

Permessi 104 trasformabili in ferie

Legge 104, per lavoratori con handicap grave permessi slegati dalle esigenze di cura. Si possono utilizzare i permessi previsti dalla legge 104 del 1992 come ferie? Si può, ad esempio, agganciare uno di questi giorni di assenza giustificata dal lavoro al termine di un weekend o di un ponte per prolungare la vacanza? La questione è stata valutata più volte dalla Cassazione. In questo breve articolo affronteremo il tema dei permessi 104 trasformabili in ferie in modo da verificare quali possono essere le opportunità per il lavoratore dipendente.

Permessi 104 richiesti dai familiari

Come a tutti noto, i permessi della legge 104 sono accordati sia ai lavoratori disabili che ai familiari di questi ultimi che se ne prendono cura. La risposta al quesito di partenza dipende proprio dal soggetto fruitore del beneficio.

Quanto ai familiari, la legge stabilisce che, seppure l'uso del permesso non richiede un'assistenza continuativa ed esclusiva, è necessario che lo stesso non venga snaturato per finalità diverse da quelle previste originariamente dalla norma. E siccome la norma stabilisce che scopo del permesso è prestare assistenza al portatore di handicap, non è possibile allungare una vacanza con i giorni di permesso.

È naturale quindi che se il dipendente in ferie chiede un permesso 104 per restare in vacanza un giorno in più commette illecito e può essere licenziato in tronco.

Viceversa, se effettivamente si reca a casa del disabile per prestare assistenza non commette alcuna violazione di legge.

La Cassazione ricorda che i permessi dovuti ai familiari per l'assistenza ai disabili non vanno ricondotti alla sola "assistenza personale" ma involgono tutte quelle attività che il soggetto non sia in condizioni di compiere autonomamente.

Quindi, è ben possibile fare la spesa o andare in farmacia per conto del portatore di handicap, allontanandosi da casa sua, così come anche l'utilizzo del permesso è compatibile con attività – di breve durata – compiute per i propri interessi.

In questo senso, l'abuso scatta soltanto quando l'utilizzo del permesso avvenga "per fini diversi dall'assistenza", da intendersi però in senso ampio. Quindi, è necessario che gran parte della giornata sia utilizzata per scopi che con l'assistenza non hanno alcun legame.

Permessi 104 richiesti dal disabile

Chi è portatore di un handicap grave e, per questo, ha ricevuto il riconoscimento della “legge 104” può invece usare i giorni di permesso per riposarsi. Non deve quindi necessariamente dedicare le assenze alla cura personale.

I permessi accordati dalla legge 104 al disabile hanno, infatti, l’obiettivo di garantirne «una più agevole integrazione familiare e sociale», la loro fruizione dunque «non deve essere necessariamente diretta alle esigenze di cura». A tale conclusione, è giunta proprio di recente la Corte di Cassazione [1].

I giudici supremi ricordano innanzitutto che l’articolo 33, comma 6, della legge n. 104 del 1992 è preordinato a garantire determinati diritti al portatore di handicap grave prevedendo la possibilità di usufruire alternativamente di permessi giornalieri (due ore) o mensili (tre giorni), di scegliere – ove possibile – una sede di lavoro più vicina al domicilio, di non essere trasferito in altra sede senza il suo consenso.

Tutte queste garanzie, prosegue la decisione, operano all'interno del rapporto di lavoro e sono riconducibili all'art. 38 della Costituzione, «in quanto favoriscono l’assistenza sociale in via tendenzialmente mediata».

Se, del resto, il diritto dei familiari di fruire dei permessi si pone in relazione diretta con l’assistenza al disabile, il medesimo diritto riconosciuto al portatore di handicap «deve garantire alla persona disabile l’assistenza e l’integrazione sociale necessaria a ridurre l’impatto negativo della grave disabilità». L’utilizzo dei permessi da parte del lavoratore è, dunque, finalizzato «ad agevolare l’integrazione nella famiglia e nella società, integrazione che può essere compromessa da ritmi lavorativi che non considerino le condizioni svantaggiate sopportate».

L’articolo 1 della legge n. 104, infatti, prevede la piena integrazione del soggetto portatore di handicap nella famiglia, nel lavoro e nella società, per cui la concessione di agevolazioni consente di perseguire l’obiettivo di un proficuo inserimento del disabile grave nell'ambiente lavorativo. In questo senso, «l’allontanamento dal posto di lavoro più a lungo rispetto ai lavoratori (nonché ai portatori di handicap non grave) permette di rendere più compatibile l’attività lavorativa con la situazione di salute del soggetto». La fruizione dei permessi non può, dunque, essere vincolata necessariamente allo svolgimento di visite mediche, o di altri interventi di cura, essendo – più in generale – preordinata all'obiettivo di ristabilire l’equilibrio fisico e psicologico necessario per godere di un pieno inserimento nella vita familiare e sociale.

Proprio lo scopo, perseguito dal legislatore, di garantire una effettiva integrazione del portatore di handicap grave, prosegue la decisione, «spiega il trattamento preferenziale riconosciuto allo stesso rispetto ai familiari (che alla persona

svantaggiata debbono riferire necessariamente la loro attività)». Per cui non c'è alcun abuso nella fruizione dei permessi per finalità non collegate ad esigenze di cura, ed anche una situazione antigiuridica suscettibile di rilievo disciplinare. Il principio è dunque il seguente: «I permessi ex art. 33, comma 6, della legge n. 104 del 1992 sono riconosciuti al lavoratore portatore di handicap in ragione della necessità di una più agevole integrazione familiare e sociale, senza che la fruizione del beneficio debba essere necessariamente diretto a e esigenze di cura».

Fonte: **La Legge per Tutti** del 28/09/2020