



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

I permessi 104 sospendono le ferie

Autore: Redazione | 21/05/2016



In caso di assistenza a una familiare disabile, i giorni di permesso retribuito sospendono la fruizione delle ferie programmate.

Ferie più lunghe per chi può usufruire dei **permessi retribuiti previsti dalla legge 104 del 1992** in favore dei lavoratori che prestano assistenza a un familiare disabile: rispondendo a un interpellato, il ministero del Lavoro **[1]** ha infatti

precisato che la corretta interpretazione della legge **[2]** è quella secondo cui, in caso di permessi assistere il parente con handicap, si ha una **sospensione** nella fruizione delle **ferie programmate**.

Come noto, la legge 104/1992 prevede, tra le altre cose, il diritto del lavoratore dipendente, di fruire di **tre giorni al mese di permesso retribuito** dal lavoro per assistere il familiare in disabilità con handicap grave.

Il quesito posto al Ministro del Lavoro è stato se il datore di lavoro possa negare l'utilizzo dei permessi nel periodo di ferie programmate anche nel caso di chiusura dello stabilimento. La risposta del ministero è stata negativa, e questo per via della prevalenza delle improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del diritto del disabile rispetto alle esigenze aziendali. Pertanto il datore di lavoro è obbligato a **collocare le ferie non godute dal lavoratore in un diverso periodo**, previo accordo tra lavoratore e datore di lavoro.

Il ministero ha ricordato le finalità dei **permessi 104** e delle **ferie**, entrambe rilevanti a livello costituzionale: le prime volte a tutelare i diritti fondamentali della persona diversamente abile, bisognosa di una adeguata assistenza morale e materiale; le seconde necessarie per garantire al dipendente il recupero delle energie psicofisiche, diritto a cui il lavoratore non può rinunciare.

Una volta fissata dalla legge e dai contratti collettivi la durata delle ferie, il datore di lavoro può, al fine di garantire le esigenze produttive, programmare le ferie dei propri dipendenti, nonché la chiusura dello stabilimento durante un periodo predeterminato (ferie collettive), mediante la sospensione totale o parziale dell'attività produttiva. Ma questa possibilità non può pregiudicare l'utilizzo dei permessi della legge 104.

Direzione generale per l'Attività Ispettiva Prot. 37/0010256

Roma, 20 maggio 2016

Alla CGIL

INTERPELLO N. 20/2016

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - coincidenza delle ferie programmate con permessi per assistenza al congiunto disabile.

La CGIL ha avanzato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla corretta interpretazione dell'art. 33, comma 3, L. n. 104/1992, concernente il diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile retribuito per assistere il familiare con disabilità.

In particolare si chiede se, ai sensi della disposizione citata, il datore di lavoro possa negare l'utilizzo dei suddetti permessi nel periodo di ferie programmate anche nel caso di chiusura di stabilimento (c.d. fermo produttivo), nel rispetto delle disposizioni contrattuali in materia.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni Industriali e dell'Ufficio legislativo, si rappresenta quanto segue.

In via preliminare, occorre muovere dalla ratio della L. n. 104/1992, recante disposizioni per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone con disabilità, nello specifico dall'art. 33, comma 3, che disciplina il diritto del lavoratore al permesso retribuito di tre giorni al mese per assistere una persona in situazione di handicap grave.

La norma in argomento riconosce tali permessi ai familiari che assistono persone con handicap nonché agli stessi lavoratori con disabilità, proprio al fine di tutelare i diritti fondamentali del soggetto diversamente abile, garantendogli dunque una adeguata assistenza morale e materiale.

Per quanto concerne, invece, l'istituto delle ferie, diritto costituzionalmente

garantito (art. 36, ult. comma, Cost.), la ratio risiede nella possibilità concessa al lavoratore di recuperare le energie psico-fisiche impiegate nello svolgimento dell'attività lavorativa corrispondendo altresì ad esigenze, anche di carattere ricreativo, personali e familiari.

In proposito, si fa presente come il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 2109 c.c., possa stabilire il periodo di godimento delle ferie annuali nel rispetto della durata fissata dalla legge e dalla contrattazione collettiva. In particolare il datore di lavoro, in ragione delle esigenze produttive, potrà prevedere sia una programmazione della fruizione delle ferie dei lavoratori in forza, sia la chiusura dello stabilimento durante un periodo predeterminato in ragione della sospensione totale o parziale dell'attività produttiva.

Tenuto conto delle diverse finalità cui sono preordinati i due istituti, qualora la necessità di assistenza al disabile si verifichi durante il periodo di ferie programmate o del fermo produttivo, la fruizione del relativo permesso sospende tuttavia il godimento delle ferie.

Ciò comporterà, in virtù del principio di effettività delle ferie ed in analogia all'ipotesi di sopravvenuta malattia del lavoratore, la necessità di collocare le ferie non godute in un diverso periodo, previo accordo con il datore di lavoro (cfr. per l'ipotesi della malattia Corte UE 21 giugno 2012, C-78/11).

Ciò premesso, in risposta al quesito avanzato, si ritiene che debba trovare applicazione il principio della prevalenza delle improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del diritto del disabile sulle esigenze aziendali e che pertanto il datore di lavoro non possa negare la fruizione dei permessi di cui all'art. 33, L. n. 104/1992 durante il periodo di ferie già programmate, ferma restando la possibilità di verificare l'effettiva indifferibilità della assistenza (v. anche art. 33, comma 7 bis, L. n. 104/1992).

Va infine richiamato quanto già precisato da questo Ministero nella risposta ad interpello n. 31/2010 nella parte in cui 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 e segua criteri quanto più possibile condivisi con i lavoratori o con le loro rappresentanze".

IL DIRETTORE GENERALE (f.to Danilo Papa)

Note

[1] Min. Lavoro risposta a interpello n. 20/2016. **[2]** Art. 33 co. 3 L. n. 104/1992.
Autore immagine: 123rf com