



lavoro che aveva pertanto proceduto con il licenziamento per giusta causa. La sentenza riguarda un rapporto di lavoro tra privati, ma è ovviamente applicabile anche al lavoro pubblico.

**Sezione Lavoro Ordinanza n. 21412 del 14/8/2019 Pubblico impiego - polizia municipale - turnisti - turno nei giorni festivi - turno in giorni festivi infrasettimanali - compenso aggiuntivo - cumulo - CCNL comparto regioni e autonomie locali 14/9/2000 art**

Il Comune di Rho ricorre contro la sentenza della Corte d'appello territoriale che lo aveva condannato al pagamento del compenso aggiuntivo - previsto dall'art. 24 comma 2 del CCNL comparto regioni e autonomie locali del 14/8/2000 - che alcuni lavoratori rivendicavano per aver prestato la loro attività in giornate festive infrasettimanali. Compenso aggiuntivo che andava a cumularsi con la maggiorazione già percepita per il lavoro prestato in turno nei giorni festivi ai sensi dell'art. 22 comma 5 del suddetto contratto. Gli Ermellini, accogliendo il ricorso del Comune chiariscono nella sentenza: "questa Corte ha già più volte affermato che, ove la prestazione cada in giornata festiva infrasettimanale (come in quella domenicale) si applica l'art. 22, comma 5, del CCNL 14.9.2000 comparto Autonomie locali - che compensa il disagio con la maggiorazione del 30% della retribuzione -, mentre il disposto dell'art. 24 - che ha ad oggetto l'attività prestata dai lavoratori dipendenti in giorni festivi infrasettimanali, oltre l'orario contrattuale di lavoro - trova applicazione soltanto quando i predetti lavoratori siano chiamati a svolgere la propria attività, in via eccezionale od occasionale, nelle giornate di riposo settimanale che competono loro in base ai turni, ovvero in giornate festive infrasettimanali al di là dell'orario di lavoro; .... pertanto, in relazione al lavoro prestato in giorni festivi, il lavoratore turnista ha diritto alla maggiorazione di cui all'art. 24, comma 1 CCNL quando ciò avvenga in coincidenza con il giorno destinato al riposo settimanale (in tal caso, la maggiorazione spetta in aggiunta al riposo compensativo); ha diritto alla corresponsione del compenso di cui all'art. 24, comma 2 (in alternativa al riposo compensativo) quando la prestazione sia resa in giorno festivo oltre il normale orario di lavoro; ha diritto al solo compenso di cui all'art. 22, comma 5, per la prestazione resa in giorno festivo in regime di turnazione ed entro il normale orario di lavoro".

**Sezione Lavoro Sentenza n. 21416 del 14/8/2019 Pubblico impiego - permesso ex art. 33 comma 3 L. 104/1992 per assistenza a parente disabile non ricoverato stabilmente presso alcuna struttura - assistenza in ambito familiare - ricovero in ambiente ospedaliero**

Il ricorrente impugna il licenziamento per giusta causa intimatogli dalla ASL di cui era dipendente, per aver dichiarato che il soggetto disabile per cui beneficiava dei permessi ai sensi dell'art. 33, comma 3, della L. n. 104/1992, la madre, non fosse ricoverato stabilmente presso alcuna struttura, mentre la Asl, a seguito di controlli, aveva appurato che da due anni la signora soggiornava presso una residenza sostanzialmente alberghiera. Gli Ermellini, accogliendo il ricorso del dipendente chiariscono il significato del comma 3 dell'art. 33 L. 104 che così stabilisce: "A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, ...ha diritto a usufruire di tre giorni di permesso mensile retribuito" Dicono i giudici: "la *ratio legis* dell'istituto in esame consiste nel favorire l'assistenza alla persona affetta da *handicap* grave in ambito familiare rendendo incompatibile con la fruizione del diritto all'assistenza da parte dell'handicappato solo una situazione nella quale il livello di assistenza sia garantito in un ambiente ospedaliero o del tutto simile. Solo strutture di tal genere, infatti, possono farsi integralmente carico sul piano terapeutico ed assistenziale delle esigenze del disabile, con ciò rendendo non indispensabile l'intervento, a detti fini, dei familiari..... Se, invece, la struttura non sia in grado di assicurare prestazioni sanitarie che possono essere rese esclusivamente al di fuori di essa, si interrompe la condizione del ricovero a tempo pieno in coerenza con la *ratio* dell'istituto dei permessi ... che è quella di consentire l'assistenza della persona invalida che non sia altrimenti garantita o per i periodi in cui questa non lo sia.... Da tanto consegue che il lavoratore può usufruire dei permessi per prestare assistenza al familiare ricoverato presso strutture residenziali di tipo sociale, quali case-famiglia, comunità-alloggio o case di riposo perché queste non forniscono assistenza sanitaria continuativa mentre non può usufruire dei permessi in caso di ricovero del familiare da assistere presso strutture ospedaliere o comunque strutture pubbliche o private che assicurano assistenza sanitaria continuativa." Il termine "ricovero" di cui all'art. 33 L. 104/1992 è riferibile solo al ricovero in strutture di tipo sanitario.

Il Coordinatore Territoriale  
Michele Giuliano

