

Permessi 104: cosa deve fare il dipendente se l'azienda si rifiuta di concederli

(La Posta di Lavoro e Diritti) [Scrivi alla Posta di Lavoro e Diritti](#)

(Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/>)

Di quali strumenti dispone il lavoratore se l'azienda si rifiuta di concedere i permessi 104 autorizzati dall'Inps? Ecco un caso concreto

Buongiorno, sono un lavoratore dipendente e a giugno scorso ho fatto domanda all'Inps per ottenere i permessi Legge 104 per mia mamma.

La richiesta è stata accolta ma il datore di lavoro non vuol concedermi i permessi previsti dalla Legge numero 104/1992, pur avendogli presentato (più volte) il documento rilasciato dall'Istituto che conferma l'accoglimento della domanda.

Come posso fare? Il datore di lavoro non vuol sentire ragioni e nel frattempo sto coprendo le assenze (ahimè) con ferie.

Cosa fare se l'azienda si rifiuta di concedere i permessi 104?

Gentile lettore, come ha avuto modo di sottolineare l'Inps con la Circolare del 29 aprile 2008 numero 53, in conformità al pensiero della Corte di Cassazione - Sezione Lavoro espresso con la sentenza del 5 gennaio 2005 numero 175, sul datore di lavoro “*incombe il diritto - dovere di verificare in concreto l'esistenza dei presupposti di legge per la concessione dei permessi*” rispetto alla quale non ha alcuna ulteriore discrezionalità, al di là della verifica della sussistenza dei requisiti di legge.

In questo contesto, prosegue la Circolare, l'Inps, al cui carico è posto l'onere finanziario dei permessi in parola, interviene esclusivamente “*in una logica di controllo preventivo generale circa la congruità della richiesta con il titolo di legge, a presidio della correttezza dell'erogazione economica*” non potendo e non dovendo intervenire “*nella concessione specifica dei permessi, che rientra esclusivamente nella concreta gestione del singolo rapporto di lavoro*”.

Cosa deve fare l'azienda in caso di richiesta permessi 104

Tanto premesso, l'azienda, a fronte di una richiesta del dipendente di usufruire dei permessi previsti dalla Legge numero 104/1992, una volta effettuate le verifiche che andremo adesso ad elencare, non può negare la fruizione delle assenze in argomento al lavoratore.

Come anticipato, il datore di lavoro deve accertare:

- L'esistenza di una domanda trasmessa all'Inps, accolta dallo stesso Istituto;
- Che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno (per le intere 24 ore) presso strutture ospedaliere o simili (pubbliche o private) che assicurino assistenza sanitaria

continuativa (in tal caso è necessaria una dichiarazione di responsabilità del lavoratore beneficiario dei permessi).

Successivamente, l'azienda può chiedere al dipendente una programmazione dei tre giorni di permesso mensile a patto che:

- L'interessato sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza;
- Non venga compromesso il diritto del disabile ad un'effettiva assistenza;
- La programmazione segua criteri condivisi con i lavoratori e le loro rappresentanze.

Le consiglio pertanto di **rinnovare la richiesta (in forma scritta)** al Suo datore di lavoro di fruire dei permessi, presentando altresì i documenti sopra citati.

Se anche quest'ultimo tentativo risulterà infruttuoso sarà opportuno rivolgersi, in alternativa:

- Ad un'associazione sindacale;
- Ad un legale;

in modo che prendano contatto, dapprima in maniera informale, con il datore di lavoro.

L'ultima possibilità per far valere i Suoi diritti sarà in ogni caso quella di **ricorrere all'autorità giudiziaria**.

Cosa prevede la Legge numero 104/1992 per i permessi da lavoro

La Legge 5 febbraio 1992 numero 104 "*Legge - quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*" prevede all'articolo 33, comma 3 che il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito **coperto da contribuzione figurativa**, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità.

Per quali familiari spettano i permessi?

Il lavoratore dipendente può legittimamente fruire dei permessi per assistere:

- Il coniuge (o parte dell'unione civile);
- Il convivente di fatto;
- Parenti ed affini entro il secondo grado.

Con riferimento a quest'ultima ipotesi, il diritto ai permessi è **esteso anche all'assistenza di parenti ed affini entro il terzo grado** se i genitori, il coniuge (o la parte dell'unione civile) ovvero il convivente di fatto del disabile, hanno compiuto 65 anni, sono anch'essi affetti da patologie invalidanti a carattere permanente, ovvero sono deceduti / mancanti per assenza naturale, giuridica o ancora situazioni continuative, giuridicamente assimilabili alle precedenti e certificate dall'autorità giudiziaria o dalla pubblica autorità.

Tre giorni di permesso al mese: come gestirli e chi paga

Come anticipato, i permessi per assistere i familiari con handicap grave possono essere fruiti in misura pari a tre giorni al mese, anche continuativi.

La normativa concede poi la possibilità di frazionare le giornate in ore. Il frazionamento non deve tuttavia superare le diciotto ore mensili se l'orario di lavoro è di trentasei ore, suddiviso in sei giorni lavorativi.

In caso di orario a tempo parziale il calcolo (descritto dall'Inps con la Circolare 19 marzo 2021 numero 45) è il seguente:

- Quando la **percentuale part-time supera il 50%** si applica la seguente formula (orario normale di lavoro medio settimanale / numero medio dei giorni lavorativi settimanali) * 3 = ore mensili fruibili;
- Se la percentuale è pari o inferiore al 50% la formula è invece (orario medio settimanale teoricamente eseguibile / numero medio dei giorni o turni lavorativi settimanali previsti per il tempo pieno) * 3 (giorni di permesso teorici).

Copertura economica Inps

I giorni di assenza per permesso ex Legge numero 104/1992 **sono economicamente coperti dall'Inps**, attraverso un importo di norma anticipato in busta paga dal datore di lavoro, il quale recupera poi le somme a carico dell'Istituto in sede di calcolo dei contributi da versare con modello F24.

Come fare la domanda telematica all'INPS

Il dipendente che intende fruire dei permessi in parola è tenuto a **trasmettere apposita richiesta telematica all'Inps**, collegandosi a "*inps.it - Lavoro - Indennità per permessi fruiti dai lavoratori per assistere familiari disabili in situazione di gravità o fruiti dai lavoratori disabili*", muniti delle credenziali SPID, CIE o CNS.

In alternativa è possibile:

- Chiamare il Contact center dell'Istituto al numero 803.164 (gratuito da rete fissa) ovvero lo 06.164.164 (da rete mobile);
- Rivolgersi ad enti di patronato ed intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

Una volta trasmessa la domanda, eventuali variazioni delle situazioni di fatto e di diritto dichiarate nell'istanza, devono essere comunicate tempestivamente all'Inps ed al datore di lavoro.

Nella piattaforma telematica Inps sono infatti disponibili le opzioni:

- "Rinuncia", che consente al lavoratore di rinunciare, in tutto o in parte, al periodo richiesto nella domanda originaria;

- “Variazione dati domanda”, grazie alla quale modificare qualunque condizione dichiarata nella domanda originaria.