

*Cagliari, 25 febbraio 2014*

Uffici della Direzione Regionale  
Direzione Provinciale di Cagliari  
Direzione Provinciale di Sassari  
Direzione Provinciale di Nuoro  
Direzione Provinciale di Oristano  
CAM di Cagliari  
Centro Operativo di Cagliari  
Direzione Regionale – Territorio  
Ufficio Provinciale di Cagliari – Territorio  
Ufficio Provinciale di Nuoro – Territorio  
Ufficio Provinciale di Oristano – Territorio  
Ufficio Provinciale di Sassari - Territorio

***OGGETTO: Permessi retribuiti ex art. 33, comma 3, della L. n. 104/1992 – esigenza di contemperare gli interessi primari coinvolti: necessità di preavviso.***

In data 26 luglio 2005, questo Ufficio, con direttiva n. 26/2005 prot. n. RU/21538/2005, aveva dato precise indicazioni affinché fosse necessariamente rispettato un diligente preavviso in relazione ai giorni che, ogni mese, si intendessero fruire a titolo di permessi retribuiti ex art. 33, comma 3, della L. n. 104/1992, onde consentire al dirigente dell'ufficio da cui si dipende di porre in essere le misure necessarie per far fronte a tale assenza.

Si era, pertanto, richiesto, nei limiti del possibile, di programmare mensilmente con il dirigente la fruizione del beneficio in parola.

## Via e-mail

Tale indicazione nasceva dalla considerazione che, per quanto la questione del preavviso non sia regolata da alcuna normativa, qualora un dipendente fruisca di tali permessi, rimangono coinvolti, oltre che l'interesse alla cura ed all'assistenza ottimale del soggetto affetto da grave handicap, anche altri interessi direttamente attinenti all'organizzazione ed alla gestione dell'ufficio e dei programmi di lavoro e quindi in generale al buon andamento della pubblica amministrazione.

Come chiarito con successiva nota prot. n. RU/24406/2005 del 14 settembre 2005, con la direttiva n. 26 si intendeva semplicemente contemperare gli interessi coinvolti del lavoratore e dell'amministrazione, per evitare ovvie diseconomie e disservizi, tant'è che in ogni caso erano fatte salve le ipotesi eccezionali ed urgenti in cui non fosse stato possibile dare il richiesto preavviso nella fruizione dei benefici di cui all'art. 33, comma 3, della L. n. 104/1992.

Si trattava di un semplice richiamo nei confronti dei lavoratori a non dimenticare le altre esigenze ed interessi coinvolti, nel rispetto delle regole di correttezza e buona fede che devono necessariamente caratterizzare il rapporto di lavoro.

Da allora, sulla medesima necessità di una programmazione minima in merito alla fruizione di tali permessi, si sono avuti i concordi interventi del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali e del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il primo, nell'interpello n. 31 del 6 luglio 2010, relativo alla richiesta di chiarimenti sulle modalità di fruizione dei tre giorni di permesso mensile, frazionabili anche in permessi orari – in merito al preavviso con cui tale permesso deve essere richiesto dall'avente diritto, al soggetto che stabilisce le date di fruizione del permesso ed alla facoltà del dipendente di modificare unilateralmente la giornata programmata per la fruizione, spostandola ad altra data – si è espresso nei seguenti termini.

*“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, è stato ritenuto corretto che il datore di lavoro richieda una programmazione dei permessi, verosimilmente a cadenza settimanale o mensile, qualora il lavoratore che assiste il disabile sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza e tale programmazione non comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza e purchè la medesima programmazione segua criteri quanto più possibile condivisi con i lavoratori o con le loro rappresentanze e nel contempo garantisca il mantenimento della capacità produttiva dell'impresa, senza comprometterne il buon andamento.

Secondo il Ministero, i medesimi principi regolano la possibilità per il dipendente di modificare la giornata in precedenza programmata per la fruizione

## Via e-mail

del permesso, fermo restando che, improcrastinabili esigenze di assistenza e quindi di tutela del disabile, non possono che prevalere sulle esigenze del datore di lavoro.

Anche il Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio Personale Pubbliche Amministrazioni, Servizio Trattamento del Personale, già con parere n. 13 del 18 febbraio 2008, aveva rilevato che *“al fine di evitare la compromissione del funzionamento dell’organizzazione, le amministrazioni dovrebbero concordare preventivamente con il lavoratore le giornate o le ore di permesso. A questo scopo può essere utile elaborare un piano per la fruizione dei permessi, che naturalmente è solo lo strumento formale dell’accordo lavorativo, il cui contenuto si può riempire sulla base della sussistenza del presupposto della legittimazione al congedo per il lavoratore”*.

La stessa posizione è stata ribadita dal medesimo Dipartimento con circolare n. 13 del 6 dicembre 2010, anche a seguito delle modifiche introdotte dall’art. 24 della L. n. 183/2010 alla disciplina in materia di permessi per l’assistenza alle persone con grave disabilità.

È, infatti, enunciato il principio secondo cui *“salvo dimostrate ragioni di urgenza, per la fruizione dei permessi, l’interessato dovrà comunicare al dirigente competente le assenze dal servizio con congruo anticipo, se possibile con riferimento all’intero arco temporale di un mese, al fine di consentire la migliore organizzazione dell’attività amministrativa”*.

L’INPS, con circolare n. 155 del 3 dicembre 2010, ha parimenti dato istruzioni affinché il lavoratore si impegni a comunicare le modifiche ai periodi di permesso richiesti, con ciò presupponendo anch’essa evidentemente un minimo di programmazione nella loro fruizione.

Ne consegue pertanto che, in accordo con quanto era stato disposto nel 2005 da questo Ufficio, la programmazione dei permessi da parte del dipendente costituisca una buona regola, senza che ciò implichi che la fruizione di tali diritti sia rimessa alla libera disponibilità del datore di lavoro.

Si tratta solo, come rilevato, di bilanciare secondo correttezza e buona fede gli interessi all’effettiva assistenza del soggetto con grave disabilità ed al buono andamento della pubblica amministrazione, in modo da salvaguardare il contenuto essenziale di entrambi.

Resta fermo che improvvise ed improcrastinabili esigenze di tutela e di assistenza del disabile non possono che prevalere sulle esigenze dell’amministrazione, ma deve pur trattarsi, come indicato nella citata circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica, di *“dimostrate situazioni di urgenza”*, che quindi dovranno essere specificamente indicate nella relativa richiesta, anche avvalendosi delle autocertificazioni o delle dichiarazioni sostitutive dell’atto di notorietà, onde consentire l’eventuale successivo controllo.

## Via e-mail

Si noti che la necessità di una previa programmazione è particolarmente sentita nei periodi di contestuale assenza dall'ufficio di più lavoratori – come succede nei periodi di ferie soprattutto estive o comunque in prossimità di giorni festivi – affinché sia garantita la resa continua del servizio pubblico, senza effetti negativi sull'organizzazione delle lavorazioni.

Le eccezioni alla previa pianificazione delle giornate di assenza, dovute ad improcrastinabili esigenze di assistenza del disabile, dovranno quindi in tali periodi essere particolarmente documentate dai dipendenti e, contestualmente, approfonditamente valutate dai capi ufficio.

Tanto si rappresenta affinché la presente nota sia opportunamente diffusa tra il personale, così da dare attuazione a quanto in essa indicato, in merito alla necessità di un previo accordo con i lavoratori nella fruizione dei permessi in parola.

IL DIRETTORE REGIONALE  
F.to Leonardo Zammarchi<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Firma autografa, sostituita da indicazione a mezzo stampa, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.lgs. n. 39/1993