

Ministero del Lavoro: permessi per assistenza disabili di cui all'art. 33, comma 3, L. n. 104/1992

Interpello 6 luglio 2010, n. 31

Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - permessi per assistenza disabili di cui all'art. 33, comma 3, L. n. 104/1992.

L'Associazione Nazionale Cooperative di Consumatori ha avanzato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in merito ai permessi previsti dall'art. 33, comma 3, L. n. 104/1992. In particolare, si chiedono chiarimenti relativi alle modalità di fruizione dei tre giorni di permesso mensile, frazionabili anche in permessi orari, per quanto concerne:

- il preavviso con il quale tale permesso deve essere richiesto dal lavoratore avente diritto;
- il soggetto - datore di lavoro o dipendente - che stabilisce le date di fruizione del permesso;
- la facoltà del dipendente di modificare unilateralmente la giornata programmata per la fruizione del permesso, spostandola ad altra data.

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

Stante l'assenza di una disciplina normativa in ordine alle problematiche oggetto di interpello, occorre richiamare principi di carattere generale volti a contemperare la necessità di buon andamento dell'attività imprenditoriale con il diritto all'assistenza da parte del disabile.

In tal senso si ritiene possibile, da parte del datore di lavoro, 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;

la predeterminazione di tali criteri dovrebbe altresì garantire il mantenimento della capacità produttiva dell'impresa e senza comprometterne, come detto, il buon andamento.

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