

*Roma, 23 maggio 2008*

POSTA ELETTRONICA

All'Agenzia delle Entrate  
Direzione Centrale del Personale  
alla c.a. del Direttore Centrale  
Dott. G. Pastorello

POSTA ELETTRONICA

*e, p.c.,*

Al Comitato Pari Opportunità della  
Regione Lombardia

Prot. n. 2008/20 U

**OGGETTO:** *Permessi ex art. 33 legge 5 febbraio 1992 n°104*

Con nota del 30 novembre 2007 il Comitato per le Pari Opportunità della Regione Lombardia ha sottoposto all'attenzione dello scrivente alcune problematiche inerenti la corretta interpretazione delle disposizioni di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992 n°104, così come modificato ed integrato dagli articoli 19 e 20 della legge 8 marzo 2000 n°53.

Al riguardo detto Comitato afferma che gli Uffici di tale Regione, nel dare applicazione alle disposizioni in oggetto, interpreterebbero in termini restrittivi il dettato normativo, negando la fruizione dei relativi permessi quando il lavoratore richiedente non risieda nel medesimo Comune del portatore di handicap cui dovrebbe prestare assistenza.

Precisa, inoltre, che la Direzione Regionale, interpellata al riguardo dallo stesso Comitato, con nota del 15 novembre 2007 prot. n°2007/91692 ha chiesto di conoscere il parere di codesta Direzione Centrale sulla questione, alla luce delle indicazioni contenute nella circolare INPS, n°90 del 23 maggio 2007.

Conclude chiedendo a questo Comitato di esprimere un parere in proposito, nella considerazione che trattasi di questione di carattere generale che investe l'ambito nazionale.

Lo scrivente, precisa inoltre, di aver ricevuto segnalazioni da parte di alcuni dipendenti circa l' "erronea" interpretazione fornita da questa Agenzia del requisito di "esclusività" richiesto dalla legge in esame.

x x x

Tutto ciò premesso questo CPO osserva che la richiamata legge n°53 dell'8 marzo 2000 senza dubbio ha modificato ed ampliato i precedenti ambiti di fruizione dei permessi di cui al citato art. 33 della legge 104 del 1992.

Com'è noto, infatti, a seguito del menzionato intervento legislativo, è venuto meno il requisito della convivenza, precedentemente richiesto quale presupposto essenziale per il godimento del relativo diritto, il cui riconoscimento risulta essere attualmente subordinato alla coesistenza dei requisiti di "continuità" ed "esclusività", dell'assistenza prestata al soggetto titolare del medesimo.

Ed invero, la peculiare tutela predisposta dal legislatore con il citato art. 33 della legge 104, non è rivolta al singolo dipendente ma ai soggetti indicati nel precedente art. 3 (diversamente abili), nel dichiarato intento di dettare "i principi dell'ordinamento, in materia di diritti, integrazione sociale e assistenza della persona handicappata" (art. 2), al fine di garantire una migliore qualità di vita alle persone diversamente abili, prevenendo e rimuovendo eventuali condizioni invalidanti che impediscono lo sviluppo della persona umana.

In tale contesto il successivo intervento legislativo ha, dunque, coerentemente ampliato gli ambiti di applicazione dell' agevolazione in parola ed i termini di effettiva fruizione del beneficio sono stati concretamente ridefiniti in base alle numerose pronunce giurisprudenziali intervenute sul punto.

Conformemente a quanto sopra rilevato, l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, nel prendere atto del "consolidato" orientamento della suprema Corte di Cassazione ha, com'è noto, recentemente mutato il precedente indirizzo con circolare n°90 del 23 maggio 2007 .

In particolare, l'Istituto ha precisato che, in base al c.d. "diritto vivente", ai fini della sussistenza dei requisiti di "continuità" ed "esclusività" dell'assistenza, non assume rilevanza la quotidianità della stessa, né l'eventuale presenza di altri soggetti potenzialmente idonei a prestarla; atteso che, in ordine al primo requisito, si richiede soltanto che l'assistenza "assuma i caratteri della sistematicità e dell'adeguatezza", e per quanto attiene al secondo, si riconosce al disabile il diritto di scegliere "liberamente" la persona che, all'interno della famiglia, possa assisterlo nei termini di legge.

Ciò posto, a parere di questo Comitato, un'interpretazione costituzionalmente orientata della normativa in parola, che garantisca al soggetto diversamente abile pari opportunità ed una migliore qualità di vita nel rispetto dei principi di solidarietà, uguaglianza sostanziale e difesa della salute (artt. 2, 3 e 32 della Costituzione), milita in senso conforme alle conclusioni assunte dall'Ente Previdenziale nella richiamata circolare, con conseguente necessità, per quel che concerne l'Agenzia, di superare le precedenti disposizioni, ampliando le ipotesi di fruizione dei permessi in esame.

Al riguardo si osserva che la Corte di Cassazione, per quel che attiene al requisito di esclusività, ha rilevato che *"né la ratio né la lettera della legge escludono il diritto ai permessi retribuiti in caso di presenza in famiglia di persona che possa provvedere all'assistenza"* (C. Cass., sez. lav. 20.07.04 n° 13481). Tali permessi, dunque, potrebbero essere concessi anche in presenza di altri familiari potenzialmente disponibili, laddove il disabile manifesti la volontà di ricevere assistenza da un determinato congiunto, atteso che nel caso di specie, oggetto della tutela legislativa non è il diritto del lavoratore ad assentarsi dal servizio, ma quello del portatore di handicap a ricevere un'assistenza adeguata, sotto il profilo psico-fisico.

L'assunto è confortato dai principi enunciati dalla Corte Costituzionale nella sentenza n°158 del 18 aprile 2007, in cui si afferma espressamente che la ratio delle norme dettate dalla legge n°104 del 1992, va ricercata nella tutela

della *“salute psico-fisica della persona handicappata e di promozione della sua integrazione nella famiglia”*.

Per quanto concerne, invece, il requisito di “continuità”, appare evidente come il lavoratore, in quanto tale non potrebbe mai garantire un’assistenza “continua” in senso letterale del termine, potendo usufruire soltanto di tre giorni di permesso mensili.

E’ evidente, dunque, che il concetto deve essere inteso in termini non letterali, in un’accezione che comprenda un coinvolgimento dell’interessato sotto il profilo morale della responsabilità, potenzialmente configurabile anche nell’ipotesi in cui, dal punto di vista strettamente materiale, l’assistenza concreta venga resa, ad esempio, avvalendosi dell’opera di una badante.

In tale ottica, non appare più condivisibile un concetto di continuità che presupponga, quale condizione essenziale, la residenza nel medesimo Comune; l’attuale esistenza di idonei mezzi di collegamento fa sì che l’assistenza può ben essere resa con carattere di sistematicità anche da soggetti che risiedano o lavorino in luoghi diversi.

A tale proposito è appena il caso di rilevare, infine, che alla luce dell’interesse tutelato dal legislatore con la normativa in esame, così come sopra evidenziato, non può essere condivisa un’interpretazione che escluda la richiesta di avvicinamento alla residenza del disabile, nel caso in cui la condizione di handicap grave del familiare sia sopraggiunta in epoca successiva alla costituzione del rapporto di lavoro con l’Agenzia.

Tanto premesso, questo Comitato, invita codesta Direzione ad applicare la normativa in esame, alla luce del consolidato orientamento giurisprudenziale richiamato ed all’interpretazione assunta dall’INPS nella citata circolare n°90 del 23 maggio 2007, al fine di garantire pari opportunità tra tutti i lavoratori ed evitare defatiganti contenziosi.

IL PRESIDENTE DEL COMITATO  
f.to Maria Antonietta Ferrari

*Firma autografa sostituita da indicazione a mezzo stampa, ai sensi dell’art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 39 del 1993.  
Non seguirà trasmissione su supporto cartaceo, salvo che venga richiesta*