

# INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



**Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali**  
**Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione**

**Roma, 19/03/2021**

*Ai Dirigenti centrali e territoriali  
Ai Responsabili delle Agenzie  
Ai Coordinatori generali, centrali e  
territoriali delle Aree dei professionisti  
Al Coordinatore generale, ai coordinatori  
centrali e ai responsabili territoriali  
dell'Area medico legale*

**Circolare n. 45**

*E, per conoscenza,*

*Al Presidente  
Al Vice Presidente  
Ai Consiglieri di Amministrazione  
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di  
Indirizzo  
di Vigilanza  
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei  
Sindaci  
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato  
all'esercizio del controllo  
Ai Presidenti dei Comitati amministratori  
di fondi, gestioni e casse  
Al Presidente della Commissione centrale  
per l'accertamento e la riscossione  
dei contributi agricoli unificati  
Ai Presidenti dei Comitati regionali*

**OGGETTO:** **Permessi ai sensi dell'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992. Lavoro a tempo parziale di tipo verticale o di tipo misto. Riproporzionamento della durata dei permessi fruiti dai lavoratori dipendenti del settore privato. Nuove istruzioni**

**SOMMARIO:** *Con il messaggio n. 3114 del 7 agosto 2018, sono stati forniti chiarimenti in materia di modalità di fruizione dei permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104/1992. Con la presente circolare, a seguito dell'orientamento giurisprudenziale consolidatosi da parte della Corte di Cassazione e dei*

*relativi chiarimenti del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si forniscono nuove istruzioni per il riconoscimento dei benefici in oggetto in caso di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o di tipo misto.*

## INDICE

1. Premessa
2. Il nuovo orientamento giurisprudenziale
3. I chiarimenti del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali
4. Istruzioni operative e ambito di applicazione
  - 4.1 Riproporzionamento dei giorni di permesso di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992 in caso di rapporto di lavoro part-time
  - 4.2 Frazionabilità in ore dei giorni di permesso di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992 in caso di rapporto di lavoro part-time
5. Istruzioni procedurali

### **1. Premessa**

Con il messaggio n. 3114 del 7 agosto 2018, al paragrafo 2, sono state fornite le nuove formule di calcolo da applicare ai fini del riproporzionamento dei tre giorni di permesso mensile di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nei casi di rapporto di lavoro part-time di tipo verticale e di tipo misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese.

Tali indicazioni devono essere riviste alla luce degli orientamenti della Suprema Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, che con due decisioni (sentenze 29 settembre 2017, n. 22925 e 20 febbraio 2018, n. 4069) ha statuito che la durata dei permessi, qualora la percentuale del tempo parziale di tipo verticale superi il 50% del tempo pieno previsto dal contratto collettivo, non debba subire decurtazioni in ragione del ridotto orario di lavoro.

### **2. Il nuovo orientamento giurisprudenziale**

La Corte di Cassazione fonda le sue conclusioni sull'analisi dell'articolo 4 del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, recante "Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES".

La norma opera una differenziazione tra gli istituti che hanno una connotazione patrimoniale e che si pongono in stretta corrispondenza con la durata della prestazione lavorativa - per i quali è ammesso il riproporzionamento del trattamento - e gli istituti riconducibili a un ambito di diritti a connotazione non strettamente patrimoniale, che si è inteso salvaguardare da qualsiasi riduzione connessa alla minore entità della durata della prestazione lavorativa.

Tra questi ultimi, sottolinea la Suprema Corte, vi sono i permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104/1992, i quali, oltretutto, costituiscono misure di tutela della salute psico-fisica della persona disabile, che è un diritto fondamentale dell'individuo tutelato dall'articolo 32 della Costituzione.

**Ne consegue che, in linea di principio, il diritto ad usufruire dei permessi non è comprimibile.** La Cassazione sottolinea la necessità, comunque, 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.

**In coerenza con tale criterio, valutate le opposte esigenze, appare ragionevole – specifica la Suprema Corte - 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 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.**

### **3. I chiarimenti del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali**

Nelle more dei giudizi da cui sono scaturite le citate pronunce della Cassazione, il D.lgs n. 61/2000 è stato abrogato dall'articolo 55, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Quest'ultimo decreto, all'articolo 7, comma 2, dispone che: *"Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa"*.

La formulazione della nuova norma, ben più sintetica rispetto a quella di cui all'articolo 4 del D.lgs n. 61/2000, è stata oggetto di analisi da parte dell'Ufficio legislativo del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. In particolare, il Ministero ha chiarito che i principi enunciati dalla giurisprudenza con riferimento al D.lgs n. 61/2000 sono applicabili anche dopo l'entrata in vigore del D.lgs n. 81/2015. L'articolo 7, comma 2, citato - chiarisce il Ministero - conserva infatti la distinzione tra "diritti" e "trattamento economico e normativo".

Resta dunque fermo il nucleo dei "diritti" a connotazione non strettamente patrimoniale – tra cui il diritto ai permessi - che vanno salvaguardati dalla riduzione connessa alla minore durata della prestazione lavorativa.

Sul punto, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha infatti precisato che i permessi riconosciuti dalla legge n. 104/1992 possono essere annoverati tra i suddetti diritti. Ciò in considerazione del fatto che i medesimi sono volti ad assicurare la continuità nelle cure e nell'assistenza del familiare disabile e la rilevanza degli interessi di rilievo costituzionale tutelati.

Infine, il medesimo Dicastero precisa che la *ratio* del D.lgs n. 81/2015 non è quella di modificare in modo sostanziale la disciplina del part-time, quanto piuttosto di ricomprendere in un unico testo normativo la disciplina organica dei diversi contratti di lavoro.

Conseguentemente, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha invitato l'Istituto ad adeguare le indicazioni fornite con il messaggio n. 3114/2018 a quanto stabilito dalla recente giurisprudenza della Corte di Cassazione.

#### **4. Istruzioni operative e ambito di applicazione**

Tenuto conto di quanto sopra evidenziato, con riferimento ai lavoratori dipendenti del settore privato, si forniscono le nuove indicazioni relative al riproporzionamento della durata dei giorni di permesso di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, da attuare nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, con attività lavorativa part-time superiore al 50%.

##### **4.1 Riproporzionamento dei giorni di permesso di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992 in caso di rapporto di lavoro part-time**

In caso di part-time di tipo orizzontale rimangono valide le disposizioni fornite al paragrafo 2 del messaggio n. 3114/2018. Pertanto, i tre giorni di permesso non andranno riproporzionati.

Relativamente a tali fattispecie, infatti, la commisurazione dei giorni di permesso alla ridotta durata dell'attività lavorativa è insita nella dinamica del rapporto medesimo.

Con riferimento ai rapporti di lavoro part-time di tipo verticale e di tipo misto fino al 50%, rimangono valide le disposizioni fornite al citato paragrafo 2 del messaggio n. 3114/2018.

Si conferma che la formula di calcolo da applicare, ai fini del riproporzionamento dei 3 giorni di permesso mensile del part-time di tipo verticale e di tipo misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese, è la seguente:

$$\frac{\text{orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part-time}}{\text{orario medio settimanale teoricamente eseguibile a tempo pieno}} \times 3 \text{ (giorni di permesso teorici)}$$

Il risultato numerico andrà quindi arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore.

Si ribadisce che il riproporzionamento andrà effettuato solo in caso di part-time di tipo verticale e di tipo misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese.

Il riproporzionamento dei tre giorni, infatti, 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 il rapporto di lavoro svolto in regime di part-time con percentuale a partire dal 51%, verranno riconosciuti interamente i tre giorni di permesso mensile.

#### **4.2 Frazionabilità in ore dei giorni di permesso di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992 in caso di rapporto di lavoro part-time**

Si ribadisce che il riproporzionamento orario dei giorni di permesso di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992 dovrà essere effettuato solo nel caso in cui il beneficio venga utilizzato, anche solo parzialmente, in ore.

Al riguardo si specifica quanto segue.

In caso di rapporto di lavoro svolto in regime di part-time (orizzontale, verticale o misto) con percentuale a partire dal 51%, rimane confermata la formula già indicata nel messaggio n. 16866//2007:

$$\frac{\text{orario normale di lavoro medio settimanale}}{\text{numero medio dei giorni lavorativi settimanali}} \times 3 = \text{ore mensili fruibili}$$

Con riferimento ai rapporti di lavoro part-time di tipo orizzontale, verticale e misto fino al 50%, la formula di calcolo da utilizzare ai fini della quantificazione del massimale orario mensile dei permessi è quella fornita al paragrafo 3 del messaggio n. 3114/2018, ossia:

orario medio settimanale teoricamente eseguibile  
dal lavoratore part-time

----- x 3 (giorni di permesso teorici)

numero medio dei giorni (o turni)

lavorativi settimanali previsti per il tempo pieno

## **5. Istruzioni procedurali**

Con successivo messaggio verranno fornite le istruzioni per la gestione, da parte degli operatori di Sede, delle domande per i permessi di cui alla legge n. 104/1992, interessate dalle nuove istruzioni della presente circolare.

Il Direttore Generale  
Gabriella Di Michele