

# lavoro e sclerosi multipla



**SCLE**  
**ROSI**  
**MULT**  
**iPLA**  
ONLUS  
associazione  
italiana

un mondo  
libero dalla SM

giovani oltre la SM

*“Il lavoro è un’occasione preziosa  
per esprimere me stesso e progettare il futuro,  
nonostante la SM.”*

- GL -

## Introduzione

Per molte persone, il lavoro non è solo una necessità per garantirsi un reddito, ma soddisfa anche esigenze di appartenenza e di partecipazione attiva alla vita della comunità: rende indipendenti, offre numerose occasioni di confronto, favorisce il riconoscimento sociale, rafforza l'identità e permette di concretizzare progetti di vita a breve e lunga scadenza. Una diagnosi di SM **non rappresenta un motivo sufficiente per decidere di smettere di lavorare o per non cercare un'occupazione.** Ciò non significa che lavorare debba essere vissuto come un obbligo: in determinati casi, per una persona con SM potrebbe essere meglio decidere di concentrarsi su attività alternative. La decisione di come agire – che non dovrebbe essere affrettata – potrà dipendere dalle circostanze e dalla propria sensibilità ma, soprattutto, **dalla conoscenza e dalla valutazione oggettiva delle effettive opportunità fornite dai numerosi strumenti di tutela a disposizione delle persone con SM**

per superare gli ostacoli specifici nell'ambito del lavoro. Questa pubblicazione nasce con l'intento di inquadrare il problema, e illustrare da una parte le difficoltà che possono presentarsi a un giovane con SM che si confronta con il mondo del lavoro, dall'altra le **possibili soluzioni per affrontare le sfide e rimanere attivi a livello professionale**. Sul lavoro possono, in taluni casi, essere sufficienti piccoli adattamenti per correggere le caratteristiche di un ambiente sfavorevole e consentire alla persona con SM una normale e proficua vita professionale. Per qualunque ulteriore informazione o chiarimenti è possibile contattare il **Numero Verde AISM 800 80 30 28** che offre anche un servizio di consulenza alle persone con SM che vogliono inserirsi nel mondo del lavoro o mantenere la propria attività, prestando ascolto alle loro domande e, quando possibile, suggerendo una strada per affrontare i problemi. È anche possibile inviare una mail direttamente a consulenza.legale@aism.it.

## SM e lavoro

Uno studio condotto da AISM<sup>1</sup> dimostra che sono più spesso i pregiudizi, la disinformazione, le condizioni dell'ambiente di lavoro e non le obiettive difficoltà causate dalla malattia a spingere le persone ad abbandonare il proprio impiego. In Italia nel 60% dei casi, infatti, i fattori che spingono la persona con SM alla rinuncia riguardano soprattutto l'ambiente di lavoro e tutta una mancata serie di interventi – che vanno dall'accessibilità, alla disponibilità di permessi, all'utilizzo di ausili – che potrebbero facilmente essere attuati, ma che spesso non lo sono.

Sintomi quali fatica, problemi cognitivi, difficoltà di deambulazione, problemi visivi sono riscontrabili in eguale misura sia tra gli occupati sia tra i disoccupati con sclerosi multipla. **Questo significa che le cause che hanno un impatto maggiore sullo status di lavoro sono correlate a fattori di tipo sociale e relazionale piuttosto che a impedimenti di tipo personale, legati ai sintomi o complessivamente alla SM.**

<sup>1</sup> Messmer Uccelli M, Specchia C, Battaglia MA, Miller DM, Factors that influence the employment status of people with multiple sclerosis: a multi-national study. J Neurol. 2009 Jul 7. [Epub ahead of print]PMID: 19582536

Statisticamente i giovani con SM raggiungono livelli di istruzione sempre più elevati – diploma di laurea, ma anche corsi di specializzazione e master post-universitari – e spesso cercano un impiego con la candidatura spontanea, inviando il proprio curriculum vitae direttamente alle aziende o rispondendo ad annunci di lavoro su quotidiani e riviste specializzate. Tuttavia, c'è chi lamenta difficoltà di inserimento, segnalando situazioni in cui i datori di lavoro si pongono a priori dei problemi circa la continuità della futura prestazione d'opera da parte del candidato, senza avere una corretta informazione circa la SM. Molti giovani con sclerosi multipla esprimono inoltre seri timori sulla possibilità di riuscire a mantenere il posto di lavoro. La paura della discriminazione è comprensibile ma non sempre giustificata: in una ricerca del 2005 effettuata da AISM, in collaborazione con il Censis, su un campione di giovani di età compresa tra i 18 e i 40 anni è risultato che il 58% di quelli con SM risultano occupati, a fronte di un 63,5% riscontrato nella stessa classe di età tra i giovani senza disabilità.

**L'accessibilità, un orario di lavoro flessibile, pause più frequenti, un luogo dove poter riposare durante il lavoro, l'accesso agli ausili, gli adattamenti della postazione**

**zione sono i fattori che influenzano il rapporto delle persone con SM con il proprio lavoro.** È stato inoltre riscontrato che le persone ottimiste, interessate, che hanno l'impressione di ricevere uno stipendio adeguato alle proprie prestazioni lavorative, non penalizzato da eventuali assenze o permessi per motivi di cura, hanno maggiori probabilità di mantenere il posto.

## Comunicare la diagnosi

I sintomi della SM sono vari e imprevedibili: possono trascorrere lunghi periodi senza dover affrontare disturbi invalidanti oppure ci si può trovare a convivere con sintomi invisibili, come la fatica, difficilmente comprensibili dagli altri.

Per alcune persone con SM può rendersi necessaria una riqualificazione per cercare un nuovo lavoro in altre realtà lavorative. In altri casi può essere opportuno un cambiamento di mansioni all'interno della stessa azienda (dipende dal tipo di lavoro che si svolge), per altri ancora la presenza della SM non condiziona l'attività lavorativa per molto tempo.

La decisione di informare il proprio datore di lavoro è quindi uno dei momenti più impegnativi e difficili in cui si prospettano diversi scenari. Da un lato potrebbe garantire maggior supporto, dall'altro influire in modo ingiusto sulla carriera.

### I vantaggi della comunicazione della diagnosi

Decidere di posticipare la comunicazione della diagnosi può nascere dalla paura di subire discriminazioni: per esempio di non ottenere una promozione meritata, di dover affrontare una reazione di esclusione da parte dei colleghi o dall'ipotesi che, se qualcosa dovesse andare storto al lavoro, verrà incolpata la malattia.

La comunicazione della diagnosi di SM può però portare una tranquillità interiore. Molte persone con SM confessano che è stressante nascondere la propria situazione e l'esistenza della malattia: informando il datore di lavoro si agevolano, se diventerà necessario, **le discussioni sulle modifiche da apportare sul posto di lavoro** e, dopo aver messo le cose in chiaro, si conosceranno le reazioni degli altri.

Può quindi risultare meno logorante potersi comportare in modo più spontaneo e non dover fingere, o nascondersi, o vivere con il dubbio venga scoperta o rivelata la diagnosi di SM.

Avendo dato tutte le informazioni necessarie sarà più facile discutere eventuali cambiamenti circa le modalità della prestazione lavorativa.

Da un punto di vista economico, molto spesso, per il datore di lavoro è più conveniente tenere un dipendente conosciuto e affidabile rispetto a sostenere i costi necessari a “rimpiazzarlo” con uno sconosciuto. Spesso il datore di lavoro è sensibile ai bisogni dei propri dipendenti: è perciò utile condividere le informazioni sulla SM e, pur coscienti che la sclerosi multipla potrebbe rappresentare un condizionamento importante, è opportuno focalizzare l'attenzione sulle abilità e puntare, non tanto sulle limitazioni, quanto sulle effettive potenzialità che si posseggono.

## 1. In quali casi va comunicata la diagnosi di SM?

Molte persone che non richiedono l'accertamento dell'invalidità civile o che non si iscrivono nelle liste del collocamento mirato, o ancora che sono iscritte e che svolgono ricerca attiva di possibilità occupazionali, si chiedono se e quando devono comunicare la diagnosi di SM al datore di lavoro.

La normativa vigente in tema di accertamenti sanitari<sup>2</sup> e di visite di idoneità<sup>3</sup> è alquanto complessa.

È opportuno verificare la situazione specifica contattando un avvocato esperto di diritto del lavoro perché sono vari gli aspetti da considerare (ad esempio il tipo di attività che si deve svolgere).

<sup>2</sup> art. 5 L. 20 maggio 1970, n. 300, in materia di “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento” (Statuto dei Lavoratori).

<sup>3</sup> art. 41 D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81, Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

## 2. Cos'è il giudizio di idoneità?

È previsto dall'art. 41 del Testo Unico in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08), nell'ambito della *sorveglianza sanitaria*.

La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente sia nei casi previsti dalla normativa vigente, sia quando il lavoratore ne fa richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

La sorveglianza sanitaria comprende:

- a. visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
- b. visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed **esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica** (la periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio);

- c. visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- d. visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;
- e. visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente;
- e. **-bis-** visita medica preventiva in fase preassuntiva;
- e. **-ter-** visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

Le visite mediche sopraindicate comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente.

Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla *cartella sanitaria e di rischio* in base a requisiti di legge.

### 3. Quali possono essere le conseguenze del giudizio di idoneità?

Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche, esprime per iscritto uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica, dandone copia al lavoratore e al datore di lavoro:

- a. idoneità;
- b. idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- c. inidoneità temporanea (indicando i limiti temporali di validità);
- d. inidoneità permanente.

Contro i giudizi del medico competente, compresi quelli formulati prima dell'assunzione, è ammesso ricorrere entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

È bene avere la consulenza di un avvocato esperto di diritto del lavoro della propria città in modo da gestire la procedura nel modo più corretto.



## Accertamenti dell'invalidità civile e dell'handicap

### 1. Che cos'è l'invalidità civile e come si svolge l'accertamento?

L'invalidità è la difficoltà a svolgere alcune funzioni tipiche della vita quotidiana o di relazione, a causa di una menomazione o di un deficit psichico, intellettuale, della vista o dell'udito.

La **richiesta di riconoscimento di invalidità va presentata alla ASL** di appartenenza dell'interessato o da chi lo rappresenta legalmente (genitore o tutore); alla domanda va allegata la certificazione medica che riporta la diagnosi e la tipologia di menomazione.

**L'iter di riconoscimento di invalidità deve concludersi entro nove mesi** dalla presentazione della domanda. **Entro tre mesi** dalla presentazione della domanda, l'ASL deve fissare la data di convocazione della visita.

Durante la visita è possibile farsi assistere, a proprie spese, da un medico di fiducia. In seguito alla visita, l'ASL trasmette l'esito a una commissione di verifica, che lo convalida o meno. A ogni mutamento della disabilità si può

presentare richiesta di aggravamento presso la propria ASL, allegando un certificato medico puntuale e circostanziato.

L'accertamento dell'invalidità civile dà diritto principalmente a provvidenze di tipo economico – pensioni, indennità, assegni di frequenza – e a prestazioni sanitarie (ad esempio l'esenzione del ticket) e assistenziali, ad agevolazioni fiscali e previdenziali (**vedi Tabelle A e B**).

### 2. Cosa si intende per handicap nella Legge 104/92?

Secondo le definizioni dell'Organizzazione Mondiale della Sanità l'handicap è “la situazione di svantaggio conseguente a una menomazione o a una disabilità che in un soggetto limita o impedisce l'adempimento del ruolo normale per tale soggetto in relazione all'età, al sesso e a fattori socioculturali”. Ciò significa che l'handicap non è qualcosa di intrinseco alla malattia o al deficit, ma è una situazione di svantaggio che deriva dalla relazione di una persona disabile con l'ambiente esterno.

La Legge 5 febbraio 1992, n. 104 – cioè la “Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate” – ha adottato proprio questo principio, ed è per questo che esiste, accanto al certificato di invalidità civile, anche il certificato di handicap. Nella L.

104/92 (art.3, comma 1) il concetto di handicap si riferisce al grado effettivo di partecipazione sociale della persona, facendo riferimento a difficoltà soggettive, oggettive, sociali e culturali: si definisce infatti come persona con handicap “colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale e di emarginazione”.

### 3. Cos'è l'handicap in situazione di gravità?

Secondo la normativa, tale stato, si verifica “qualora 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” (art. 3, comma 3). Essa dà diritto a fruire dei permessi lavorativi ex. art. 33, L. 104/92.

Per maggiori approfondimenti sulle procedure e i requisiti relativi agli accertamenti dell'invalidità civile e dell'handicap contattare l'assistente sociale al Numero Verde AISM 800 803028.

## L'inserimento lavorativo

Ogni persona, in qualunque momento della vita, può trovarsi in condizioni di salute che, in un ambiente sfavorevole, diventano disabilità.

Se è vero che un giovane con SM affronta, oltre agli ostacoli posti dalla diagnosi, anche la difficoltà comune a tutti di trovare un'occupazione, è altrettanto vero che, sulle **politiche attive del lavoro** a favore delle persone con disabilità, l'Italia si è dotata di una normativa per alcuni aspetti positiva. La Legge 12 marzo 1999, n. 68 (“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”) **sul collocamento mirato ha fornito**, quando applicata, **buoni risultati sebbene con dati differenziati tra le varie regioni** (molto dipende dalle condizioni socio-economiche generali e dai tassi di disoccupazione).

Esso costituisce quindi uno dei possibili canali di inserimento, alternativo rispetto al “passaparola” e al contatto con le agenzie per il lavoro (es. Adecco, Manpower).

### 1. Cosa prevede la Legge 68/99?

Prevede la promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa di persone con disabilità nel mondo del lavoro, attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.

### 2. Cosa significa collocamento mirato?

L'espressione vuole indicare il tentativo di "collocare la persona giusta nel posto giusto". È necessario essere sottoposti ad una visita per valutare le reali capacità della persona e le caratteristiche dei posti disponibili, **prevedendo la soluzione di problemi connessi all'ambiente, agli strumenti e alle relazioni interpersonali nei luoghi di lavoro** (normalmente tale visita avviene presso la ASL quando si richiede l'invalidità civile).

### 3. Quali sono i requisiti per l'iscrizione presso il Centro per l'impiego?

- un'età compresa tra i **15 anni e i 65 anni di età**;
- la **percentuale minima del 46 di invalidità civile**;
- lo stato di disoccupazione. Tale status è riconosciuto anche a chi pur lavorando, percepisce un reddito da lavoro non superiore, per le **persone con disabilità**, a un limite fissato annualmente (erro 11.394,00 per l'anno 2009).

Lo stato di disoccupazione **non può essere causato dal rifiuto ingiustificato di un'offerta di lavoro**. Al secondo rifiuto consecutivo, salvo giustificato motivo, si verifica la cancellazione dalle liste del collocamento mirato (per un periodo di sei mesi), con conseguente perdita dell'anzianità<sup>4</sup>.

### 4. A chi ci si deve rivolgere per l'iscrizione e quali sono i documenti necessari?

L'iscrizione va fatta agli ex uffici di collocamento, oggi centri per l'impiego, di competenza provinciale. Più precisamente allo sportello preposto per l'inserimento ai sensi della L. 68/99.

Per iscriversi al collocamento obbligatorio occorre essere domiciliati nello stesso ambito territoriale in cui si trova il centro per l'impiego competente.

I documenti da presentare sono:

- codice fiscale
- documento di riconoscimento
- certificato di invalidità civile della commissione medica ex art. 1 Legge 295/90 (c/o ASL)

<sup>4</sup> Legge n. 68/99 articolo 7, Decreto del Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333 "Regolamento di esecuzione per l'attuazione della Legge 12 marzo 1999 n.68 recante norme per il diritto al lavoro dei disabili".

- domanda di iscrizione redatta su modulo predisposto dal centro per l'impiego
- titolo di studio (autocertificazione o fotocopia)
- attestati di eventuali CFP riconosciuti dalla regione (originale e fotocopia)
- certificato di residenza o attestato di domicilio

Con il centro per l'impiego è bene mantenere sempre dei rapporti e non limitarsi alla mera iscrizione, per verificare la possibilità di fare corsi di formazione e per conoscere le opportunità di selezione.

### 5. Quali sono le aziende soggette all'obbligo di assunzione di persone disabili?

L'obbligo dipende dal numero di dipendenti e riguarda tanto i datori di lavoro pubblici quanto quelli privati. Fino a 14 dipendenti non c'è nessun obbligo. Da 15 a 35 dipendenti, l'azienda è obbligata a assumere una persona disabile; da 36 a 50 dipendenti, due persone disabili (una con chiamata nominativa e una con chiamata numerica in base alla graduatoria della lista del centro per l'impiego). Oltre i 50 dipendenti, vige l'obbligo di assunzione di persone disabili per il 7% del personale in organico.

Esistono alcune limitazioni ed esoneri predefiniti, per determinati tipi di attività o in particolari situazioni aziendali.

### 6. Come avviene l'assunzione da parte del datore di lavoro?

Per coprire la quota obbligatoria di assunzione di persone con disabilità, i **datori di lavoro privati** devono presentare le richieste di assunzione ai servizi per l'impiego. Se la richiesta è numerica, la chiamata viene espletata secondo l'ordine di graduatoria e la qualifica richiesta.

I **datori di lavoro pubblici** adempiono all'obbligo di assunzione con due diverse modalità:

- per i profili che necessitano solo del requisito della scuola dell'obbligo è sufficiente trasmettere la richiesta ai servizi competenti;
- per le qualifiche superiori è necessario indire un concorso nel quale i lavoratori appartenenti alle categorie protette hanno diritto alla riserva di un numero di posti fino al limite del 50% di quelli messi a concorso<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ("Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"), articolo 35, comma 1, lettera a

### 7. È possibile attivarsi inviando delle autocandidature?

In base alla legge sul collocamento mirato, la richiesta del datore di lavoro può essere numerica o, entro certi limiti, nominativa, con la possibilità di scegliere una determinata persona indipendentemente dalle liste. Più precisamente è ammessa una richiesta nominativa da parte dei datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti e di quelli che occupano da 36 a 50 (questi ultimi tenuti anche a una seconda assunzione numerica), mentre oltre la soglia dei 50 dipendenti la richiesta nominativa può arrivare fino al 60% delle assunzioni obbligatorie.

Chi è in cerca di occupazione, ed è iscritto nelle liste del collocamento mirato, può attivarsi **inviando direttamente il proprio curriculum alle aziende del territorio o rispondendo alle inserzioni su quotidiani e riviste specializzate**. In tal caso il contatto tra candidato e azienda è diretto. Se vi sono i presupposti per l'assunzione, sarà l'azienda a comunicare al centro per l'impiego la scelta della persona (facendo una richiesta nominativa).

### 8. Quali garanzie si hanno durante lo svolgimento del rapporto di lavoro?

Ai lavoratori assunti con il collocamento mirato si deve applicare il **normale trattamento economico e normativo** previsto dalle leggi e dai contratti collettivi<sup>6</sup>. La persona assunta deve essere adibita a mansioni **compatibili con le proprie condizioni**.

### 9. Possono essere fatti accertamenti successivi l'assunzione sulle condizioni di salute?

Sia il lavoratore assunto tramite legge 68/99, sia il datore di lavoro possono richiedere un accertamento della compatibilità delle mansioni professionali con lo stato di salute del lavoratore con disabilità in caso di significative variazioni intervenute nell'organizzazione del lavoro o di aggravamento delle condizioni del lavoratore.

Se la prosecuzione dell'attività lavorativa risulta incompatibile, il lavoratore **viene sospeso temporaneamente, in modo non retribuito, fino a quando persiste l'incompatibilità**. Durante tale periodo egli potrà essere impiegato in tirocinio formativo.

<sup>6</sup> L. 68/1999, articolo 10

**Il rapporto di lavoro può essere risolto** nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro venga **accertata la definitiva impossibilità di reinserire la persona con disabilità all'interno dell'azienda.**

Se non è stato possibile assegnare il lavoratore ad altre mansioni (equivalenti o anche inferiori) i Servizi competenti lo avviano direttamente presso un'altra azienda, in attività compatibili con le sue residue capacità lavorative, senza necessità di inserimento nelle graduatorie del collocamento mirato<sup>7</sup>.

### **10. Un lavoratore avviato con il collocamento mirato può chiedere il passaggio diretto a un'altra azienda?**

Il ministero del Lavoro, Salute e Politiche sociali<sup>8</sup> ha confermato l'applicabilità del passaggio diretto anche per la L. 68/99 in presenza di taluni criteri:

- a. il rapporto con l'azienda dalla quale il lavoratore intende distaccarsi deve risultare instaurato ai sensi delle norme che disciplinano il collocamento obbligatorio;

- b. il numero, la frequenza e le circostanze dei passaggi di azienda effettuati in un determinato periodo di tempo dalle imprese interessate, valutati in rapporto agli avviamenti di personale disposti nella stesso periodo, non devono costituire la forma abituale o prevalente delle assunzioni obbligatorie;
- c. il lavoratore deve essere assunto nella nuova azienda con le stesse o analoghe mansioni svolte precedentemente presso l'azienda cedente.

L'assunzione dei lavoratori in parola mediante passaggio diretto richiede, comunque, il previo rilascio del nulla osta da parte dell'ufficio collocamento mirato della provincia.

I lavoratori di cui sopra che intende richiedere il passaggio diretto da un'azienda ad un'altra dovrebbero fare richiesta di rilascio di nulla osta all'ufficio di collocamento per assunzione nominativa, avendo cura di specificare che la stessa riguarda un passaggio diretto da azienda ad azienda. In ogni caso è bene prendere contatto con l'ufficio di collocamento che aveva seguito l'inserimento iniziale.

<sup>7</sup> Art. 10 comma 3, L. 68/99

<sup>8</sup> Con nota n. 972101.101002 del 18 luglio 2002

## Publico impiego

Per i profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, i datori di lavoro pubblici assolvono al vincolo di assunzione di persone disabili effettuando entro sessanta giorni la richiesta di avviamento a selezione da parte dei servizi di inserimento lavorativo competenti, secondo l'ordine di graduatoria, di un numero di candidati pari ai posti da coprire, previa verifica dell'idoneità rispetto alle mansioni da svolgere (art. 35, 1° e 2° comma, D.Lgs. n. 165/01).

Anche alle assunzioni obbligatorie, come a ogni assunzione effettuata dalla pubblica amministrazione, si applica la regola generale dell'accesso mediante pubblici concorsi per l'accertamento della professionalità richiesta.

Nei concorsi pubblici deve essere assicurata una riserva a favore delle categorie protette pari alla complessiva quota d'obbligo scoperta, fino al limite della metà dei posti a concorso (art. 7, 2° comma, L. 68/99).

Per conoscere i concorsi banditi dalle Pubbliche Amministrazioni è possibile consultare:

- la *Gazzetta Ufficiale 4a Serie Speciale*, in uscita ogni martedì e venerdì, su cui vengono pubblicati, per estratto, tutti i bandi di concorso indetti sul territorio nazionale;
- i bollettini regionali sui quali alcune amministrazioni locali pubblicano i bandi o gli estratti dei bandi di concorso da loro indetti.

Nei CILO (Centri di Iniziativa Locale per l'Occupazione), nelle biblioteche e nei comuni, sono di norma reperibili copie cartacee della *Gazzetta ufficiale* e dei bollettini regionali, mentre su internet, nei siti istituzionali delle regioni italiane, è in genere prevista un'apposita sezione dedicata ai concorsi pubblici.

Per quanto riguarda lo svolgimento del concorso, è bene ricordare che la persona con disabilità ha la possibilità di sostenere la prova d'esame con l'uso degli ausili necessari e nei tempi aggiuntivi in relazione allo specifico handicap<sup>9</sup>, formulando richiesta nella domanda di partecipazione al concorso.

<sup>9</sup> L. 104/92, art. 20

Infine, per l'assunzione al lavoro (pubblico e anche privato) non è più richiesta la certificazione di sana e robusta costituzione, ma non si può prescindere dall'accertamento dell'idoneità all'impiego.

## Mantenimento del rapporto di lavoro: opportunità e diritti.

La capacità di continuare a vedersi produttivi ed efficienti dopo la diagnosi di SM ha un effetto importante sul mantenimento dell'impiego. Molti fattori possono influenzare la possibilità di continuare a lavorare, ma i sintomi della SM condizionano solo per una percentuale non superiore al 40%. Perciò è importante incentivare sul luogo di lavoro piccoli adattamenti (una postazione più vicina ai servizi, qualche pausa nell'orario...), interventi sull'ambiente e strategie utili a rendere una realtà il diritto al lavoro.

Il telelavoro, il part-time, i permessi, i congedi. Una persona consapevole dei propri diritti e delle possibilità offerte dalla tecnologia è anche in grado di chiedere (o pretendere) che siano attivate le soluzioni più ragionevoli alla propria situazione.

## Il telelavoro

È una modalità di lavoro che si svolge in maniera indipendente dalla localizzazione geografica dell'ufficio e dell'azienda. In sostanza il lavoratore si avvale di una postazione di lavoro (composta da computer, telefono, modem) installata presso il domicilio o in un locale del quale abbia la disponibilità.

Con il telelavoro si realizza esclusivamente una modificazione organizzativa del rapporto già in atto e non l'instaurazione di un diverso contratto di lavoro.

Il telelavoro è una soluzione alternativa alle modalità con cui si svolge il "lavoro classico" ed è un'ottima opportunità **per chi ha difficoltà, non tanto nel svolgere il proprio lavoro, quanto nel recarsi in ufficio per farlo.**

I vantaggi principali sono:

- la possibilità di lavorare in un ambiente familiare come quello domestico;
- l'opportunità di organizzare in maniera flessibile orari e attività, conciliando le necessità personali (soprattutto quelle rivolte alla cura e alle terapie) con quelle aziendali.

L'applicazione è possibile in moltissimi campi: ad esempio nei lavori di progettazione, di traduzione, nelle funzioni amministrative, nei servizi di call center.



Non esiste un vero e proprio diritto a svolgere il telelavoro. Occorre verificare, tramite un sindacato, qual è la contrattazione collettiva esistente e le eventuali iniziative aziendali volte a incentivarlo.

### Il part-time

Un orario di lavoro ridotto può rappresentare un incentivo nella decisione di mantenere un'attività professionale anche dopo la diagnosi di SM.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time) si basa su un contratto individuale, a tempo determinato o indeterminato, che fissa un orario di lavoro ridotto rispetto a quello previsto dal contratto nazionale.

Il lavoratore part-time **ha diritto alla stessa retribuzione oraria del lavoratore a tempo pieno**; anche l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio e maternità vengono calcolati in maniera proporzionale al numero di ore lavorate, così come tutti gli aspetti come la durata del periodo di ferie annuali, del congedo di maternità, di quello parentale, della malattia e dell'infortunio.

Le tipologie di part-time sono tre:

- **orizzontale:** il lavoratore lavora tutti i giorni, ma con un orario giornaliero ridotto;

- **verticale:** il lavoratore lavora a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- **misto:** combinazione delle due precedenti tipologie di part-time.

Per le persone con SM **non è al momento previsto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time come previsto per i malati oncologici<sup>10</sup>.**

**Il lavoratore a tempo pieno però ha diritto a essere informato, anche con comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti, dell'intenzione di procedere ad assunzioni a tempo parziale per poter presentare domanda di trasformazione.**

Molti contratti collettivi nazionali prevedono disposizioni generiche secondo cui, in caso di trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale, l'azienda favorirà le domande avanzate dai lavoratori con gravi motivi personali o familiari<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> Decreto legislativo 61/00, articolo 12 bis

<sup>11</sup> Fra cui sono indicati i lavoratori con problemi di salute certificata o, in altri contratti collettivi nazionali del lavoro, i lavoratori con disabilità grave ai sensi dell'articolo 33, comma 3 della Legge 104/92

È bene rivolgersi a un sindacato per esaminare la contrattazione specifica e verificare quali sono le possibilità nello specifico.

### **La conservazione del posto durante il periodo di malattia (o comportamento per malattia).**

In caso di malattia (oltre che di infortunio, gravidanza o puerperio), il datore di lavoro può licenziare il lavoratore quando sia scaduto il termine di conservazione del posto (cosiddetto termine di comportamento) appositamente previsto dai contratti collettivi<sup>12</sup>.

Le regole per il calcolo del periodo sono molto tecniche. È fondamentale quindi **verificare la durata del termine di comportamento disciplinato dal proprio contratto collettivo**, rivolgendosi a un consulente del lavoro, per fare un conteggio dettagliato dei giorni di malattia già fatti e di quelli ancora “possibili”.

<sup>12</sup> Codice civile, articolo 2110

### **L'aspettativa non retribuita**

In taluni contratti sono previsti dei periodi di **aspettativa non retribuita**. Per un periodo massimo indicato dal contratto, il rapporto di lavoro può proseguire, sia pur in assenza della retribuzione, anche oltre il termine di comportamento. Si tratta di un istituto molto importante, tanto che alcune sentenze hanno dichiarato illegittimo il licenziamento intimato per superamento del termine di comportamento, se il datore di lavoro non ha preventivamente comunicato al lavoratore la facoltà di fruire dell'aspettativa non retribuita. È bene verificare la contrattazione e valutare la situazione avvalendosi di un avvocato esperto di diritto del lavoro.

### **Congedo straordinario per cure**

La L. 118/71 (come modificata dall' art. 10, del Decreto Legislativo 23 novembre 1988, n. 509) prevede la possibilità di fruire di un periodo di congedo per cure.

Per fruirne sono necessari i seguenti requisiti:

- avere un'invalidità al 50%;
- avere necessità di seguire terapie, anche riabilitative, *connesse o legate alle patologie invalidanti* per le quali è richiesto il periodo di congedo, previa certificazione del medico di medicina legale dell'ASL di residenza.

Per richiedere un congedo, occorre che, sia sul certificato del medico di famiglia d'impegnativa per prenotare la visita alla medicina legale, sia sul certificato del medico di medicina legale (che attesta il nesso fra la terapia riabilitativa e la sua patologia invalidante), sia riportata la dicitura "certificato rilasciato per congedo straordinario per cure previsto dall'articolo 26 della legge 118/71."

### I permessi retribuiti previsti dalla Legge 104/92.

La normativa concede al lavoratore con disabilità certificata, la facoltà di usufruire di permessi retribuiti, di **due ore giornaliere o di tre giorni al mese**, nonché di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e di non essere trasferito senza il proprio consenso<sup>13</sup>.

Una volta ottenuto il riconoscimento e il relativo certificato è necessario presentare la specifica domanda all'ente di previdenza e poi la copia del modulo (vidimato dall'ente di previdenza) al datore di lavoro.

Il Consiglio di Stato ha chiarito che: "tredicesima mensilità e ferie non possono essere decurtate quando i permessi sono fruiti in modo non cumulativo agli altri congedi parentali"<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> L. n. 104/92 art. 33, comma 6

<sup>14</sup> Consiglio di Stato: parere n. 3389 del 9 novembre 2005

### Variazione delle modalità di fruizione nello stesso mese dei permessi retribuiti previsti dalla Legge 140/92

L'INPS<sup>15</sup> consente ai propri iscritti di alternare l'utilizzo dei permessi - a giorni e a ore - in mesi diversi, previa modifica della domanda fatta allo stesso istituto previdenziale. L'INPS ammette in casi eccezionali anche la variazione *nello stesso mese*, se sopraggiungono esigenze improvvise non prevedibili all'atto della richiesta di permessi, esigenze che il lavoratore deve però documentare.

L'INPDAP<sup>16</sup> ha chiarito che: "è possibile, eccezionalmente, nel caso in cui dovessero sopraggiungere esigenze improvvise, non prevedibili all'atto della richiesta dei permessi, variare anche *nell'ambito di ciascun mese* la programmazione già effettuata in precedenza":

Si procederà alla conversione in giorni lavorativi delle ore di permesso fruito, che quindi andrà a ridurre il numero dei giorni di permesso mensile spettanti, previsti dalle specifiche norme contrattuali di settore.

<sup>15</sup> Circolare INPS n. 133 del 2000

<sup>16</sup> Circolare INPDAP n. 33 del 2002

## 1. Quali sono le modalità di fruizione dei permessi retribuiti previsti dalla Legge 140/92

Con circolare del 18 febbraio 1999 n. 37, l'INPS è intervenuto in materia chiarendo che:

- il lavoratore in situazione di handicap grave può usufruire solo dei permessi concessi a titolo personale, ma non di quelli per assistere un familiare convivente a sua volta disabile grave;
- i permessi lavorativi possono essere concessi anche al familiare del lavoratore con handicap grave che fruisce in proprio degli stessi permessi purché quest'ultimo abbia l'effettiva necessità (valutata da medico della sede INPS competente) di essere assistito dal familiare convivente lavoratore e nel nucleo non vi sia altro familiare in grado di prestare assistenza.

Per i dipendenti pubblici, assicurati INPDAP, è stabilito (circ. n. 34 e 35 del 10 luglio 2000) che:

- il lavoratore può scegliere di fruire o delle due ore di permesso giornaliero o dei tre giorni mensili. In caso scelga quest'ultima opzione può poi chiedere il frazionamento orario nel limite massimo di 18 ore mensili.

- il lavoratore ha la possibilità di cumulare i benefici in qualità di familiare di persona disabile grave e di portatore, lui stesso, di handicap grave, a condizione che non vi siano altri familiari in grado di prestare assistenza.

Sulla cumulabilità dei permessi nello stesso mese di competenza, con circolare n. 33/2002, l'INPDAP ha chiarito che: “è possibile, eccezionalmente, nel caso in cui dovessero sopraggiungere esigenze improvvise, non prevedibili all'atto della richiesta dei permessi, variare anche nell'ambito di ciascun mese la programmazione già effettuata in precedenza. Pertanto, nel caso in cui il dipendente intenda fruire nello stesso mese sia di permessi orari che di quelli giornalieri, si procederà alla conversione in giorni lavorativi delle ore di permesso fruito, che quindi andrà a ridurre il numero dei giorni di permesso mensile spettanti, previsti dalle specifiche norme contrattuali di settore. Solo un residuo di ore non inferiore alla giornata lavorativa dà diritto alla fruizione di un intero giorno di permesso”.

Tali permessi sono retribuiti e coperti da contributi figurativi utili al raggiungimento del diritto alla pensione.

## 2. Come incidono i permessi giornalieri su ferie e tredicesima?

Per gli assicurati INPS la quota parte della tredicesima mensilità è già compresa nell'indennità giornaliera - oraria corrisposta. Per le ferie il ministero del Lavoro ha espresso il parere (Prot. 15/0001920 del 5/5/2004) secondo cui la fruizione dei permessi lavorativi non deve incidere sulla maturazione delle ferie. In realtà molti CCNL prevedono che le ferie maturano solo in base ai giorni lavorati.

Per gli assicurati INPDAP vi è una nota del Dipartimento della Funzione Pubblica (dell'8 marzo 2005) che precisa come i permessi previsti dalla Legge 140/92 non debbano incidere negativamente sulla maturazione della tredicesima. I CCNL dei vari comparti della Pubblica Amministrazione prevedono, nella maggior parte dei casi, che la fruizione di questi permessi non incide negativamente sulla maturazione delle ferie.

Con il parere del 9 novembre 2005, n. 3389, il Consiglio di Stato ha chiarito che: “tredicesima mensilità e ferie non possono essere decurtate quando i permessi sono fruiti in modo non cumulativo agli altri congedi parentali”.

## Scelta della sede di lavoro

L'art. 33 della Legge 104/92 chiarisce che il lavoratore disabile con handicap in situazione di gravità ha diritto a scegliere, *ove possibile*, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio.

Questa disposizione, proprio a causa di quel “ove possibile”, si configura come un interesse legittimo, non come un diritto soggettivo insindacabile.

Di fatto, quindi, l'azienda può produrre rifiuto motivato.

## Trasferimento della sede di lavoro

Sempre nell'art. 33 della Legge 104/92 è previsto che il lavoratore disabile con handicap in situazione di gravità non possa essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede. È un vero e proprio diritto soggettivo che rafforza quanto stabilito dall'art. 2103 c.c. secondo cui il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva all'altra *senza comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive*.

## Discriminazioni sul lavoro e mobbing

Affrontare una diagnosi e convivere con la SM può essere difficile. Nel mondo del lavoro può essere ancora più arduo quando si è consapevoli che il **problema vero non è la sclerosi multipla, bensì l'ingiustificata identificazione della persona con la sua malattia, l'ignoranza sulla stessa, i pregiudizi diffusi.**

Casi di discriminazione si possono avere in fase di selezione e accesso nel mondo del lavoro quando, per esempio, a parità di curriculum si sceglie il candidato che non ha alcuna disabilità. Oppure durante lo svolgimento dell'attività professionale: nello sviluppo della carriera o nel caso di voci retributive basate sulla produttività.

Da un punto di vista legislativo, l'Italia ha recepito una direttiva europea stabilendo il **divieto di discriminare al momento dell'assunzione e durante il rapporto di lavoro** in base anche alla presenza di un handicap<sup>17</sup>.

Nella normativa si distingue fra **discriminazione diretta** (ovvero quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia un'altra in una situazione analoga) e **discriminazione indiretta** (quando un comportamento apparentemente neutro può mettere le persone in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone). Sono considerate **discriminazioni** anche le molestie che si manifestano con comportamenti indesiderati attuati allo scopo di violare la dignità di una persona creando un clima intimidatorio, ostile, umiliante, offensivo o degradante.

Un caso di discriminazione diretta può essere il licenziamento di una persona che consegna all'azienda un certificato di invalidità civile del 100% senza che siano svolti gli accertamenti specifici sull'idoneità alla mansione specifica. Un esempio di discriminazione indiretta potrebbe sussistere in presenza di una disposizione contrattuale che prevede premi di produttività collegati alla sola presenza in azienda.

<sup>17</sup> Decreto legislativo n. 216/2003 in recepimento della Direttiva 2000/78/CE. L'ambito applicativo riguarda sia il settore pubblico sia il settore privato

### Le possibili tutele in caso di discriminazione

Quando si ritiene di essere stati discriminati occorre rivolgersi a un avvocato, in modo da ricorrere, se necessario, al Tribunale per ottenere un provvedimento di cessazione del comportamento. In tali casi, si può delegare l'azione contro il datore di lavoro a una rappresentanza locale di un sindacato dei lavoratori o a una associazione rappresentativa del diritto o dell'interesse leso.

Il lavoratore deve raccogliere prove documentali e individuare persone la cui testimonianza sia utile.

Nel caso venga accertata la sussistenza di una discriminazione, il datore di lavoro sarà condannato al risarcimento dei danni. Il giudice ordinerà la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio, se ancora sussiste al momento della sentenza può ordinare la rimozione degli effetti, e la condanna alla pubblicazione della sentenza a spese del datore di lavoro, per una sola volta su un quotidiano di tiratura nazionale (D.lgs. 216/03, artt. 4, 5° e 7° com.).

### Il mobbing

Tra gli ostacoli che si trovano a dover affrontare i lavoratori con SM ci sono anche i rapporti con i colleghi e con il datore di lavoro. Vi possono essere situazioni in cui la mancanza di una corretta informazione (e formazione) sulla SM e la disabilità può provocare **situazioni di mobbing** sul luogo di lavoro.

Il mobbing è una forma di violenza psicologica sul posto di lavoro, esercitata attraverso comportamenti aggressivi e vessatori ripetuti da parte dei colleghi e/o dai superiori, attuati in modo ripetitivo e protratti nel tempo (generalmente si fa riferimento a un periodo di almeno sei mesi). Il fine è costringere il lavoratore (mobbizzato) alle dimissioni o comunque ad abbandonare l'ambito lavorativo.

Il primo segnale da non sottovalutare va ricercato in una relazione precedentemente neutra o addirittura molto positiva (sia tra colleghi sia con il superiore) che subisce un **brusco e improvviso cambiamento in negativo**. In tali casi la vittima del mobbing viene criticata nel momento del lavoro, fino a quel momento rispettato e apprezzato.

Tali attacchi hanno la funzione e l'effetto di:

- ledere la reputazione della vittima attraverso maldicenze, calunnie ed esposizione al ridicolo;
- impedire alla vittima ogni forma di comunicazione in modo tale da escluderla dal flusso delle informazioni e da isolarla socialmente (come per esempio non includerla nella riunioni);
- rendere impossibile lo svolgimento del lavoro in condizioni soddisfacenti, anche a causa dell'assegnazione di incarichi lavorativi insignificanti e umilianti (inattività o demansionamento);
- minacciare di licenziamento o di trasferimento illegittimo.

A fronte di questi episodi, insorgono nel lavoratore situazioni di stress psico-fisico, a volte caratterizzato da disturbi depressivi e psicosomatici.

### **Cosa fare quando si ritiene di essere vittime di mobbing**

Per legge, il datore di lavoro è tenuto a garantire l'integrità fisico-psichica dei propri dipendenti e, quindi, a impedire e scoraggiare con efficacia contegni aggressivi e vessatori da parte dei responsabili nei confronti dei sottoposti. Se si ha l'impressione di aver subito mobbing, occorre rivolgersi a un avvocato esperto di diritto del lavoro. Normalmente si devono raccogliere prescrizioni mediche e cartelle sanitarie; è bene anche ottenere una consulente tecnica da parte di un esperto di mobbing.

Il ricorso al Tribunale può contenere la richiesta di un provvedimento di cessazione del comportamento e la richiesta di risarcimento danni.

La prova dei comportamenti illegittimi diretti a ledere la sua persona deve essere fornita dal lavoratore, anche se è ovvio che il reperimento delle varie fonti di prova può risultare spesso particolarmente difficoltoso, ad esempio per la reticenza dei colleghi nel testimoniare. Al datore di lavoro spetterà di provare che gli elementi di fatto addotti dal lavoratore non costituiscono violazioni dell'obbligo di protezione e che non c'è stata alcuna intenzione di vessare o discriminare il lavoratore.



## Sicurezza sui luoghi di lavoro

La sicurezza sui luoghi di lavoro<sup>18</sup> è azione positiva per un inserimento mirato e per il mantenimento del posto di lavoro. Il datore di lavoro deve adottare le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori, e in particolare nell'affidare i compiti ai lavoratori tiene conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza.

Da ciò consegue implicitamente che, anche in sede di valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, il datore di lavoro dovrà curare la scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché la sistemazione dei luoghi di lavoro, tenendo in particolare considerazione la posizione dei lavoratori con disabilità.

L'analisi del posto di lavoro, la sua concezione, partono dall'interazione uomo-macchina-ambiente, e quindi i cardini per la valutazione del rischio sono individuate le esigenze dell'attività.

L'adattamento del posto di lavoro avviene attraverso varie fasi che consistono in:

- valutazione delle caratteristiche principali della mansione, esaminando i requisiti tecnici, fisici e psicologici dei diversi compiti; in questa fase sarebbe importante il coinvolgimento del lavoratore disabile;
- valutazione degli ostacoli che possono limitare l'occupazione del lavoratore ed essere fonti di rischio per il medesimo (utente attivo); tali ostacoli sono dettati dagli handicap funzionali del soggetto;
- identificazione dei miglioramenti pratici realizzabili, cercando di sviluppare, se possibile, soluzioni semplici e a basso costo;
- preparazione e attuazione di un piano d'azione, iniziando così il processo di adattamento del luogo di lavoro;
- valutazione dei risultati.

<sup>18</sup> Si veda il D.lgs. 81/08

### **1. Cosa fare per ottenere il rispetto della normativa?**

Il lavoratore con disabilità, tramite il *rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*, deve comunicare le proprie sensazioni in merito alle modalità con cui svolge la mansione, evidenziando così eventuali fattori di rischio che non erano stati colti o sottovalutati e proponendo, nel contempo, valide soluzioni alternative, soprattutto riguardo l'adattamento della postazione di lavoro.

Il consiglio, quindi, è di rivolgersi al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, se presente in azienda, o a un sindacato di propria scelta per valutare la situazione e le possibili soluzioni.

## Tabella A

### Provvidenze economiche connesse all'invalidità civile.

#### Assegno mensile di assistenza

Può essere percepito se:

- si ha un'età compresa fra i 18 e i 65 anni
- si è cittadini italiani residenti in Italia o stranieri titolari di carta di soggiorno
- si è ottenuto il riconoscimento di un'invalidità dal 74% al 99%
- si dispone di un reddito annuo personale non superiore a 4.171,44 euro
- si è incollocati o incollocabili al lavoro (se non si è iscritti alle liste di collocamento bisogna disporre di un certificato di incollocabilità)
- si è occupati part-time

L'importo dell'assegno per il 2009 è di 255,13 euro per 13 mensilità<sup>19</sup>.

<sup>19</sup> Per aggiornamenti è possibile contattare il Numero Verde AISM 800.80.30.28 e chiedere dell'assistente sociale

#### Pensione di inabilità

La pensione di inabilità spetta agli invalidi civili nei confronti dei quali sia stata accertata una totale inabilità al lavoro e che si trovino in stato di bisogno economico (L. 118/71 articolo 12, [www.handylex.org/stato/a12](http://www.handylex.org/stato/a12)).

Per questa seconda condizione vengono annualmente fissati dei limiti di reddito personale che non devono essere superati dal titolare della pensione di inabilità.

I requisiti per ottenere la pensione di inabilità sono:

- età compresa fra i 18 e i 65 anni di età
- essere cittadino italiano residente in Italia, o essere straniero titolare di carta di soggiorno
- avere il riconoscimento di un'invalidità pari al 100%
- disporre di un reddito annuo personale non superiore a 14.256,92 euro

L'importo della pensione per il 2009 è di 255,13 euro per 13 mensilità<sup>20</sup>.

<sup>20</sup> Per aggiornamenti è possibile contattare il Numero Verde AISM 800.80.30.28 e chiedere dell'assistente sociale

## Tabella A Indennità di accompagnamento

L'indennità di accompagnamento, viene erogata indipendentemente dall'età (Legge n. 18/1980).

I requisiti per ottenerla sono:

- essere cittadino italiano residente in Italia, o essere straniero titolare di carta di soggiorno
- avere il riconoscimento di un'invalità totale, non essere in grado di deambulare autonomamente o senza l'aiuto di un accompagnatore o di svolgere autonomamente gli atti quotidiani
- non essere ricoverato in istituto con pagamento di retta a carico dello Stato (o di un ente pubblico)

L'indennità di accompagnamento non è incompatibile con lo svolgimento di attività lavorativa dipendente o autonoma; è indipendente dal reddito posseduto e non è incompatibile con la titolarità di una patente speciale.

L'importo per il 2009 è di 472,00 euro per 12 mensilità.

## Tabella B

I benefici dipendono dalla percentuale di invalidità indicata sul verbale:

Grado di invalidità	Benefici
dal 33% al 45% invalidità minima	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausili ortopedici e protesi gratuiti</li> </ul>
dal 46% al 73%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausili ortopedici e protesi gratuiti</li> <li>• <b>Iscrizione nelle liste speciali dei Centri per l'impiego</b></li> </ul>
Dal 74% al 99% invalidità parziale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausili ortopedici e protesi gratuiti</li> <li>• Iscrizione nelle liste speciali dei Centri per l'impiego</li> <li>• <b>Assegno mensile</b></li> </ul>
100 % invalidità totale + non autosufficienza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausili ortopedici e protesi gratuiti</li> <li>• Iscrizione nelle liste speciali dei Centri per l'impiego</li> <li>• Assegno mensile</li> <li>• Pensione di inabilità</li> <li>• <b>Indennità di accompagnamento</b></li> </ul>

## Siti di interesse

[www.aism.it](http://www.aism.it)

[www.handylex.org](http://www.handylex.org)

[www.superando.it](http://www.superando.it)

[www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)

[www.dplmodena.it/disabili.doc](http://www.dplmodena.it/disabili.doc)

A cura di  
Silvia Bruzzone

Coordinamento editoriale  
Silvia Lombardo, Area Comunicazione e ufficio stampa AISM

Progetto Grafico:  
Michela Tozzini

Finito di stampare nel novembre 2009  
1<sup>a</sup> edizione aprile 2007, 2<sup>a</sup> edizione novembre 2009

Grafiche G7  
via Marconi 18A - 16010 Savignone (GE)

AISM  
Associazione Italiana  
Sclerosi Multipla - Onlus  
Sede Nazionale  
Via Operai, 40  
16149 Genova  
Numero Verde 800 80 30 28  
[www.aism.it](http://www.aism.it)  
[aism@aism.it](mailto:aism@aism.it)

© 2009 Edizioni SM Italia s. cons. ar.l.  
ISBN 978-88-86318-23-5

# lavoro e sclerosi multipla

Oggi una persona con SM sa che può essere attiva nel mondo del lavoro. Più consapevole dei propri diritti, chiede che la legge sia applicata, che la non discriminazione sia una prerogativa di tutti e che le soluzioni, quando sono attivabili, si concretizzino.



Associazione Italiana  
Sclerosi Multipla – Onlus  
Sede Nazionale  
Via Operai, 40  
16149 Genova  
Numero Verde 800 80 30 28  
[www.aism.it](http://www.aism.it)  
[aism@aism.it](mailto:aism@aism.it)

si ringrazia,

