

Dipendente trascorre col disabile solo parte dei permessi 104: il licenziamento è legittimo?

L'assistenza al parente disabile va intesa in senso ampio. Può comprendere attività non strettamente legate alla presenza fisica del lavoratore accanto al familiare

Di **Maria Elena Bagnato**
Avvocato

Pubblicato il 18 ottobre 2024

L'assistenza al parente disabile prevista dalla **Legge n. 104/1992** va intesa in senso ampio, in quanto può comprendere attività non strettamente legate alla presenza fisica del lavoratore accanto al familiare, potendo includere tutte quelle azioni che rispondono al soddisfacimento delle esigenze quotidiane del disabile.

La Cassazione, con la pronuncia in commento, riafferma l'importanza di interpretare in modo ampio il concetto di assistenza ai sensi della legge n. 104/1992, tutelando il diritto del lavoratore a fruire dei permessi per le reali esigenze del familiare disabile, anche quando queste si svolgono al di fuori del domicilio dello stesso.

Questo è quanto emerge nell'**ordinanza 7 ottobre 2024, n. 26417 (testo in calce)** della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro.

Il caso

L'ordinanza in commento affronta il caso del licenziamento disciplinare intimato ad una lavoratrice inquadrata nel 6° livello del CCNL Terziario, accusata di un presunto utilizzo indebito dei permessi concessi ai sensi della legge n. 104/1992. La società datrice di lavoro aveva contestato alla dipendente di aver usufruito dei permessi per scopi personali, anziché per l'assistenza al familiare disabile.

La Corte territoriale aveva confermato la decisione di primo grado, che disponeva la reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro ed il risarcimento del danno, ritenendo che le attività svolte durante i giorni di permesso (quali commissioni di carattere medico e logistico per conto del familiare) fossero comunque riconducibili all'assistenza, anche se non completamente svolte presso l'abitazione del disabile. Avverso tale pronuncia, la datrice di lavoro ha proposto ricorso in cassazione.

La decisione

La Suprema Corte nel respingere il ricorso della società, ha ribadito alcuni principi giuridici rilevanti in materia di abuso del diritto nell'utilizzo dei permessi di cui all'**art. 33, comma 3**, della legge n. 104/1992. In particolare, la Corte ha sottolineato che il lavoratore ha diritto a fruire dei permessi retribuiti per l'assistenza al familiare disabile, e che tali permessi non vanno intesi in modo riduttivo. Invero, l'assistenza non è limitata alla presenza fisica presso il domicilio del familiare, ma comprende anche attività esterne strettamente connesse alle esigenze del disabile, come l'acquisto di medicinali o il compimento di altre attività che il disabile non è in grado di svolgere in modo autonomo.

Inoltre, il permesso giornaliero deve essere considerato su base mensile e non su base oraria, escludendo la necessità di coincidenza perfetta tra le ore di assistenza e il turno di lavoro del dipendente.

Infine, la Cassazione ha rilevato che la valutazione della legittimità del comportamento del lavoratore nell'utilizzo dei permessi rientra nella competenza del giudice di merito, il cui apprezzamento non può essere rivisitato in sede di legittimità, se fondato su una corretta ricostruzione dei fatti.

Considerazioni conclusive

La legge 104/1992 concede al lavoratore dei permessi retribuiti per assistere familiari disabili, garantendo protezione e sostegno a coloro che affrontano queste difficoltà familiari. Qualora si verifichi un abuso di tali permessi, ad esempio se il dipendente li utilizza per finalità personali estranee all'assistenza, tale condotta costituisce una violazione dei principi di correttezza e buona fede. L'abuso può essere inquadrato come inadempimento grave ai sensi dell'**art. 2119 c.c.**, e pertanto, nei casi accertati, può giustificare il **licenziamento per giusta causa**.

Un tema rilevante nei contenziosi legati all'abuso dei permessi ex legge 104 è rappresentato dall'onere della prova. La giurisprudenza stabilisce che spetta al datore di lavoro fornire prova che il dipendente abbia utilizzato i permessi per fini diversi dall'assistenza al familiare. A tal riguardo, si evidenzia che è consentito al datore di lavoro effettuare dei controlli, onde verificare che il dipendente stia utilizzando i permessi in conformità alla legge, ad esempio ricorrendo anche ad agenzie investigative od a strumenti tecnologici, purchè le investigazioni siano circoscritte all'accertamento di fatti estranei all'esecuzione della prestazione lavorativa, come avvenuto nel caso in esame.

In conclusione, l'evoluzione giurisprudenziale sulla materia dimostra come la Corte di Cassazione, sia orientata a privilegiare un'interpretazione ampia e favorevole al lavoratore che assiste un familiare disabile, sottolineando che l'assistenza vada interpretata in modo estensivo e che il datore di lavoro non possa esercitare un controllo rigido e formale sul suo esercizio.

>> *Leggi anche:*

- **[Legge 104: la guida completa](#)**