

Cassazione.

Permessi L.104 e part time verticale

- **Il lavoratore, il cui rapporto di lavoro si trasformi in part time verticale, ha diritto a fruire integralmente dei tre giorni di permesso mensile di cui alla legge n. 104/92, solo quando l'orario settimanale comporti una prestazione per un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario.**
- **Lo ha stabilito la Corte di Cassazione, con sentenza n. 22925 del 29 settembre 2017, riguardo il caso di un dipendente al quale l'azienda, dopo la trasformazione del rapporto di lavoro in part-time verticale (con una prestazione lavorativa articolata su quattro giorni a settimana in luogo di sei) aveva illegittimamente riproporzionato i tre giorni di permesso ex art. 33 della legge n. 104 goduti in precedenza, nella misura di due mensili.**

La Suprema Corte rigetta il ricorso della società datrice di lavoro, confermando la sentenza della Corte di Appello che l'aveva condannata al risarcimento del danno non patrimoniale.

Si legge nella sentenza che, come rilevato dalla Corte Costituzionale, i permessi di cui alla L. 104/1992 e il congedo straordinario di cui al D.Lgs. n. 151/2001 sono strumenti di politica socio-assistenziale basati 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. La tutela della salute psico-fisica del disabile, costituente la finalità perseguita dalla legge n. 104 del 1992, richiede 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".

- **Riguardo la necessità, ben evidenziata dall'azienda ricorrente, di evitare che le particolari modalità di articolazione della prestazione lavorativa nel caso di part time verticale si traducano, quanto alla fruizione dei permessi, in un irragionevole sacrificio per il datore di lavoro, la Cassazione ritiene che tale questione possa essere risolta tenendo conto della necessità di una valutazione comparativa delle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori, anche alla luce del principio di flessibilità concorrente con quello di non discriminazione (tra lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale), e della esigenza di promozione, su base volontaria, del lavoro a tempo parziale.**

Pertanto, appare ragionevole – continua la Suprema Corte - distinguere l'ipotesi in cui la prestazione di lavoro part time sia articolata sulla base di un orario settimanale che comporti una prestazione per un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario, da quello in cui comporti una prestazione per un numero di giornate di lavoro inferiori, o addirittura limitata solo ad alcuni periodi nell'anno e riconoscere, solo nel primo caso, stante la pregnanza degli interessi coinvolti e l'esigenza di effettività di tutela del disabile, il diritto alla integrale fruizione dei permessi in oggetto.

In applicazione di tale criterio, rilevato che la prestazione del lavoratore è stata articolata sulla base di un orario lavorativo settimanale pari a quattro giorni su sei, corrispondente a un part time verticale al 67%, la sentenza impugnata deve essere confermata.