

Riproporzionamento dei permessi previsti dall'art. 33 della Legge 104 del 1992 per lavoratori a part time verticale o misto.

In considerazione dell'importanza del tema trattato e, nell'ipotesi in cui in alcune aziende sia dia arbitrariamente applicazione operativa differente da quello che è un diritto dei lavoratori, si ritiene opportuno riferirsi al criterio di riproporzionamento dei permessi ex art. 33, della legge 104/92 nei casi di part time verticale. A tale riguardo si fa riferimento alla circolare dell'INPS n. 314/2018 e alla sentenza della Suprema Corte n. 22925/2017.

L'Inps nel citato messaggio al punto 2, precisa che, ai fini del riproporzionamento dei tre giorni di permesso, di cui al predetto art 33, in caso di part time verticale, vada applicata ai casi di part time verticale o misto una formula che porta ad una riduzione dei tre giorni suddetti, in quanto occorre fare riferimento alla minore quantità della prestazione lavorativa effettuata. Tale interpretazione, contenuta in una circolare interna che non può essere assimilata a fonte di diritto, si pone in contrasto con l'interpretazione autentica della legge, cioè con la volontà originaria del legislatore che viene fornita dalla Cassazione. Pertanto il dipendente che non avesse il giusto riconoscimento del proprio diritto, potrà rivolgersi al giudice che potrà disapplicare la circolare, in quanto non vincolante. La sentenza della Corte 22925/2017, che ha trovato successiva conferma nella più recente sentenza n.4069 del 2018, ha stabilito che il diritto di un lavoratore part time, anche verticale o misto, non è comprimibile, con il conseguente diritto al riconoscimento dei tre giorni di permesso in misura identica a quello di un lavoratore a tempo pieno. La Corte, in particolare, fa riferimento al D.Lgs. n. 61 del 2000, art. 4 (Testo Unico su Part time) che, dopo aver sancito il principio di non discriminazione per cui un lavoratore a part time, a parte i trattamenti economici che devono essere riproporzionati, non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto ad un lavoratore a tempo pieno, specificando quali sono gli istituti che, avendo una connotazione economica, vanno riproporzionati, in quanto si pongono in stretta correlazione con la durata della prestazione lavorativa. I permessi di cui alla Legge 104/92 non vengono ricompresi tra detti istituti, in quanto rispondono a diverse ed effettive esigenze di una particolare tutela. A tale riguardo la Corte Costituzionale rileva che “il permesso retribuito di cui all'art. 33, della Legge 104/92, costituisce espressione

dello Stato sociale che eroga una provvidenza in forma indiretta, tramite facilitazioni e incentivi ai congiunti che assistono un familiare disabile grave” (Corte Costituzionale n. 213/2016, n. 19/2009 e n. 158/2007). Tenuto conto dell’istituto disciplinato se ne desume la non comprimibilità dei predetti permessi, anche nei confronti di lavoratori a part time verticale o misto e i medesimi devono riconoscersi in misura identica a quelli del lavoratore a tempo pieno. La Cassazione fa propri tali principi, evidenziando tuttavia che unica eccezione a tale diritto è quella di un orario part time inferiore del 50% all’orario di un lavoratore full time. In tale circostanza potrebbe trovare corretta e legittima applicazione la formula individuata dall’INPS nella predetta circolare.