



**LA LEGGE PER TUTTI**  
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

# Licenziamento per abuso permessi 104: ultime sentenze

Autore: Redazione | 31/07/2019



***Uso improprio dei tre giorni di permesso al mese concessi a chi assiste un familiare disabile: licenziamento e procedimento penale.***

# **L'assistenza al familiare disabile non è continuativa ed esclusiva**

L'assistenza alla base del beneficio ex art. 42, d.lgs. n. 151 non può intendersi come esclusiva e non può impedire a chi la offre di dedicarsi anche alle proprie esigenze personali, è altrettanto vero che devono comunque risultare salvaguardati i connotati di una cura che deve essere permanente, continuativa e globale.

Ogniqualevolta vi sia un allontanamento dal disabile per un lasso di tempo significativo (come avvenuto nel caso di specie) occorre quindi verificare se, nonostante ciò, siano state salvaguardate le finalità primarie e prevalenti dell'intervento assistenziale. Accertato eventualmente l'illecito, occorrerà poi valutare, sempre tenendo conto delle circostanze concrete, se la condotta integri o meno un'ipotesi di giusta causa di licenziamento.

**Corte di Cassazione, sezione Lavoro, sentenza 19 luglio 2019 n. 19580**

## **Licenziamento per giusta causa: legge 104 e assistenza parziale**

È legittimo il licenziamento irrogato a tutti coloro che usufruiscono dei permessi retribuiti per assistere solo in via parziale il parente disabile, indipendentemente dalla percentuale di assistenza prestata, poiché verrebbe meno una risorsa all'interno del normale ciclo produttivo, che rende necessaria una differente organizzazione del lavoro all'interno dell'azienda.

**Tribunale Bari, 30/04/2019**

## **Licenziato per giusta causa chi si riposa durante i permessi**

In tema di esercizio del diritto di cui all'art. 33, comma 3, L. n. 104 del 1992, la fruizione del permesso da parte del dipendente deve porsi in nesso causale diretto con lo svolgimento di un'attività identificabile come prestazione di assistenza in favore del disabile per il quale il beneficio è riconosciuto, in quanto la tutela offerta

dalla norma non ha funzione meramente compensativa o di ristoro delle energie impiegate dal dipendente per un'assistenza comunque prestata. L'uso improprio del permesso può integrare, secondo le circostanze del caso, una grave violazione intenzionale degli obblighi gravanti sul dipendente, idonea a giustificare la sanzione espulsiva.

### **Corte appello Roma sez. lav., 25/01/2019, n.326**

In tema di fruizione dei permessi previsti dall'art. 33, comma 3, legge 104/1992, la concessione dei permessi comporta un disagio per il datore di lavoro, giustificabile solo a fronte di un'effettiva attività di assistenza. Pertanto, l'uso improprio del permesso, anche soltanto per poche ore, costituisce un abuso del diritto, in forza del disvalore sociale alla stessa attribuibile, tale da determinare nel datore di lavoro la perdita della fiducia nei confronti del lavoratore e legittimare la sanzione del licenziamento per giusta causa.

### **Tribunale Bologna sez. lav., 20/07/2017, n.765**

## **Congedo straordinario**

Il diritto alla conservazione del posto di lavoro del dipendente collocato in congedo straordinario ex art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 2001, per la necessità di prestare assistenza ad un congiunto in situazione di disabilità grave, pone un divieto al licenziamento fondato sulla fruizione del congedo medesimo ed è finalizzato a garantire al lavoratore la certezza di un trattamento economico e di sostegno per il periodo di assistenza, analogamente a quanto avviene per la malattia. Ne consegue che il recesso datoriale intimato al lavoratore per ogni altra causa, diversa e legittima, durante la fruizione del congedo, non è nullo, bensì, al più, inefficace fino al termine dello stesso.

### **Corte di Cassazione, sezione Lavoro, sentenza 25 febbraio 2019, n. 5425**

L'assistenza al familiare con grave handicap che legittima il beneficio del congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, D. Lgs. 151/2001 non deve intendersi esclusiva al punto da impedire a chi la offre di dedicare spazi temporali adeguati alle personali esigenze di vita, quali la cura dei propri interessi personali e familiari, oltre alle ordinarie necessità di riposo e di recupero delle energie psico-fisiche, sempre che risultino complessivamente salvaguardati i connotati essenziali di un

intervento assistenziale che deve avere carattere permanente, continuativo e globale nella sfera di relazione del disabile.

**Corte di Cassazione, sezione Lavoro, sentenza 5 dicembre 2017, n. 29062**

## **No licenziamento per il dipendente che usufruisce di permessi legge 104 ma che si trova in vacanza**

Ai fini della determinazione della contestazione mossa al lavoratore e la valutazione - sotto il profilo oggettivo e soggettivo del comportamento del lavoratore stesso, al fine di stabilire se esso sia di entità tale da integrare giusta causa o giustificato motivo di recesso del datore di lavoro, integrano accertamenti di fatto riservati al giudice del merito e non incensurabili in sede di legittimità se sostenuti da adeguata e corretta motivazione (nella specie, interpretando la contestazione formulata nella sua complessiva portata, che aveva oggetto la contestazione alla dipendente di aver usufruito di permessi legge 104 mentre in realtà si trovava in vacanza, i giudici del merito avevano sottolineato che la condotta addebitata fosse stata quella di essersi la dipendente arbitrariamente assentata per motivi non autorizzati e che tale comportamento non rientrasse tra le ipotesi previste dal c.c.n.l. di licenziamento con preavviso ovvero senza preavviso).

**Cassazione civile sez. lav., 13/07/2018, n.18744**

## **La mancata assistenza familiare non può comportare il licenziamento**

Risultando la condotta contestata al ricorrente, anche ove in ipotesi verificata ed effettivamente concretante una assenza indebita ottenuta in violazione dei principi di correttezza e buona fede col sotterfugio dei benefici ex L. n. 104 del 1992, al più punibile solo con sanzione conservativa, deve trovare applicazione il disposto dell'art. 18, co. 4 della L. n. 18 del 1970 nella formulazione "pro-tempore" vigente come nov. ex L. n. 92 del 2012, secondo cui il giudice, nell'ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa

addotti dal datore di lavoro, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione.

### **Corte appello Potenza, 19/03/2018, n.137**

L'"insussistenza del fatto contestato", di cui all'art. 18, comma 4, st.lav., come modificato dall'art. 1, comma 42, lett. b), della l. n. 92 del 2012, fattispecie cui si applica la tutela reintegratoria cd. attenuata, comprende sia l'ipotesi del fatto materiale che si riveli insussistente, sia quella del fatto che, pur esistente, non presenti profili di illiceità. (Nella specie, la S.C. ha cassato la sentenza di appello che aveva applicato la tutela indennitaria cd. forte in luogo della reintegratoria, nei confronti di un lavoratore in congedo straordinario retribuito ex art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 2001, che, allontanatosi in alcune giornate dall'abitazione della madre disabile cui prestava assistenza continuativa e con la quale conviveva, aveva comunque garantito l'intervento assistenziale, alternandosi durante il giorno con altre persone, assicurando continuativamente l'assistenza notturna).

### **Corte di Cassazione, sezione Lavoro, sentenza 5 dicembre 2017, n. 29062**

## **L'abuso dei permessi 104 è reato di frode contro l'Inps**

Il permesso ex art. 33 della l. n. 104 del 1992 è riconosciuto al lavoratore in ragione dell'assistenza al disabile, rispetto alla quale l'assenza dal lavoro deve porsi in relazione causale diretta, senza che il dato testuale e la "ratio" della norma ne consentano l'utilizzo in funzione meramente compensativa delle energie impiegate dal dipendente per la detta assistenza. Ne consegue che il comportamento del dipendente che si avvalga di tale beneficio per attendere ad esigenze diverse integra l'abuso del diritto e viola i principi di correttezza e buona fede, sia nei confronti del datore di lavoro che dell'Ente assicurativo, con rilevanza anche ai fini disciplinari.

### **Cassazione civile sez. lav., 13/09/2016, n.17968**