



## Indice

- **Contratto, Ripresa, Disoccupazione Tecnologica**
- **Quando in banca a comandare sono gli automi**
- **BPM: verso fusione a due? In lista Banco Popolare, BPER e Ubi**
- **Diritto del Lavoro e Sentenze**
- **ASSEGNO NUCLEO FAMILIARE 2015/2016**
- **Guida Handicap e Legge 104**

### Contratto, Ripresa, Disoccupazione Tecnologica

[ilSole24] *La crisi ha falciato 27mila posti di lavoro:*

Ripresa è, ripresa sia. Anche, anzi soprattutto, per le banche che sul versante del lavoro hanno un quadro certo, dato dal nuovo contratto firmato da Abi e dai sindacati il primo aprile.

Alla tavola rotonda che ieri ha chiuso il forum HR di ABI, tutti gli interlocutori, dal presidente del Casl, Alessandro Profumo, al capo della segreteria tecnica del ministero del Lavoro, Bruno Busacca, al segretario generale della Fabi, Lando Maria Sileoni, fino all'amministratore delegato di Poste italiane, Francesco Caio, si sono trovati allineati sui segnali chiari di ripresa, per quanto non consolidati. E in questo «clima positivo che aiuta», secondo Profumo, le banche sono agevolate dal fatto di avere un contratto e una cornice certa in cui muoversi fino al 2018. «Se non avessimo fatto il contratto non riusciremmo a cogliere le opportunità che la ripresa ci dà - spiega Profumo -. Oggi c'è un cambiamento di segno e dobbiamo tutti capire come sfruttarlo».



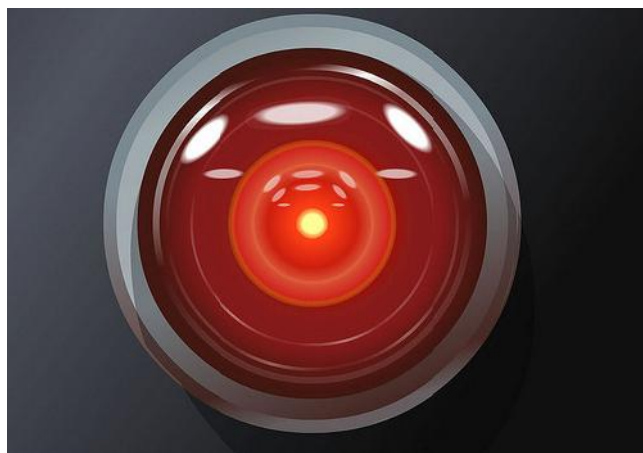
I punti di vista sono però diversi e la distanza maggiore è forse quella che si misura con la controparte sindacale rappresentata da quasi tutti i segretari generali: tra gli altri c'erano **Agostino Megale (Fisac)**, **Giulio Romani (First)**, **Massimo Masi (Uilca)**, **Emilio Contrasto (Unisin)**. Le assemblee dei lavoratori stanno promuovendo con percentuali bulgare il contratto: finiranno la prossima settimana e in media i sì sono oltre il 96%. Sileoni, e il voto delle assemblee lo certifica, riconosce che «non si discute l'utilità e l'efficacia

politica di avere un contratto. Senza, la categoria sarebbe allo sbando». Ma nel settore c'è molto da lavorare per evitare che le perdite di posti di lavoro del passato possano verificarsi anche in futuro. Secondo un'indagine della Fabi «dal 2009 a oggi sono stati quasi 27mila i posti di lavoro persi e le regioni più ricche, quelle del nord, sono anche quelle ad aver pagato di più. La sola Lombardia ha perso 8mila posti», spiega. Due spettri inquietano oggi i sindacati. La tecnologia e le fusioni che si prospettano per l'autunno. Il titolo che lancia Sileoni è «esuberi zero», ma Profumo lo frena subito: «Non possiamo pensare che il processo di riorganizzazione sia a impatto zero».

Sileoni però rilancia e propone l'istituzione di una commissione paritetica Abi-sindacati sulle nuove tecnologie per gestire l'innovazione e mantenere posti di lavoro. Il compito sarebbe individuare percorsi di riqualificazione professionale, per evitare che lo sviluppo dei canali online comporti una nuova ondata di esuberi. Profumo non si sbilancia: «Il cambiamento non si può gestire in modo unilaterale a patto però che si voglia gestire il cambiamento». Certamente nel credito sono sparite una serie di professionalità che Sileoni racconta in un lungo elenco: la guardiania, il trasporto valori, i servizi di spedizione, il recupero crediti. Per Profumo però incaponirsi sulle professionalità che sono finite o esternalizzate è una strategia perdente. Semmai serve «focalizzarsi sul vero lavoro a valore aggiunto alla clientela in cui le banche possono differenziarsi ed essere differenti». Caio ne fa una questione di sfida che deve essere anche cognitiva e dal suo osservatorio suggerisce di seguire tre direttrici. Rafforzare il triangolo tra capitale, università e impresa, avere una consapevolezza politica più alta e infine farsene una ragione: siamo abituati a un progresso lineare dei percorsi di vita, che prevede studio, lavoro, pensione. «Non è più così, dice Caio. Sileoni però non ci sta e ribatte che «serve una politica equilibrata perché non possiamo buttare fuori a migliaia i meno giovani. Questa dirigenza sindacale del credito non lo permetterà».

## Quando in banca a comandare sono gli automi

[Federico Rampini] – Qui in America quando entrate in un'agenzia di Banca, ne sono sicuro, la prima cosa che mi viene in mente è: "Ora sto per incontrare un povero". Lo dicono gli ultimi rilevamenti sulla povertà a New York. Tra coloro che cadono sotto la soglia del reddito di sussistenza ci sono molti lavoratori



dipendenti. Compresa una quota di addetti alle agenzie di banca. Vigilantes privati, personale delle pulizie, certo. Ma anche bancari veri e propri. Mentre gli stipendi dei loro chief executive schizzano verso la stratosfera, mentre guadagnano milioni anche le star che operano come trader, operatori della finanza speculativa, ti sta allo sportello non ce la fa più a mantenere una famiglia, con i costi della vita di Manhattan. Eppure, vi confesso, questo non attenua la mia esasperazione nei loro confronti. Non quando il bancomat e si mangia per la seconda volta consecutiva un assegno circolare.

La prima, era stato l'assegno con lo stipendio di mia moglie. Pochi giorni dopo è toccato un assegno dell'Internal Revenue Service, L'agenzia delle entrate Usa, un rimborso per alcune centinaia di dollari di tasse pagate in eccesso. Stesso bancomat, stesso di servizio. La macchina che normalmente legge gli assegni mi risponde che " non è in grado " di farlo. Neppure è in grado di restituirmelo, però. Che fine faranno i nostri soldi? Vado a reclamare dall'essere umano che sta dietro lo sportello. Mi risponde come sono addestrate rispondere questi diritti. Che lui non ha potere sulle macchine. Non ha neppure, il poveretto, l'autorità per disattivare il bancomat, metterlo fuori servizio, perché almeno non infligga lo stesso scherzo ad altri clienti. Il bancario dello sportello mi allungo numero. È il numero verde del servizio clienti. Ahi.

Il servizio clienti è una replica grande dell'agenzia bancaria. Anche il servizio clienti comandano le macchine. Al telefono mi risponde una automa, chiamatelo computer parlante o robot. Ma non usiamo l'espressione intelligenza artificiale, che è eccessiva. Mi elenca un'infinita serie di opzioni. Devo digitare il numeri, inserire informazioni, conto corrente, codice fiscale, data di nascita, la tipologia della mia chiamata, insomma la ragione per cui sto perdendo il mio tempo a parlare con questo idiota di automa. Alla fine di

questa trafila arrivo a un essere umano. Un altro derelitto come il bancario dell'agenzia. Si fa ripetere – vi assicuro – tutte le informazioni che mi aveva chiesto un automa parentesi (e che, non si parlano tra loro? Si tengono il muso? ).mi chiede se ricordo a memoria l'esatta cifra dell'assegno, centesimi inclusi. No, rispondo, perché ci avete addestrato a credere nei vostri bancomat, sicché non imparo a memoria fino all'ultimo centesimo l'ammontare di un assegno prestampato dal fisco. Infine l'essere umano inserisce dentro un computer e il mio reclamo sull'assegno sottratto. Sarò contattato, mi dice, quando avranno recuperato quel pezzetto di carta. Contattato da chi? Da un automa, o da un umano sottopagato, in un call center delle Filippine o del Bangladesh?

Avendo perso un paio d'ore del mio tempo tra l'agenzia e la telefonata, provo un'irrefrenabile voglia di sfogarmi. E ho un'idea. Un'idea moderna, cioè balorda. Mi dico che nell'era dei soci al media anche la mia Bank of America avrà la sua pagina Facebook. E infatti ce l'ha. Mi butto a raccontare lì la mia disavventura, lamentando i disservizi. Che ingenuo. Una volta concluso il mio sfogo, comincio a scorrere i vari messaggi sulla pagina Facebook the Bank of America. Sono tutti simili al mio. Clienti furibondi, inviperiti, esasperati, avviliti. Proteste vibranti, alcune sconfinano negli insulti. Chissà quanto turbano i sogni del Chief executive... Questa dei social media e la beffa finale, la ciliegina sulla torta. Ci lasciano sfogare in una sorta di discarica del malcontento, che lascia il tempo che trova. E in fondo noi siamo solo utenti vittime di errori, inefficienze, disservizi.

Depositata la mia inutile protesta su Facebook, la mia giornata prosegue per fortuna in altro modo. La storia più triste a me sembra quella del bancario allo sportello. Relegato un gradino sotto la macchina è una macchina stupida, per di più.

## **BPM: verso fusione a due? In lista Banco Popolare, BPER e Ubi**

La **Banca Popolare di Milano** molto difficilmente sarà parte attiva di fusioni a tre con altre due banche popolari poiché questa maxi aggregazione, per poter essere realizzata, presupporrebbe una serie di condizioni che sono oggettivamente "molto difficili". E' partendo da questa considerazione che il numero uno dell'istituto milanese, Giuseppe Castagna, ha affermato che al 90% BPM darà vita ad una aggregazione a due con una sola altra banca popolare. Sui nomi del possibile partner il manager non si è sbilanciato.



Rumors degli ultimi mesi però, indicano, in **Banca Popolare dell'Emilia Romagna**, Ubi Banca e la veronese Banco Popolare come i tre soggetti potenzialmente propensi ad una fusione con BPM. Scendono invece le quotazioni di Monte dei Paschi, alle prese in questi giorni con l'aumento di capitale da 3 miliardi di euro, che viene vista sempre più lontana dal cerchio di interesse della Popolare di Milano.

Se Castagna ha fornito quindi una precisa indicazione su quello che c'è da attendersi nel futuro (una fusione a due e non a tre), il manager ha invece preferito restare abbottonato sui tempi di realizzazione di questa operazione anche perché essi, come è logico, non dipendono solo da BPM. Quindi potrebbero volerci tre mesi ma anche diciotto mesi, ha specificato il banchiere.

# Diritto del Lavoro e Sentenze

## Infortunio sul lavoro, carenze nella formazione

Con sentenza n. 18444/2015, la Corte di Cassazione ha stabilito l'imputabilità del responsabile del servizio di prevenzione e protezione per un infortunio occorso ad un lavoratore, a fronte dell'accertamento di come il lavoratore stesso avesse ricevuto esclusivamente formazione ed informazione sulla sicurezza di natura generica, ma non una formazione specifica sull'uso dei macchinari realmente utilizzati.

## MOBBING – qualificazione



Alcune recenti sentenze – Corte di Cassazione, n. 1258/2015; Corte di Cassazione, n. 1262/2015; Consiglio di Stato, n. 549/2015 – hanno affrontato il problema dell'identificazione degli elementi costitutivo del mobbing.

Dalle sentenze, emerge come il mobbing debba intendersi come una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico complessa, continuata e protratta nel tempo, tenuta nei confronti di un lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si manifesta con comportamenti intenzionalmente ostili, reiterati e sistematici, esorbitanti o incongrui rispetto all'ordinaria gestione del rapporto di lavoro, espressivi di un disegno finalizzato alla persecuzione e vessazione del lavoratore. Da tali comportamenti consegue un effetto lesivo della salute psicofisica

del lavoratore e consegue altresì la dequalificazione, svalutazione ed emarginazione del lavoratore stesso dal contesto organizzativo nel quale è inserito.

Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro, va accertata la presenza di una pluralità di elementi:

- a) la molteplicità e globalità di comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche di per sé leciti, posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente secondo un disegno vessatorio;
- b) l'evento lesivo della salute psicofisica del dipendente;
- c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e la lesione dell'integrità psicofisica del lavoratore;
- d) la prova dell'elemento soggettivo, rappresentato dall'intento persecutorio.

## LICENZIAMENTO – uso irregolare dei permessi di cui alla legge n. 104/1992

Con sentenza n. 8784/2015, la Corte di Cassazione ha affermato la legittimità del licenziamento comminato ad un lavoratore che, durante il periodo di permesso per assistenza a familiare disabile (legge n. 104/1992), è stato trovato in una discoteca. I giudici della Suprema Corte hanno rilevato come a fronte di un permesso dato per assistere un familiare, il lavoratore abbia soddisfatto esigenze personali, compromettendo così il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.

## Licenziamento disciplinare – illegittimità

Con la sentenza n. 348/2015, la Corte di Cassazione ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento comminato ad una lavoratrice nelle seguenti circostanze. Dapprima, il 10 gennaio 2005, veniva formalizzato alla lavoratrice un licenziamento per scarso rendimento; tale licenziamento era impugnato l'11 gennaio; il datore di lavoro revocava il primo licenziamento e il 21 gennaio ne formalizzava un secondo motivato da 3 giorni di assenza ingiustificata (nel periodo 10-12 gennaio). I giudici della Suprema Corte hanno confermato la sentenza di appello, che aveva considerato revocato il primo licenziamento ed illegittimo il secondo, disponendo la reintegra in servizio della lavoratrice. Questo per il fatto di assoluta ovvietà che non può considerarsi assenza ingiustificata l'assenza successiva al primo licenziamento.

## Violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro, rifiuto della prestazione lavorativa

Con sentenza n. 6631/2015, la Corte di Cassazione ha affermato che qualora il datore di lavoro dovesse violare il rispetto degli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro non assicurando condizioni di lavoro idonee ai lavoratori, questi ultimi sono legittimati a non eseguire la prestazione lavorativa, eccependo l'inadempimento datoriale ai sensi dell'art. 2087 codice civile. **Il caso riguardava la fermata dell'attività lavorativa per un'ora e mezza in uno stabilimento nel quale l'impianto di riscaldamento era in avaria.**



## ASSEGNO NUCLEO FAMILIARE 2015/2016

L'assegno per il nucleo familiare (L.153/88) spetta:

- ai lavoratori dipendenti,
- ai lavoratori dipendenti agricoli,
- ai lavoratori domestici,
- ai lavoratori iscritti alla gestione separata,
- ai titolari di pensioni (a carico del fondo pensioni lavoratori dipendenti, fondi speciali ed Enpals),
- ai titolari di prestazioni previdenziali ed ai lavoratori in altre situazioni di pagamento diretto.

I livelli di reddito familiare ai fini della corresponsione dell'ANF vengono rivalutati annualmente, con decorrenza 1 luglio, in misura pari alla variazione dell'indice dei prezzi al consumo, calcolato dall'ISTAT e intervenuta tra l'anno di riferimento dei redditi per la corresponsione dell'assegno e l'anno immediatamente precedente.

Gli ANF spettano per nucleo familiare che può essere composto da:

- il richiedente lavoratore o il titolare della pensione;
- il coniuge che non sia legalmente ed effettivamente separato, anche se non convivente, o che non abbia abbandonato la famiglia (gli stranieri poligami nel loro paese possono includere nel proprio nucleo familiare solo una moglie);
- i figli ed equiparati di età inferiore a 18 anni, conviventi o meno;
- i figli ed equiparati maggiorenni inabili, purché non coniugati, previa autorizzazione. Sono considerati inabili i soggetti che, per difetto fisico o mentale, si trovano nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi a proficuo lavoro;
- i figli ed equiparati, studenti o apprendisti, di età superiore ai 18 anni compiuti ed inferiore ai 21 anni compiuti, purché facenti parte di "nuclei numerosi", cioè nuclei familiari con almeno 4 figli tutti di età inferiore ai 26 anni, previa autorizzazione;
- i fratelli, le sorelle del richiedente e i nipoti (collaterali o in linea retta non a carico dell'ascendente), minori o maggiorenni inabili, solo nel caso in cui essi sono orfani di entrambi i genitori, non abbiano conseguito il diritto alla pensione ai superstiti e non siano coniugati, previa autorizzazione.
- i nipoti in linea retta di età inferiore a 18 anni, viventi a carico dell'ascendente, previa autorizzazione

Per i lavoratori l'assegno al nucleo familiare va richiesto al datore di lavoro e viene corrisposto mensilmente. Condizione fondamentale per la percezione dell'assegno al nucleo familiare è che il reddito familiare complessivo derivi per almeno il 70% da redditi da lavoro dipendente o assimilati. Se nell'anno precedente il nucleo non ha percepito alcun reddito l'assegno viene comunque erogato.

Sono rilevanti tutti i redditi percepiti dal nucleo familiare dell'anno precedente (2014) e nel dettaglio:

- tutti i redditi assoggettabili all'IRPEF e i redditi di qualsiasi natura, ivi compresi, se superiori a € 1.032,91, quelli esenti da imposta o soggetti a ritenuta alla fonte a titolo di imposta o ad imposta sostitutiva come:
  - Borse di studio
  - Pensioni sociali o assegno sociale
  - Pensioni erogate ad invalidi civili
  - Interessi di conti correnti, depositi, BOT, CCT etc.
  - Proventi da quote di investimento
- tutti i redditi soggetti a tassazione separata riferiti ad anni precedenti a quello di effettiva corresponsione, con esclusione dei trattamenti di fine rapporto, e le anticipazioni dei trattamenti stessi, nonché gli arretrati percepiti per integrazione salariale.

### **REDDITI DA NON DICHIARARE**

Non vanno invece dichiarati, oltre ai redditi che per loro natura rivestono carattere di rimborso forfettario di spese ivi sostenute dal beneficiario, o risarcitorio, i seguenti redditi:

- i trattamenti di famiglia comunque denominati;
- i trattamenti di fine rapporto e le anticipazioni sui trattamenti stessi;
- le rendite vitalizie erogate dall'INAIL;
- l'indennità di accompagnamento a favore dei pensionati non deambulanti o bisognosi di assistenza continuata, liquidata a carico del fondo lavoratori dipendenti e delle gestioni autonome;

- l'indennità di accompagnamento concessa agli invalidi civili totalmente inabili, ai ciechi civili assoluti e ai minori invalidi non deambulanti;
- l'indennità di comunicazione concessa ai sordi prelinguali;
- l'indennità per ciechi parziali;
- l'indennità di frequenza prevista per i minori mutilati e invalidi civili;
- le pensioni privilegiate dello Stato concesse per mutilazioni o grave invalidità, che danno titolo all'assegno di super invalidità;
- le pensioni tabellari riconosciute ai militari di leva vittime di infortunio;
- gli indennizzi erogati dallo Stato a favore dei soggetti danneggiati da complicanze di tipo irreversibile a causa di vaccinazione obbligatoria, trasfusione e somministrazione di emoderivati;
- le pensioni di guerra;
- l'indennità di trasferta per la parte non assoggettabile ad imposizione fiscale;
- le somme corrisposte a titolo di arretrati per prestazioni di integrazione salariale riferite ad anni precedenti a quello dell'erogazione.

Non è stabilito un termine per la presentazione della domanda, esiste però il termine prescrizione di 5 anni, oltre il quale decade il diritto alla prestazione.

A tal proposito, si ricorda che la prescrizione sull'ANF opera nel seguente modo:

- cinque anni dal primo giorno successivo a quello nel quale è compreso il periodo di lavoro al quale l'ANF si riferisce (diritto dell'ANF);
- cinque anni dalla scadenza del periodo di paga al quale l'ANF si riferisce o nel quale è stato corrisposto in caso di arretrati (diritto del datore di lavoro al rimborso).

Le domande vanno presentate:

- al proprio datore di lavoro, nel caso in cui il richiedente svolga attività lavorativa dipendente, utilizzando il modello "ANF/DIP". In tale caso, il datore di lavoro deve corrispondere l'assegno per il periodo di lavoro prestato alle proprie dipendenze, anche se la richiesta è stata inoltrata dopo la risoluzione del rapporto nel termine prescrizione di 5 anni;
- all'Inps, utilizzando gli appositi modelli, nel caso in cui il richiedente sia addetto ai servizi domestici, operaio agricolo dipendente a tempo determinato, lavoratore iscritto alla gestione separata, ovvero abbia diritto agli assegni come beneficiario di altre prestazioni previdenziali.

L'erogazione degli ANF è effettuata dal datore di lavoro è necessaria l'autorizzazione nei casi in cui:

- venga richiesta l'inclusione di determinati familiari nel nucleo (fratelli, sorelle, etc.)
- nei casi di possibile duplicazione di pagamento (separazione, figli naturali, etc.)
- per applicare l'aumento dei livelli reddituali (nuclei monoparentali, nuclei che comprendono familiari inabili a proficuo lavoro)
- nei casi in cui il coniuge non sottoscriva la dichiarazione di responsabilità nel modello ANF/DIP

In tali casi l'utente deve presentare domanda di autorizzazione all'Inps, allegando la documentazione necessaria (ovvero relativa dichiarazione sostitutiva), utilizzando uno dei seguenti canali:

- WEB – servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino munito di PIN attraverso il portale dell'Istituto - servizio di "Invio OnLine di Domande di prestazioni a Sostegno del reddito – funzione Autorizzazioni Anf";
- Patronati INCA CGIL – attraverso i propri servizi telematici;
- Contact - Center attraverso il numero 803164 gratuito da rete fissa o il numero 06164164 da rete mobile a pagamento secondo la tariffa del proprio gestore telefonico;

La richiesta avrà validità un anno a meno che non intervengano variazioni nella composizione del nucleo familiare, in tal caso andrà presentato entro 30gg, il modello "ANF/VAR".

Con riferimento alle tempistiche di erogazione dell'ANF si precisa che esso va pagato:

- dal datore di lavoro, per conto dell'INPS, ai lavoratori dipendenti in attività, in occasione del pagamento della retribuzione;
- direttamente dall' Inps, nel caso in cui il richiedente sia addetto ai servizi domestici, operaio agricolo dipendente a tempo determinato, lavoratore di ditte cessate o fallite, lavoratore iscritto alla gestione separata ovvero abbia diritto agli assegni come beneficiario di altre prestazioni previdenziali.

Il pagamento effettuato direttamente dall'INPS è disposto tramite bonifico presso ufficio postale o a richiesta, mediante accredito su c/c bancario o postale, indicando nella domanda il codice IBAN.

Come precisato in premessa, sono stati rivalutati i livelli di reddito e i relativi importi, in vigore per il seguente periodo: "1° luglio 2015 – 30 giugno 2016".

# GUIDA FISAC

Handicap e **LEGGE104**  
2014



# Handicap e Legge 104

## 2014

A cura di Marina Guglielmetti



1 NOZIONI GENERALI	3
2 PROCEDURE PER IL RICONOSCIMENTO DELL'HANDICAP	3
3 PERMESSI RETRIBUITI LEGGE 104/92	5
3.1 La richiesta dei permessi	5
3.2 Permessi per lavoratore con handicap	5
3.3 Permessi per assistenza di figli e familiari con handicap	6
3.3.1 Assistenza figli minorenni con handicap	6
3.3.2 Assistenza figli maggiorenni, coniuge, altri familiari con handicap	7
4 CONGEDO STRAORDINARIO	8
5 PART TIME E PERMESSI PER HANDICAP	9
6 SEDE DI LAVORO	9

## 1 NOZIONI GENERALI

Secondo la legge<sup>1</sup> una persona è disabile, ovvero ha un handicap, quando è affetta da un minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che provochi difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione. Le attuali normative non si limitano a stabilire le facilitazioni economiche (assegni, pensioni, indennità), mirano piuttosto alla concreta integrazione della persona, coordinando gli interventi tra diritti di relazione e diritti di solidarietà, cioè tra la partecipazione alla vita collettiva e l'assistenza e la cura.

## 2 PROCEDURE PER IL RICONOSCIMENTO DELL'HANDICAP

Cosa bisogna fare per il riconoscimento dell'Handicap:

### La certificazione medica

Per **prima cosa** bisogna rivolgersi al **medico curante** per il rilascio del certificato introduttivo. Il certificato medico ha validità 3 mesi.

Basandosi sui modelli di certificazione predisposti dall'INPS, il medico deve attestare la natura delle infermità invalidanti, riportare i dati anagrafici, le patologie invalidanti da cui il soggetto è affetto con l'indicazione dei codici nosologici internazionali (ICD-9). Questo certificato viene compilato su supporto informatico ed inviato telematicamente. Il medico deve anche stampare e consegnare il certificato introduttivo firmato in originale, che il Cittadino deve poi esibire al momento della visita.

La ricevuta indica il numero di certificato che il Cittadino deve riportare nella domanda per l'abbinamento dei due documenti.

### La domanda

Una volta in possesso del certificato introduttivo del medico curante, il Cittadino può presentare la domanda di accertamento. Può farlo autonomamente sul sito dell'Inps on line oppure attraverso i patronati. Potete rivolgervi al Patronato INCA-CGIL; l'indicazione delle Sedi è reperibile sul sito [www.inca.it](http://www.inca.it). In questa fase si abbina il certificato rilasciato dal medico (già presente nel sistema) alla domanda che si sta presentando.

### La ricevuta e la convocazione a visita

Per ogni domanda inoltrata, il sistema genera una ricevuta con il protocollo della domanda. La procedura informatica propone poi la data disponibile per la visita per l'accertamento presso la Commissione della ASL competente.

Sono stati fissati indicativamente dei nuovi limiti temporali:

- per l'effettuazione delle visite ordinarie sarebbe previsto un tempo massimo di **30 giorni** (di norma i tempi sono più lunghi) dalla data di presentazione della domanda;
- in caso di patologia oncologica ai sensi dell'art. 6 della Legge n. 80/06 o per patologia ricompresa nel DM 2 agosto 2007, il limite temporale scende a 15 giorni.

Una volta definita la data di convocazione, l'invito a visita è visibile nella procedura informatica (visualizzato nel sito internet dell'INPS). L'Inps provvederà comunque a comunicare direttamente all'interessato la data. Nel caso in cui la persona sia intrasportabile (il trasporto comporta un grave rischio per l'incolumità e la salute della persona) è possibile richiedere la visita domiciliare. Tale richiesta deve essere fatta dal medico curante tramite procedura on line.

### La visita

La visita avviene presso la Commissione della ASL competente che è integrata con un medico dell'INPS.

<sup>1</sup> Sono tre i provvedimenti principali mirati alla concreta integrazione dei portatori di handicap: [legge quadro sull'handicap n. 104/92](#), modificata dalla [L. 53/00](#); collocamento mirato dei disabili [L. 68/99](#); sistema integrato di interventi e servizi sociali [L. 328/00](#).

La Commissione accede al fascicolo elettronico contenente la domanda e il certificato medico. Al termine della visita, viene redatto il verbale elettronico, riportando l'esito, i codici nosologici internazionali (ICD-9) e l'eventuale indicazione di patologie indicate nel Decreto 2 agosto 2007 che comportano l'esclusione di successive visite di revisione. Sono abilitati all'accesso a questi dati solo alcuni medici e funzionari, per contenere il rischio di abusi relativi alla riservatezza dei dati.

### **La verifica**

Se al termine della visita il verbale viene approvato all'unanimità, il verbale viene spedito all'interessato da parte dell'INPS stesso. Si consiglia di richiedere, al termine della visita, il rilascio del verbale provvisorio che consente di richiedere la fruizione dei permessi in attesa del verbale definitivo.

Se al termine della visita di accertamento, invece, il parere non è unanime, l'INPS sospende l'invio del verbale e acquisisce gli atti che vengono esaminati dal Responsabile del Centro Medico Legale dell'INPS. Questi può validare il verbale entro 10 giorni oppure procedere ad una nuova visita nei successivi 20 giorni.

### **L'invio del verbale**

L'INPS invia il verbale al Cittadino.

Le versioni inviate sono due: una contenente tutti i dati sensibili e una contenente solo il giudizio finale per gli usi amministrativi.

I fascicoli elettronici dei verbali conclusi vengono archiviati nel Casellario Centrale di Invalidità gestito dall'INPS.

### **Eventuali visite di revisione**

La convocazione per l'eventuale visita di revisione dovrebbe pervenire dall'Inps. Si suggerisce comunque, a chi sia in possesso di un verbale (di invalidità o di handicap) a scadenza, dove cioè è già prevista una revisione successiva, di rivolgersi ad un Patronato almeno 2/3 mesi prima della scadenza per avere conferma della procedura per la propria ASL di competenza e, se necessario, presentare la domanda di revisione. Ricordiamo, infatti, che alla scadenza del verbale, decadono tutte le prestazioni economiche e i benefici (ad esempio, permessi e congedi lavorativi) precedentemente concessi.

### **Eventuali ricorsi**

Se non si condivide il parere sanitario espresso dalla commissione medica della ASL, è possibile presentare il ricorso in via giurisdizionale, entro sei mesi dalla data del ricevimento del verbale della visita di accertamento di invalidità.

Se il ricorso viene respinto dal giudice, si è tenuti al pagamento delle spese processuali se nell'anno precedente a quello della sentenza si sono superati i limiti di reddito previsti dalla legge.

### **L'aggravamento**

Se si è già presentata domanda di riconoscimento dell'handicap, ma le proprie condizioni si sono successivamente aggravate, si può presentare una domanda di aggravamento seguendo la stessa procedura descritta per il "primo" riconoscimento.

Il certificato medico di richiesta di visita per aggravamento dovrà attestare specificatamente e dettagliatamente che la disabilità si è aggravata o che sussistono nuove menomazioni.

Qualora sia stato prodotto ricorso contro il giudizio della commissione medica preposta all'accertamento delle handicap, le domande di aggravamento verranno prese in esame soltanto dopo la definizione del ricorso stesso.

## 3 PERMESSI RETRIBUITI LEGGE 104/92

Solo la connotazione di gravità dell'handicap (art. 3, comma 3, legge 104/92) è condizione per l'accesso ai diritti connessi con le necessità di cura, sia che si tratti del disabile che lavora, sia di coloro che assistono una persona con disabilità. La certificazione rilasciata dall'ASL specifica se l'handicap è in situazione di gravità.

### 3.1 La richiesta dei permessi

Per aver diritto ai permessi è necessario presentare la domanda, per via telematica alla sede INPS competente (con riferimento al luogo di residenza), anche tramite Patronato, corredata dal certificato rilasciato dalla competente Commissione ASL attestante lo stato di gravità relativo all'handicap proprio o del familiare che si assiste.

La decorrenza dei permessi può avvenire dal giorno successivo alla presentazione della domanda all'INPS. Il termine di scadenza dei permessi dipende da quanto indicato nel verbale di riconoscimento della legge 104: se è indicato che il verbale non è soggetto a rivedibilità, i permessi non hanno scadenza; se nel verbale è indicata la data di revisione, nella domanda occorre inserire tale data.

Per poter fruire dei permessi occorre dare comunicazione all'azienda presentando apposita richiesta scritta indicando la modalità di fruizione dei permessi, unitamente alla documentazione presentata all'Inps (copia della domanda e relativa ricevuta protocollata dal sistema telematico).

In attesa della convalida da parte dell'Inps, il lavoratore potrà fruire dei permessi previsti dalla Legge 104/92 presentando l'attestazione dello stato di handicap in situazione di gravità rilasciato dalla ASL di competenza. La certificazione provvisoria vale fino all'accertamento definitivo da parte dell'Inps. Nel caso in cui la domanda venisse respinta, i permessi fruiti saranno addebitati al lavoratore.

### 3.2 Permessi per lavoratore con handicap

I lavoratori che siano affetti da un handicap in situazione di gravità hanno diritto ad usufruire di specifici permessi.

A scelta possono godere di 2 ore al giorno o in alternativa di 3 giorni al mese<sup>2</sup>, frazionabili in 6 mezze giornate di durata pari alla metà dell'orario giornaliero di lavoro, non cumulabili in più mesi anche se non utilizzati<sup>3</sup>.

La scelta tra le due ore e i tre giorni al mese va fatta nell'ambito di ciascun mese di calendario. Una volta scelto il tipo di permesso (le due ore oppure i tre giorni mensili), non si può cambiare la periodicità nel corso di quello stesso mese. In via eccezionale il passaggio da un regime all'altro può essere consentito anche nel corso del mese se sopraggiungono esigenze improvvise che il lavoratore è in grado di documentare: in tal caso, utilizzerà il tempo rimasto<sup>4</sup>.

I permessi sono retribuiti (l'importo è a carico dell'INPS ed è anticipato dall'azienda), e sono interamente coperti da contribuzione pensionistica figurativa<sup>5</sup>. Possono essere collegati a ferie, altri permessi o aspettative. Un parere del Consiglio di Stato ha affermato che questi permessi non possono recare

<sup>2</sup> Per i permessi per i lavoratori a part time, vedi paragrafo 5.

<sup>3</sup> Il lavoratore può utilizzare questi giorni per se stesso e può usufruirne di altri per assistere un suo familiare, previa possibile visita da parte dell'INPS.

E' possibile che un familiare convivente fruisca dei tre giorni se il lavoratore che utilizza i permessi ha effettivo bisogno di assistenza e nel suo nucleo parentale non siano presenti altri in grado di fornirla. Al riguardo occorre precisare che i giorni di permessi dei due soggetti interessati devono essere fruiti nelle stesse giornate (Circ. Inps 128/2003 punto 6).

Al lavoratore con handicap che fruisce per sé stesso dei permessi orari ex lege 104/92 ed è genitore di un bambino di età inferiore ad un anno, spettano i permessi per "allattamento".

<sup>4</sup> Circolare INPS 37/99.

<sup>5</sup> I contributi figurativi sono contributi accreditati, senza onere a carico del lavoratore, per periodi durante i quali non ha prestato attività lavorativa a "causa di forza maggiore" prevista dalla legge o ha percepito un'indennità a carico dell'Inps (es permessi legge 104/92, congedo per maternità, congedo parentale, servizio militare, permessi per donazione sangue, ecc.).

discriminazioni normative ed economiche: pertanto, non riducono ferie, 13<sup>a</sup> mensilità ed altre mensilità aggiuntive<sup>6</sup>.

### 3.3 Permessi per assistenza di figli e familiari con handicap

La lavoratrice/il lavoratore ha diritto a usufruire di specifici permessi se assiste un figlio, minore o maggiorenne, o il coniuge o altri familiari con un handicap in situazione di gravità, a condizione non si tratti di disabili ricoverati a tempo pieno.

Tuttavia i parenti e gli affini di un disabile, ricoverato a tempo pieno, hanno il diritto di fruire del permesso nei seguenti casi:

- accompagnare il disabile ad effettuare visite mediche o terapie specialistiche non effettuabili all'interno della struttura in cui sono ricoverati producendo apposita certificazione;
- disabile in coma vigile o in situazione terminale;
- documentazione rilasciata dal personale sanitario della struttura attestante la necessità di assistenza da parte di un genitore/familiare.

La Legge 183/2010 ha abrogato le condizioni di "continuità ed esclusività fissate nel caso in cui i permessi fossero richiesti per l'assistenza a parenti ed affini con i quali non vi sia la convivenza, consentendo quindi la fruizione dei permessi anche quando il familiare abiti distante.

Al lavoratore che usufruisce dei permessi per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 Km rispetto a quello di residenza del lavoratore, potrà essere richiesta documentazione (titoli di viaggio o altra documentazione idonea<sup>7</sup>) attestante il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

Ai genitori naturali sono equiparati i genitori adottivi e affidatari<sup>8</sup>, salvo il caso del congedo straordinario per il quale gli affidi sono diversamente regolamentati.

I permessi sono retribuiti (l'importo è a carico dell'INPS ed è anticipato dall'azienda), e sono interamente coperti da contribuzione pensionistica figurativa (vedi nota 5). Possono essere collegati a ferie, altri permessi o aspettative.

Un parere del Consiglio di Stato ha affermato che questi permessi non possono recare discriminazioni normative ed economiche: pertanto, non riducono ferie, 13<sup>a</sup> mensilità ed altre mensilità aggiuntive.

#### 3.3.1 Assistenza figli minorenni con handicap

La legge prevede differenti permessi in base all'età del figlio assistito.

##### **Per i figli fino a 3 anni di età, il genitore ha diritto a:**

- prolungamento del congedo parentale con una indennità pari al 30% della retribuzione

*in alternativa*

- 3 giorni di permesso al mese frazionabili anche ad ore con un minimo di 30 minuti e multipli di 15 minuti

*in alternativa*

- 2 ore di permesso giornaliero retribuite (un'ora se l'orario di lavoro è pari o inferiore alle sei ore)<sup>9</sup>.

##### **Per i figli oltre 3 anni e fino a 8 anni di età, il genitore ha diritto a:**

- prolungamento del congedo parentale con una indennità pari al 30% della retribuzione

<sup>6</sup> Circolare Ministero del Lavoro prot. 15/V/0001920 del 2004; D.Lgs. 216/2003 sulla parità di trattamento dei lavoratori.

<sup>7</sup> Dovrà essere, di massima, preferito l'uso di mezzi pubblici (treni, autobus, ecc.); nell'ipotesi dell'impossibilità di utilizzo di mezzi pubblici sarà necessario presentare documentazione comprovante il luogo di residenza del familiare assistito (ricevuta del pedagogo autostradale o, se non vi è percorso autostradale, certificato del medico o della struttura sanitaria presso cui la persona disabile è stata accompagnata per visite/esami). Circ. Inps n. 32 del 6/3/2012.

<sup>8</sup> Con le decorrenze specifiche individuate in merito all'ingresso del bambino in famiglia.

<sup>9</sup> E' possibile la fruizione contemporanea da parte di un genitore dei permessi orari per l'assistenza di un figlio disabile da 0 a 3 anni con i permessi di allattamento per un altro figlio. Vi è invece incompatibilità tra permessi orari ex lege 104/92 e permessi di allattamento per il medesimo figlio portatore di handicap, salvo il caso in cui il dirigente medico legale Inps attesti che le cure al figlio disabile non possono essere garantite durante le due ore di allattamento.

*in alternativa*

- 3 giorni di permesso al mese frazionabili anche ad ore con un minimo di 30 minuti e multipli di 15 minuti.

### **Per i figli oltre 8 anni e fino a 18 anni di età, il genitore ha diritto a:**

- 3 giorni di permesso al mese frazionabili anche ad ore con un minimo di 30 minuti e multipli di 15 minuti.

Se nella famiglia ci sono più disabili gravi con più di tre anni d'età, il genitore lavoratore che dà assistenza può cumulare tanti permessi quanti sono i figli disabili, sempre nel limite massimo di tre giorni per soggetto. Si devono presentare tante domande quanti sono i figli disabili gravi<sup>10</sup>.

### **Condizioni di fruibilità dei genitori**

Permessi e prolungamento del congedo parentale sono utilizzabili dal genitore che lavora anche quando l'altro non lavora o non ne ha diritto (casalinga, lavoro autonomo, disoccupato ecc.).

Se entrambi i genitori sono lavoratori dipendenti, permessi e congedo si devono fruire in maniera alternativa<sup>11</sup>: è possibile che un genitore utilizzi il prolungamento del congedo parentale e l'altro usufruisca dei permessi orari, mentre non è ammesso che lo stesso genitore utilizzi congedo e permessi. L'alternatività nell'uso dei permessi va anche intesa nel senso del monte mensile: è possibile che entrambi i genitori usino contemporaneamente un giorno o mezza giornata di permesso purché il monte complessivo rimanga invariato (tre giorni interi o sei mezza giornate).

I genitori, se entrambi lavoratori dipendenti, possono usufruire dei permessi anche quando il figlio minore disabile vive con un altro familiare non lavoratore in grado di assisterlo.

## **3.3.2 Assistenza figli maggiorenni, coniuge, altri familiari con handicap**

I genitori, il coniuge, il parente o l'affine entro il 2° grado<sup>12</sup>, che assistono una persona handicappata in situazione di gravità<sup>13</sup>, hanno diritto ad utilizzare **tre giorni di permessi retribuiti mensili frazionabili in permessi orari, non cumulabili nei mesi successivi**.

Il permesso può essere esteso ai parenti e agli affini fino al 3° grado solo se il coniuge o i genitori (anche solo uno di loro) del disabile:

- abbiano compiuto 65 anni di età;
- siano affetti a loro volta da patologie invalidanti;
- siano deceduti;
- siano di fatto mancanti (es. celibato, stato di figlio naturale non riconosciuto, divorzio, separazione, abbandono certificato dalle autorità).

<sup>10</sup> Circolare INPS n. 80/95. Naturalmente entrambi i genitori possono avere i giorni di permesso se decidono di assistere ognuno un figlio.

<sup>11</sup> Occorre la certificazione dell'altro datore di lavoro o un'autodichiarazione all'atto della richiesta.

<sup>12</sup> I gradi di parentela si contano uno per generazione, ma mentre tra ascendenti e discendenti il capostipite è compreso, tra consanguinei si salta il comune capostipite e quindi il primo grado non c'è (sono parenti di 1° grado i genitori e figli; sono parenti di 2° grado i nonni, fratelli, sorelle, nipoti; sono parenti di 3° grado gli zii, nipoti ex fratre, bisnonni e pronipoti). Gli affini sono invece i parenti del coniuge e il grado si conta allo stesso modo (sono affini di 1° grado suocero/a, nuova, genero; sono affini di 2° grado i cognati; sono affini di 3° grado gli zii acquisiti e i nipoti acquisiti).

<sup>13</sup> Compresi i disabili che lavorano e usufruiscono dei permessi previsti (3 giorni o 2 ore giornaliere), a condizione che abbiano effettiva necessità e che nel nucleo familiare non sia presente un'altra persona che può fornire assistenza.



## 4 CONGEDO STRAORDINARIO

L'art 42 del Decreto Legislativo 151 del 23/3/01 aveva previsto che i genitori potevano usufruire alternativamente di un congedo straordinario fino ad un massimo di 2 anni per assistere il figlio anche maggiorenne con un handicap in situazione di gravità.

Le sentenze della Corte Costituzionale n. 233/2005, n. 158/2005 e n. 19/2009 hanno successivamente modificato questo articolo, allargando i destinatari al coniuge, figli, fratelli e sorelle conviventi. Il Dlgs 119/2011, recependo tali sentenze, stabilisce un nuovo ordine di priorità dei soggetti che hanno diritto alla fruizione del congedo.

Possono quindi usufruire del congedo straordinario secondo il seguente ordine di priorità:

- coniuge
- padre o madre, anche adottivi o affidatari, in caso di mancanza<sup>14</sup> del coniuge
- figli, in caso di mancanza del coniuge, padre e madre
- fratelli e sorelle, in caso di mancanza del coniuge, padre, madre, figli
- familiari o affini entro il 3° grado, in caso di mancanza del coniuge, padre, madre, figli, fratelli e sorelle<sup>15</sup>.

E' sempre richiesto il requisito della convivenza<sup>16</sup>, ovvero con l'eventuale "dimora temporanea", ove diversa dalla dimora abituale (residenza) del dipendente o del disabile, richiedendo l'iscrizione al "Registro delle popolazione temporanea".<sup>17</sup>

Il periodo massimo i congedo straordinario è di 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa e può essere frazionato (in mesi, settimane, giorni). Per lo stesso portatore di handicap non possono essere richiesti più di 2 anni.

Spetta una indennità pari all'ultima retribuzione percepita prima del congedo, con riferimento alle voci fisse e continuative ed escludendo le voci variabili della retribuzione, e il periodo è coperto dall'accredito della contribuzione figurativa. La somma complessiva (indennità + relativa contribuzione) non può superare in un anno la cifra di € 47.351 rivalutata annualmente: quindi l'importo massimo di indennità è pari a € 35.602<sup>18</sup>.

I periodi di congedo straordinario non sono computati ai fini della maturazione delle ferie, della 13esima mensilità e del TFR.

Il richiedente non può fruire dei permessi retribuiti L.104/92 e del congedo straordinario per gli stessi giorni; invece i permessi retribuiti possono essere cumulati nello stesso mese in cui si usufruisce del congedo straordinario.

Se un genitore usufruisce del congedo straordinario, l'altro non può utilizzare il congedo parentale.

Per avere diritto al congedo straordinario è necessario presentare la domanda, per via telematica anche tramite Patronato, alla sede INPS competente.

Il congedo straordinario e le relative prestazioni decorrono dalla data indicata sulla domanda.

E' bene presentare domanda almeno 30 giorni prima dell'inizio del congedo per essere in possesso, al momento della fruizione, dell'autorizzazione Inps al conguaglio da parte del datore di lavoro.

L'utilizzo del congedo straordinario è svincolato da esigenze di servizio.

Per poter fruire del congedo straordinario occorre dare comunicazione all'azienda presentando apposita richiesta scritta unitamente alla copia della domanda e relativa ricevuta protocollata dal sistema telematico.

<sup>14</sup> Per tutte le casistiche si intende in caso di mancanza (es. celibato, stato di figlio naturale, divorzio, separazione, abbandono certificato dalle autorità), decesso o in presenza di patologie invalidanti.

<sup>15</sup> Sentenza Corte Costituzionale n. 203 del 3/7/2013 – Circolare INPS n. 159 del 15/11/2013.

<sup>16</sup> Si considera convivente anche se con residenza nello stesso indirizzo e numero civico ma in appartamenti diversi.

<sup>17</sup> Art. 32 D.P.R. n. 223/89.

<sup>18</sup> Importo previsto per il 2014. Circolare INPS n. 20 del 6/2/2014.

## 5 PART TIME E PERMESSI PER HANDICAP

Per il personale a part time, le 2 ore di permesso giornaliero, nei casi previsti dalla L. 104/92, sono ridotte ad 1 ora nei giorni il cui orario di lavoro è inferiore a 6 ore.

Per il part time verticale, i 3 giorni di permesso mensile sono ridotti proporzionalmente al numero dei giorni della propria prestazione lavorativa<sup>19</sup>.

Il personale a part time misto mantiene i 3 giorni di permesso mensile, ma il corrispettivo montante orario viene comunque riproporzionato in base al proprio orario settimanale<sup>20</sup>.

## 6 SEDE DI LAVORO

Il lavoratore con handicap in situazione di gravità o che fruisce dei permessi L. 104/92 per assistere familiari con handicap ha diritto<sup>21</sup> a:

- scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio;
- a non essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

---

<sup>19</sup> Circolare INPS n. 133 del 17/7/2000.

<sup>20</sup> Messaggio INPS n. 16866 del 28/6/2007.

<sup>21</sup> Legge 104/92 art. 33 comma 5.

# La Segreteria

**Andrea Matteuzzi**, Sede di Bologna 340-116.54.11 – [Andrea\\_Matteuzzi@ER.CGIL.it](mailto:Andrea_Matteuzzi@ER.CGIL.it)

**Anna Trovato**, Filiale di Pescara – 320-163.0191 [anna.trovato2013@libero.it](mailto:anna.trovato2013@libero.it)

**Antonello Desario**, Sede di Aprilia 349-586.38.30 [rsu@popaprilgia.it](mailto:rsu@popaprilgia.it)

**Carlo Troiani**, Area l'Aquila – 347-817.5452 – [Carlo.Troiani@bper.it](mailto:Carlo.Troiani@bper.it)

**Claudio Zucchi**, BPER Services (MO) – 347-791.46.89 [zucchi.claudio@alice.it](mailto:zucchi.claudio@alice.it)

**Roberto Giorgiucci**, BPER Services (MO) – 333-856.85.50 [roberto.giorgiucci@bperservices.it](mailto:roberto.giorgiucci@bperservices.it)

## RSA sul territorio

### Per la Lombardia

**Vincenzo Marino**; Milano -338-202.45.64 – [Vincenzo.Marino@BPER.it](mailto:Vincenzo.Marino@BPER.it)

### Per la Provincia di Modena

**Enrico Dondi**, BPER Services (MD) [e.f.dondi@virgilio.it](mailto:e.f.dondi@virgilio.it)

**Federica Bettelli**, RSA Modena 320-188.5213 [fedebettelli@gmail.com](mailto:fedebettelli@gmail.com)

### Per la Provincia di Bologna

**Alessandro Ottavi**, Bologna ag.8 (BO) – 328-371.21.81 [ottavi.alessandro@alice.it](mailto:ottavi.alessandro@alice.it)

### Per la Romagna

**Giovanni Gaudenzi**, RSA Cesena cell. 347-167.4591 – [pagiange@alice.it](mailto:pagiange@alice.it) o [fisacbper.ravenna@libero.it](mailto:fisacbper.ravenna@libero.it)

**Laura Ugolini**, RSA Ravenna, [laura.ugolini@bper.it](mailto:laura.ugolini@bper.it), [fisacbper.ravenna@libero.it](mailto:fisacbper.ravenna@libero.it)

**Massimo Drudi**, RSA Cervia, [massimo.drudi@bper.it](mailto:massimo.drudi@bper.it), [fisacbper.ravenna@libero.it](mailto:fisacbper.ravenna@libero.it)

### Per l'Abruzzo

**Luca Copersini**, cell. 338-736.4214 – [lcoper@yahoo.it](mailto:lcoper@yahoo.it)

**Alessandro Lamorgia**, RSA Lanciano [AlessandroLaMorgia@alice.it](mailto:AlessandroLaMorgia@alice.it)

**Laura Rambaldi**, RSA Chieti - tel.0871.552523 - [laura.rambaldi@virgilio.it](mailto:laura.rambaldi@virgilio.it)

**Nicola Trivilino**, cell. 380-411.6922 – [n.trivilino@alice.it](mailto:n.trivilino@alice.it)

**Elena De Ioris**, RSA Avezzano- tel. 0863/449846 e 349/4444544 [elena.deioris@bper.it](mailto:elena.deioris@bper.it)>

### Per il Lazio

**Paolo Amico**, Latina — [Paolo.Amico@BPER.it](mailto:Paolo.Amico@BPER.it)

**Giuseppina Raffaeli**, Roma – 06/53.27.35.42 – [Giuseppina.Raffaeli@BPER.it](mailto:Giuseppina.Raffaeli@BPER.it)

### Per la Campania

**Alfonso Ferrante** [a22031962@inwind.it](mailto:a22031962@inwind.it)

### Per la Basilicata

**Bruno LORENZO** - Potenza - [pblorenzo@alice.it](mailto:pblorenzo@alice.it) - 347/5338672

**Giacinta AMOROSO** - Matera: - [cinziamoroso@gmail.com](mailto:cinziamoroso@gmail.com) - 328/360843

### Per la Calabria

**Antonio Barberio**, cell. 335/127.7255 – [peppekr@libero.it](mailto:peppekr@libero.it)

### Per la Sicilia

**Raffaele SANTORELLI**, Messina - [bpmsicilia.fisac@libero.it](mailto:bpmsicilia.fisac@libero.it) - cell.331/4560953 - ufficio 090/2924064