

## Legge 104: guida alle agevolazioni

(Fonte: <https://www.laleggepertutti.it/> - [Noemi Secci](#))



*Tutte le agevolazioni per i beneficiari della Legge 104: permessi, congedi, pensione, sussidi, agevolazioni fiscali e lavorative.*

I benefici che spettano ai destinatari della **legge 104**, cioè gli aiuti che la normativa prevede per i **disabili** e i loro familiari, sono numerosi e operano in campi diversi: molte di queste agevolazioni, tra l'altro, sono poco conosciute.

Vediamo, in questa guida, tutte le agevolazioni previste dalla Legge 104, assieme agli altri benefici per chi è in possesso del riconoscimento di **handicap**, **invalidità** e **non autosufficienza**. Ricordiamo che è considerata invalida la persona con capacità lavorativa ridotta: si parla di invalidità civile quando la riduzione riguarda la capacità di lavoro generica. In caso di riduzione della capacità lavorativa ordinaria (riferimento utile, ad esempio, in relazione all'assegno ordinario di invalidità), la valutazione è effettuata non solo sulla base dell'attività svolta in precedenza, ma di ogni altra occupazione che il lavoratore possa svolgere, in relazione alla sua età, capacità ed esperienza, senza esporre a ulteriore danno la propria salute.

In sostanza, ai fini dell'invalidità ordinaria si deve rilevare la residua capacità lavorativa in occupazione confacenti alle attitudini dell'interessato.

Per quanto riguarda l'invalidità specifica, si valuta la riduzione della capacità lavorativa relativa ad attività particolari (ad esempio, all'esercizio di una determinata professione).

L'handicap, invece, consiste nello svantaggio sociale derivante da un'infermità o da una menomazione: può essere non grave, in situazione di gravità o superiore ai 2/3.

La non autosufficienza, infine, consiste nell'incapacità di compiere gli atti quotidiani della vita o di deambulare senza l'aiuto di un accompagnatore.

## Indice

- [1 Legge 104: chi sono i beneficiari?](#)
- [2 Permessi retribuiti per il lavoratore disabile](#)
- [3 Permessi retribuiti per i familiari del disabile](#)
- [4 Come usare i permessi della legge 104](#)
- [5 Domanda Legge 104](#)
  - [5.1 Come viene accertata la disabilità?](#)
- [6 Permessi retribuiti Legge 104](#)
- [7 I giorni di permesso della legge 104 spettano ai familiari non conviventi?](#)
- [8 Al partner convivente spettano i giorni di permesso della legge 104?](#)
- [9 Al partner dell'unione civile spettano i giorni di permesso della legge 104?](#)
- [10 Permessi legge 104 per il lavoratore in smart working](#)
- [11 Permessi Legge 104 per Coronavirus](#)
- [12 Congedo retribuito di due anni](#)
  - [12.1 Il congedo legge 104 spetta se non si convive col genitore?](#)
  - [12.2 Congedo legge 104 casi particolari: disoccupazione, contratto a termine e cassaintegrazione](#)
  - [12.3 Indennità congedo straordinario legge 104](#)
- [13 Prolungamento del congedo parentale](#)
- [14 Diritto alla scelta della sede](#)
- [15 Rifiuto al trasferimento](#)
- [16 Rifiuto di prestare lavoro notturno](#)
- [17 Rifiuto di prestare lavoro domenicale o festivo](#)
- [18 Contributi figurativi aggiuntivi per invalidi](#)
- [19 Contributi figurativi per lavoratrici con figli disabili](#)
- [20 Pensione anticipata](#)
- [21 Assegno ordinario d'invalidità](#)
- [22 Pensione d'invalidità civile](#)
- [23 Pensione d'inabilità al lavoro](#)
- [24 Pensione per invalidi civili totali](#)
- [25 Indennità di accompagnamento](#)
- [26 Assegno di cura](#)
- [27 Collocamento mirato](#)
- [28 Agevolazione Legge 104 per l'acquisto di veicoli](#)
  - [28.1 Vantaggi fiscali per acquisto veicolo e contrassegno disabili: verbale](#)
  - [28.2 Agevolazioni fiscali Legge 104: spettano per l'auto cointestata?](#)
- [29 Detrazione Irpef per figlio disabile a carico](#)

- [30 Contributo Inps da mille euro al mese](#)
- [31 Deduzione dal reddito delle spese mediche generiche e di assistenza specifica](#)
- [32 Detrazione dall'Irpef delle spese sanitarie per i disabili](#)
- [33 Detrazione dall'Irpef dei costi per l'abbattimento delle barriere architettoniche](#)
- [34 Detrazione Irpef dei costi di assistenza per i soggetti non autosufficienti](#)
- [35 Agevolazione Legge 104 per l'acquisto di pc e sussidi informatici](#)
- [36 Altre agevolazioni fiscali per disabili](#)
- [37 Reddito di cittadinanza per disabili beneficiari della legge 104](#)
- [38 Ape sociale per chi assiste disabili gravi](#)
- [39 Ultime sentenze sulla legge 104](#)

### Legge 104: chi sono i beneficiari?

La **legge 104 [1]** è la normativa quadro in materia di disabilità. Quando si parla di beneficiari della Legge 104 si intendono, generalmente, i portatori di **handicap** in situazione di gravità, oppure i **lavoratori che assistono un familiare in queste condizioni**. Sono comunque previste delle agevolazioni anche per i portatori di handicap non grave e per i portatori di handicap superiore ai 2/3. Ulteriori agevolazioni sono previste per gli **invalidi**: l'invalidità non deve essere confusa con l'handicap, in quanto, mentre quest'ultimo consiste in una condizione di svantaggio sociale, l'invalidità consiste in una **riduzione della capacità lavorativa**. La **non autosufficienza** è una condizione ancora differente: per soggetto non autosufficiente, in particolare, si intende chi è impossibilitato a compiere gli atti quotidiani della vita o chi non può camminare senza l'aiuto di un accompagnatore.

Vediamo le ipotesi in cui spettano i benefici della legge 104.

### Permessi retribuiti per il lavoratore disabile

Il lavoratore maggiorenne disabile, ciascun mese, ha diritto alternativamente a **permessi retribuiti** di:

- 2 ore giornaliere (nell'ipotesi in cui l'orario sia almeno pari a 6 ore giornaliere);
- 3 giorni, continuativi o frazionati a ore.

Il tipo di permesso richiesto (giornaliero o orario) può essere cambiato dal lavoratore da un mese all'altro, modificando la domanda precedentemente presentata. La variazione può essere eccezionalmente consentita anche durante il mese, per **esigenze improvvise e imprevedibili** all'atto della richiesta dei permessi, che devono essere documentate dal lavoratore.

In caso di **part-time verticale** o **misto**, con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese, o in caso di riduzione dell'attività lavorativa coincidente con un periodo di integrazione salariale, il numero dei giorni di permesso spettanti deve essere **ridimensionato** in proporzione.

Il risultato della proporzione viene arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore, a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore.

Se però il dipendente presta servizio per oltre la metà delle giornate lavorative settimanali, ad esempio se lavora almeno 4 giorni su 6, i 3 giorni di permesso Legge 104 spettano per intero.

Per sapere tutto sull'argomento: [Permessi legge 104 per part time](#).

### **Permessi retribuiti per i familiari del disabile**

I **permessi retribuiti** non spettano solo al disabile, ma anche ai suoi **familiari** (e al convivente di fatto, come risultante dalla dichiarazione anagrafica al Comune di residenza), se sono lavoratori dipendenti.

I permessi possono essere accordati ad un unico lavoratore per assistere lo stesso disabile, il **referente unico**: il referente beneficia dei **permessi mensili** per tutti i mesi di assistenza alla persona con handicap grave.

Il diritto non può essere riconosciuto a più di **un lavoratore** dipendente per l'assistenza dello **stesso disabile**: questi deve dunque dichiarare all'Inps il lavoratore suo familiare prescelto, da cui vuole essere assistito. Se il disabile è assistito alternativamente, per periodi di tempo predeterminati, da parenti diversi (entro il 2° grado), ciascun avente diritto deve presentare, di volta in volta, la domanda per ottenere il riconoscimento dei **permessi retribuiti legge 104**.

Un'eccezione alla regola generale del "referente unico" è prevista nel caso dei **genitori**, che possono beneficiare alternativamente dei permessi per l'assistenza dello stesso figlio con **handicap grave**.

Il diritto ai permessi retribuiti è concesso anche se:

- nel nucleo familiare del disabile si trovano **familiari conviventi non lavoratori** idonei a prestare assistenza;
- sono presenti altre **forme di assistenza pubblica o privata** (ricorso alle strutture pubbliche, al cosiddetto "no profit" e al personale badante).

### **Come usare i permessi della legge 104**

Spesso ci si chiede se il lavoratore che utilizza i **permessi della legge 104** debba stare tutta la giornata o solo le ore lavorative presso il **familiare con handicap**. In generale la giurisprudenza sostiene che l'impiego per scopi personali della giornata di permesso retribuita costituisce un **comportamento illegittimo** che può essere configurabile come **reato**: quello di **truffa ai danni dello Stato** (difatti l'indennità per la giornata di riposo viene corrisposta dall'Inps e solo inizialmente anticipata dal datore di lavoro). Inoltre tale comportamento giustifica il **licenziamento** visto che il dipendente si macchia di una condotta infedele. Il datore potrebbe

far pedinare il lavoratore, a tal proposito, e verificare se lo stesso sta usando i permessi della legge 104 **per scopi personali** o **per assistere l'invalido**.

Di recente però la Cassazione ha adottato un'interpretazione più larga. Secondo la Corte, poiché il lavoratore con la legge 104, durante il normale corso della settimana, alterna il lavoro all'assistenza, non trovando quindi spazi per le proprie necessità (fosse anche fare la spesa, comprare un vestito o incontrarsi con gli amici) è legittimo pensare che lo faccia durante i **giorni di permesso** in cui ha più tempo. Infatti la legge ha cancellato l'obbligo dell'assistenza continuativa. Ciò che però resta vietato è l'**utilizzo dell'intera giornata** per scopi personali come, ad esempio, per allungare il weekend e il ponte o fare gite con gli amici. In passato è stato ritenuto legittimo il licenziamento della lavoratrice sorpresa, in uno dei giorni di permesso con la legge 104, a partecipare a una **serata in discoteca**.

Una interessante sentenza della Cassazione [9] chiarisce se, per il lavoratore che usufruisce della legge 104, è risulti necessario stare in presenza del familiare disabile durante i giorni di permesso usufruibili per l'assistenza domiciliare. Per il lavoratore è possibile passare la giornata **in casa propria**, in attesa di un'eventuale chiamata del familiare? La Corte ritiene che il rimanere nella propria abitazione, a disposizione del familiare disabile, non configuri per il dipendente fruitore della legge 104 un abuso dei permessi. L'**abuso della legge 104** scatta invece ogni qual volta si riscontri un'attività svolta nell'esclusivo interesse del lavoratore. Quest'orientamento è stato confermato da una recente ordinanza della Cassazione [10], con cui la Suprema corte chiarisce che i permessi legge 104 non possono avere una funzione meramente **compensativa delle energie** impiegate dal dipendente per la regolare o quotidiana assistenza offerta al familiare portatore di handicap grave. Ne consegue che il comportamento del dipendente che utilizza i permessi per esigenze diverse integra l'abuso del diritto e viola i principi di correttezza e buona fede, sia nei confronti del datore di lavoro che dell'Inps, con possibili conseguenze disciplinari.

I permessi legge 104 possono invece essere utilizzati dal lavoratore dipendente disabile, in prima persona, anche per motivi di svago: in questo caso, l'esigenza non è difatti quella di assistenza del portatore di handicap, ma la tutela della salute personale, intesa come integrità psicofisica [11].

### **Domanda Legge 104**

Per ottenere le agevolazioni collegate alla Legge 104 è prima necessario il riconoscimento dello **stato di disabilità**. Per domandarne il riconoscimento, dopo aver ottenuto il **certificato medico** dal proprio medico curante, si deve inoltrare, tramite il sito dell'Inps, il contact center Inps Inail, o mediante Patronato, la **[domanda di accertamento](#)** dei requisiti sanitari.

L'**accertamento medico** potrà, poi, consentire l'accesso non solo ai benefici legati alla Legge 104, ma anche a quelli connessi alla non autosufficienza, all'invalidità civile, cecità, sordità,

etc. La **procedura**, dunque, è **unica** sia per l'handicap che per l'invalidità, anche se le due condizioni danno diritto a benefici differenti.

### Come viene accertata la disabilità?

Lo stato di **gravità della minorazione** è accertato da un'apposita commissione medica Asl, che deve pronunciarsi entro 90 giorni dalla data di presentazione della relativa domanda.

Se la commissione non si pronuncia entro 45 giorni dalla presentazione della domanda, l'accertamento è provvisoriamente effettuato da un **medico specialista** nella patologia denunciata, in servizio presso l'Asl da cui è assistito l'interessato. L'accertamento provvisorio è efficace fino all'emissione dell'accertamento definitivo della commissione.

Inoltre, su richiesta motivata dell'interessato, la commissione medica può rilasciare un certificato provvisorio al termine della visita, efficace fino all'emissione dell'accertamento definitivo.

Nel caso di disabili affetti da sindrome di down, l'accertamento della gravità della disabilità è effettuato dal medico curante previa richiesta di presentazione del cariotipo, cioè del patrimonio cromosomico di un organismo.

La certificazione provvisoria è utile per beneficiare:

- dei **3 giorni di permesso mensile retribuito** per assistere i disabili gravi;
- del **prolungamento del congedo parentale** fino al 3° anno di vita del bambino, portatore di handicap grave;
- delle **2 ore di permesso giornaliero retribuito** fino al 3° anno di vita del bambino, portatore di handicap grave (in alternativa al prolungamento del congedo parentale);
- del **congedo straordinario biennale retribuito** per assistere i disabili gravi.

### Permessi retribuiti Legge 104

Come abbiamo visto, il lavoratore che assiste un figlio o un familiare (coniuge, affine o parente entro il 2° grado, eccezionalmente entro il 3° grado) con **handicap grave** ha diritto a **3 giorni di permesso retribuito mensile**.

L'**assistenza** al portatore di handicap, perché siano concessi i permessi retribuiti, deve essere **continuativa**: questo non comporta necessariamente la **convivenza** tra il lavoratore ed il disabile, secondo un noto interpello del Ministero del Lavoro [2]. Ciò che interessa è che sia presente un'**assistenza sistematica ed adeguata**: in base a ciò, è possibile chiedere i permessi presentando un **programma** delle modalità di assistenza. Sulla congruità medico-legale del programma deve esprimersi il dirigente del centro medico legale della sede Inps competente .

In caso di **ricovero ospedaliero**, si possono fruire i permessi se:

- è richiesta l'assistenza da parte di un familiare;
- il disabile è in **stato vegetativo** persistente;

- il disabile ha una **prognosi infausta** a breve termine.
- il disabile deve **uscire dalla struttura** per visite specialistiche e terapie.

Anche il lavoratore portatore di handicap grave, come già esposto, ha diritto agli stessi permessi lavorativi. Il permesso può essere anche frazionato ad ore (2 ore al giorno) ed è necessaria, in tutti i casi, la certificazione specifica di handicap grave, rilasciata dall'apposita commissione medica Asl (integrata da un medico dell'Inps), per poterne fruire.

I permessi per l'assistenza del disabile sono **retribuiti dall'Inps**, ma anticipati dal datore di lavoro, che provvede poi al recupero in sede di denuncia mensile Uniemens.

Per ottenerli è necessario inviare un'apposita domanda all'Inps ed al datore di lavoro.

L'azienda non può **rifiutare la concessione dei permessi**, ma può richiederne la programmazione, se:

- il lavoratore può **individuare in anticipo** le giornate di assenza;
- non è pregiudicato il diritto dell'invalide all'**effettiva assistenza**;
- la programmazione è **condivisa** con lavoratori e rappresentanze sindacali.

Ad ogni modo, il lavoratore può sempre **spostare unilateralmente** i permessi, perché l'interesse di assistenza e tutela del disabile prevale sulle esigenze organizzative aziendali.

**I giorni di permesso della legge 104 spettano ai familiari non conviventi?**

Secondo quanto disposto dalla **legge 104** i **beneficiari dei permessi retribuiti** per l'assistenza del portatore di handicap grave sono il coniuge, gli affini, i parenti entro il secondo grado, o entro il terzo grado a determinate condizioni di legge. La legge, come anticipato, **esclude la convivenza** tra i presupposti necessari per la concessione dei benefici. Ciò vuol dire che il diritto ad ottenere i permessi retribuiti è riconosciuto anche se gli affini ed i parenti **non abitano con il disabile** che deve ricevere assistenza.

**Al partner convivente spettano i giorni di permesso della legge 104?**

In passato, se il disabile aveva un rapporto di convivenza *more uxorio* (ossia una famiglia di fatto), per il fatto di non essere legato da vincolo matrimoniale, restava sprovvisto di tutela, anche nel caso in cui non esistessero altri familiari disponibili all'assistenza. La legge escludeva, difatti, il **convivente more uxorio** dall'elenco dei soggetti beneficiari dei permessi retribuiti legge 104 per l'assistenza, privando così i soggetti portatori di handicap grave interessati a ricevere assistenza da persone cui sono legate da un rapporto stabile e certo della tutela garantita dalla costituzione. Dal 2016, grazie a una nota sentenza della Corte Costituzionale, non è più così: secondo la Consulta, difatti, la Legge 104, non prevedendo la concessione dei permessi retribuiti al **convivente del disabile**, viola la Costituzione per irragionevolezza e viola il diritto alla salute psico-fisica del disabile grave sia come singolo che nella società.

La Corte costituzionale, riconoscendo il ruolo del convivente nell'assistenza al portatore di handicap grave, lo ha dunque equiparato a quello del gruppo di soggetti che, in via prioritaria, possono fruire dei permessi, cioè coniuge, parenti e affini entro il secondo grado. Bisogna aver firmato un patto di convivenza per aver diritto ai permessi Legge 104? No, è necessario soltanto che la convivenza risulti dall'apposita dichiarazione di residenza all'anagrafe del proprio Comune, come chiarito dall'Inps [6].

### **Al partner dell'unione civile spettano i giorni di permesso della legge 104?**

Il lavoratore parte dell'**unione civile**, essendo equiparato al coniuge, ha diritto ai permessi retribuiti mensili per l'assistenza del partner disabile grave, come se fosse il marito, o la moglie, dell'assistito.

In attuazione delle nuove previsioni, la procedura online dell'Inps per l'invio della domanda dei permessi Legge 104 è stata recentemente implementata, per consentire anche agli **uniti civilmente** di inviare la domanda.

Attenzione, però: tra la parte dell'unione civile ed i familiari dell'altra parte non si creano vincoli di affinità, come specificato dall'Inps [6]: non è dunque possibile chiedere i permessi Legge 104, né il congedo straordinario, per assistere i parenti del partner.

### **Permessi legge 104 per il lavoratore in smart working**

L'Ispettorato nazionale del lavoro, con nota 7152/2021, ha chiarito che i **permessi legge 104** per assistere disabili possono essere fruiti a ore anche durante lo **smart working**.

L'Ispettorato precisa che, pur non prevedendo il **lavoro agile** vincoli di orario e permettendo, almeno teoricamente, la conciliazione vita-lavoro, il lavoratore può chiedere la fruizione oraria dei permessi se ritiene le esigenze alla base dei permessi legge 104 (cioè la cura e l'assistenza del disabile) non compatibili con la propria organizzazione in modalità agile.

Qualora l'interessato ritenga invece che le esigenze possano essere soddisfatte organizzando diversamente l'attività lavorativa, secondo l'Ispettorato non risulta necessario ricorrere ai permessi orari legge 104.

### **Permessi Legge 104 per Coronavirus**

In relazione ai lavoratori che assistono un familiare con handicap riconosciuto in situazione di gravità, ed ai lavoratori portatori di handicap grave, il decreto Cura Italia [7] riconosce poi la possibilità di incrementare il numero di giorni di permessi retribuiti.

L'incremento è pari a ulteriori complessive **12 giornate**, usufruibili nei mesi di **marzo e aprile 2020**.

In sostanza, i lavoratori aventi diritto ai permessi in questione possono godere, in aggiunta ai tre giorni mensili già previsti dalla Legge 104 (3 per il mese di marzo e 3 per il mese di aprile), di



ulteriori 12 giornate lavorative da fruire complessivamente nell'arco dei predetti 2 mesi, quindi di 18 giornate complessive.

I 12 giorni possono essere fruiti anche consecutivamente nel corso di un solo mese, ferma restando la fruizione mensile dei tre giorni ordinariamente previsti.

Le 12 giornate, così come i 3 giorni di permesso ordinariamente previsti, possono essere fruiti anche **frazionandoli a ore**.

Ai fini della divisibilità in ore delle ulteriori 12 giornate di permesso, restano validi gli ordinari algoritmi di calcolo per la quantificazione del massimale orario:

- lavoro a tempo pieno:
- (orario di lavoro medio settimanale/numero medio dei giorni lavorativi settimanali) x 12 = ore mensili fruibili;
- part time (orizzontale, verticale o misto):
- (orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part time/numero medio dei giorni -o turni- lavorativi settimanali previsti per il tempo pieno) X 12.

La formula di calcolo da applicare ai fini del riproporzionamento delle ulteriori 12 giornate di permesso previste dal decreto è:

- lavoro Part-time
- (orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part time/orario medio settimanale teoricamente eseguibile a tempo pieno) X 12.

Il riproporzionamento non deve essere effettuato in caso di **part-time orizzontale**.

È consentito cumulare più permessi in capo allo stesso lavoratore **[8]**.

Di conseguenza, se il lavoratore **assiste più familiari disabili** può sommare, per i mesi di marzo e aprile 2020, per ciascun soggetto assistito, oltre ai 3 giorni di permesso mensile ordinariamente previsti, gli ulteriori 12 giorni previsti dal congedo straordinario.

Analogamente, il lavoratore disabile che assiste un altro familiare disabile può cumulare, per i mesi di marzo e aprile 2020, i permessi a lui complessivamente spettanti (3+3+12) con lo stesso numero di giorni di permesso fruibili per l'assistenza all'altro familiare disabile (3+3+12).

Il DL rilancio, per i lavoratori che assistono un familiare disabile, offre la possibilità di fruire di 12 giornate complessive di **permessi legge 104** nei mesi di maggio e giugno 2020.

### **Congedo retribuito di due anni**

Chi assiste un familiare convivente con handicap grave certificato ha diritto a un **congedo straordinario retribuito**, della durata massima di 2 anni nell'arco della vita lavorativa: è possibile assentarsi anche in maniera frazionata, ma la frazionabilità è soltanto giornaliera e non oraria.

Il beneficio spetta, nell'ordine: al coniuge che convive col lavoratore, ai genitori, ai figli conviventi, ai fratelli ed alle sorelle conviventi e, in mancanza, ad altri parenti o affini fino al

terzo grado; è indispensabile, al contrario di quanto avviene per i **permessi retribuiti**, la **convivenza** col soggetto disabile.

I **due anni di congedo straordinario** sono da intendersi come massimo utilizzabile, per ciascun dipendente, nell'intero arco della vita lavorativa. Pertanto, se vi sono più familiari per i quali si possa fruire del congedo, in ogni caso non è possibile superare i **due anni totali**, comprensivi di tutte le assenze inerenti ogni assistito.

Nel computo del limite dei 2 anni rientrano **anche le giornate festive e non lavorative** ricomprese tra le giornate di assenza.

La domanda per il congedo straordinario consiste in un'**autocertificazione**, accompagnata dal **certificato di handicap grave**; deve essere presentata al proprio dirigente o alla propria amministrazione, se si lavora per un ente pubblico. I dipendenti privati, invece, devono inoltrare la **domanda direttamente all'Inps**: dopo che l'Istituto verifica la correttezza formale e accoglie l'istanza, devono effettuare la richiesta al proprio datore di lavoro.

L'indennità per il congedo straordinario corrisponde alle voci fisse e continuative dell'ultima retribuzione, sino ad un massimo di circa 48mila euro annuali (cifra rivalutata periodicamente); si ha diritto, inoltre, alla contribuzione figurativa.

Per il **2020** l'importo complessivo annuo è pari a **48.738 euro**, l'indennità annua e la retribuzione figurativa massima annua sono pari a **36.645,11 euro** e i contributi figurativi massimi ammontano a 12.092,89 euro.

### **Il congedo legge 104 spetta se non si convive col genitore?**

La Corte Costituzionale, con una recente sentenza [4], consente anche al figlio non convivente al momento della domanda la possibilità di fruire del congedo straordinario legge 104, ossia del congedo, pari a un massimo di 2 anni nella vita lavorativa, per assistere familiari disabili.

In particolare, la Corte ha dichiarato la parziale incostituzionalità del testo unico maternità-paternità [5], nella parte in cui non elenca tra i beneficiari del congedo straordinario il figlio che, al momento della presentazione della richiesta, ancora non convive con il genitore con handicap grave, se instaura la convivenza successivamente, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, del padre e della madre, anche adottivi, dei figli conviventi, dei fratelli e delle sorelle conviventi, dei parenti o affini entro il terzo grado conviventi, legittimati a richiedere il beneficio in via prioritaria secondo l'ordine determinato dalla legge.

### **Congedo legge 104 casi particolari: disoccupazione, contratto a termine e cassaintegrazione**

Il congedo straordinario legge 104 può essere fruito solo se sussiste un rapporto di lavoro attivo in corso: niente congedo, dunque, per i **disoccupati**, anche se beneficiari di un'indennità di disoccupazione. Il congedo non spetta, inoltre, dopo la scadenza del termine del contratto.

Particolari disposizioni sono previste in caso di cassaintegrazione, differenti a seconda delle ipotesi (cig a zero ore o ad orario ridotto). Per approfondire: [Congedo straordinario, disoccupazione o cassaintegrazione](#).

### **Indennità congedo straordinario legge 104**

Gli importi massimi dell'indennità 2020 - 2021 e della contribuzione per **congedo straordinario** (che per i dipendenti pubblici - o regime ex Inpdap - non è figurativa) sono:

- 36.645,11 mila euro, per l'indennità annua e per la retribuzione figurativa massima annua;
- 12.092,89 euro, quali contributi figurativi annui (questo valore- inteso come contribuzione figurativa- opera con riferimento ai dipendenti del settore privato, in quanto i lavoratori ex Inpdap hanno diritto all'accredito della contribuzione da parte dell'amministrazione/ datore di lavoro - salvo gli optanti);
- **48.738 euro**, quale importo complessivo annuo (questo valore opera anche con riferimento ai dipendenti pubblici).

### **Prolungamento del congedo parentale**

Il lavoratore, secondo la Legge 104, può fruire di **2 ore di permesso** giornaliero indennizzato per assistere il figlio disabile (portatore di handicap grave), oppure di **3 giorni mensili** di permesso retribuito.

Se il figlio disabile è minore di 12 anni, però, può fruire del prolungamento del **congedo parentale sino a un massimo di 3 anni**, o di riposi alternativi al prolungamento.

Le ultime due agevolazioni non possono essere **cumulate** col congedo parentale orario.

### **Diritto alla scelta della sede**

Il dipendente **portatore di handicap grave**, beneficiario di Legge 104, o che assiste un parente in possesso del medesimo stato, ha il diritto di scegliere la **sede di lavoro** più vicina al proprio domicilio, a meno che non sussistano ragioni contrarie motivate dall'azienda. Più che di un diritto, in questi casi parliamo di **interesse legittimo**.

È differente la situazione dei dipendenti pubblici: in particolare, i lavoratori della P.A. che sono in possesso di un'invalidità **superiore a 2/3** hanno il diritto di **scelta prioritaria** tra le sedi disponibili.

### **Rifiuto al trasferimento**

Il portatore di handicap grave, o il lavoratore che assiste un familiare nella stessa condizione, non può essere **trasferito in altra sede** dall'azienda contro la sua volontà, a prescindere

dall'esistenza di ragioni valide e motivate dall'azienda: in tale situazione, difatti, si configura un vero e proprio **diritto soggettivo** in capo al dipendente.

### **Rifiuto di prestare lavoro notturno**

Il lavoratore che assiste un **beneficiario di Legge 104**, cioè che assiste o ha a proprio carico un soggetto portatore di handicap grave, non può essere adibito dall'azienda al **lavoro notturno** contro la sua volontà.

### **Rifiuto di prestare lavoro domenicale o festivo**

La legge non prevede espressamente, per i portatori di handicap grave o per i familiari che li assistono, la possibilità di rifiutarsi di prestare lavoro festivo o domenicale. Prevedono questa possibilità, tuttavia, alcuni contratti collettivi, come il CCNL Commercio e Terziario, nel quale è stabilito che i portatori di handicap grave beneficiari di Legge 104, nonché i familiari conviventi che li assistono, possono legittimamente **rifiutarsi di lavorare** la domenica e nei festivi.

### **Contributi figurativi aggiuntivi per invalidi**

Il possesso di handicap, a prescindere dalla gravità, non dà diritto a particolari agevolazioni previdenziali. Queste, infatti, sono dovute in base all'invalidità, cioè alla riduzione della capacità lavorativa. In particolare, il lavoratore con **invalidità sopra il 74%** ha diritto, a partire dalla data di riconoscimento di tale percentuale di riduzione della capacità lavorativa, a 2 mesi l'anno di contributi figurativi, che si aggiungono alla contribuzione versata per raggiungere prima la pensione. In questo modo, è possibile anticipare la pensione sino a 5 anni.

### **Contributi figurativi per lavoratrici con figli disabili**

La madre lavoratrice priva di versamenti Inps al 31 dicembre 1995 ha diritto all'accredito dei contributi figurativi nella misura di **25 giorni all'anno**, sino a un massimo di 24 mesi nell'arco della vita lavorativa, per l'assistenza ai figli minori di sei anni, se portatori di **handicap in situazione di gravità** ai sensi della Legge 104.

### **Pensione anticipata**

I lavoratori **invalidi dall'80%** in su hanno anche diritto di accedere alla **pensione di vecchiaia anticipata**, ossia con 61 anni di età per gli uomini e 56 anni per le donne (e 20 anni di contributi). Si applica, a questi requisiti, l'attesa di un periodo di finestra pari a 12 mesi dalla maturazione dei requisiti alla liquidazione della pensione.

## Assegno ordinario d'invalidità

L'[assegno ordinario d'invalidità](#) è riconosciuto a prescindere dal possesso di handicap, per i soggetti con riduzione della capacità lavorativa superiore a 2/3. Sono necessari 5 anni di contributi versati, di cui 3 nell'ultimo quinquennio e sono previsti di limiti di cumulo tra assegno e altri redditi.

In particolare, la normativa prevede una riduzione:

- del **25%** se il reddito totale supera quattro volte il trattamento minimo;
- del **50%** se il reddito totale supera cinque volte il trattamento minimo;

L'assegno può poi subire una seconda riduzione, nel caso in cui resti superiore al trattamento minimo.

Quando l'**assegno d'invalidità** è trasformato in pensione di vecchiaia, al compimento dell'età pensionabile, diviene pienamente cumulabile con tali redditi; inoltre, cadono tutti i limiti al cumulo dei redditi in presenza di almeno 40 anni di contributi.

L'assegno ordinario d'invalidità è compatibile con l'attività lavorativa, ma non è compatibile col trattamento di disoccupazione: in questo caso, è possibile optare per l'indennità più favorevole.

## Pensione d'invalidità civile

La pensione d'invalidità, o **assegno d'invalidità civile**, è una prestazione assistenziale, dunque spetta a prescindere dal versamento di contributi; la prestazione non è collegata al possesso di handicap, ma è necessaria un'invalidità riconosciuta almeno pari al 74%. Per ottenere l'assegno, che ammonta a 287,09 euro mensili, il reddito posseduto non deve essere superiore a **4.931,29 euro**, per l'anno 2021.

Il sussidio è compatibile sia con l'attività lavorativa che con la disoccupazione, ma è incompatibile con qualsiasi **pensione diretta** d'invalidità e con tutte le prestazioni pensionistiche d'invalidità per causa di guerra, di lavoro o di servizio, comprese le rendite Inail. L'interessato può comunque optare per il trattamento più favorevole.

## Pensione d'inabilità al lavoro

La pensione d'inabilità al lavoro è anch'essa indipendente dal possesso di handicap, in quanto spetta in presenza di un'assoluta e permanente **impossibilità a svolgere qualsiasi lavoro**; trattandosi di una prestazione di previdenza e non di assistenza, sono però necessari i seguenti requisiti contributivi: 5 anni di contributi di cui 3 versati nell'ultimo quinquennio. La pensione è incompatibile con qualsiasi attività lavorativa, dipendente, parasubordinata o autonoma.

L'ammontare della pensione di inabilità risulta dalla somma:

- dell'importo dell'**assegno di invalidità** (che si calcola in proporzione ai **contributi versati**, col metodo retributivo sino al 2011, misto o contributivo, a seconda dell'anzianità assicurativa), non integrato al trattamento minimo;

- della **maggiorazione**, pari agli anni di contribuzione compresi tra la decorrenza della pensione di inabilità ed il compimento dei **60 anni** di età (in pratica, la pensione è pari a quella che il lavoratore avrebbe avuto una volta raggiunti 60 anni di età, sino a un massimo di 40 anni di contribuzione).

I dipendenti pubblici hanno diritto a differente tipologia di pensione d'inabilità se, in sede di accertamenti sanitari, viene riscontrata l'inabilità per assoluta e permanente impossibilità a svolgere le proprie mansioni lavorative o a proficuo lavoro.

### **Pensione per invalidi civili totali**

La pensione d'inabilità per **invalidi civili totali** (soggetti con riconosciuta invalidità totale e permanente del 100%) è un assegno dovuto ai disabili di età tra i 18 e i 67 anni in situazione di bisogno economico.

L'emolumento, che ammonta a 287,09 euro mensili, è una **prestazione assistenziale**, dunque la provvidenza è dovuta indipendentemente dal versamento di contributi, ma è soggetta al limite di reddito annuale di 16.982,49 euro (valido per l'anno 2020-21).

L'importo della pensione d'inabilità civile può beneficiare dell'**incremento al milione**, per gli inabili maggiorenni.

In particolare, è garantito, a tutti gli invalidi civili totali che abbiano compiuto i 18 anni e che non godano di redditi su base annua pari o superiori a 8.469,63 euro annui, un assegno pari a **651,51 euro** mensili (i valori esposti si riferiscono agli adeguamenti 2020-21). A coloro il cui reddito annuo risulta nella fascia tra 8.469,63 e 16.982,49 euro è garantita comunque la pensione d'inabilità civile da 287,09 euro.

Per approfondire: [Pensione d'inabilità civile](#).

### **Indennità di accompagnamento**

L'[indennità di accompagnamento](#) è un trattamento che spetta agli invalidi civili totali non in grado di **deambulare** senza l'aiuto di un accompagnatore o non in grado di compiere gli **atti quotidiani** della vita.

Tale indennità non è incompatibile con l'attività **lavorativa** (poiché l'impossibilità di lavorare si determina soltanto in presenza dello **status di inabilità** assoluta e permanente a svolgere qualsiasi attività lavorativa), né con la percezione di altri redditi.

L'importo mensile spettante è pari a **520,29 euro**, e l'importo annuale è pari a 6.243,48 euro (i valori si riferiscono all'anno 2020- 2021).

## Assegno di cura

L'**assegno di cura per anziani disabili** è un sussidio, riconosciuto dalla Regione o dal Comune, finalizzato all'assistenza dei familiari ultrasessantacinquenni bisognosi di un aiuto per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti propri dell'età.

Quest'agevolazione può essere riconosciuta sia all'anziano interessato, ad esempio per la remunerazione della badante con la quale abbia stipulato regolare contratto, che a favore dei familiari che eventualmente lo assistono.

I requisiti per il sussidio ed il suo ammontare variano in base alla normativa locale. Per approfondire: [Assegno di cura](#).

## Collocamento mirato

I lavoratori con invalidità civile superiore al 45%, a prescindere dal possesso di handicap, hanno diritto al **collocamento mirato**, cioè ad accedere ai servizi di sostegno dedicati, e ad iscriversi alle liste speciali, secondo quanto previsto dalla **Legge 68 [3]**.

Inoltre possono essere computati nelle **quote di riserva** dell'azienda.

Hanno gli stessi diritti anche gli invalidi di guerra, del lavoro e per cause di servizio con percentuale sopra il 33%, con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria.

## Agevolazione Legge 104 per l'acquisto di veicoli

Per quanto riguarda l'acquisto dell'auto da parte di un soggetto disabile, la normativa prevede 4 tipologie di benefici, tra loro cumulabili:

- **detrazione Irpef** pari al **19%** del costo del veicolo ( in pratica, se il costo del veicolo è pari a 10mila euro, si possono togliere 1.900 euro dalle imposte); la detrazione, che va indicata nella dichiarazione dei redditi, può essere effettuata in un'unica soluzione o in 4 quote; la spesa massima consentita è di 18.075,99 euro;
- pagamento dell'**Iva** sull'acquisto del veicolo in misura ridotta, pari al **4%**;
- **esenzione dal bollo auto** (si tratta di un'esenzione perpetua, non limitata alle prime annualità);
- esonero dal pagamento dell'imposta di trascrizione sui passaggi di proprietà.

Gli incentivi sono validi non solo per le autovetture, ma anche per alcuni autoveicoli specifici e per il trasporto promiscuo, autocaravan, motocarrozette, motoveicoli per il trasporto promiscuo e specifici. Oltreché per l'acquisto, i benefici possono essere fruiti anche per la riparazione.

Non tutti i disabili possono usufruire, però, di queste agevolazioni, ma solo le seguenti categorie:

- sordi e non vedenti ;

- portatori di **handicap grave secondo la Legge 104**, qualora si tratti di disabili psichici o mentali titolari d'indennità di accompagnamento, o di disabili affetti da pluriamputazioni, o con capacità di deambulazione notevolmente limitata;
- soggetti disabili con capacità motorie ridotte o assenti.

Le spese possono essere detratte anche dal familiare che ha fiscalmente a carico il disabile (il reddito annuo, perché il familiare sia considerato fiscalmente a carico, non deve superare 2.840,51 euro).

### **Vantaggi fiscali per acquisto veicolo e contrassegno disabili: verbale**

Il decreto Sviluppo e Semplificazioni del 2012 [3] ha previsto che i verbali di invalidità, sordità, cecità civile e di handicap segnalino anche l'esistenza dei requisiti sanitari per il rilascio del "contrassegno disabili" e per le **agevolazioni fiscali** relative ai veicoli previste per le persone con disabilità (vedi [Legge 104, acquisto auto per disabili](#)).

Ecco le voci che si possono trovare nel **verbale di handicap/ invalidità**:

- persona con **ridotte o impedito capacità motorie permanenti**: questa dicitura consente l'accesso alle agevolazioni fiscali per l'acquisto di un veicolo, anche a prescindere dal riconoscimento dell'handicap grave, a condizione che il veicolo sia adattato stabilmente al trasporto o alla guida (per i titolari di patente con obbligo di uso di particolari dispositivi di guida);
- persona con handicap psichico o mentale di gravità tale da avere determinato il riconoscimento dell'indennità di **accompagnamento**: questa dicitura consente l'accesso alle agevolazioni fiscali sui veicoli senza l'obbligo di adattamento e nei limiti previsti per legge, a condizione che sia riconosciuto anche l'**handicap grave**;
- persona con **grave limitazione della capacità di deambulazione** o affetti da pluriamputazioni: la dicitura consente l'accesso alle agevolazioni fiscali sui veicoli, senza l'obbligo di adattamento e nei limiti previsti per legge, a condizione che sia riconosciuto anche l'**handicap grave**;
- invalido con **capacità di deambulazione sensibilmente ridotta**: la dicitura non consente l'accesso alle agevolazioni fiscali sui veicoli, ma è utile per richiedere al proprio comune il rilascio del cosiddetto **contrassegno invalidi**;
- persona **ipovedente grave**: la dicitura consente l'accesso alle agevolazioni fiscali sui veicoli senza l'obbligo di adattamento e nei limiti previsti per legge, a prescindere dal riconoscimento dell'handicap grave;
- persona **ipovedente medio-grave**: la dicitura non consente l'accesso alle agevolazioni fiscali sui veicoli;
- persona "**ipovedente lieve**": la dicitura non consente l'accesso alle agevolazioni fiscali sui veicoli;



- l'interessato **non possiede alcun requisito** tra quelli di cui all'art. 4 del D.L. 9 febbraio 2012 n. 5: la dicitura sta a significare che la commissione medica non ha rilevato nessuna delle condizioni elencate e che l'interessato non ha diritto alle agevolazioni fiscali sui veicoli, né al contrassegno invalidi.

### **Agevolazioni fiscali Legge 104: spettano per l'auto cointestata?**

I benefici fiscali legati all'acquisto di **autoveicoli per disabili** sono riconosciuti, alternativamente, o al disabile stesso, o al familiare che lo ha a carico.

Anche se, da un punto di vista logico, sarebbe più che corretto concedere l'agevolazione in presenza di **cointestazione del veicolo**, tanto più se uno dei cointestatari è il soggetto che ha a carico il disabile, una nota risoluzione dell'Agenzia delle Entrate è stato negato questo beneficio: secondo l'Agenzia, difatti, le norme che accordano **agevolazioni** devono essere interpretate in maniera letterale. Impossibile, dunque, riconoscere il beneficio in presenza di cointestazione del veicolo, poiché si violerebbe la legge, che prevede l'alternativa fruizione delle **agevolazioni fiscali** da parte o del soggetto disabile, o del familiare che lo ha in carico, senza ulteriori possibilità.

### **Detrazione Irpef per figlio disabile a carico**

Se si ha un figlio a carico portatore di **handicap grave** secondo la Legge 104,

l'ordinaria **detrazione Irpef per figli a carico** spettante è aumentata di **400 euro**. Ciò vuol dire che la detrazione base, per il figlio minore di 3 anni, sarà pari a 1.620 euro annui anziché 1.220, e , se di età pari o superiore a 3 anni, sarà di 1.350 euro anziché 950.

Resta fermo l'aumento di 200 euro della detrazione per ciascun figlio a carico, nel caso in cui siano superiori a tre.

### **Contributo Inps da mille euro al mese**

Una tra le agevolazioni più significative per i disabili ed i familiari che li assistono, in termini economici, è senza dubbio il programma [Inps Home Care Premium](#), al quale si può aderire sino al 31 gennaio 2022: questo progetto si rivolge però ai soli dipendenti e ai pensionati pubblici, ai i loro coniugi, parenti o affini di primo grado non autosufficienti. Pertanto, potrebbe essere utile nel caso in cui chi presta assistenza sia o sia stato dipendente pubblico, o in cui l'assistito sia dipendente o pensionato pubblico.

Il progetto Home Care Premium, nel dettaglio, prevede due tipologie di prestazioni da parte dell'Inps, con il coinvolgimento di enti pubblici e ambiti territoriali sociali:

- un contributo economico mensile, sino a un massimo di 1.050 euro (1.250 euro per i disabili più gravi), denominato prestazione prevalente, da utilizzare per rimborsare le spese sostenute per l'assunzione di un assistente familiare;

- un servizio di assistenza alla persona, la cosiddetta prestazione integrativa (servizi personali domiciliari, prestazioni di sollievo, protesi, ausili, apparecchi...), erogata attraverso la collaborazione degli ambiti territoriali sociali (Ats), oppure da enti pubblici convenzionati che abbiano competenza a rendere i servizi di assistenza alla persona.

È possibile, se si possiedono i requisiti, inviare la domanda tramite il sito dell'Inps o tramite patronato; se si vuole presentare domanda dal portale Inps, bisogna accedere alla sezione Servizi, e successivamente alla prestazione Gestione dipendenti pubblici: domanda Assistenza Domiciliare (Progetto Home Care Premium).

### **Deduzione dal reddito delle spese mediche generiche e di assistenza specifica**

Un altro beneficio, valido sia per i disabili che per i familiari che li abbiano a carico, è l'integrale **deduzione dal reddito** dei seguenti costi:

- **spese mediche generiche** (come, ad esempio, l'acquisto di medicinali);
- **spese di assistenza specifica**. Rientrano nella categoria l'assistenza infermieristica e riabilitativa, le prestazioni fornite dal personale in possesso della qualifica di OSS, addetti all'assistenza di base, coordinatori delle attività assistenziali di nucleo, educatori professionali, addetti all'attività di animazione e di terapia occupazionale.

### **Detrazione dall'Irpef delle spese sanitarie per i disabili**

Beneficiano di una **detrazione del 19% dall'Irpef**:

- le **spese mediche specialistiche** sostenute per il disabile;
- l'acquisto di **mezzi d'ausilio** alla deambulazione;
- l'acquisto di **poltrone** per inabili e minorati, di apparecchi correttivi e di ulteriori **ausili specifici**.

Anche in questo caso, tali spese possono essere detratte sia dal soggetto portatore di handicap, che dai familiari che lo hanno a carico.

### **Detrazione dall'Irpef dei costi per l'abbattimento delle barriere architettoniche**

L'eventuale adattamento di un ascensore, la costruzione di rampe e l'abbattimento di barriere architettoniche in genere, se a favore di un disabile beneficiano della **detrazione dall'Irpef pari al 36% dei costi**. Dato che, però, l'attuale **bonus** per gli interventi di **ristrutturazione** è più alto (attualmente si ha diritto a una detrazione Irpef pari al 50% dei costi di ristrutturazione, sino a un tetto massimo di 96mila euro) la **detrazione al 36%** può essere richiesta soltanto sull'eventuale eccedenza della quota di spesa per la quale è stata già domandata l'agevolazione per ristrutturazione edilizia.

Anche in questo caso, la detraibilità è valida per il parente che ha in carico il disabile, o, in alternativa, per il soggetto stesso.

## **Detrazione Irpef dei costi di assistenza per i soggetti non autosufficienti**

I soggetti non autosufficienti, se la condizione risulta da un'apposita certificazione medica ed a prescindere dal possesso di handicap, possono detrarre dall'Irpef il 19% delle **spese per l'assistenza**, sino ad un massimo di **2.100 euro l'anno**, se il reddito annuo non supera 40mila euro. L'agevolazione, fruibile anche dai **familiari** che hanno a carico questi soggetti, può essere cumulata con la **deduzione dei contributi** versati ai lavoratori domestici (nella misura massima, ricordiamo, di 1.549,37 euro).

## **Agevolazione Legge 104 per l'acquisto di pc e sussidi informatici**

Sono previsti degli incentivi per l'acquisto di **mezzi tecnici ed informatici** a beneficio dei portatori di handicap grave secondo la Legge 104.

Le apparecchiature devono essere atte a facilitare la comunicazione, l'elaborazione scritta o grafica, il controllo dell'ambiente, l'accesso all'informazione ed alla cultura.

Sono agevolabili, ad esempio, **computer**, modem, fax, telefoni con vivavoce, tablet, etc.

I benefici consistono, nel dettaglio:

- in una detrazione dei costi dall'Irpef pari al 19%;
- nell'applicazione dell'Iva agevolata al 4%.

## **Altre agevolazioni fiscali per disabili**

Ricordiamo, tra i residui benefici fiscali per i disabili, l'agevolazione forfettaria per l'acquisto ed il mantenimento di un cane guida, l'esenzione dalla tassa sulle imbarcazioni, il trattamento di vantaggio sull'**imposta sulle successioni e le donazioni** (ossia l'applicazione di una franchigia pari a un milione e mezzo di euro), l'aliquota Iva al 4% per l'acquisto di prodotti editoriali specifici (con supporti audio o scrittura braille).

## **Reddito di cittadinanza per disabili beneficiari della legge 104**

Il decreto sul reddito di cittadinanza definisce le persone con disabilità come coloro che sono considerati disabili ai fini Isee.

I disabili, nell'accesso al [reddito di cittadinanza](#) o alla pensione di cittadinanza, ricevono benefici aggiuntivi:

- la scala di equivalenza è aumentata a 2,2 per le famiglie con disabili gravi o non autosufficienti;
- la pensione di cittadinanza spetta non solo ai nuclei con componenti over 67, ma anche con disabili;
- i massimali relativi al patrimonio mobiliare familiare sono incrementati di 5mila euro per ogni componente con disabilità, come definita a fini Isee, presente nel nucleo, e di 7500 euro per ogni componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza;

- i disabili, come definiti ai fini del collocamento mirato, non sono obbligati ad attenersi alle misure di politica attiva del lavoro, obbligatorie per ottenere il sussidio nella generalità dei casi (fruiscono, comunque, delle misure di collocamento mirato e di tutele particolari).

Per approfondire: [Reddito di cittadinanza per beneficiari della Legge 104](#).

### **Ape sociale per chi assiste disabili gravi**

Chi assiste da **almeno 6 mesi** un familiare convivente di **1° grado** portatore di **handicap grave**, se ha **almeno 63 anni** di età e **30 anni di contributi** può chiedere l'**Ape sociale**: si tratta di un assegno che spetta sino al perfezionamento del requisito di età per la pensione di vecchiaia. In casi specifici, è possibile ottenere l'indennità anche se si assiste un familiare disabile grave di **2° grado**. Le donne, inoltre, possono ottenere una riduzione del requisito contributivo di un anno per ogni figlio, sino a un massimo di **2**: possono dunque accedere all'Ape sociale con un minimo di **28 anni** di contributi.

L'assegno, a carico dello Stato, è pari alla futura pensione, ma non può superare **1500 euro mensili**.

**Guida aggiornata dell' Agenzia delle Entrate (luglio 2021): [Agevolazioni persone con disabilità. Agevolazioni su veicoli, spese sanitarie, mezzi di ausilio, sussidi tecnici e informatici](#)**

### **Ultime sentenze sulla legge 104**

#### **Cass. ord. 20243/2020**

Nell'ipotesi in cui ad utilizzare i permessi legge 104 sia il dipendente disabile, per sé stesso e non per assistere a sua volta altri familiari portatori di handicap grave, la finalità delle assenze non è più quella di assistenza, ma consiste nella tutela della salute del disabile. La tutela della salute è da intendersi non solo come protezione dell'integrità fisica, ma dell'integrità psicofisica.

In altri termini, i permessi retribuiti possono essere utilizzati dal disabile anche per salvaguardare le proprie relazioni sociali e familiari, che risultano normalmente limitate dallo svolgimento dell'attività lavorativa, notevolmente più gravoso per un portatore di handicap. Risulta portatore di handicap, difatti, chi presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, sia stabile che progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa.

Ciò comporta che il dipendente con grave disabilità possa fruire dei permessi legge 104 anche per finalità ricreative e di svago, in modo da recuperare lo svantaggio sociale causato dalle

proprie condizioni di salute, senza temere di essere licenziato.

Il timore del licenziamento non deve sussistere nemmeno qualora il dipendente disabile utilizzi, di fatto, i permessi in modo “strategico”, ossia combinando le assenze in modo da “allungare” i fine settimana, creare ponti o posticipare il rientro al lavoro dopo ferie e festività.

L'utilizzo dei permessi in modo da prolungare l'assenza dal lavoro, in effetti, aiuta il disabile a ristabilire l'equilibrio fisico e psichico, messo a dura prova dall'attività lavorativa subordinata e necessario per godere di un pieno inserimento nella vita sociale e familiare.

**Tribunale Bologna, sez. lav., 20/07/2017, n. 765**

In tema di fruizione dei permessi previsti dall'art. 33, comma 3, legge 104/1992, la concessione dei permessi comporta un disagio per il datore di lavoro, giustificabile solo a fronte di un'effettiva attività di assistenza. Pertanto, l'uso improprio del permesso, anche soltanto per poche ore, costituisce un abuso del diritto, in forza del disvalore sociale alla stessa attribuibile, tale da determinare nel datore di lavoro la perdita della fiducia nei confronti del lavoratore e legittimare la sanzione del licenziamento per giusta causa.

**Cassazione civile, sez. lav., 07/06/2017, n. 14187**

I permessi ex legge 104 concorrono nel computo dei giorni di ferie annuali

La limitazione della computabilità dei permessi previsti dalla legge n. 104 opera esclusivamente nei casi in cui questi debbano cumularsi con il congedo parentale ordinario e con il congedo di malattia del figlio, ipotesi nelle quali è prevista un'indennità minore rispetto a quella vigente per la retribuzione normale. Ne consegue che, nella specie, i permessi, accordati per l'assistenza del genitore portatore di handicap concorrono nella determinazione dei giorni di ferie maturati dal lavoratore che ne ha beneficiato.

**Cassazione civile, sez. lav., 07/06/2017, n. 14187**

I giorni dedicati all'assistenza al genitore portatore di handicap ex legge 104/92 concorrono alla determinazione dei giorni di ferie maturati dal lavoratore

I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della l. n. 104 del 1992 (nella specie accordati per l'assistenza a genitore portatore di handicap), fondati sulla tutela dei disabili prevista dalla normativa interna (artt. 2, 3 e 38 Cost.) ed internazionale (direttiva n. 2000/78/CE e Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ratificata e resa esecutiva con l. n. 18 del 2009), concorrono alla determinazione dei giorni di ferie maturati dal lavoratore che ne ha beneficiato, in quanto il diritto alle ferie, assicurato dall'art. 36 Cost., garantisce il ristoro delle energie a fronte della prestazione lavorativa svolta e ciò si rende necessario anche in caso di assistenza ad un invalido, che comporta un aggravio in termini di dispendio di energie fisiche e psichiche.

**Tribunale Roma, sez. lav., 04/05/2017, n. 4093**

Mancato riconoscimento dei permessi ex l. 104/1992: la prova è a carico del lavoratore  
La lavoratrice che rivendica di aver fruito dei permessi ex art. 33, comma 3, legge 104/92 in misura inferiore a quella spettanti di diritto deve produrre in atti la relativa richiesta di permesso dalla stessa avanzata e elementi dai quali risulti che tale richiesta sia stata successivamente respinta dalla società, ovvero che tali ore di permesso siano state imputate a ferie o ROL.

**Tribunale Roma, sez. lav., 04/05/2017, n. 4093**

I permessi ex art. 33 della legge n. 104/1992 costituiscono un beneficio a carico dell'INPS finalizzato a garantire assistenza ai familiari disabili e vengono concessi nei limiti in cui tale assistenza venga effettivamente prestata. Ne consegue che la richiesta di un numero maggiore di ore di permesso può essere oggetto di domanda giudiziale solo laddove il ricorrente ne abbia fatto previa specifica domanda all'INPS con esito negativo a fronte di specifiche esigenze assistenziali del genitore disabile.

**Cassazione penale, sez. II, 01/12/2016, n. 54712**

**Permessi legge 104, occorre prestare assistenza altrimenti è truffa**

In tema di permessi "ex lege" n. 104 del 1992, il lavoratore pur non essendo obbligato a prestare assistenza alla persona handicappata nelle ore di lavoro, deve comunque garantire un minimo di assistenza. Di conseguenza risponde di truffa chi utilizzi questi permessi per recarsi all'estero, in viaggio di piacere.

**Cassazione civile, sez. lav., 13/10/2016, n. 20684**

In tema di permessi giornalieri per i lavoratori, ai sensi dell'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992, per l'assistenza a persone portatrici di grave handicap, la norma di interpretazione autentica contenuta nell'art. 2, comma 3 ter, del d.l. n. 324 del 1993, convertito in legge n. 423 del 1993, ha chiarito che tanto nel settore privato, quanto in quello pubblico, i permessi devono intendersi retribuiti, sicché anche nei giorni di fruizione spetta la corresponsione del compenso incentivante previsto dall'art. 18 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

**Cassazione civile, sez. lav., 22/03/2016, n. 5574**

L'utilizzazione dei permessi ai sensi della legge n. 104 del 1992 per scopi estranei a quelli presentati dal lavoratore costituisce comportamento oggettivamente grave, tale da determinare, nel datore di lavoro, la perdita di fiducia nei successivi adempimenti e idoneo a giustificare il recesso.

**Cassazione civile, sez. lav., 17/02/2016, n. 3065**

**Superamento del comporta e fruizione dei permessi ex L. n. 104**

La fruizione dei permessi ex l. n. 104 del 1992, non presuppone un previo rientro in servizio dopo un periodo di assenza per malattia od aspettativa (non essendo - questa - una condizione prevista dalla legge), ma soltanto l'attualità del rapporto di lavoro. Di conseguenza, l'assenza dal lavoro verificatasi nel giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto far rientro al lavoro, al termine del periodo massimo di conservazione del posto di lavoro, se imputabile a permesso ex l. n. 104 del 1992, non è computabile ai fini del superamento del periodo massimo di comporta.

**T.A.R. Roma, (Lazio), sez. I, 20/07/2015, n. 9857**

I permessi previsti dalla l. n. 104 del 1992 per assistenza ai disabili in situazione di gravità possono essere fruiti a condizione che l'assistenza abbia le caratteristiche richieste dalla legge, sotto il profilo della continuità e dell'esclusività. Per i fini di interesse, viene precisato che l'esclusività va intesa nel senso che il lavoratore richiedente deve essere l'unico soggetto che presta assistenza al disabile e che questa non può considerarsi realizzata se il portatore di disabilità convive con altri lavoratori che già beneficiano dei permessi per prestare al medesimo assistenza, ovvero con altri soggetti non lavoratori in grado di assisterlo. Sono, peraltro, previste eccezioni, ancorché nel nucleo familiare del disabile vi sia una persona che non lavora, che, comunque, fermi gli altri requisiti, consentono la fruizione dei tre giorni di permesso mensile tra cui "quando la persona che non lavora non abbia la patente di guida (in tal caso il permesso potrà essere concesso per i giorni in cui il disabile deve essere accompagnato per visite mediche, terapie specifiche e simili, che dovranno essere documentate e giustificate a cura del dipendente).

**Cassazione civile, sez. lav., 22/12/2014, n. 27232**

La presenza in famiglia di altra persona che sia tenuta o che possa provvedere all'assistenza del parente non escluda di per sé il diritto ai tre permessi mensili retribuiti, non potendo in tal modo frustrarsi lo scopo perseguito dalla legge ed essendo presumibile che, essendo il lavoratore impegnato con il lavoro, all'assistenza del parente provveda altra persona, mentre è senz'altro ragionevole che quest'ultima possa fruire di alcuni giorni di libertà, in coincidenza con la fruizione dei tre giorni di permessi del lavoratore (nella specie, la Corte ha riconosciuto il diritto ai tre giorni di permesso mensile ex art. 33 l. n. 104 pur in presenza di una colf).

**Tribunale Livorno, sez. lav., 15/09/2014**

L'art. 33, comma 3, l. n. 104/1992, tanto nell'originaria formulazione della norma che nella versione successiva, è chiaro nell'escludere il convivente more uxorio tra i beneficiari dei

permessi retribuiti, espressamente individuati nel coniuge ovvero nel parente o affine sino al terzo grado. L'espressa indicazione da parte del legislatore dei beneficiari dei permessi de quibus, indicazione peraltro ribadita con la l. n. 183/2010, che ha escluso qualsivoglia rilevanza della convivenza tra il soggetto che aspira al beneficio e il familiare affetto da handicap grave, preclude infatti l'estensione in via esegetica al convivente more uxorio del beneficio.

## Note

[1] L. 104/1992.

[2] Interpello Min. Lav. n. 25/I/0004577 del 10/10/2006.

[3] L. 68/1999.

[4] C. Cost., sent. n. 232/2018.

[5] Art. 42. Co.5, D.lgs. n. 151/2001.

[6] Inps Circ. n.38/2017.

[7] Art.24 DL 18/2020.

[8] Circ. 45/2020.

[9] Cass. sent. n.16930/2020.

[10] Cass. ord. 23434/2020.

[11] Cass. ord. 20243/2020.

## SENTENZA

**Tribunale Bologna, sez. lav., 20/07/2017, (ud. 14/07/2017, dep.20/07/2017), n. 765**

Fatto

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 20.7.2016 Autostrade per l'Italia s.p.a., nella persona del legale rappresentante pro tempore, ha proposto opposizione ex art. 1 comma 51 della legge 92/2012 all'ordinanza emessa a conclusione della fase sommaria con cui è stata dichiarata l'illegittimità del licenziamento per giusta causa intimato ad X con lettera del 23.11.2015 a seguito della contestazione degli addebiti del 13.10.2015, con condanna dell'opponente alla reintegrazione e al risarcimento del danno versandogli un'indennità di importo corrispondente, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione nel limite di 12 mensilità.

X si è costituito ritualmente nel presente processo contestando le pretese della società opponente e chiedendone il rigetto.

Fallito il tentativo di conciliazione, dopo l'escussione dei testimoni ammessi e la discussione orale, la causa è stata trattenuta in decisione all'udienza del 13.7.2017.

Si premette che sono stati documentati i seguenti fatti.



Con decorrenza 19 aprile 2012 l'INPS di Avellino ha riconosciuto ad X il diritto di fruire dei permessi previsti dall'art. 33, comma 3, legge 104/1992, per assistere la zia C, nata in data (omissis) 1947, residente a (omissis), provincia di Napoli) (doc. 10-11 opponente); anche in precedenza X aveva usufruito dei permessi per assistere un'altra zia, L. De S. (docc. 12-13 opponente).

Nel periodo 17 agosto - 8 settembre 2015, X ha chiesto la fruizione dei permessi, ex l. n. 104/1992, per i giorni 17, 30 e 31 agosto, 4, 5 e 8 settembre 2015, a fronte di una turnazione programmata che prevedeva: 18 e 19 agosto: due giorni di riposo; 20 e 21 agosto; due giorni di ferie; 22 agosto: un giorno cosiddetto "bianco"; 23 agosto 2015: un giorno di ferie; 24 agosto 2015: un giorno di riposo; 25 e 26 agosto 2015: due giorni di ferie; 27 agosto: un giorno cosiddetto "bianco"; 28 agosto: un giorno di ferie; 29 agosto: un giorno di riposo; 1° settembre: un giorno di ferie; 2 e 3 settembre: due giorni di riposo; 6 settembre: un giorno cosiddetto "bianco"; 7 settembre: un giorno di riposo (cfr. Gestione Turni, doc. 14 opponente).

La società opponente ha conferito un incarico investigativo alla F. Investigazioni, agenzia autorizzata dalla Prefettura di Avellino (doc. 21 opponente), al fine di verificare il comportamento di X nei giorni 17, 30 e 31 agosto, 4, 5 e 8 settembre 2015 in occasione della fruizione dei predetti permessi richiesti per assistere la zia C.

La relazione investigativa ("report investigativo") relativa alle investigazioni eseguite su X nei giorni 30 e 31 agosto, 5 e 8 settembre 2015, coincidenti con i giorni di fruizione dei suddetti permessi richiesti ai sensi della legge n. 104/1992 ha accertato quanto segue. "Questa Agenzia in data 07/08/2015 ha ricevuto incarico dalla Società Autostrade per l'Italia s.p.a. per investigazione sul conto del sig. X, per accertare eventuali comportamenti in contrasto con il rapporto di lavoro. L'indagine è stata predisposta ed attuata attraverso attività informativa e di ricerca, nonché osservazione statica e/o dinamica di via S. D'Acquisto 10 in Avella (AV), nei pressi dell'abitazione, e degli spostamenti, in auto e/o a piedi, del sig. X. 30/08/2015 Alle ore 06:30 l'operatore F. A. inizia il servizio presso l'abitazione del sig. X in Avella (AV) alla via S. D'Acquisto 10 (vds. foto n. 1). .... Alle ore 18:00 termina l'osservazione senza rilevare alcuna uscita del sig. X.

Inoltre, per una maggiore sicurezza, l'operatore P. M., nelle stesse ore (dalle ore 06.30 alle ore 18.00), è stato in osservazione all'esterno dell'abitazione della zia, Sig.ra C, sita in Via \*\*\* 40 a Scisciano (NA), senza mai riscontrare la presenza del sig. X (vds. foto dal n. 2 al n. 5). .... 31/08/2015 Alle ore 06:30 l'operatore F. A. inizia il servizio presso l'abitazione del sig. X in Avella (AV) alla via S. D'Acquisto 10; rileva la presenza dell'auto Ford C-max tg. \*\*\* di proprietà del sig. X (vds. foto n. 6). .... Alle ore 10:40 il sig. X viene visto uscire di casa, salire a bordo della propria auto e successivamente dirigersi verso il centro del paese dove, alle ore 10:50, giunge in Piazza degli Ortaggi ad Avella presso un bar dove consuma un caffè (vds. foto dal n. 7 al n. 11). .... Alle ore 11:00 il sig. X viene visto salire in auto e partire per recarsi in Mugnano del

Cardinale in Via \*\*\* presso la gioielleria “C” dove si incontra con un uomo: ivi rimane all’interno del negozio per circa 20 minuti (vds. foto dal 12 al n. 15). ... Alle ore 11:20 il sig. X viene visto dirigersi, sempre a bordo dell’auto, nuovamente verso Avella dove si incontra con una persona, presente in loco con una moto di tipo Yamaha XT tg. -omissis-, e intrattenersi a chiacchierare (vds. foto dal n. 16 al n. 18). .... Alle ore 12:30 il sig. X ritorna a casa e vi resta fino al termine servizio ore 21:00. L’operatore P. M., nelle stesse ore (dalle ore 06.30 alle ore 21.00), è stato in osservazione all’esterno dell’abitazione della zia, Sig.ra C , sita in Via \*\*\* 40 a Scisciano (NA), senza mai riscontrare la presenza del sig. X. 05/09/2015 Alle ore 06:30 l’operatore F. A. inizia il servizio presso l’abitazione del sig. X in Avella (AV) alla via S. D’Acquisto 10 (vds. foto n. 19). ... Alle ore 21:00 senza rilevare alcuna uscita del sig. X, termina l’osservazione. L’operatore P. M., nelle stesse ore (dalle ore 06.30 alle ore 21.00), è rimasto in osservazione all’esterno dell’abitazione della zia, Sig.ra C , sita in Via \*\*\* 40 a Scisciano (NA), senza mai riscontrare la presenza del sig. X (vds. foto dal n. 20 al n. 21) 08/09/2015 Alle ore 06:30 l’operatore F. A. inizia il servizio presso l’abitazione del sig. X in Avella (AV) alla via S. D’Acquisto 10. Alle ore 21:00 circa termina l’osservazione, senza rilevare alcuna uscita del sig. X. L’operatore P. M., nelle stesse ore (dalle ore 06.30 alle ore 21.00), è stato in osservazione all’esterno dell’abitazione della zia, Sig.ra C , sita in Via \*\*\* 40 a Scisciano (NA), senza mai riscontrare la presenza del sig. X(...)”.

Gli esiti della relazione investigativa hanno dato luogo alla contestazione disciplinare del 13.10.2015 (doc. n. 25 opponente, in cui sono stati contestati a D’Adamo i seguenti addebiti: “Il giorno 30 agosto 2015, Ella non ha prestato assistenza a Sua zia, signora C, residente a Scisciano (NA), in via \*\*\* n. 40, essendo rimasto presso la Sua abitazione sita in Avella (AV), via S. D’Acquisto 10. Il giorno 31 agosto 2015, Ella non ha prestato assistenza a Sua zia. Infatti: alle ore 10:40 circa Ella è uscito dalla Sua abitazione; salito a bordo della Sua autovettura, Ford C-max targata \*\*\*, si è diretto verso il centro di Avella; alle ore 10:50 circa è giunto in Piazza degli Ortaggi, presso un bar dove ha consumato un caffè. Alle ore 11:00 circa, a bordo della Sua auto, Ella si è recato a Mugnano del Cardinale, in Via \*\*\*, presso la gioielleria “C” dove si è incontrato con un uomo, rimanendo all’interno del negozio per circa venti minuti. Alle ore 11:20 circa, sempre a bordo della Sua auto, Ella si è diretto nuovamente verso Avella dove si è incontrato con una persona, presente in loco con una moto di tipo Yamaha XT targata -omissis-, con la quale si è intrattenuto a chiacchierare. Alle ore 12:30 circa, Ella è tornato presso la Sua abitazione da dove non è più uscito. Il giorno 5 settembre 2015, Ella non ha prestato assistenza a Sua zia, essendo rimasto presso la Sua abitazione. Il giorno 8 settembre 2015, Ella non ha prestato assistenza a Sua zia, essendo rimasto presso la Sua abitazione. Le ricordiamo che Le sono concessi cinque giorni dalla data di ricezione della presente, per fornire eventuali giustificazioni su tutto quanto sopra contestatoLe ed in particolare sui motivi per i quali, in violazione degli obblighi lavorativi e legali, oltre che dei doveri di lealtà, correttezza e buona

fede, Ella, nei giorni 30 e 31 agosto, 5 e 8 settembre 2015, non abbia prestato assistenza a Sua zia per la quale aveva richiesto e fruito dei permessi ex L. 104/1992. Le contestiamo inoltre la recidiva avendo Ella già subito un altro procedimento disciplinare che ha comportato l'irrogazione della sanzione di due ore di multa, con provvedimento del 9 dicembre 2013, prot. 6477/EU. Ai sensi dell'art. 38 ccnl Ella è cautelativamente sospesa dal servizio”.

Il giudice della fase sommaria ha ritenuto che le investigazioni dell'agenzia F. sono state svolte erroneamente sul civico n. 40 della via \*\*\*, in Scisciano.

La decisione della fase sommaria non si ritiene condivisibile.

Dall'istruttoria svolta in questo processo è emerso puntualmente che gli investigatori erano a conoscenza del luogo in cui abita la zia di X sita al n. 44 della via \*\*\* in Scisciano e non al 40: è stato infatti verificato dagli stessi investigatori che al n. 40 vi era una saracinesca, dovuta, verosimilmente, a un errore nell'indicazione del civico da parte del Comune di Scisciano, come riferito dal teste F. “Preciso che la zia del X, la C, abitava al n. 44, come abbiamo riscontrato io e P., dopo aver preso dimestichezza con la zona; la C in Comune risulta residente al n. 40, dove però abbiamo trovato un varco chiuso da saracinesca. Preciso che i numeri 40-42-44 si trovano in successione tra loro a distanza l'uno dall'altro di 5-6 metri e la strada (la via \*\*\* in Scisciano) è a senso unico. Pertanto, l'appostamento e l'investigazione è stata svolta presso l'abitazione della C al n. 44 sin dall'inizio della stessa dopo aver preso informazioni da un vicino che mi ha riferito che la C abitava al civico 44...” ( deposizione resa da A. F., udienza del 22.2.2017).

F. ha anche riferito di avere chiesto informazioni a un vicino che ha confermato che la C abita al n. 44.

M. P., che insieme a C ha effettuato l'investigazione, ha confermato quanto riferito nella fase sommaria: in particolare ha riferito che il civico 40 era un basso e che raccogliendo informazioni ha saputo che la C abitava al n. 44, adiacente al fabbricato.

L'appostamento è stato quindi correttamente effettuato presso il n. 44 di via \*\*\* in Scisciano ove abita effettivamente la C.

Il teste F., nella testimonianza del 22.2.2017 ha riferito che nei 4 giorni oggetto della contestazione disciplinare l'investigazione è stata svolta con appostamenti fissi presso l'abitazione di X e della C.

Il 30 agosto F. si è appostato presso l'abitazione di X e P. della C. Entrambi hanno lasciato la postazione alle ore 21 e X non è stato mai visto entrare dalla zia C.

Il 31 agosto F. si è nuovamente appostato presso l'abitazione di X e P. della C. Entrambi hanno lasciato la postazione alle ore 21. F. dichiara di avere visto X entrare nella vettura di sua proprietà (una Ford CMAX di cui al cap. 33 del ricorso) e recarsi alla guida della stessa presso un bar. Il teste dichiara poi di avere seguito X e di averlo visto entrare in una gioielleria della famiglia C in Mugnano ove è rimasto per 20 minuti.

Dopo X ha fatto una sosta, per poi rientrare a casa dove non si è più mosso sino alla fine dell'appostamento.

Il 5 settembre F. si è nuovamente appostato presso l'abitazione di X e P. della C. Entrambi hanno lasciato la rispettiva postazione alle ore 21.

F. ha riscontrato che X non è uscito di casa sino alle 21. Su suo incarico P. ha citofonato alla C è che risultata nella propria abitazione.

In data 8 settembre F. si è nuovamente appostato presso l'abitazione di X e P. della C. Entrambi hanno lasciato la postazione alle ore 21. Non hanno riscontrato uscite né di X, né di C ( cfr. il testo integrale della deposizione di F.: "L'indagine è stata concentrata in 4 giorni di attività, oltre che in altre giornate successive, 30-31 agosto e 5-9 settembre.

Ho svolto tutti e quattro i giorni dell'investigazione insieme al collega P.

Il 30 agosto io mi sono appostato alle 6,30 presso l'abitazione del X e P. della C. Abbiamo lasciato entrambi la rispettiva postazione intorno alle 21 e non abbiamo mai visto il X.

Il 31 agosto io mi sono appostato alle 6,30 presso l'abitazione del X e P. della C.

Alle 10,40 ho visto X entrare nella vettura di proprietà, la Ford CMax di cui al capito 33 del ricorso, e recarsi alla guida della stessa presso un bar. L'ho seguito. Dopo poco si è recato presto una gioielleria della famiglia la C in Mugnano ove è rimasto circa 20 minuti. Dopo ha fatto una sosta ed intorno alle 12,30 è rientrato a casa e, almeno sino alle 21,00 ora di fine dell'appostamento, non è più uscito.

Il 5 settembre io mi sono appostato alle 6,30 presso l'abitazione del X e P. della C. Il X non è uscito di casa e ciò sino alle 21,00. Su mio incarico P. ha citofonato alla C che è risultata nella propria abitazione. Non ho citofonato al X presso la sua abitazione. Sotto casa di X non c'era la sua auto.

Preciso che la zia del X la C abitava al n. 44, come abbiamo riscontrato io e P., dopo aver preso dimestichezza con la zona; la C in Comune risulta residente al n. 40, dove però abbiamo trovato un varco chiuso da saracinesca. Preciso che i numeri 40-42-44 si trovano in successione tra loro a distanza l'uno dall'altro di 5-6 metri e la strada (la via \*\*\* in Scisciano) è a senso unico.

Pertanto, l'appostamento e l'investigazione è stata svolta presso l'abitazione della C al n. 44 sin dall'inizio della stessa dopo aver preso informazioni da un vicino che mi ha riferito che la C abitava al civico 44" (...) In data 8 settembre io mi sono appostato alle 6,30 presso l'abitazione del X e P. della C. Anche in quell'occasione, nel corso dell'appostamento che è durato dalle 6,30 alle 21,00 non abbiamo riscontrato uscite, né del X, né della C."

Il teste F. ha poi aggiunto di avere fatto un'intervista a C, qualche giorno dopo gli appostamenti, documentando l'incontro con un filmato che è stato acquisito al processo. Il teste F. ha testualmente riferito: "È stata fatta un'intervista qualche giorno dopo gli appostamenti, alla C, che abbiamo incontrato in compagnia di una parente e documentato

l'incontro con un filmato. La parente che l'accompagnava ha dichiarato di essere lei la persona che prestava assistenza alla C.

Adr: Dopo l'8 settembre, qualche giorno dopo, non avendo avuto riscontro della presenza di X presso l'abitazione della C nelle giornate del 30-31 agosto 5-8 settembre ho effettuato l'intervista di cui sopra”.

Il teste P., escusso all'udienza del 18.5.2017, ha confermato la dichiarazione resa nella fase sommaria e, nella sostanza, quanto dichiarato da F. riferendo: “Confermo la dichiarazione, precisando che i giorni in cui citofonai ad un campanello del civico 44 (non ricordo se ci fosse scritto il cognome C) mi rispose una voce di donna che mi è sembrata anziana, la quale mi confermò di essere C. Non ricordo esattamente il giorno in cui ho citofonato.”

Dal tenore delle testimonianze rese da P. e C è emerso che il 31 agosto X non ha prestato assistenza alla zia C. X non ha invece provato che la zia il 31 agosto si trovasse presso la propria abitazione.

Anche in questo caso, comunque l'assistenza non sarebbe stata prestata dalle 10.40 alle 12,30 del 31 agosto.

Anche con riferimento alle giornate del 5 e 8 settembre le testimonianze rese da P. e C confermano che X non ha prestato assistenza alla zia. Tale circostanza è parzialmente ammessa dallo stesso X che nelle giustificazioni rese nel corso del procedimento disciplinare ha riferito di avere prestato assistenza alla zia in tali giornate “ad eccezione di alcune ore della giornata durante le quali a causa di un leggero problema fisico è rimasto nella propria abitazione, facendosi sostituire nell'assistenza dalla moglie F. D'A.”.

Si osserva che la concessione dei permessi comporta un disagio per il datore di lavoro, giustificabile solo a fronte di un'effettiva attività di assistenza. Pertanto, l'uso improprio del permesso, anche soltanto per poche ore, costituisce un abuso del diritto, in forza del disvalore sociale alla stessa attribuibile, tale da determinare nel datore di lavoro la perdita della fiducia nei confronti del lavoratore e legittimare la sanzione del licenziamento per giusta causa ( cfr. Cass. n. 5574/2016; Cass. n. 17968/2016).

Nel caso in esame, non è stata provata la fondatezza degli addebiti mossi a X soltanto per la giornata del 30 agosto. L'utilizzo dei permessi retribuiti ex l. n. 104/1992 per attendere ad altre attività e non per assistere il familiare disabile, risulta invece puntualmente provata nelle restanti giornate del 31 agosto, 5 e 8 settembre.

Pertanto l'opposizione proposta ex art. 1 comma 51 e ss. l. n. 92/2012 da Autostrade s.p.a. è fondata e viene accolta, con conseguente accertamento della legittimità del licenziamento intimato a X da Autostrade per l'Italia s.p.a. il 23.11.2015.

Le spese del processo, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

PQM

P.Q.M.

Il Tribunale, nella persona del Giudice Unico, dott.ssa Maria Luisa XTAB/\$XTAB  
, definitivamente pronunciando, così giudica nel procedimento di opposizione ex art. 1 comma  
51 l. n. 92/2012:

- in accoglimento dell'opposizione proposta da Autostrade s.p.a., accerta e dichiara la  
legittimità del licenziamento intimato a X da Autostrade per l'Italia s.p.a. il 23.11.2015;  
- condanna altresì la parte resistente a rimborsare alla parte opponente le spese di lite, che si  
liquidano in E 1.800,00 per compensi, E 259,00 per C.U., oltre spese forfetarie, i.v.a., c.p.a..  
Assegna il termine di 60 giorni per il deposito della motivazione della sentenza.

Bologna, 14.7.2017

Depositata in Cancelleria il 20/07/2017

**Cassazione penale, sez. II, 01/12/2016, (ud. 01/12/2016, dep.23/12/2016), n. 54712**

Fatto

**RITENUTO IN FATTO**

1. R.R. - condannata per il delitto di cui all'art. 640 c.p., n. 2, per avere utilizzato i permessi  
retribuiti di cui alla L. n. 104 del 1992, art. 33, relativi ai giorni 29 settembre, 3, 6 e 8 ottobre  
2008, non per assistere il familiare disabile ma per recarsi all'estero in viaggio con la propria  
famiglia - ha proposto ricorso per cassazione contro la sentenza in epigrafe deducendo:

1.1. LA VIOLAZIONE DELLA L. n. 104 del 1992, art. 33: la ricorrente sostiene che la ratio legis  
della suddetta norma, non consiste solo nella salvaguardia della salute psicofisica della persona  
affetta da grave handicap, così come ritenuto da entrambi i giudici di merito, ma anche nella  
“realizzazione del completo equilibrio del lavoratore impegnato, oltre che nel proprio lavoro,  
anche nella talora gravosissima cura del soggetto disabile”. Ciò comporterebbe, quindi, ad  
avviso della ricorrente, l'insindacabilità da parte del datore di lavoro delle modalità con le quali  
il lavoratore utilizza quei permessi e ciò perchè “non esiste alcuna norma, nè di carattere  
generale nè di tipo regolamentare, che stabilisca quali siano le modalità di fruizione dei  
permessi oppure che disciplini il potere di controllo, ad ulteriore conferma che la libertà di  
scelta viene rimessa al soggetto avente titolo ad ottenere il beneficio di legge”. In altri termini,  
essendo quei giorni destinati al recupero delle energie psico-fisiche del fruitore dei permessi,  
questi non sarebbero altro che “tre giorni feriali di libertà”.

1.2. L'APPLICAZIONE DELL'ART. 131 BIS c.p.: la ricorrente, infine, ha chiesto che le sia  
applicata la causa di non punibilità prevista dalla suddetta norma stante le modalità del fatto e  
l'esiguità del danno.

Diritto

**CONSIDERATO IN DIRITTO**

1. LA VIOLAZIONE DELLA L. n. 104 del 1992, art. 33: pacifici il fatto, la questione di diritto  
sottoposta dalla ricorrente a questa Corte consiste nello stabilire se i permessi retribuiti di cui  
alla L. n. 104 del 1992, art. 33, devono essere utilizzati per assistere la persona handicappata

(come hanno ritenuto entrambi i giudici di merito), oppure se, essendo destinati al recupero delle energie psico-fisiche del fruitore dei permessi, questi li può utilizzare anche come “tre giorni feriali di libertà”.

Questa Corte ritiene infondata l'interpretazione proposta dalla ricorrente per le ragioni di seguito indicate.

## 1.2. IL QUADRO NORMATIVO.

Il testo originario dell'art. 33, comma 3, legge cit. disponeva: “Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno”. Successivamente, la L. 8 marzo 2000, n. 53, art. 20, comma 1, dispose che “Le disposizioni della L. 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, come modificato dall'art. 19 della presente legge, si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorché non convivente”: com'è evidente, la novità di questa norma consisteva nell'aver introdotto la locuzione: “(...) che assistono con continuità e in via esclusiva un parente (...)”. E' questa, dunque, la norma che, all'epoca dei fatti (settembre ottobre 2008) si applicava. La L. n. 183 del 2010, art. 24, (quindi successivamente al fatto commesso dall'imputata), eliminò i requisiti della “continuità ed esclusività” dell'assistenza per fruire dei permessi mensili retribuiti. Attualmente, la norma - a seguito del D.Lgs. n. 119 del 2011, art. 6 - così dispone “A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa”.

Peraltro, va segnalato che la Corte Cost. con sentenza n. 213/2016, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della L. 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 3, come modificato dalla L. 4 novembre 2010, n. 183, art. 24, comma 1, lett. a), nella parte in cui non include il convivente tra i soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito per l'assistenza alla persona con handicap in situazione di gravità, in alternativa al coniuge, parente o affine entro il secondo grado.

## 1.3. LA RATIO LEGIS.

E' molto importante stabilire quale sia la ratio legis perchè essa può contribuire alla corretta interpretazione della norma.

Sul punto, questa Corte ritiene di far proprie le considerazioni da ultimo effettuate sul punto, dalla Corte Cost. che, con la sentenza 213/2016, alla stregua dell'evoluzione della normativa, ha rilevato che "Il permesso mensile retribuito di cui al censurato art. 33, comma 3, è, dunque, espressione dello Stato sociale che eroga una provvidenza in forma indiretta, tramite facilitazioni e incentivi ai congiunti che si fanno carico dell'assistenza di un parente disabile grave. Trattasi di uno strumento di politica socio-assistenziale, che, come quello del congedo straordinario di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 42, comma 5, è basato sul riconoscimento della cura alle persone con handicap in situazione di gravità prestata dai congiunti e sulla valorizzazione delle relazioni di solidarietà interpersonale ed intergenerazionale.

3.3.- La tutela della salute psico-fisica del disabile, costituente la finalità perseguita dalla L. n. 104 del 1992, postula anche l'adozione di interventi economici integrativi di sostegno alle famiglie "il cui ruolo resta fondamentale nella cura e nell'assistenza dei soggetti portatori di handicap" (sentenze n. 203 del 2013; n. 19 del 2009; n. 158 del 2007 e n. 233 del 2005).

Nel novero di tali interventi si iscrive il diritto al permesso mensile retribuito in questione. Infatti, alla luce dei suoi presupposti e delle vicende normative che lo hanno caratterizzato, la ratio legis dell'istituto in esame consiste nel favorire l'assistenza alla persona affetta da handicap grave in ambito familiare.

Risulta, pertanto, evidente che l'interesse primario cui è preposta la norma in questione - come già affermato da questa Corte con riferimento al congedo straordinario di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 42, comma 5, - è quello di "assicurare in via prioritaria la continuità nelle cure e nell'assistenza del disabile che si realizzino in ambito familiare, indipendentemente dall'età e dalla condizione di figlio dell'assistito" (sentenze n. 19 del 2009 e n. 158 del 2007). Tanto più che i soggetti tutelati sono portatori di handicap in situazione di gravità, affetti cioè da una compromissione delle capacità fisiche, psichiche e sensoriali tale da "rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione", secondo quanto letteralmente previsto dalla L. n. 104 del 1992, art. 3, comma 3. L'istituto del permesso mensile retribuito è dunque in rapporto di stretta e diretta correlazione con le finalità perseguite dalla L. n. 104 del 1992, in particolare con quelle di tutela della salute psico-fisica della persona portatrice di handicap".

Si può, quindi, affermare, sulla base delle chiare parole della Corte Cost., condivise da questa Corte di legittimità, che la norma ha una duplice finalità: a) in primo luogo, è preposta ad "assicurare in via prioritaria la continuità nelle cure e nell'assistenza del disabile che si realizzino in ambito familiare, indipendentemente dall'età e dalla condizione di figlio dell'assistito"; b) in secondo luogo, costituisce, contemporaneamente, un intervento economico



integrativo di sostegno alle famiglie “il cui ruolo resta fondamentale nella cura e nell’assistenza dei soggetti portatori di handicap”.

L’istituto del permesso mensile retribuito è, dunque, in rapporto di stretta e diretta correlazione “con la finalità di tutela della salute psico-fisica della persona portatrice di handicap”.

#### 1.4. LA SENTENZA N. 4106/2016 DI QUESTA CORTE.

Questa Corte, con la sentenza n. 4106/2016, decidendo in una fattispecie (parzialmente) assimilabile a quella in esame, ha interpretato l’art. 33 legge cit., nei seguenti termini: “La suddetta legge è tutta parametrata sugli interessi della persona handicappata e su una serie di benefici a favore delle persone che ad essa si dedicano.

In tale ottica, i suddetti permessi lavorativi, sono soggetti ad una duplice lettura: a) vengono concessi per consentire al lavoratore di prestare la propria assistenza con ancora maggiore “continuità”; b) vengono concessi per consentire al lavoratore, che con abnegazione dedica tutto il suo tempo al familiare handicappato, di ritagliarsi un breve spazio di tempo per provvedere ai propri bisogni ed esigenze personali.

Qualunque sia la lettura che si voglia dare della suddetta normativa (e, comunque, l’una non esclude l’altra), quello che è certo è che, da nessuna parte della legge, si evince che, nei casi di permesso, l’attività di assistenza dev’essere prestata proprio nelle ore in cui il lavoratore avrebbe dovuto svolgere la propria attività lavorativa.

Anzi, tale interpretazione si deve escludere laddove si tenga presente che, per la legge, l’unico presupposto per la concessione dei permessi è che il lavoratore assista il familiare handicappato “con continuità e in via esclusiva”: ma, è del tutto evidente che tale locuzione non implica un’assistenza continuativa di 24 ore, per la semplice ed assorbente ragione che, durante le ore lavorative, il lavoratore non può contemporaneamente assistere il parente. E’ evidente, quindi, che la locuzione va interpretata cum grano salis, nel senso che è sufficiente che sia prestata con modalità costanti e con quella flessibilità dovuta anche alle esigenze del lavoratore.

Di conseguenza, se è considerata assistenza continua quella che il lavoratore presta nei giorni in cui lavora (e, quindi, l’assistenza che presta dopo l’orario di lavoro, al netto, pertanto, delle ore in cui, lavorando, non assiste il parente handicappato), ne consegue che non vi è ragione per cui tale nozione debba mutare nei giorni in cui il lavoratore usufruisce dei permessi: infatti, anche in quei giorni egli è libero di graduare l’assistenza al parente secondo orari e modalità flessibili che tengano conto, in primis, delle esigenze dell’handicappato; il che significa che nei giorni di permesso, l’assistenza, sia pure continua, non necessariamente deve coincidere con l’orario lavorativo, proprio perchè tale modo di interpretare la legge andrebbe contro gli stessi interessi dell’handicappato (come ad es. nelle ipotesi in cui l’handicappato, abbia bisogno di minore assistenza nelle ore in cui il lavoratore presta la propria attività lavorativa)”.

Sulla base delle suddette considerazioni, questa Corte, quindi, disattese l'interpretazione restrittiva che della norma era stata data dai giudici di merito secondo i quali, invece, il lavoratore che usufruiva dei permessi doveva prestare l'assistenza alla persona handicappata proprio negli orari lavorativi.

#### 1.5. LA FATTISPECIE IN ESAME.

Questa Corte, nel confermare e ribadire il proprio precedente appena citato, osserva che il caso di specie è diverso da quello deciso nella sentenza n. 4106/2016.

Infatti, nel caso in esame, si discute se sia lecito, per il lavoratore che chieda di usufruire dei permessi retribuiti, di non assistere la persona handicappata e, quindi, per usare le stesse parole della ricorrente, di utilizzare quei giorni come se fossero giorni feriali da utilizzare come meglio gli aggrada.

Ora, per quanto detto, non vi è alcun dubbio che la norma in commento, sia una norma che prevede un'agevolazione anche per chi assiste una persona handicappata: ma, tale agevolazione, presuppone, pur sempre, che chi ne usufruisce, continui a prestare assistenza. L'agevolazione (peraltro notevole), consiste, quindi, nel fatto che il beneficiario del premesso ha a disposizione l'intera giornata per programmare al meglio l'assistenza in modo tale da potersi ritagliare uno spazio per compiere quelle attività che non sono possibili (o comunque difficili) quando l'assistenza è limitata in ore prestabilite e cioè dopo l'orario di lavoro.

In altri termini, i permessi servono a chi svolge quel gravoso di assistenza a persona handicappate, di poter svolgere un minimo di vita sociale, e cioè praticare quelle attività che non sono possibili quando l'intera giornata è dedicata prima al lavoro e, poi, all'assistenza.

Ma, è ovvio che l'assistenza dev'esserci.

La ricorrente, a favore della propria tesi, osserva che, sebbene successivamente, la locuzione che richiedeva l'assistenza continuativa ed esclusiva è stata eliminata: il che, starebbe a significare che, i permessi andrebbero considerati come veri e propri periodi feriali dei quali il lavoratore potrebbe disporre a suo piacimento.

La suddetta tesi non è condivisibile.

In primo luogo, perchè, come si è detto, all'epoca dei fatti, la normativa prevedeva proprio che i permessi potevano essere concessi a coloro che assistevano con continuità e in via esclusiva le persone handicappate. In secondo luogo, a ben vedere, la suddetta condizione fu, successivamente, abrogata, molto probabilmente per evitare interpretazioni restrittive ed eccessivamente fiscali, come quella secondo la quale il lavoratore doveva utilizzare il permesso solo per prestare assistenza, sicchè, se nelle ore in cui avrebbe dovuto lavorare, era sorpreso, a svolgere altre attività (anche di svago) invece che a curare l'handicappato, era imputabile di truffa: interpretazione questa che questa Corte, con la sentenza n. 4106/2016 cit., ha disatteso.

Tutto ciò sta, quindi, a significare che l'abrogazione della condizione dell'assistenza con continuità e in via esclusiva, è servita solo a chiarire la norma ma non a mutare e a stravolgerne l'essenza e la ratio che consiste, pur sempre, nell'assicurare "in via prioritaria la continuità nelle cure e nell'assistenza del disabile che si realizzino in ambito familiare, indipendentemente dall'età e dalla condizione di figlio dell'assistito".

E' evidente, infatti, che l'assistenza non è fattualmente ipotizzabile nelle ipotesi in cui, come quello in esame, il fruitore dei permessi, si disinteressa completamente dell'assistenza, partendo per l'estero: i permessi, infatti, non possono e devono essere considerati come giorni di ferie (perchè a tal fine è preposto un ben preciso e determinato istituto giuridico), 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 ritagliarsi in quei giorni in cui non è obbligato a recarsi al lavoro, delle ore da poter dedicare esclusivamente alla propria persona.

In conclusione, la censura dev'essere disattesa alla stregua del seguente principio di diritto: "colui che usufruisce dei permessi retribuiti L. n. 104 del 1992, ex art. 33, comma 3, pur non essendo obbligato a prestare assistenza alla persona handicappata nelle ore in cui avrebbe dovuto svolgere attività lavorativa, non può, tuttavia, utilizzare quei giorni come se fossero giorni feriali senza, quindi, prestare alcuna assistenza alla persona handicappata. Di conseguenza, risponde del delitto di truffa il lavoratore che, avendo chiesto ed ottenuto di poter usufruire dei giorni di permesso retribuiti, li utilizzi per recarsi all'estero in viaggio di piacere, non prestando, quindi, alcuna assistenza".

## 2. L'APPLICAZIONE DELL'ART. 131 BIS C.P..

Anche la suddetta richiesta va disattesa.

La condotta dell'imputata, in sè, è grave e, quindi, non può essere ritenuta di particolare tenuità sia perchè è una condotta che è gravata sulla collettività, sia perchè, come ha stigmatizzato la Corte territoriale, "dimostra la strumentalizzazione della malattia della madre per allungare una programmata vacanza per la quale non le restavano più giornate di ferie (...) tale comportamento è espressione di un illegittimo malcostume, conseguenza di una mal riposta fiducia nella lealtà del dipendente che dimostra che l'omissione dell'effettuazione di controlli può essere facilmente utilizzata dal dipendente che se ne voglia approfittare per proprio tornaconto personale (...)".

La richiesta va, quindi, respinta alla stregua del seguente principio di diritto: "la condotta di chi, durante il periodo in cui usufruisce dei permessi retribuiti L. n. 104 del 1992, ex art. 33, comma 3, si rechi all'estero in gita di piacere, commettendo quindi il reato di truffa, non può essere considerato un fatto di particolare tenuità".

3. Il ricorso, stante la questione di diritto affrontata, non è manifestamente infondato.

Di conseguenza, il reato, da ritenersi consumato, al più tardi, il 08/10/2008, nelle more (ed esattamente il 08/08/2016), si è prescritto considerato il tempo massimo di anni sette e mesi sei, oltre i 120 giorni di sospensione.

La declaratoria di prescrizione comporta, peraltro, la conferma delle statuizioni civili.

PQM

P.Q.M.

ANNULLA senza rinvio la sentenza impugnata perchè il reato è estinto per prescrizione.

Conferma le statuizioni civili e condanna la ricorrente alla rifusione in favore della parte civile Comune di Pisa delle spese del grado che liquida in Euro 4.000,00 oltre spese generali nella misura del 15% CPA ed Iva.

Così deciso in Roma, il 1 dicembre 2016.

Depositato in Cancelleria il 23 dicembre 2016

**Cassazione civile, sez. lav., 13/10/2016, (ud. 13/09/2016, dep.13/10/2016), n. 20684**

Fatto

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso al Tribunale di Genova, Z.A., esponendo di essere dipendente dell'INPS e di fruire dei permessi per assistenza a persone con handicap L. n. 104 del 1992, ex art. 33, comma 3, deduceva di non aver percepito - per tali giornate di permesso - i compensi incentivanti di cui alla L. n. 88 del 1989, art. 18.

Il Tribunale accoglieva la domanda e la Corte di appello della medesima sede, con sentenza pubblicata il 12.11.2009, confermava la pronuncia di primo grado. La Corte territoriale ha ritenuto che i riposi ex L. n. 104 del 1992 sono equiparati ai riposi per le lavoratrici madri, i quali sono considerati ore lavorative a tutti gli effetti e ciò conferma che il trattamento da corrispondere in relazione a tali permessi deve essere esattamente quello che viene corrisposto in caso di effettiva prestazione lavorativa.

Per la cassazione propone ricorso l'INPS, affidato a tre motivi. Il lavoratore è rimasto intimato.

Diritto

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. - Con i primi due motivi l'INPS denuncia violazione di legge del D.L. 27 agosto 1993, n. 324, art. 2, comma 3 ter, (convertito in L. 27 ottobre 1993, n. 423), L. 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 3, in relazione alla L. 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, u.c., e L. 9 gennaio 1977, n. 903, art. 8 nonché della L. 9 marzo 1989, n. 88, art. 18 (come modificato dal D.L. 29 marzo 1991, n. 103, convertito in L. 1 giugno 1991, n. 166) in relazione al D.L. n. 324 del 1993, art. 2, comma 3 ter, per aver trascurato, la Corte territoriale, le peculiarità del settore pubblico rispetto al settore privato (in quanto, nell'ambito del primo, il dipendente che si assenta per fruire dei permessi per assistere parenti affetti da handicap grave percepisce la normale retribuzione dal proprio datore di lavoro nonché il versamento della contribuzione effettiva,

mentre nel settore privato vi è il pagamento di una indennità sostitutiva della retribuzione da parte di soggetto diverso dal datore di lavoro, nella specie l'ente previdenziale, con riduzione delle ferie e della tredicesima mensilità, e il riconoscimento della contribuzione figurativa) nonché la funzione dei compensi incentivanti (strettamente connessi alla valutazione dell'effettivo impegno profuso nel conseguimento degli obiettivi fissati dall'ente).

2. - Con il terzo motivo l'INPS denuncia violazione degli artt. 19, 21, 32, 35 e ss del CCNL 1994-1997 comparto Enti pubblici non economici nonché dell'art. 1362 c.c. in relazione al D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 2 ed agli artt. 2 e 4 del CCNL 2002-2005 medesimo comparto avendo, la Corte territoriale, errato nell'interpretazione del contratto collettivo che ha espressamente riconosciuto alle lavoratrici in astensione obbligatoria e ai lavoratori soggetti ad infortunio sul lavoro il pagamento dei trattamenti accessori mentre nulla ha precisato con riguardo ai dipendenti in permesso per assistere parenti affetti da handicap fino al rinnovo contrattuale del 3.4.2003 quando sono stati inseriti, nella struttura della retribuzione, anche i compensi incentivanti. Il ricorrente deduce, pertanto, che le parti collettive non avevano voluto inserire, prima di aprile 2003, nel computo della retribuzione dovuta ai dipendenti in permesso ai sensi della L. n. 104 del 1992, art. 33, comma 3, i compensi incentivanti.

3.- Si premette che il Collegio ha reperito, nel fascicolo di parte, la cartolina dell'avviso di ricevimento della notifica del ricorso tempestivamente richiesta nei confronti della controparte e il contraddittorio deve ritenersi, pertanto, ritualmente instaurato.

Secondo orientamento consolidato di questa Corte, al quale si ritiene di dare continuità (Cass n. 688/2014), l'evidente portata lessicale della norma di interpretazione autentica del D.L. n. 324 del 1993, art. 2, comma 3 ter (convertito con modificazioni in L. n. 423 del 1993) determina la corresponsione della retribuzione comprensiva dei compensi incentivanti.

Invero, la L. n. 104 del 1992, art. 33, comma 3, primo periodo, e successive modifiche prevede: "A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa"; il successivo comma 4 prevede poi che "Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti alla citata L. n. 1204 del 1971, art. 7, si applicano le disposizioni di cui alla L. n. 1204 del 1971, medesimo art. 7, u.c., nonché quelle contenute nella L. 9 dicembre 1977, n. 903, artt. 7 e 8". Sulla base di tale disposto normativo, anche in relazione all'espresso richiamo fatto alla L. n. 903 del 1977, art. 8 (abrogato dal D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 86, comma 2, che tuttavia, all'art. 43 riproduce una disposizione di analogo contenuto), che, ai primi due commi, prevede che per i riposi di cui alla L. n. 1204 del

1971, art. 10 sia dovuta dall'ente assicuratore un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi e che tale indennità sia anticipata dal datore di lavoro e sia poi portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti, l'Istituto ricorrente delinea le differenze tra settore pubblico e privato poste a fondamento del motivo.

Tuttavia il D.L. n. 324 del 1993, art. 2, comma 3 ter, convertito con modificazioni in L. n. 423 del 1993, stabilisce che "Al comma 3 della L. 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, le parole "hanno diritto a tre giorni di permesso mensile" devono interpretarsi nel senso che il permesso mensile deve essere comunque retribuito"; lo stesso ricorrente osserva, condivisibilmente, che con tale norma di interpretazione autentica si è voluto chiarire che anche nel settore pubblico i permessi de quibus dovevano intendersi retribuiti; dal che derivano però conseguenze del tutto opposte a quelle prospettate nel ricorso, posto che l'inequivoca previsione dell'obbligo di retribuzione dei permessi anche per il settore pubblico esclude, per evidente contrasto con la suddetta portata della norma di interpretazione autentica, l'interpretazione secondo cui, proprio nel settore pubblico, dovrebbe essere esclusa la corresponsione della retribuzione comprensiva dei compensi incentivanti a causa delle evidenziate differenze rispetto al settore privato.

In ordine poi alla stretta connessione dei compensi incentivanti alla singola valutazione dell'effettivo Impegno profuso nel conseguimento degli obiettivi fissati dall'Ente ed alla verifica dell'effettiva realizzazione dei medesimi obiettivi, osserva il Collegio che, a mente della L. n. 88 del 1989, art. 18, comma 2, "Con la contrattazione articolata di ente sono stabiliti i criteri per la corresponsione, al personale e ai dirigenti che partecipano alla elaborazione e realizzazione dei progetti di cui al comma 1, di compensi incentivanti la produttività". La Corte territoriale ha dato atto che l'Inps non ha prodotto la contrattazione articolata dalla quale dovrebbe trovare conferma l'assunto secondo cui il compenso in parola dovrebbe essere corrisposto solo per le ore effettivamente lavorate; nè il ricorrente fa cenno dell'esistenza di una previsione in tal senso ad opera della contrattazione articolata nel motivo all'esame. Ne discende che, prevedendo la normativa legale il pagamento dei compensi incentivanti unicamente "previa valutazione e verifica dei risultati conseguiti", risulta privo di base normativa l'assunto del ricorrente secondo cui tali compensi non dovrebbero essere corrisposti nei giorni di permesso retribuito di cui alla L. n. 104 del 1992 e successive modifiche, art. 33, comma 3.

4. Il terzo motivo è parimenti infondato. Preliminarmente, va osservato che - a fronte di un quadro normativo che, giusta le considerazioni innanzi svolte, legislativamente conduce alla ricomprensione anche dei compensi de quibus nella retribuzione relativa ai giorni di fruizione dei permessi - il silenzio al riguardo del CCNL 1994-97 non può valere ad escludere dalla retribuzione (e, quindi, dal pagamento) tali compensi. In ogni caso, la stessa contrattazione collettiva, con il CCNL 1998-2001, ha espressamente indicato i compensi incentivanti nella struttura della retribuzione (cfr, art. 28, comma 1, lett. e) e sempre il medesimo contratto

collettivo, disciplinando il trattamento economico-normativo del personale a tempo parziale (che, per definizione, svolge la propria prestazione lavorativa in orario inferiore a quella del dipendenti a tempo pieno), ha previsto che i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti (fra i quali, come si è detto, rientrano i compensi incentivanti de quibus) sono applicati a quei dipendenti “... anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato” (cfr, art. 23, comma 5), con ciò implicitamente riconoscendo che la “previa valutazione e verifica dei risultati conseguiti” richiesta dalla legge non è limitata al numero delle ore o dei giorni effettivamente lavorati.

5. Il ricorso va pertanto rigettato.

Non è luogo a provvedere sulle spese, in difetto di attività difensiva della parte intimata.

PQM

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso; nulla per le spese.

Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio, il 13 settembre 2016.

Depositato in Cancelleria il 13 ottobre 2016

**Cassazione civile, sez. lav., 22/03/2016, (ud. 15/12/2015, dep.22/03/2016), n. 5574**

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

Con sentenza n. 737/2014, pubblicata il 22 settembre 2014, la Corte d'appello di L'Aquila, in accoglimento del reclamo proposto da S.E.V.E.L. - Società Europea Veicoli Leggeri S.p.a. e in riforma della sentenza del Tribunale di Lanciano in data 7/7/2014, respingeva la domanda di A.S. volta alla dichiarazione di illegittimità del licenziamento disciplinare intimatogli il 13/12/2012 per giusta causa, consistita nella condotta di abuso posto in essere nella fruizione dei permessi ai sensi della L. 5 febbraio 1992, n. 104 nei giorni 22, 26 e 28 novembre 2012, allorché il lavoratore era stato visto recarsi presso l'abitazione del parente assistito soltanto per complessive quattro ore e tredici minuti, pari al 17,5% del tempo totale concesso.

La Corte osservava a sostegno della propria decisione come la sanzione irrogata dovesse ritenersi proporzionata all'evidente intenzionalità della condotta e alla natura della stessa, indicativa di un sostanziale e reiterato disinteresse del lavoratore al rispetto delle esigenze aziendali e dei principi generali di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, senza che potesse rilevare in senso contrario, stante l'idoneità della condotta a ledere il rapporto fiduciario, la sussistenza di un marginale assolvimento dell'obbligo assistenziale.

Ha proposto ricorso per la cassazione della sentenza l' A., con tre motivi; la società ha resistito con controricorso, illustrato da memoria.

Diritto

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

Con il primo motivo il ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione della L. 4 novembre 2010, n. 183, art. 24 per avere la Corte, pur riconoscendo che, a seguito dell'entrata in vigore

di detta norma, erano venuti meno i requisiti della “continuità” e della “esclusività”, affermato che l’assistenza dovesse comunque uniformarsi ai criteri di sistematicità e di adeguatezza, già elaborati dall’INPS nell’ambito della disciplina previgente.

Con il secondo motivo il ricorrente denuncia omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia:

deduce al riguardo che la Corte aveva ritenuto insufficiente un’attività assistenziale pari al 17,5% del tempo complessivo dei permessi, così implicitamente riconoscendo che potrebbe essere sufficiente prestare assistenza anche per una percentuale inferiore al 100% del monte ore e peraltro in difetto di una normativa che indichi quale sia il livello percentuale minimo richiesto affinché la condotta assistenziale possa legittimamente rapportarsi ai permessi.

Con il terzo motivo il ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 1175, 1375 e 2119 c.c. per avere la Corte di appello trascurato di considerare, nella necessaria valutazione complessiva della condotta del lavoratore, che egli non aveva avuto alcuna intenzione di non prestare assistenza al familiare, essendosi anzi regolarmente recato da lui e non essendosi allontanato dalla propria abitazione per momenti di svago o per andare a svolgere altre attività lavorative; con la conseguenza che la condotta posta in essere, ove pure suscettibile, per ipotesi, di rilievo disciplinare, non poteva certamente, in assenza di un consapevole intento elusivo, condurre all’applicazione della sanzione espulsiva.

Il ricorso deve essere respinto.

Il primo motivo è, infatti, del tutto inconferente rispetto alla decisione adottata dalla Corte territoriale, la quale si fonda non sul tipo di assistenza L. 5 febbraio 1992, n. 104, ex art. 33, comma 3, così come modificato dalla legislazione successiva, che il lavoratore avrebbe dovuto prestare alla persona con handicap, ma sulla utilizzazione dei permessi mensili “per scopi estranei a quelli per i quali sono stati concessi”: comportamento, questo, nelle valutazioni della Corte, “oggettivamente grave, tale da determinare nel datore di lavoro la perdita della fiducia nei successivi adempimenti e idoneo a giustificare il recesso per giusta causa (v. sent. impugnata, penultima pagina, ove è sintetizzata la ratio decidendi).

Il secondo motivo di ricorso è palesemente inammissibile, posto che, con lo stesso, viene dedotto il vizio di omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia e cioè un vizio che rispecchia la formulazione dell’art. 360 c.p.c., n. 5 anteriore alla modifica apportata dal D.L. 22 giugno 2012, n. 83, art. 54, convertito con modificazioni nella L. 7 agosto 2012, n. 134, e che si applica alle sentenze che, come quella impugnata con il ricorso in esame, risultano pubblicate a decorrere dall’11/9/2012.

Il terzo motivo è infondato.

Al riguardo si deve preliminarmente osservare che il piano assistenziale, e pertanto della sussistenza dei requisiti per la concessione del beneficio (nella specie, 3 giorni di permesso mensile retribuito), e quello della condotta successiva del lavoratore, che abbia conseguito tale



beneficio e durante il tempo della sua fruizione, restano distinti, ben potendo il datore di lavoro procedere ad una propria e autonoma valutazione di tale condotta nell'ottica del rispetto del canone di buona fede che presiede all'esecuzione del contratto di lavoro, come di ogni altro (art. 1375 c.c.).

Su tale premessa è da osservare come la sentenza impugnata si sottragga alla censura in oggetto.

La Corte territoriale, infatti, dopo avere richiamato la circostanza, peraltro pacifica, che l' A. - a fronte di 24 ore di permessi retribuiti concessi nei giorni 22, 26 e 28 novembre 2012 - aveva tenuto una condotta compatibile con le motivazioni assistenziali poste a sostegno della richiesta solo per quattro ore e 13 minuti, pari al 17,5% del tempo totale (v. sentenza, p. 5), ha sottolineato come tale condotta, dimostrando "un sostanziale disinteresse del lavoratore per le esigenze aziendali", fosse tale da integrare "una grave violazione dei principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto di lavoro di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., idonea a legittimare il recesso per giusta causa del datore di lavoro" (pp. 6-7).

Nè può dubitarsi della conclusione così raggiunta dalla Corte di appello sul rilievo che l' A. si è comunque sempre recato in ognuno di tali giorni presso l'abitazione del parente da assistere, il carattere abusivo della condotta dal medesimo posta in essere, e conseguentemente la sua idoneità a integrare la violazione dei canoni richiamati è una giusta causa di recesso datoriale, risultando dagli indici di fatto accertati nella sentenza impugnata, sia relativi alla percentuale del tempo destinato all'attività di assistenza rispetto a quello totale dei permessi, sia relativi alle altre modalità temporali in cui tale attività risulta prestata, caratterizzate - come la sentenza ha posto in rilievo (p. 3) - da un'evidente, quanto anch'essa non contestata, irregolarità, sia in termini di fascia oraria, sia in termini di durata della permanenza.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

PQM

P.Q.M.

la Corte rigetta il ricorso; condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di cassazione, liquidate in Euro 100,00 per esborsi e in Euro 3.000,00 per compensi professionali, oltre accessori di legge.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1 bis dello stesso art. 13.

Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio, il 15 dicembre 2015.

Depositato in Cancelleria il 22 marzo 2016