

### Permessi programmabili

Nella scelta dei giorni di permesso per assistenza a disabili (legge n. 104/1992), le esigenze di tutela del disabile prevalgono sempre sulle necessità dell'impresa. Tuttavia, se il lavoratore è in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza, allora la scelta deve garantire il mantenimento della capacità produttiva dell'impresa mediante, per esempio, una programmazione settimanale o mensile delle assenze. Lo precisa il ministero del lavoro nell'interpello n. 31/2010. Con l'interpello n. 30/2010, inoltre, contrariamente a quanto sostenuto dall'Inps (circolare n. 64/2001), il ministero riconosce il diritto al congedo straordinario per assistenza a familiare disabile nei periodi durante i quali l'assistito svolge attività lavorativa. La scelta dei permessi mensili. Il primo chiarimento è sulle modalità di fruizione dei tre giorni di permesso mensili, frazionabili in permessi orari, riconosciuti dalla legge n. 104/1992. In particolare, si è chiesto al ministero di chiarire: il preavviso con il quale il permesso deve essere richiesto dal lavoratore; il soggetto (datore di lavoro o lavoratore) che stabilisce le date di fruizione del permesso; la facoltà del lavoratore di modificare unilateralmente la giornata programmata per la fruizione del permesso. Secondo il ministero, in assenza di una normativa di riferimento, non possono che soccorrere i principi generali che impongono di contemperare la necessità di buon andamento dell'attività d'impresa con il diritto all'assistenza al disabile. Soluzione operativa efficace, suggerisce il ministero, è quella della predeterminazione "di criteri" condivisi con i lavoratori o con le rappresentanze sindacali, per la scelta delle giornate di assenza e per la possibilità di modificare le giornate di permesso già programmate. In questo modo, il datore di lavoro potrebbe chiedere una programmazione dei permessi a cadenza mensile o settimanale, laddove il lavoratore sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza e purché tale programmazione non comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza. Perché, aggiunge infine il ministero, resta fermo che improcrastinabili esigenze di assistenza (e quindi di tutela del disabile) prevalgono sempre sulle esigenze imprenditoriali. Il congedo straordinario. Il secondo chiarimento riguarda il congedo straordinario per assistenza a familiari con handicap grave (congedo previsto dalla legge n. 388/2000 e confluito nel dlgs n. 151/2001, il Tu maternità). In particolare, è chiesto al ministero di confermare, come indicato dall'Inps, l'impossibilità della fruizione del congedo qualora la persona disabile da assistere presti attività lavorativa nel periodo di godimento del congedo. Secondo il ministero, questa limitazione andrebbe valutata caso per caso e, comunque, non sembra conforme allo spirito della normativa, perché l'assistenza può sostanziarsi anche in attività collaterali ed ausiliare rispetto al concreto svolgimento dell'attività lavorativa da parte del disabile assistito (per esempio, accompagnamento da e verso il luogo di lavoro). Pertanto, il diritto alla fruizione del congedo straordinario non può essere escluso, a priori, nei casi in cui il disabile svolga (per il medesimo periodo di congedo) attività lavorativa.

di Daniele Cirioli

---

Ricordo che

secondo la Corte Suprema, la tutela delle persone handicappate poggia su esigenze di celerità e di urgenza, con la conseguenza che, ove richiesto da un dipendente, genitore di minore portatore di handicap, un permesso ai sensi dell'art. 33 della l. 5 febbraio 1992, n. 104, non è consentito al datore di lavoro rifiutarne il rilascio, in attesa di accertamenti sulla permanenza

della patologia. Costui, ad avviso dei giudici di legittimità, deve concedere il permesso richiesto, riservandosi eventualmente di negarlo, una volta appurato il regresso della patologia. Sulla base di tali principi, la Corte ha ravvisato il reato di abuso d'ufficio nel comportamento del Direttore del circolo didattico, che aveva negato il suddetto permesso ad un insegnante, ponendo in dubbio l'irreversibilità dell'affezione del minore, in merito alla quale erano in corso accertamenti da parte della Unità sanitaria locale. Presidente P. Troiano, Relatore G. Colla. CORTE DI CASSAZIONE PENALE Sez. VI, 10 ottobre 2005 (Ud. 7/07/2005), Sentenza n. 36597 Tale orientamento della Sezione Penale della Cassazione appare coerente con quello della Sezione Lavoro della medesima Corte: Sentenza n. 175 del 5 gennaio 2005