

Frazionabilità dei permessi retribuiti ex Legge 104/1992

Dopo avere ricevuto alcune segnalazioni e richieste di chiarimento al riguardo, il servizio legale di Ledha intende fare luce sulla frazionabilità dei tre giorni di permesso retribuito ex legge 104/1992.

Occorre, innanzitutto, rilevare come la normativa vigente non preveda né escluda tale possibilità, che è invece disciplinata dagli enti previdenziali con circolari proprie, l'interpretazione delle quali è, però, spesso contrastante.

Per quanto riguarda il settore privato, l'INPS inizialmente consentiva di frazionare i tre giorni di permesso esclusivamente in mezzette (Circolare INPS n. 211 del 31 ottobre 1996). Solo successivamente, per fare fronte alle richieste ed esigenze di assistenza dei lavoratori, è stata introdotta la possibilità di frazionare in ore i tre giorni di permesso mensile, definendo anche il numero massimo di ore di permesso nel caso in cui questo venga frazionato ([Messaggio INPS n. 16866 del 28 giugno 2007](#)).

Per quanto riguarda, invece, il settore pubblico, è stata prevista la frazionabilità dei tre giorni di permesso in ore, laddove tale possibilità sia stata contemplata dai contratti collettivi nazionali (Circolare del Ministero per la Pubblica Amministrazione n. 8 del 5 settembre 2008). In tale caso, le ore di permesso frazionate possono essere ripartite nelle giornate lavorative secondo le esigenze.

In via generale, entrambi gli enti previdenziali prevedono quindi la possibilità di usufruire dei tre giorni di permesso retribuito frazionandoli in ore, senza però specificare se sia possibile la fruizione anche per frazioni di ora.

Al fine di confermare la fondatezza di una interpretazione delle disposizioni di INPS e INPDAP volta ad ammettere la **fruibilità dei permessi giornalieri anche per frazioni di ora**, occorre innanzitutto esaminare la *ratio* dell'art. 33 della Legge 104/1992, che è quella di eliminare gli ostacoli presenti tra le persone con disabilità e la loro piena integrazione nel mondo del lavoro, nonché inclusione nella società, attraverso la predisposizione di una serie agevolazioni lavorative per le persone con disabilità stesse e per i familiari che prestano assistenza.

Peraltro, seppure con riferimento ad un altro tipo di agevolazione, l'Interpello del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 30 del 6 Luglio 2010 ha precisato che *“l'assistenza si può sostanziare in attività collaterali ed ausiliarie [...] quali l'accompagnamento da e verso il luogo di lavoro, ovvero attività di assistenza che non necessariamente richiede la presenza della persona con disabilità, ma che risulta di supporto per la medesima (ad esempio prenotazione e ritiro di esami clinici)”*.

E' evidente come, per svolgere tali tipologie di attività collaterali ed ausiliare, possano essere sufficienti anche pochi minuti, o comunque periodi di tempo nettamente inferiori a trenta o sessanta minuti.

L'opportunità di ammettere la fruibilità dei permessi giornalieri anche per frazioni di ora è peraltro confermata dalla legge n. 53 dell'8 marzo 2000 che ha promosso, tramite l'art. 9, la sperimentazione di azioni positive per la conciliazione sul luogo di lavoro, sensibilizzando in tal senso aziende e parti sociali e prevedendo nuovi sistemi di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali part-time reversibile, telelavoro, orario concentrato, orario flessibile in entrata o in uscita, flessibilità su turni, banca delle ore, eccetera. Nondimeno, il Ministero della Difesa ha precisato che *“non sussistono preclusioni alla fruizione dei permessi per frazioni inferiori ad un'ora, non ostandovi il disposto della clausola contrattuale che riferendosi alla fruizione *ad ore* intende evidenziare la modalità di fruizione frazionata il cui limite è, appunto, computato in ore (18 ore)”*.

Inoltre, a livello regionale, in data 12 dicembre 2013, la Giunta di Regione Lombardia ha approvato la delibera n. 1081 relativa alla valorizzazione delle politiche territoriali di conciliazione dei tempi lavorativi con le esigenze familiari e delle reti di imprese che offrono servizi di welfare.

Sulla base di quanto sopra, non risulta pertanto conforme allo spirito dell'art. 33 della Legge 104/1992 porre, a priori, un limite alla fruizione dei permessi retribuiti senza ammettere la fruibilità anche per frazioni di ora.

Servizio Legale LEDHA – Avv. Laura Abet e Giulia Grazioli