


Permessi assistenza disabili: chiarimenti dal Ministero

Danilo Papa *Dirigente D.G. Attività Ispettiva del Ministero del lavoro
Div. II, Attività di interpello, Consulenza, Affari legali*

 Il Ministero del lavoro contribuisce a fornire utili indicazioni per l'applicazione della nuova disciplina in materia di assistenza ai disabili introdotta dall'art. 24 della legge n. 183/2010 (cd. Collegato lavoro), affrontando rispettivamente il tema dell'eventuale riproporzionamento dei permessi e quello del cd. referente unico

Ministero del lavoro - Risposte a interpello 17.6.2011, nn. 21 e 24

Prima di andare a verificare i contenuti degli interpellati, è opportuno sintetizzare le novità introdotte a far data dal mese di novembre 2010 dal Collegato lavoro, sulle quali si sono succeduti alcuni importanti interventi chiarificatori dell'Inps e della Funzione pubblica.

Soggetti aventi diritto

Secondo l'art. 24 del Collegato i soggetti aventi diritto ai permessi sono da individuarsi nel «*lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità*

abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti».

Come chiarito sia dalla Funzione pubblica che dall'Inps, i lavoratori legittimati a fruire dei permessi sono, oltre allo stesso dipendente in situazione di disabilità grave ed al coniuge, anche i parenti e gli affini entro il secondo grado e cioè:

- genitori, figli (parenti di primo grado);
- nonni, fratelli, sorelle, nipoti (da intendersi come figli di figli) (parenti di secondo grado);
- suocero/a, nuora, genero (affini di primo grado);
- cognati (affini di secondo grado).

Solo in particolari condizioni le agevolazioni possono essere estese ai parenti e affini di terzo grado delle persone da assistere (sono parenti di terzo grado: bisnonni, zii, nipoti e cioè figli di fratelli e/o sorelle; sono affini di terzo grado: zii acquisiti, nipoti acquisiti). Si tratta delle ipotesi in cui il coniuge e/o i genitori della persona in situazione di disabilità grave:

- abbiano compiuto i sessantacinque anni di età;
- siano affetti da patologie invalidanti⁽¹⁾;
- siano deceduti o mancanti⁽²⁾.

Certificazione di disabilità (verbale di accertamento)

Nella circolare n. 45/2011 l'Inps fa il punto sulla certificazione utile al riconoscimento dei benefici

Si segnala che le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.

(1) Per quanto concerne invece le patologie invalidanti, non avendo la legge esplicitato tale nozione, l'Inps rinvia a quelle, a carattere permanente, indicate dall'art. 2, comma 1, lettera d), numeri 1, 2 e 3 del decreto interministeriale n. 278 del 21 luglio 2000 (disposizioni di attuazione dell'art. 4 della legge n. 53/2000, concernente congedi per eventi e cause particolari). Si tratta in particolare di:

1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

Sia la Funzione pubblica sia l'Inps richiedono inoltre di comprovare la sussistenza di tali patologie. In particolare la circolare n. 45/2011 dell'Istituto chiarisce che la documentazione medica riguardante le patologie può essere rilasciata dal medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o dal medico di medicina generale o dalla struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

(2) Con l'espressione «mancanti,» come precisato dall'Inps con circolare n. 155/2010, deve intendersi non solo una situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto) ma anche ogni altra condizione ad essa assimilabile (divorzio, separazione legale, abbandono), debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità.

di cui alla legge n. 104/1992, ricordando anzitutto che la condizione essenziale per accedervi è che il soggetto disabile sia in possesso della certificazione di disabilità (verbale di accertamento) con connotazione di gravità (art. 3, comma 3, legge n. 104/1992). La certificazione che riconosce lo stato di disabilità grave viene rilasciata da un'apposita Commissione medica operante presso ogni Azienda sanitaria locale costituita ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992 ed integrata - ai sensi dell'art. 20, comma 1, del Dl n. 78/2009 (conv. da legge n. 102/2009) - «*da un medico dell'Inps quale componente effettivo*»; la documentazione così formalizzata non può essere sostituita da eventuali certificati/verbali di invalidità, anche se attestano l'invalidità totale. Ricorda ancora l'Istituto che, qualora siano trascorsi 15 giorni - in caso di patologie oncologiche⁽³⁾ - o 90 giorni - per tutte le altre patologie⁽⁴⁾ - dalla data di inoltro dell'istanza di fruizione dei permessi e il dipendente non sia ancora in possesso della certificazione di disabilità grave, lo stesso può presentare domanda per la concessione dei benefici, allegando una certificazione provvisoria rilasciata dal medico in servizio presso una struttura pubblica o privata equiparata alla pubblica, specialista nella patologia dalla quale è affetta la persona disabile.

Rilascio della certificazione:

individuazione del «medico ospedaliero»

Sul rilascio della certificazione provvisoria vanno peraltro ricordati i chiarimenti contenuti nella circolare Inps n. 32/2006, secondo cui il «medico ospedaliero» che la rilascia:

- deve essere specialista nella disciplina medica/chirurgica cui afferisce la patologia che qualifica - anche se provvisoriamente - il soggetto menomato/minorato quale «*portatore di handicap in situazione di gravità*»;

- è da intendersi come il reparto in cui il soggetto è stato ricoverato (ossia è sufficiente che quest'ultimo sia «specializzato» nelle patologie di interesse).

Inoltre - aggiunge l'Istituto - il «medico ospedaliero» non è soltanto quello degli ospedali gestiti direttamente dalle Aa.Ss.Ll., ma anche il medico

della struttura di ricovero pubblica o privata equiparata alla pubblica, vale a dire:

- aziende ospedaliere (ospedali costituiti in azienda ai sensi dell'art. 4, comma 1, del Dl n. 502/1992), nonché istituti di ricovero e cura a carattere scientifico pubblici⁽⁵⁾;

- strutture ospedaliere private equiparate alle pubbliche e cioè:

1) policlinici universitari⁽⁶⁾;

2) istituti di ricovero e cura a carattere scientifico privati⁽⁷⁾;

3) ospedali classificati o assimilati ai sensi dell'art. 1, ultimo comma, della legge n. 132/1968⁽⁸⁾;

4) istituti sanitari privati qualificati presidi Usl⁽⁹⁾;

5) enti di ricerca⁽¹⁰⁾.

La certificazione in questione ha validità fino alla conclusione del procedimento di accertamento. Nell'ipotesi in cui, in esito a tale procedimento, la Commissione medica non riconosca la condizione di disabilità grave, le assenze eventualmente effettuate dal dipendente in via provvisoria a titolo di permessi ex legge n.104/1992 dovranno essere trasformate in assenze ad altro titolo.

Sindrome di Down

e grandi invalidi di guerra

Per la concessione dei benefici a chi assiste persone con sindrome di Down o grandi invalidi di guerra l'Inps ricorda l'esistenza di una procedura semplificata che consiste nella presentazione, in luogo del verbale di accertamento, della documentazione illustrata nei punti 1 e 2 della circolare dell'Istituto n. 128/2003. In tale occasione l'Inps chiariva che i soggetti affetti da sindrome di Down ai fini della fruizione dei benefici di cui alla legge n. 104/1992, possono essere dichiarati in situazione di gravità, oltre che dall'apposita Commissione Asl, anche dal proprio medico di base, previa richiesta corredata da presentazione del «cariotipo».

Per quanto invece concerne i grandi invalidi di guerra di cui al Dpr n. 915/1978 - che ai sensi dell'art. 38, comma 5, della legge n. 488/1998 sono considerati persone handicappate in situazione grave - «*la situazione di gravità è attestata dalla documentazione rilasciata agli interessati dai Ministeri competenti al momento della concessione*

(3) V. art. 6, comma 3-bis, della legge n. 80/2006.

(4) V. art. 2, comma 2, del Dl n. 324/1993 (conv. da legge n. 423/1993).

(5) V. art. 42, legge n. 833/1978.

(6) V. art. 39, legge n. 833/1978.

(7) V. art. 42, legge n. 833/1978.

(8) V. art. 41, legge n. 833/1978.

(9) V. art. 43, comma 2, legge n. 833/1978 e Dpcm 20 ottobre 1988.

(10) V. art. 40, legge n. 833/1978.

dei benefici pensionistici). Pertanto per la fruizione dei benefici di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 per i grandi invalidi di guerra, cioè i titolari di pensione o di assegno temporaneo di guerra per lesioni o infermità ascritte alla 1ª categoria con o senza assegno di superinvalidità, l'attestato di pensione o copia del decreto concessivo della stessa può validamente sostituire la certificazione di handicap in situazione di gravità rilasciata dalle competenti Commissioni Asl.

Al di fuori tali ipotesi, la circolare n. 45/2011 dell'Inps precisa che nel caso in cui, da parte della competente Commissione medica, venga fissata una rivedibilità del soggetto, indicando una data di scadenza della certificazione o verbale, decorso detto termine decadono i benefici relativi ai permessi. L'Inps raccomanda, pertanto, agli interessati, per continuare a beneficiare delle agevolazioni già riconosciute, di provvedere tempestivamente all'attivazione dell'*iter* procedurale finalizzato alla conferma della condizione di disabilità grave.

Ricovero del disabile

La circolare n. 45/2011 dell'Inps ricorda che requisito essenziale per la concessione dei permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 è l'assenza di ricovero a tempo pieno della persona con disabilità grave, per ciò intendendosi il ricovero per le intere 24 ore presso «*strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa*». Al riguardo l'Istituto fa presente che i permessi in argomento non sono concedibili al dipendente per far fronte a necessità assistenziali «non sanitarie» (aiuto nell'igiene, nell'alimentazione, nel supporto personale) di cui i familiari di una persona ricoverata si fanno carico. Detti permessi possono essere invece concessi, pur in presenza di ricovero e come anche evidenziato nella circolare n. 13/2010 del Dipartimento della Funzione pubblica, nei seguenti casi:

- interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie;
- ricovero a tempo pieno di un disabile in coma vigile e/o in situazione terminale;
- ricovero a tempo pieno di un minore in situazione di disabilità grave per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare.

La ricorrenza delle situazioni eccezionali di cui sopra dovrà comunque risultare da idonea documentazione medica.

Accertamento sulla sussistenza o venir meno delle condizioni

La circolare n. 155/2010 dell'Istituto ricorda che ulteriore novità introdotta dal Collegato lavoro consiste nella decadenza, per il lavoratore, dal diritto a beneficiare dei permessi, qualora il datore di lavoro o l'Inps accertino l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dello stesso diritto.

Al riguardo, nel ribadire quanto specificato con circolare n. 53/2008, viene evidenziato che il provvedimento di riconoscimento della fruibilità dei permessi emanato dall'Istituto incide esclusivamente sul rapporto previdenziale (che si svolge tra l'Ente ed il datore di lavoro ed ha come beneficiario il lavoratore) e il suo contenuto si sostanzia in un'autorizzazione preventiva al datore di lavoro a compensare le somme eventualmente corrisposte a tale titolo con i contributi obbligatori. In particolare, l'eventuale accertamento dell'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei benefici previsti dalla legge n. 104/1992, comporterà, per il lavoratore, la decadenza da tale diritto. Peraltro - spiega l'Inps - il richiedente i permessi si impegna, con dichiarazione di responsabilità, a comunicare entro 30 giorni dall'avvenuto cambiamento, le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni autocertificate, con particolare riferimento a:

- eventuale ricovero a tempo pieno del soggetto disabile in condizione di gravità;
- revoca del giudizio di gravità della condizione di disabilità da parte della Commissione medica;
- modifiche ai periodi di permesso richiesti;
- eventuale decesso del disabile⁽¹¹⁾.

Modalità di fruizione dei permessi

Quanto alle modalità di fruizione dei permessi la circolare n. 45/2011 dell'Inps fornisce un quadro riepilogativo, chiarendo che il dipendente in situazione di disabilità grave ha la possibilità di fruire alternativamente in ogni mese di:

- 2 ore di permesso al giorno per ciascun giorno lavorativo del mese;
- 3 giorni interi di permesso al mese;

(11) L'Inps sul punto richiama inoltre:

- le previsioni dell'art. 76 del Dpr n. 445/2000 secondo cui «*chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso (...) è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia*»;
- le disposizioni contenute nell'art. 20, comma 2, della legge n. 102/2009 sul contrasto delle frodi in materia di invalidità civile, handicap e disabilità, nonché quelle contenute nell'art. 10, n. 3 del Dl n. 78/2010 (conv. da legge n. 122/2010).

- 18 ore mensili (24 ore nel settore privato)⁽¹²⁾ da ripartire nelle giornate lavorative secondo le esigenze personali, frazionabili e fruibili per un tempo pari o superiore ad un'ora; le predette ore, se fruiti per l'intera giornata, comporteranno un abbattimento dell'orario teorico giornaliero.

Se invece i permessi sono fruiti non dal dipendente disabile ma da un familiare, lo stesso ha diritto alternativamente o ai giorni o alle ore mensili di permesso.

Infine, rispetto ai genitori che assistono figli di età inferiore ai tre anni in situazione di disabilità grave, l'Inps ricorda che gli stessi possono fruire alternativamente:

- del prolungamento del congedo parentale retribuito fino al terzo anno di vita del bambino, ad avvenuta fruizione del congedo di maternità e del congedo parentale ordinario;
- di 2 ore di permesso giornaliero;
- di 3 giorni interi di permesso al mese.

In tal caso l'Istituto precisa che la fruizione dei permessi deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese. Conseguentemente, nel mese in cui uno o entrambi i genitori, anche alternativamente, abbiano fruito di uno o più giorni di permesso ai sensi dell'art. 33 comma 3, della legge n. 104/1992, gli stessi non potranno beneficiare per il medesimo figlio delle ore di permesso giornaliero o del prolungamento del congedo parentale.

Sia la Funzione pubblica che l'Inps ricordano la necessità, da parte degli aventi diritto, di comunicare, per quanto possibile, la programmazione dei permessi. Sul punto è opportuno richiamare la risposta fornita dal Ministero del lavoro con l'interpello n. 31/2010, in cui è stato chiarito che il

datore di lavoro può richiedere una programmazione dei permessi, verosimilmente a cadenza settimanale o mensile, laddove:

- il lavoratore che assiste il disabile sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza;
- purché tale programmazione non comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza;
- segua criteri quanto più possibile condivisi con i lavoratori o con le loro rappresentanze.

Il Ministero specifica inoltre che «*i medesimi principi dovrebbero evidentemente essere osservati per quanto concerne la possibilità, da parte del dipendente, di modificare la giornata in precedenza programmata per la fruizione del permesso, fermo re-*

stando che improcrastinabili esigenze di assistenza e quindi di tutela del disabile non possono che prevalere sulle esigenze imprenditoriali».

Gli interpelli n. 21 e 24 del Ministero

Venendo ora ai chiarimenti più recenti, il Ministero del lavoro, con la risposta ad interpello n. 21/2011, sostiene l'impossibilità di un riproporzionamento dei giorni di permesso a fronte della fruizione, nel medesimo mese, di alcuni giorni di ferie. Il Ministero, a tal fine, distingue le differenti finalità degli istituti: le ferie hanno lo scopo di consentire un recupero delle energie psico-fisiche nonché la realizzazione di «*esigenze anche ricreative personali e familiari*»; diversamente, lo spirito delle disposizioni di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 è quello di garantire al disabile una assistenza morale e materiale adeguata. Ciò detto «*appare evidente*» - aggiunge l'Amministrazione del lavoro - «*che i permessi di cui all'art. 33, legge n. 104/1992 e le ferie costituiscono due istituti aventi natura e carattere totalmente diversi e non interscambiabili*», senza che sia possibile un riproporzionamento degli stessi permessi in base ai giorni di ferie fruiti nel medesimo mese.

Con la risposta ad interpello n. 24/2011, inviato all'Università di Firenze, il Ministero del lavoro risponde invece alla domanda se sia legittima la fruizione dei permessi ex art. 33, legge n. 104/1992, a mesi alterni da parte di più aventi diritto alla luce delle modifiche apportate con il cd. Collegato lavoro.

Al riguardo occorre anzitutto ricordare che già la circolare n. 155/2010 dell'Inps ha chiarito che, secondo il riformulato art. 33, comma

3, della legge n. 104/1992, non può essere riconosciuta a più di un lavoratore dipendente - cd. «referente unico» - la possibilità di fruire dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave. Pertanto, fermo restando che i giorni di permesso sono previsti dalla legge nel limite di tre per soggetto disabile, tali giornate dovranno essere fruiti esclusivamente da un solo lavoratore, non potendo invece essere godute alternativamente da più beneficiari. Segnala ancora l'Inps che il nuovo art. 33 prevede, inoltre, in favore dei genitori, disposizioni specifiche che derogano alla regola del «referente unico». Infatti, come già ri-

**Nessun
riproporziona-
mento dei
permessi in base
ai giorni di ferie**

cordato, ai genitori di figli con disabilità grave viene riconosciuta la possibilità di fruire dei permessi in argomento alternativamente, sempre nel limite dei tre giorni per soggetto disabile, tenuto conto del diverso ruolo che essi esercitano sul bambino rispetto agli altri familiari⁽¹³⁾.

Ora il Ministero ricorda anzitutto la disciplina già richiamata sul riconoscimento del beneficio a non più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona disabile, per poi ribadire, come già fatto sia dall'Istituto che dalla Funzione Pubblica⁽¹⁴⁾, l'obbligo di individuare un unico referente per ciascun disabile. Nella risposta ad interpello si ricorda altresì che lo stesso Consiglio di Stato ha definito il referente unico come il soggetto che assume «il ruolo e la connessa responsabilità di porsi quale punto di riferimento della gestione generale dell'intervento, assicurandone il coordinamento e curando la costante verifica della rispondenza ai bisogni dell'assistito»⁽¹⁵⁾.

Alla luce del tale orientamento l'interpello chiarisce dunque che il referente unico si identifica con colui che beneficia dei permessi mensili per tutti i mesi di assistenza alla persona con handicap grave con esclusione, quindi, di altri eventuali soggetti. A conforto di ciò, il Ministero osserva che laddove il legislatore ha voluto individuare fattispecie specifiche in deroga alla regola generale sopra delineata, ha previsto espressamente ipotesi eccezionali in cui viene contemplata la possibilità di fruire dei permessi da parte di due soggetti per l'assistenza di uno stesso familiare: è questo il caso, già ricordato dall'Inps, dei genitori rispetto ai figli disabili.

Da tutto ciò deriva, in sostanza, che ogniqualvolta cambi il soggetto assegnatario del beneficio, occorrerà presentare apposita domanda corredata da ogni elemento utile alla sua valutazione, senza che sia più possibile «condividere» con altri la fruizione dei permessi.

I testi delle risposte a interpello

L'Università degli Studi di Firenze ha avanzato istanza di interpello al fine di avere chiarimenti in merito alla corretta interpretazione della disposizione normativa di cui all'art. 24, comma 1 lett. a), legge n. 183/2010 che ha innovato l'art. 33, legge n. 104/1992 con rife-

rimento al referente unico per l'assistenza alla persona in situazione di handicap grave.

In particolare, si chiede se sia legittima la fruizione dei permessi ex art. 33, legge n. 104/1992, a mesi alterni da parte di più aventi diritto, per l'assistenza a familiari disabili in situazione di handicap grave alla luce delle modifiche apportate con il cd. Collegato lavoro.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e dell'Inps, si rappresenta quanto segue.

Il riformulato art. 33, comma 3, legge n. 104/1992

Ministero del lavoro

Risposta a interpello 17 giugno 2011, n. 24

Oggetto: Art. 9, Dlgs n. 124/2004 - Referente unico per l'assistenza alla stessa persona in situazione di handicap grave - Art. 33, legge n. 104/1992 come modificato dall'art. 24, comma 1, lett. a), legge n. 183/2010

dispone espressamente che il diritto alla fruizione dei permessi «non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità».

Preliminarmente si osserva che la disposizione normativa, nella sua nuova

articolazione, non prevede più in maniera esplicita la continuità e l'esclusività dell'assistenza quali requisiti essenziali ai fini del godimento di tali permessi.

Tuttavia, con riferimento al concetto di esclusività, la nuova prescrizione tende in parte a tipizzare tale requisito disponendo specificatamente che i permessi possono essere accordati ad un unico lavoratore per assistere la stessa persona; pertanto, stante la lettera della norma ed in linea con quanto già chiarito con circolare dal Dipartimento della Funzione Pubblica (cfr. circ. del 6 dicembre 2010, n. 13), si osserva che la legge sembra

(13) Inoltre, la circolare n. 45/2011 dell'Inps precisa che la nuova disciplina non incide sul diritto all'assistenza a più soggetti disabili da parte del medesimo dipendente o all'assistenza di un disabile da parte di dipendente anch'esso disabile. Più in particolare l'Istituto precisa che:

- le nuove norme non precludono la possibilità per lo stesso dipendente di assistere più persone in situazione di disabilità grave, con la conseguenza che, ove ne ricorrano tutte le condizioni, il medesimo lavoratore potrà fruire di permessi anche in maniera cumulativa per prestare assistenza a più disabili;

- le nuove norme non precludono ad un lavoratore in situazione di disabilità grave di assistere altro soggetto che si trovi nella stessa condizione e, pertanto, in presenza dei presupposti di legge, tale dipendente potrà fruire dei permessi per se stesso e per il familiare disabile che assiste;

- qualora il dipendente fruisca dei benefici in argomento per assistere un familiare disabile lavoratore, è necessario che l'assistito non sia impegnato in attività lavorativa nella stessa giornata in cui è richiesto il permesso.

(14) V. circ. n. 13/2010.

(15) V. parere n. 5078/2008.

individuare un unico referente per ciascun disabile.

Al fine di sciogliere il dubbio interpretativo prospettato dall'istante, appare opportuno ricordare che lo stesso Consiglio di Stato ha definito il referente unico come il soggetto che assume «*il ruolo e la connessa responsabilità di porsi quale punto di riferimento della gestione generale dell'intervento, assicurandone il coordinamento e curando la costante verifica della rispondenza ai bisogni dell'assistito*» (cfr. parere n. 5078/2008).

Alla luce del suddetto orientamento si può sostenere, pertanto, che il referente unico si identifica con **colui che beneficia dei permessi mensili per tutti i mesi di assistenza alla persona con handicap grave** con

esclusione, quindi, di altri eventuali soggetti. A conforto di ciò, si osserva che laddove il legislatore abbia voluto individuare fattispecie specifiche in deroga alla regola generale sopra delineata, ha previsto espressamente ipotesi eccezionali in cui viene contemplata la possibilità di fruire dei permessi da parte di due soggetti per l'assistenza di uno stesso familiare: è questo il caso dei genitori rispetto ai quali l'art. 33, comma 3, lett. a) ultimo periodo dispone espressamente che «per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne anche alternativamente».

Il Nursind, il sindacato delle Professioni Infermieristiche, ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla legittimità di proporzionamento dei permessi ex art. 33, legge n. 104/1992 in base ai giorni di ferie usufruite nel medesimo mese.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

In via preliminare, occorre distinguere le differenti finalità dei su indicati istituti: in particolare, con riferimento alla normativa relativa alle ferie, è opportuno sottolineare che le stesse costituiscono un diritto personale e inalienabile costituzionalmente garantito (v. art. 36, ult. comma, Cost.). Si ricorda che la disciplina normativa afferente alle ferie è contenuta nell'art. 10, Dlgs n. 66/2003, il quale stabilisce che «fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 c.c., il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva (...) va goduto per almeno due settimane consecutive, in caso di richiesta del lavoratore nel corso dell'anno di maturazione e per le restanti due settimane, nei diciotto mesi successivi al termine dell'anno

Ministero del lavoro

Risposta a interpello 17 giugno 2011, n. 21

Oggetto: Art. 9, Dlgs n. 124/2004 - Permessi di cui all'art. 33, legge n. 104/1992 e giorni di ferie usufruite nel medesimo mese

di maturazione». La *ratio* della normativa concernente le ferie risiede nella possibilità concessa al lavoratore di recuperare le energie psico-fisiche impiegate nello svolgimento dell'attività lavorativa e di realizzare esigenze anche

ricreative personali e familiari.

Diversamente, le disposizioni di cui all'art. 33, legge n. 104/1992 - recentemente modificate dall'art. 24 della legge n. 183/2010 (cd. Collegato lavoro 2010) - introducono agevolazioni per i familiari che assistono persone con handicap e per gli stessi lavoratori con disabilità, riconoscendo il diritto ad un permesso mensile di tre giorni. Lo spirito della citata disposizione legislativa è, evidentemente, quello di garantire al disabile un'assistenza morale e materiale adeguata.

Premesso quanto sopra, appare evidente che i permessi di cui all'art. 33, legge n. 104/1992 e le ferie costituiscono due istituti aventi natura e carattere totalmente diversi e non «interscambiabili».

Per le ragioni sin qui esposte, si ritiene che **la fruizione delle ferie non va ad incidere sul godimento dei permessi di cui all'art. 33, legge n. 104/1992 e che pertanto non appare possibile un proporzionamento degli stessi permessi in base ai giorni di ferie fruiti nel medesimo mese.**