**ENTI LOCALI - PUBBLICO IMPIEGO:**[Permessi legge 104/1992 a personale part-time](http://autonomielocali.regione.fvg.it/aall/opencms/AALL/Servizi/pareri-2015/specifico.jsp?txtidpareri=11820)**.**
***Ai fini operativi, con riferimento alle modalità di ricalcolo, nell’ipotesi di lavoratori part-time, dei permessi mensili retribuiti di cui alla l. 104/1992, per assistenza a familiari con disabilità, le amministrazioni locali dovranno tener conto delle indicazioni fornite dall’INPS, con circolare n. 45 del 19.03.2021, che ha distinto puntualmente le varie casistiche (fruizione dei permessi a giornate o a ore) e applicare le formule indicate nelle diverse fattispecie prese in esame.***
**Il Comune chiede conferma di quanto esplicitato dall’INPS con circolare n. 45 del 19.03.2021, in riferimento nello specifico, alle modalità di ricalcolo, ivi indicate, dei permessi giornalieri mensili retribuiti di cui alla l. 104/1992, per assistenza a familiari con disabilità, nell’ipotesi di lavoratori part-time.**
**Preliminarmente si osserva che la predetta circolare è stata diramata dall’Istituto previdenziale a seguito dell’orientamento giurisprudenziale consolidatosi in materia [1] e dei chiarimenti forniti dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.**
**In particolare, la Suprema Corte ha statuito che la durata dei permessi in argomento, qualora la percentuale del rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale superi il 50% del tempo pieno, non debba subire decurtazioni in ragione del ridotto orario di lavoro.**
**Tale assunto deriva dal fatto che i permessi di cui all’articolo 33 della l. 104/1992 si configurano quali misure di tutela della salute psico-fisica della persona disabile, e si inseriscono nella sfera dei diritti fondamentali dell’individuo, costituzionalmente protetti (articolo 32 della Costituzione).**
**Ne consegue, in linea di principio, che il diritto ad usufruire di detti permessi non è comprimibile. La Corte di Cassazione ha comunque evidenziato la necessità di una valutazione comparativa delle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori, in particolare di una distribuzione in misura paritaria degli oneri e dei sacrifici connessi all’adozione del rapporto di lavoro part-time e, nello specifico, del rapporto di lavoro parziale di tipo verticale. La Suprema Corte ha ritenuto pertanto ragionevole distinguere l’ipotesi in cui la prestazione di lavoro part-time sia articolata con un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario, da quello in cui comporti una prestazione lavorativa per un numero di giornate di lavoro inferiori. Solo nel primo caso, stante la pregnanza degli interessi coinvolti e l’esigenza di effettività di tutela del disabile, occorre riconoscere il diritto alla integrale fruizione dei permessi.**
**A seguito di dette pronunce della magistratura civilistica, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha quindi invitato l’INPS ad adeguare le indicazioni fornite in precedenza, prendendo atto del nuovo orientamento in materia.**
**Premesso un tanto e ricostruita l’evoluzione intervenuta in ordine all’argomento che ci occupa, l’istituto previdenziale, al punto 4. della sopra richiamata circolare n. 45/2021 ha fornito puntuali istruzioni operative, chiarendone l’ambito applicativo a seconda delle circostanze.**
**In particolare, il punto 4.1 della circolare si occupa del riproporzionamento dei tre giorni di permesso di cui all’articolo 33, commi 3 e 6, della l. 104/1992. In tale contesto è innanzitutto precisato che, in caso di part-time orizzontale, i tre giorni non andranno riproporzionati.**
**Con riferimento invece ai rapporti di lavoro part-time di tipo verticale e di tipo misto fino al 50%, con attività limitata ad alcuni giorni del mese, è indicata la formula di calcolo da applicare, ai fini del riproporzionamento dei tre giorni di permesso mensile e si precisa che tale riproporzionamento non andrà effettuato per i mesi in cui, nell’ambito del rapporto di lavoro part-time sia previsto lo svolgimento di attività lavorativa a tempo pieno.**
**Per quanto riguarda invece il rapporto di lavoro svolto in regime di part-time con percentuale a partire dal 51%, si puntualizza che verranno riconosciuti interamente i tre giorni di permesso mensile.**
**Il successivo punto 4.2 della circolare in esame si occupa altresì della frazionabilità in ore dei giorni di permesso in caso di rapporto di lavoro part-time.**
**A tal proposito si riconferma la formula già indicata in precedenza [2] in caso di part-time (orizzontale, verticale o misto) con percentuale a partire dal 51%. Infine viene illustrata la formula di calcolo da applicare, ai fini della quantificazione del massimale orario mensile dei permessi, in caso di rapporti di lavoro part-time di tipo orizzontale, verticale e misto fino al 50%.**
**Pertanto, ai fini operativi, l’Amministrazione dovrà tener conto delle indicazioni fornite dall’INPS, che ha distinto puntualmente le varie casistiche e le formule di calcolo da applicare nelle diverse fattispecie prese in esame.**
**In conclusione, con riferimento alla richiesta specifica inoltrata dall’Amministrazione istante, si osserva che la formula ivi indicata risulta corretta per quanto concerne la fruizione a giorni dei permessi mentre, per quanto riguarda la fruizione a ore dei medesimi, l’Ente dovrà applicare la formula indicata al punto 4.2 della circolare INPS n. 45/2021.**
**---------------**
***[1] Cfr. Cassazione civile, sez. lavoro, sentenza n. 22925 del 2017 e Cassazione civile, sez. lavoro, sentenza n. 4069 del 2018.******[2] Cfr. messaggio n. 16866//2007* (04.10.2021 - link a http://autonomielocali.regione.fvg.it).**