

Posso usare il congedo retribuito per motivi personali?



Ho richiesto di assentarmi dal lavoro per motivi personali con il congedo straordinario per assistenza. Devo restare per forza in casa per tutto il periodo del congedo o posso assentarmi?

Al fine di poter rispondere al quesito è bene richiamare la normativa vigente in materia di **congedi straordinari retribuiti [1]**.

La legge prevede il diritto al congedo straordinario in favore di genitori di **persone disabili** al fine di assistere i figli colpiti da patologie. Lo stesso diritto viene riconosciuto ai lavoratori conviventi con fratelli o sorelle affetti da handicap grave purché entrambi i genitori siano scomparsi.

Attualmente i soggetti che possono fruire dei permessi e del congedo straordinario sono nell'ordine:

- il coniuge della persona affetta da grave handicap;
- nel caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, il diritto a fruire del congedo spetta al padre o alla madre, anche adottivi, del portatore di handicap;
- nel caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del

padre e della madre, anche adottivi, il diritto è riconosciuto ad uno dei figli della persona da assistere purché convivente con quest'ultima;

- nel caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, il diritto spetta ad uno dei fratelli o sorelle conviventi.

Più nel dettaglio, per “mancanza” di uno dei familiari indicati nell'elenco richiamato si intende qualunque situazione di assenza, naturale o giuridica, continuativa ed adeguatamente accertata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità. Si pensi, ad esempio, all'ipotesi di separazione personale dei coniugi o al caso di abbandono del familiare.

Per “patologie invalidanti” s'intende la condizione di handicap grave **[2]** e le patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche; le patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali; ed infine le patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

Quanto al concetto di “convivenza”, è necessario che sia il disabile che il soggetto che lo assiste abbiano la residenza nello stesso Comune, riferita allo stesso indirizzo: stesso numero civico anche se interni diversi.

È bene, inoltre, ricordare che per poter usufruire del congedo straordinario la persona da assistere non deve essere ricoverata in una struttura sanitaria o assistenziale a tempo pieno, mentre il diritto è riconosciuto anche nel caso di ricovero parziale. In ultimo, il congedo in esame ha una durata massima di 24 mesi i quali possono essere fruiti anche in maniera frazionata.

Ai sensi del Ccnl Commercio la disciplina appena richiamata si applica ai lavoratori dipendenti che operano nel settore del commercio.

Fatta questa debita premessa e passando adesso al quesito posto e, cioè, se il lavoratore beneficiario del congedo straordinario retribuito può assentarsi dall'abitazione anche per minima parte della giornata per interessi personali non legati alla cura del disabile, è bene ricordare che la più recente giurisprudenza di legittimità adotta una posizione molto rigida sul punto. La Corte di Cassazione,

infatti, riconosce la legittimità del licenziamento disciplinare nei confronti del lavoratore che abbia utilizzato anche solo una parte delle ore di permesso per soddisfare interessi meramente personali. E ciò perché un simile comportamento integra un abuso del diritto che viene considerato particolarmente odioso e grave in quanto si ripercuote sull'elemento fiduciario che connota il rapporto di lavoro ed è idoneo a porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento in quanto sintomatica di certo atteggiarsi del lavoratore rispetto agli obblighi assunti **[3]**. In altre parole la Suprema Corte condanna non solo il comportamento del lavoratore che chiede un **permesso 104** per soddisfare interessi esclusivamente personali (ad esempio, per trascorrere un *weekend* lungo in vacanza), ma anche la condotta di chi utilizza anche solo poche ore del permesso per motivi diversi da quelli di natura assistenziale (ad esempio per andare a fare *shopping* oppure per trascorrere la serata con amici in un locale pubblico). E ciò vale anche se la maggior parte delle ore del permesso è stata dedicata all'assistenza della persona affetta dalla disabilità.

Diverso è, invece, il ragionamento nel caso in cui il permesso venga utilizzato per perseguire una finalità mista cioè per soddisfare contemporaneamente sia l'interesse dell'assistito sia quello del lavoratore. Si pensi, ad esempio, al caso in cui il lavoratore esca per acquistare medicinali o per fare la spesa non solo per il proprio familiare ma anche per sé stesso. In quest'ultimo caso, nonostante il silenzio legislativo, la ragionevolezza impone di considerare la condotta del lavoratore legittima poiché l'assistenza dell'invalido implica non solo il soccorso materiale e morale, ma anche il compimento di tutte quelle attività quotidiane necessarie alla sopravvivenza e ad una vita dignitosa del disabile.

Non vi è alcun dubbio che quanto previsto dalla giurisprudenza in tema di permessi si estenda anche al congedo straordinario stante la medesima natura delle due figure esaminate.

In conclusione il consiglio che si dà alla lettrice è di utilizzare il tempo del congedo richiesto con attenzione facendo in modo che i suoi allontanamenti dall'abitazione familiare siano finalizzati a soddisfare contemporaneamente sia l'interesse all'assistenza di sua madre sia eventuali suoi interessi personali.

Articolo tratto da una consulenza dell'avv. **Giovanna Pangallo**