

Assistenza disabili: i permessi della 104 riducono le ferie?

Fonte: legge per tutt

Cassazione e Inps concordi: i giorni dedicati a curare una persona con handicap non possono essere decurtati da quelli destinati al riposo.

Vi è mai capitato di pensare che cosa vi potrebbe succedere al lavoro se doveste chiedere frequentemente dei **permessi** per **assistere un familiare disabile**? Quei permessi **riducono le ferie**? Ci siamo occupati più volte delle [agevolazioni per chi assiste un disabile](#) ma una recente ordinanza della Cassazione [1] pone l'accento su un aspetto particolare e dà una risposta ben precisa a una domanda che si sono posti molti lavoratori dipendenti: **i permessi per l'assistenza ai disabili riducono le ferie?**

La Suprema Corte ha confermato la giurisprudenza in merito sostenendo che decurtare i permessi dal monte **ferie** maturato dal lavoratore equivale ad infrangere il principio di parità di trattamento che spetta a tutti i dipendenti, pubblici e privati che siano. Ne deriva una discriminazione nei confronti dei **disabili** e di chi li deve assistere.

Indice

- [1 Assistenza disabili: differenza tra permessi e ferie](#)
- [2 Assistenza disabili: i permessi sono cumulabili?](#)
- [3 Assistenza disabili e permessi: cosa dice l'Inps?](#)
- [4 Assistenza disabili: se uso i permessi come ferie posso essere licenziato?](#)

Assistenza disabili: differenza tra permessi e ferie

C'è una linea di principio stabilita dalla natura stessa dei **permessi** e delle **ferie**. Mentre i primi sono a disposizione dei lavoratori per un caso di necessità (in questo caso, **l'assistenza ai disabili**), le seconde sono un diritto di ogni dipendente al recupero delle energie ed al riposo. Naturalmente ciascuno può utilizzare le ferie come meglio crede, anche facendo a casa dei lavori più stancanti rispetto a quelli dell'ufficio, ma è un problema suo che non intacca il senso delle ferie.

A voler ben vedere, le ferie sono anche necessarie per riprendersi dal dispendio di energie fisiche e psichiche che comporta l'assistenza ad un disabile anche durante le ore o i giorni di permesso.

La sostanza dell'ordinanza in commento della **Cassazione** – in linea con altri pronunciamenti della stessa Corte [2] e dell'**Inps** [3] – è questa: un lavoratore dipendente ha il diritto di maturare le ferie che gli spettano così come stabilito dal contratto nazionale di categoria. Allo stesso tempo, però, ha il diritto di usufruire dei **permessi** previsti dalla **Legge 104**, dal Ccnl o da altre disposizioni in vigore per **assistere un parente disabile**, sia questo un genitore anziano non autosufficiente, sia un figlio con handicap, sia il coniuge con invalidità.

Pertanto, osserva la Suprema Corte, i giorni di permesso sanciti dalla Legge 104 non possono essere decurtati dal **monte ferie** che spetta al lavoratore.

Nel merito della vicenda che li ha visti impegnati, i giudici hanno dato ragione ad un lavoratore che si era visto togliere dei giorni di ferie dall'azienda in virtù dei permessi goduti per assistere un parente portatore di **handicap**. Il dipendente aveva già ottenuto parere favorevole dalla Corte d'Appello, che aveva ordinato al datore di lavoro la cessazione del suo comportamento ed il pagamento dell'indennità sostitutiva delle ferie decurtate.

La Cassazione ha seguito la stessa linea percorsa dai giudici in appello riconoscendo il legittimo diritto dell'assistenza ad un familiare portatore di handicap.

Assistenza disabili: i permessi sono cumulabili?

Per il suo pronunciamento, la Cassazione ha sempre fatto riferimento alla **Legge 104**, che stabilisce che i **permessi per assistere un familiare disabile** sono **cumulabili** con i congedi parentali.

Ma ci sono dei limiti a questa computabilità? Secondo la Corte, la limitazione interviene solo nei casi in cui i permessi contemplati dalla **Legge 104** debbano cumularsi con il congedo parentale ordinario (maternità o paternità, per intenderci) e con il congedo per malattia del figlio, che prevede un'indennità più bassa rispetto alla normale retribuzione (cosa che non succede con i permessi della 104). In questo modo, spiega ancora la Cassazione, si può evitare che l'incidenza sulla retribuzione possa penalizzare la situazione dei familiari del portatore di handicap e scoraggiare l'utilizzazione del permesso. Tale disposizione – si legge ancora sull'ordinanza – deve intendersi così: la cumulabilità dei **permessi** previsti dalla **Legge 104** non ha alcuna preclusione all'operatività dei permessi per **congedo parentale**. Allo stesso modo, si deve concludere che, ai fini della determinazione dell'anzianità, sono esclusi i periodi relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità [4]. In parole semplici: **i permessi della Legge 104 non possono essere decurtati dal monte ferie** maturato da un dipendente.

Assistenza disabili e permessi: cosa dice l'Inps?

Come abbiamo già accennato, anche l'Inps ha confermato che utilizzare i **permessi della Legge 104** non comporta la **riduzione delle ferie** e della quota di tredicesima mensilità. Questo perché, in caso contrario, ci sarebbe l'inosservanza del principio di parità di trattamento dei lavoratori. In pratica, emergerebbe una **discriminazione** illegittima nei confronti sia dei disabili sia di chi li assiste, in quanto decurtare i permessi dalle ferie avrebbe delle conseguenze sulla retribuzione del lavoratore e, quindi, sulla situazione economica di chi **assiste un disabile**, con la conseguente disincentivazione all'uso dei permessi stessi. Ciò equivarrebbe a ledere il principio di solidarietà sociale nei confronti di chi assiste familiari disabili gravi.

Assistenza disabili: se uso i permessi come ferie posso essere licenziato?

Qui si pone il problema contrario, cioè «aumentare» anziché **ridurre il monte ferie** grazie ai giorni di **permesso**. Chi chiede e ottiene i permessi della **Legge 104** per **l'assistenza ai disabili** e ne abusa, andando al mare anziché restando accanto alla persona bisognosa, può essere licenziato.

È vero che non esiste più (a seguito di una riforma [5]) l'obbligo dell'**assistenza continuativa dell'invalido** durante l'intera giornata (e, quindi, non bisogna stare con lui per tutto l'arco delle 24

ore). Ma è anche vero che il dipendente non può nemmeno sfruttare l'integrale giornata per fare una gita o altre attività che escludano completamente l'assistenza al familiare disabile.

Ad esempio è colpevole il lavoratore che, appunto, avendo chiesto e ottenuto di poter usufruire dei giorni di permesso retribuiti, li utilizzi per fare un viaggio di piacere, non prestando, quindi, alcun genere di assistenza. In tali casi scattano due gravi conseguenze:

- il **reato di truffa ai danni dello Stato**, visto che viene percepito denaro pubblico in modo indebito (la retribuzione delle giornate di permesso, sebbene anticipata dall'azienda, viene alla fine sostenuta dall'Inps);
- il **licenziamento per giusta causa** (ossia senza il preavviso) da parte del datore di lavoro.

È sempre la Cassazione [6] a sostenere che il lavoratore, pur non essendo obbligato a prestare assistenza alla persona con handicap nelle ore in cui avrebbe dovuto svolgere attività lavorativa, non può, tuttavia, utilizzare quei giorni come se fossero giorni di **ferie**. Infatti «da nessuna parte della legge si evince che, nei casi di permesso, l'attività di assistenza deve essere prestata proprio nelle ore in cui il lavoratore avrebbe dovuto svolgere la propria attività lavorativa».

Nel 2010, la **Legge 104** è stata modificata, in quanto sono stati cancellati i requisiti della «continuità ed esclusività» dell'assistenza per fruire dei permessi mensili retribuiti. Ciò nonostante, i permessi «non possono e devono essere considerati come giorni di ferie, ma solo come un'agevolazione che il legislatore ha concesso a chi è sì è fatto carico di un gravoso compito, di poter svolgere l'assistenza in modo meno pressante e, quindi, in modo da potersi ritagliare in quei giorni in cui non è obbligato a recarsi al lavoro, delle ore da poter dedicare esclusivamente alla propria persona».

note

[1] Cass. ordinanza n. 2466/2018 del 31.01.2018.

[2] Cass. sent. n. 15435/2014 del 07.07.2014.

[3] Inps mess. N. 36370/2004 del 10.11.2004 e circ. n. 45 del 01.03.2004.

[4] Art. 7 legge n. 1204/1971.

[5] Art. 24 legge n. 183/2010.

[6] Cass. sent. n. 54712/2016.