

## **I PERMESSI RETRIBUITI SPETTANO PER CIASCUN FIGLIO PORTATORE DI GRAVE HANDICAP**

*E' possibile la moltiplicazione (Cassazione Sezione Lavoro n. 4323 del 25 febbraio 2010, Pres. Roselli, Rel. Morcavallo).*

Diego O. padre di due gemelli riconosciuti portatori di "*handicap in situazione di gravità*", di età inferiore a 3 anni, ha chiesto all'azienda datrice di lavoro di fruire di due permessi giornalieri retribuiti, in base all'art. 33 della legge n. 104 del 1992 e all'art. 42 del decreto legislativo n. 151 del 2001.

L'azienda ha interpellato l'INPS che ha escluso la possibilità di moltiplicazione dei permessi. Il lavoratore ha chiesto al Tribunale di Brescia di accertare il suo diritto di fruire di due permessi giornalieri. Sia il Tribunale che, in grado di appello, la Corte di Brescia, hanno ritenuto la domanda priva di fondamento.

In particolare la Corte bresciana ha osservato che il legislatore aveva previsto la moltiplicazione dei permessi per l'allattamento in caso di parto plurimo, ma, significativamente, non aveva inserito una analoga disposizione per l'ipotesi di pluralità di bambini portatori di inabilità e che in generale, l'interesse del lavoratore a svolgere una prestazione alleviata in ragione di particolari esigenze di famiglia doveva comunque contemperarsi con l'interesse del datore di lavoro ad ottenere una prestazione lavorativa apprezzabile e con quello dell'ente previdenziale a sopportare un costo non eccessivo. Il lavoratore ha proposto ricorso per cassazione censurando la decisione della Corte di Brescia per violazione di legge.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 4323 del 25 febbraio 2010, Pres. Roselli, Rel. Morcavallo) ha accolto il ricorso. La misura prevista dall'art. 33, comma 2 - ha affermato la Corte - deve intendersi come razionalmente inserita in un ampio complesso normativo - riconducibile ai principi sanciti dall'art. 3, secondo comma, e dall'art. 32 della Costituzione - che deve trovare attuazione mediante meccanismi di solidarietà che, da un lato, non si identificano esclusivamente con l'assistenza familiare e, dall'altro, devono coesistere e bilanciarsi con altri valori costituzionali.

Può osservarsi, al riguardo - ha precisato la Corte - che l'agevolazione è diretta non tanto a garantire la presenza del lavoratore nel proprio nucleo familiare, quanto ad evitare che il bambino handicappato resti privo di assistenza, di modo che possa risultare compromessa la sua tutela psico-fisica e la sua integrazione nella famiglia e nella collettività, così confermandosi che, in generale, il destinatario della tutela realizzata mediante le agevolazioni previste dalla legge non è il nucleo familiare in sé, ovvero il lavoratore onerato dell'assistenza, bensì la persona portatrice di handicap; una configurazione siffatta, d'altronde, è in linea con la definizione contenuta nella Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, approvata il

13 dicembre 2006, là dove la finalità comune dei diversi ordinamenti viene identificata nella piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di uguaglianza con gli altri, nonché con la nuova classificazione adottata nel 1999 dalla Organizzazione Mondiale della Sanità, che ha definito la disabilità come difficoltà all'espletamento delle "attività personali" e alla "partecipazione sociale".

L'efficacia di questa tutela - ha rilevato la Corte - si realizza anche mediante una regolamentazione del contratto di lavoro in cui è parte il familiare della persona tutelata, là dove il riconoscimento di diritti in capo al lavoratore è in funzione del diritto del soggetto svantaggiato a ricevere assistenza; per l'ipotesi di lavoratori che assistono figli "*con handicap in situazione di gravità*", il legislatore, in ragione della concomitanza degli implicati valori di rilievo costituzionale (quali l'esigenza del bambino di ricevere un'assistenza continua ed adeguata dai propri genitori, l'interesse del datore di lavoro a ricevere la prestazione e la compatibilità economica delle prestazioni assistenziali con la generale funzione di assicurazione sociale svolta dall'Istituto), ha definito con esattezza l'agevolazione spettante prevedendo il diritto della madre-lavoratrice, o del padre-lavoratore, a fruire, in alternativa al prolungamento del congedo parentale, di permessi giornalieri di due ore per il bambino di età sino a tre anni.

In tal modo - ha osservato la Corte - la norma in esame esprime una precisa scelta di valori che è collegata alla primaria necessità di assistenza secondo uno "standard" orario - all'interno della giornata di lavoro - commisurato alla presenza di un bambino disabile e che si realizza con la previsione di un più esteso arco temporale di tutela, in caso di opzione per la non sospensione del rapporto lavorativo, rispetto all'ipotesi del bambino senza handicap; scelta che risulterebbe evidentemente vanificata ove si escludesse che, in ipotesi di pluralità di bambini con handicap, spetta un permesso giornaliero di due ore per ciascun bambino; si configurerebbe in tal caso una evidente alterazione rispetto al predetto parametro (due ore al giorno per ogni bambino) e, peraltro, si determinerebbe una irragionevole disparità, in senso del tutto opposto alla *intentio legis*, rispetto all'ipotesi di pluralità di bambini non svantaggiati, per i quali viene espressamente prevista dall'art. 41 del t.u. la moltiplicazione dei periodi di riposo giornaliero (sì che i genitori di due bambini senza handicap fruirebbero di quattro ore al giorno, mentre per due bambini con handicap spetterebbero solo due ore).

La Corte decidendo la causa nel merito ha cassato la sentenza impugnata e ha dichiarato il diritto del lavoratore ad usufruire di un permesso giornaliero di due ore retribuite per ciascuno dei due figli e fino al compimento del terzo anno di vita dei medesimi.