

Permessi 104, fruizione flessibile

A casa, esonerati dal servizio, gli impiegati pubblici privi degli strumenti informatici necessari a creare la "scrivania virtuale" (personal computer, internet, smartphone, etc.). Lo precisa, tra l'altro, il ministero del lavoro nella circolare n. 3/2020 con le istruzioni al dl n. 18/2020 per il proprio personale. Stessa sorte sembra toccare anche ai dipendenti del settore privati disabili gravi o che hanno familiari disabili gravi. Riguardo ai permessi legge n. 104/1992, il ministero precisa che gli ulteriori 12 giorni introdotti dal Cura Italia, vanno fruiti tra marzo e aprile a giorni, a ore, anche consecutivamente, in un solo o entrambi i mesi.

Permessi 104/1992. È l'art. 24 a introdurre l'incremento di 12 giorni di permessi, retribuiti e coperti con contributi figurativi. La norma, che si applica anche ai dipendenti privati, spiega il ministero, amplia eccezionalmente, per i mesi di marzo e aprile, i permessi ai lavoratori che assistono persone con handicap grave, non ricoverate a tempo pieno, e a quelli a quali è riconosciuta disabilità grave, ordinariamente pari a tre giorni mensili. Questi lavoratori, pertanto, possono fruire, per marzo e aprile, di 18 giorni complessivi di permesso (tre giorni a marzo più tre ad aprile più 12 tra marzo e aprile). I giorni sono frazionabili in ore e si possono fruire anche consecutivamente nello stesso mese. In secondo luogo il ministero precisa che l'incremento si moltiplica per le persone assistite; ad esempio, chi ha diritto a sei giorni di permesso mensile per due familiari disabili gravi, adesso ha diritto a 36 giorni: sei a marzo più sei ad aprile più 24 fra marzo e aprile. I destinatari della misura, ricorda il ministero, sono: genitori di figli disabili gravi non ricoverati a tempo pieno; coniuge, parenti e affini entro il 2° grado di persone disabili gravi

(ovvero entro il terzo grado se i genitori o il coniuge della persona disabile grave abbiano compiuto 65 anni d'età o siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti), non ricoverati a tempo pieno; lavoratori disabili gravi.

Diritto al lavoro agile. L'art. 39, comma 1, del Cura Italia prevede che, fino al 30 aprile, i dipendenti disabili gravi o che hanno in famiglia persone disabili gravi hanno "diritto" al lavoro agile, purché compatibile con la propria attività. Anche in tal caso la norma vale per il settore privato e quello pubblico. Il ministero richiama la direttiva n. 2/20 del ministero della pubblica amministrazione, nella parte in cui stabilisce che, fino alla fine dell'emergenza, nelle p.a. «il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa» e che, nel caso in cui non possa essere adottato si "utilizzano gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti"; escluse anche queste possibilità, il personale può essere esentato dal servizio. Alla luce di ciò, spiega il ministero, i dipendenti la cui attività non rientri tra quelle «smartizzabili» o che dichiarino, con autocertificazione, di non avere gli strumenti informatici necessari alla «scrivania virtuale», possono essere esentati dal lavoro. Poiché l'art. 39, comma 1, si applica anche al settore privato e poiché riconosce un «diritto» al lavoro agile (come ordinariamente riconosciuto ai dipendenti pubblici), ne deriva che anche ai dipendenti privati, disabili gravi o che hanno in famiglia disabili gravi, è possibile pervenire all'esonero dal lavoro, in presenza di autocertificazione sulla non disponibilità di strumenti informatici per la scrivania virtuale.

Daniele Cirioli

—© Riproduzione riservata—



Peso:25%