



Roma, 28 agosto 2006

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

*Alla Regione Liguria
Direzione centrale Risorse Umane Finanziarie
Strumentali e informatica
Settore Coordinamento e Gestione Risorse
Umane
Via Fieschi
16100 - Genova*

Prot. n. 25/1/0003003

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - risposta istanza di interpello avanzata dalla Regione Liguria – corretta interpretazione del combinato disposto dall'art. 33, comma 3, L. n. 104/1992 e art. 20 L. n. 53/2000 – permessi nel caso di più persone disabili da assistere.

La Regione Liguria ha avanzato richiesta di interpello per conoscere la corretta interpretazione del combinato disposto dell'art. 33, comma 3, della L. n. 104/1992 e dell'art. 20, L. n. 53/2000, in merito alla possibilità di riconoscere al lavoratore che debba assistere due o più persone disabili, una pluralità di permessi mensili di tre giorni per ciascuno di tali soggetti. In particolare nell'interpello si chiede:

- a) *se, sussistendo i requisiti oggettivi e soggettivi stabiliti dall'art. 33, comma 3, della L. n. 104/1992, nel caso di lavoratore dipendente, il quale sia familiare entro il terzo grado di due persone disabili, tra loro conviventi, allo stesso possa essere riconosciuta la pluralità dei permessi per entrambi i soggetti;*
- b) *se la concessione di tale pluralità di permessi sia condizionata alla effettiva verifica che la presenza del dipendente sia disgiuntamente necessaria per l'assistenza dei due soggetti;*
- c) *se il requisito della necessità di assistenza disgiunta debba intendersi quale necessità che i due soggetti siano assistiti in tempi e secondo modalità diverse;*
- d) *se, in tali casi l'amministrazione possa o debba richiedere la certificazione delle circostanze che giustificano la necessità dell'assistenza disgiunta dei soggetti.*

In relazione a quanto sopra questa Direzione, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, rappresenta quanto segue.

Per quanto riguarda il quesito sub a), esso trova risposta già nella circolare della Funzione Pubblica 30 ottobre 1995 n. 20, nella circolare 31 ottobre 1996 n. 211 dell'INPS e nella circolare del Ministero del lavoro n. 59/1996, che fanno proprio il contenuto del parere n. 785/95 del Consiglio di Stato: *"la commisurazione del beneficio da parte del legislatore all'esigenza di assistenza di una persona in tali condizioni comporta che **quando le persone da assistere siano più di una, debbano essere riconosciuti, pure allo stesso lavoratore, una pluralità di permessi**"; "il cumulo dei benefici non potrà essere riconosciuto quando altre persone possano fornire l'assistenza o quando lo stesso lavoratore possa, per la natura dell'handicap, sopperire congiuntamente alle necessità assistenziali nel corso dello stesso periodo. **Quando invece la presenza del lavoratore sia disgiuntamente necessaria per l'assistenza di più persone con handicap, il cumulo dei permessi deve ritenersi garantito dalla citata norma** [i.e. art. 33, comma 3, della L. n. 104/1992]"*.

Per quanto riguarda il quesito sub c), viste le considerazioni sopra riportate ed in virtù del combinato disposto degli artt. 33, comma 3, della L. n. 104/1992 e 20 della L. n. 53/2000, l'assistenza può intendersi *"disgiunta"* quando la prestazione nei confronti di due o più soggetti portatori di handicap può assicurarsi solo **con modalità ed in tempi diversi, richiedendosi che l'assistenza sia contemporaneamente esclusiva e continua per ciascuno degli assistiti**.

Al fine di chiarire il significato da attribuire alla continuità ed esclusività dell'assistenza, si ritengono utili le osservazioni fornite dall'INPS, che con circolare n. 133/2000 ha specificato quando ricorrano tali requisiti: *"la **continuità** consiste nell'effettiva assistenza del soggetto handicappato, per le sue necessità quotidiane, da parte del lavoratore, genitore o parente del soggetto stesso, per il quale vengono richiesti i giorni di permesso. Pertanto la continuità di assistenza non è individuabile nei casi di oggettiva lontananza delle abitazioni, lontananza da considerare non necessariamente in senso spaziale, ma anche soltanto semplicemente temporale (...)* La **esclusività** va intesa nel senso che il lavoratore richiedente i permessi deve essere l'unico soggetto che presta assistenza alla persona handicappata: la esclusività stessa non può perciò considerarsi realizzata quando il soggetto handicappato non convivente con il lavoratore richiedente, risulta convivere, a sua volta, in un nucleo familiare in cui sono presenti lavoratori che beneficiano dei permessi per questo stesso handicappato, ovvero soggetti non lavoratori in grado di assisterlo".

Alla luce di quanto sopra, quindi, si ha assistenza "disgiunta" quando ricorrono i seguenti requisiti essenziali: 1) la particolare natura dell'handicap tale da richiedere l'assistenza continua ed esclusiva; 2) l'assenza di altri soggetti che possano accudire il disabile; 3) la conseguente necessità di assistere i disabili con modalità ed in tempi diversi.

Pertanto, ed in risposta ai quesiti sub b) e d), per riconoscere il cumulo dei permessi si ritiene necessario procedere alla verifica delle richiamate condizioni che impongono l'assistenza disgiunta. In tal senso, appare opportuno prevedere l'onere, per il richiedente: 1) di presentare tante domande quanti sono i soggetti per i quali si chiedono i permessi; 2) di allegare alla domanda idonea certificazione relativa alla particolare natura dell'handicap, accompagnata da dichiarazione di responsabilità circa la sussistenza delle suddette circostanze che giustificano la necessità di assistenza disgiunta (dichiarazione da cui risulti che il richiedente non è in grado, per la natura dell'handicap, di fornire l'assistenza fruendo di soli 3 giorni di permesso; che nessun'altra persona può prestare assistenza all'altro soggetto handicappato; che nessun altro fruisce a sua volta di permessi per l'assistenza all'altro soggetto; che i soggetti per i quali si richiede il permesso non svolgono attività lavorativa [e quindi non hanno diritto ad usufruire a loro volta di permesso in qualità di lavoratori portatori di handicap]).

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Mario Notaro)

PP

AA/CP