratore dipendente o autonomo e sei in regola con il versamento dei contributi (per almeno 5 anni, di cui 3 negli ultimi 5), hai la facoltà di richiedere la pensione di invalidità all'INPS.

Che cos'è?

È un contributo economico erogato dall'INPS di entità variabile, calcolato in base agli anni di contributi versati e dalle tue retribuzioni percepite, a seguito dell'accertamento medico da parte della Commissione Medica dell'INPS.

Sono previste due forme di prestazioni:

L'assegno di invalidità

Nel caso la tua capacità lavorativa si fosse ridotta a meno di un terzo a causa di una malattia.

L'assegno ti viene riconosciuto per 3 anni e confermato, su domanda, se il tuo stato invalidante che ha dato luogo alla prestazione dovesse permanere.

L'assegno d'invalidità è compatibile anche nel caso tu voglia continuare a svolgere attività lavorativa autonoma o alle dipendenze.

Dopo tre riconoscimenti l'assegno ti viene confermato automaticamente.

Non dimenticarti, inoltre, che puoi essere sempre soggetto a revisione medica da parte dell'INPS, la quale se dovesse accertare l'insussistenza delle condizioni che hanno dato corso alla prestazione, potrebbe decidere di revocarti la pensione.

La pensione di inabilità

Nel caso ti trovassi nell'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa, a seguito di accertamento medico da parte dell'INPS e si calcola:

1. sull'anzianità contributiva che hai maturato fino al momento di presentazione della domanda;
2. sulla maggiorazione contributiva pari agli anni mancanti al raggiungimento dell'età pensionabile prevista, fino al massimo di 40 anni (80%).

La pensione di inabilità è reversibile.

4.6 COME SI PRESENTANO LE DOMANDE

Puoi ritirare i moduli per le domande presso qualsiasi sede INPS oppure presso le sedi di Patronato INCA C.G.I.L., dove sei assistito gratuitamente da persone specializzate che, oltre a seguire l'iter burocratico e l'eventuale contenzioso medico legale, ti informano sui documenti da produrre, ti compilano la domanda e la inoltrano alla sede INPS di competenza.

4.7 TRATTAMENTI DI INVALIDITÀ DEI DIPENDENTI PUBBLICI O DELLO STATO

Diritto alla:

- Dispensa dal servizio per inabilità alla mansione
- Dispensa dal servizio per inabilità a qualsiasi proficuo lavoro
- Inabilità a qualsiasi lavoro

CON QUANTI ANNI DI SERVIZIO HAI DIRITTO ALLA PENSIONE PER DISPENSA PER INABILITÀ ALLA MANSIONE ?

Se sei un dipendente di un Ente Locale o della Sanità 19 anni 11 mesi 16 giorni (compresi ricongiunzioni, riscatti, servizio di leva).

Se sei un dipendente dello Stato o della Scuola Statale 14 anni 11 mesi 16 giorni (compresi ricongiunzioni, riscatti, servizio di leva).

CHE COSA DEVI FARE PER CHIEDERE LA VISITA MEDICA ?

La puoi chiedere direttamente all'Amministrazione di cui sei dipendente, fermo restando il diritto di quest'ultima di decidere autonomamente di sottoporri a visita medica.

CHI EFFETTUA L'ACCERTAMENTO MEDICO ?

L'A.S.L. di competenza.

Ricordati che possono verificarsi le seguenti possibilità:

puoi essere riconosciuto inabile alla mansione, aver soddisfatto il requisito per il pensionamento, ma la commissione può decidere di destinarti ad un'altra mansione anche a livello inferiore;

oppure:

puoi essere riconosciuto inabile alla mansione, aver soddisfatto il requisito per il pensionamento ed essere collocato in pensione (che verrà calcolata in base agli anni di servizio, senza alcuna decurtazione).

Per maggiori informazioni ti consigliamo di rivolgerti al Patronato INCA CGIL prima di inoltrare la richiesta di visita.

DISPENSA PER INABILITÀ AL PROFICUO LAVORO

Con quanti anni di servizio hai diritto alla pensione e chi può farne richiesta?

Tutti i dipendenti degli Enti locali, della Sanità, dello Stato e della Scuola Statale 14 anni 11 mesi 16 giorni (compresi ricongiunzioni, riscatti, servizio di leva).

La puoi chiedere direttamente all'Amministrazione di cui sei dipendente, fermo restando il diritto di quest'ultima di decidere autonomamente di sottoporri a visita medica.

L'accertamento medico viene eseguito dall'Azienda Sanitaria Locale.

La pensione è calcolata in base agli anni di servizio senza alcuna decurtazione.

4.8 INABILITÀ A QUALSIASI LAVORO (legge 335/95)

I dipendenti pubblici o dello Stato che abbiano lavorato almeno 5 anni di cui 3 negli ultimi 5, e in condizione di inabilità a svolgere qualsiasi lavoro, possono richiedere la prestazione di inabilità con le stesse regole seguite per la richiesta dell'Inabilità INPS.

Attenzione, ecco alcuni rischi in cui puoi incorrere:

In caso non ti venisse riconosciuta l'inabilità a svolgere qualsiasi lavoro, la Commissione può riconoscerti, anche se non richiesto, l'inabilità alla mansione con le seguenti conseguenze:

- in caso tu sia in possesso dei requisiti utili al trattamento per dispensa dal servizio per inabilità alla mansione, ti viene erogato un importo di pensione decisamente inferiore alle aspettative;
- in caso di mancanza del requisito:
 - a) nella migliore delle ipotesi, puoi essere destinato ad un'altra mansione anche a livello inferiore;
 - b) nella peggiore delle ipotesi, puoi essere licenziato senza diritto a retribuzione e pensione.

Per evitare di incorrere nei casi sopra descritti, rivolgiti al Patronato INCA CGIL.

PER CHIEDERE QUESTA PRESTAZIONE, COME DEVI FARE ?

La richiesta di visita deve essere presentata direttamente all'Amministrazione di cui sei dipendente.

L'accertamento medico viene effettuato dalla Commissione Medico Ospedaliera presso l'Ospedale Militare.

A QUANTO AMMONTA LA TUA PENSIONE ?

La pensione si calcola aggiungendo gli anni di servizio a quelli mancanti al compimento dell'età pensionabile; in ogni caso la pensione di inabilità non può superare:

l'importo della pensione calcolata per un massimo di quarant'anni di servizio;
l'80% della retribuzione pensionabile.

4.9 DOMANDE/RISPOSTE INVALIDI INPS

D. Se si è titolari di pensione d'invalidità INPS, e lo stato di salute dovesse migliorare, potrebbero sospenderla?

R. L'INPS ha facoltà di chiamare a visita medica e, nel caso in cui non sussistano più le condizioni, può revocare la pensione.

D. Se si hanno figli a carico si percepiscono gli assegni familiari?

R. Sì solo per i figli minori, maggiorenni se inabili, per il coniuge, e se il nucleo familiare non supera il limite di reddito previsto.

D. A quanto ammonta la pensione?

R. Dipende dagli anni contributivi versati e dalle retribuzioni percepite all'atto della domanda.

D. In caso di morte del titolare della pensione d'invalidità, chi ha diritto alla pensione di reversibilità?

R. Il coniuge al 60%, ed in presenza di figli minori o maggiorenni inabili o maggiorenni e studenti e comunque fino ad un massimo dell'80% .

D. Se gli eredi sono solo i figli, hanno diritto alla pensione?

R. Sì, solo se è un figlio minore, o maggiorenne inabile o studente; per ogni figlio in più una maggiorazione del 20% fino ad un massimo dell'80%.

D. Se gli eredi sono i genitori, hanno diritto alla pensione?

R. Sì, solo se sono ultrasessantacinquenni e senza reddito.

4.10 DOMANDE/RISPOSTE INVALIDI CIVILI

D. Chi ha diritto all'indennità di accompagnamento?

R. Chi è stato riconosciuto invalido civile al 100% e "persona non in grado di svolgere atti normali di vita quotidiana".

D. Quali sono i tempi di riconoscimento ed erogazione?

R. Il riconoscimento dello stato invalidante viene fatto dalla A.S.L. in tempi abbastanza brevi; per quanto concerne l'erogazione economica da parte degli organismi preposti i tempi di 6 mesi.

D. In caso di morte dell'invalido civile, la pensione è reversibile?

R. No, ma gli eredi hanno diritto ad eventuali ratei non riscossi dal defunto/a.

D. A chi è possibile delegare la riscossione della pensione?

R. A qualsiasi persona designata dall'invalido.

D. Quale Ente eroga la pensione?

R. Il Ministero degli Interni, tramite gli uffici preposti in base alla residenza dell'invalido.

INDIRIZZI UTILI

Ufficio Politiche Sociali CGIL Milano

C.so di Porta Vittoria, 43

20122 Milano

Tel. 02/55025.423 - 204

Centro Gay CGIL Milano

C.so di Porta Vittoria, 43
20122 Milano
Tel. 02/55025.301

Patronato INCA CGIL Milano

C.so di Porta Vittoria, 43
20122 Milano
Tel. 02/55025319

LILA Milano

Viale Tibaldi, 41
20136 Milano
Tel. 02/89400887-89403050
Fax 02/89401111

Centro ALA Milano

Via Boifava, 60/A
Tel. 02/89516464
Fax 02/89515729
E-Mail Centro.ALA@tiscalinet.it