

**Messaggio INPS 30 dicembre 2011, n. 24705**

*"Chiarimenti in merito alla fruizione dei benefici di cui all'art. 42, comma 5, del D. lgs. 151/2001 ed all'art. 33, commi 3 e 6 della legge n. 104/92 - Interpello n. 30/2010 e successiva nota del 07/07/2011 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali."*

**1. Premessa**

Pervengono alla scrivente Direzione richieste di chiarimento in merito a problematiche concernenti la riconoscibilità del diritto alla fruizione del congedo straordinario e dei permessi mensili di cui all'oggetto.

Al riguardo si forniscono le seguenti istruzioni operative, che recepiscono i criteri interpretativi delle norme in esame forniti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

**2. Svolgimento dell'attività lavorativa da parte del lavoratore disabile in situazione di gravità e fruizione dei permessi e del congedo straordinario da parte del familiare lavoratore referente dell'assistenza.**

La prima problematica riguarda la possibilità, per il familiare del lavoratore in situazione di disabilità grave, di beneficiare dell'istituto del congedo straordinario nonché dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/92, durante il periodo di svolgimento dell'attività lavorativa da parte del disabile medesimo.

In proposito, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale per l'Attività Ispettiva - con la risposta n. 30 del 06/07/2010 (All. 1) alla richiesta di interpello avanzata dall'Istituto Nazionale di Statistica, pur premettendo che la necessità o meno dell'assistenza è da valutarsi caso per caso, ha ritenuto, in linea con la ratio ispiratrice della legge n. 104/92, che il diritto alla fruizione del congedo da parte del familiare non può essere escluso a priori, nei casi in cui il disabile svolga, nel medesimo periodo, attività lavorativa.

Si segnala, altresì, che tale avviso è stato successivamente ribadito dal medesimo Dicastero - Direzione Generale della Tutela delle condizioni di lavoro - con nota del 07/07/2011 - il quale ha precisato che la predetta valutazione deve essere effettuata dal datore di lavoro, e, nel contempo, ha chiarito che "un'elencazione tassativa delle attività di assistenza non potrebbe comunque essere esaustiva".

Riguardo, in particolare, ai permessi - la cui fruizione è prevista anche in modalità oraria - la citata risposta n. 30/2010 ha specificato, altresì, che può considerarsi ricompreso tra le attività di supporto al lavoratore disabile anche l'accompagnamento da e verso il luogo di lavoro da parte del familiare.

Muovendo da tale orientamento ministeriale, stante l'identità di ratio sottesa ai due istituti (congedo straordinario e permessi per assistenza a familiare con disabilità grave), si ritiene, pertanto, superato quanto disposto al punto 6, secondo capoverso, della circolare n. 128 dell'11/07/2003, laddove prevede che i permessi da parte dei due soggetti interessati debbano essere fruiti necessariamente nella stessa giornata.

**3. Modalità di fruizione dei permessi sia da parte del lavoratore con disabilità grave che dal familiare lavoratore referente dell'assistenza.**

L'art. 33, comma 3, della legge n. 104/92 (come riformulato dalla legge n. 183/2010 - c.d. Collegato Lavoro), stabilisce che il diritto ai tre giorni di permesso retribuito "non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in Situazione di gravità".

Al riguardo il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la richiamata nota del 07/07/2011, ha precisato che la limitazione introdotta dalla citata legge n. 183/2010 non si riferisce al lavoratore con disabilità grave, bensì esclusivamente al familiare che presta assistenza.

Infatti, diversamente, il lavoratore con disabilità grave - che è il principale destinatario della tutela in argomento - risulterebbe privato del diritto ai permessi, nell'ipotesi in cui necessiti dell'assistenza del familiare lavoratore, ad esempio, per essere accompagnato in occasione dell'effettuazione di cure connesse al proprio stato di disabilità.

Pertanto, in applicazione di tale orientamento, si ritiene possibile la contemporanea fruizione dei permessi di cui alla legge n. 104/92 sia da parte del lavoratore con disabilità grave che del familiare lavoratore referente dell'assistenza.