



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Legge 104: ora si può restare anche a casa propria

Autore: Paolo Remer | 13/08/2020



È legittima l'assistenza a distanza del disabile, rimanendo in attesa di una sua chiamata e pronti a intervenire in caso di necessità: lo afferma la Cassazione.

Un tuo familiare è disabile grave e per assisterlo usufruisci dei permessi della

legge 104, che ti consente di assentarti dal lavoro. Sicuramente sai che questa agevolazione è legata alle necessità della persona da assistere: il congedo straordinario offerto dalla legge 104 deve essere utilizzato proprio ed esclusivamente per gli scopi consentiti e non per altre finalità. Se ne abusi, potresti anche essere licenziato.

Ma cosa succede se quando sei in **permesso dal lavoro** rimani a casa tua ad aspettare una eventuale chiamata del tuo **familiare disabile** e, nel frattempo, ti riposi o ti dedichi alle tue faccende? Una nuovissima sentenza della Cassazione **[1]** fa luce proprio su questo punto e stabilisce che è legittimo prestare assistenza “a distanza”, restando nella propria abitazione a disposizione del disabile che può comunicare le sue richieste di intervento, in modo da recarsi da lui solo in caso di necessità.

Il caso riguardava una lavoratrice che era stata licenziata proprio perché era stato accertato che trascorrevava le giornate di permesso quasi sempre a casa sua, andando dal fratello disabile solo per una ventina di minuti. Però, per tutto il tempo, rimaneva in una posizione di attesa: è stato provato – rileva la sentenza – che la donna «era rimasta l'intera mattinata nell'esclusiva disponibilità del fratello» disabile, «il quale avrebbe potuto in qualsiasi momento richiedere la sua assistenza».

Così la lavoratrice aveva prestato un'«**assistenza graduata**» che non spezzava il legame con le finalità del permesso e dunque non c'era stato, a giudizio della Corte, nessun abuso. Questo significa che mentre si è in congedo o permesso per legge 104 non è sempre [necessario stare in presenza del familiare disabile](#).

Diversamente, sarebbe accaduto – rileva il Collegio – se fosse stato accertato, durante il **periodo di congedo per legge 104**, «lo svolgimento di attività nell'esclusivo interesse del lavoratore, quali l'essersi recato in vacanza, aver partecipato ad attività di personale interesse o aver adottato condotte similari tali da denotare una violazione del principio di buona fede nei rapporti con il datore di lavoro tale da integrare l'abuso del diritto».

Fermo restando che occorre **rimanere a casa a disposizione del disabile** in caso di necessità, la Corte però si rende conto che la linea di demarcazione tra uso legittimo del diritto attribuito dalla legge 104 ed abuso in questi casi è molto sottile e si preoccupa di specificare i punti fermi.

Innanzitutto, ricorda che l'**assistenza al disabile**, che legittima l'assenza dal lavoro riconosciuta dalla legge 104, non può intendersi «esclusiva al punto di impedire a chi la offre di dedicare spazi temporali adeguati alle personali esigenze di vita»; rimane dunque un margine, fermo restando che «deve comunque garantire al disabile grave un'**intervento assistenziale** di carattere permanente, continuativo e globale». Dunque, dev'essere un'assistenza piena, che non può essere limitata o compromessa dalle esigenze personali del lavoratore.

L'**abuso**, invece, si verifica quando si spezza questo nesso indispensabile tra l'assenza dal lavoro e l'**assistenza al disabile**: ciò avviene – spiegano gli Ermellini – quando il lavoratore «approfitta del permesso per attendere ad attività di suo esclusivo interesse».

Questo principio potrebbe rimanere vago, e allora la Cassazione aggiunge che, nei casi concreti da esaminare, «occorre verificare se l'eventuale esercizio di altre attività o, come nel caso che qui occupa, la semplice attesa dell'occorrente assistenza possano integrare un uso legittimo del permesso». E in questo caso la Corte ha accertato che il comportamento della lavoratrice rimasta a casa era stato «sicuramente non profittevole».

La sentenza di oggi raggiunge conclusioni opposte a quelle di una precedente pronuncia dello scorso anno, che aveva detto [sì al licenziamento per chi si riposa a casa](#). Se accostiamo i due casi, scopriamo che in realtà il principio di fondo è il medesimo: quello che conta è che le **esigenze del disabile** da assistere abbiano il primo posto e il massimo rilievo. Quando invece passano in secondo piano perché colui che dovrebbe prestare assistenza si occupa di altro e non è in grado di intervenire, questa trascuratezza pregiudica l'assistenza e il comportamento di chi "bada ai fatti propri" diventa illegittimo.

Nel caso in cui è stato confermato il **licenziamento** era emerso che l'assistenza era mancata ed era stata compromessa dal comportamento egoistico del lavoratore che aveva preferito rimanere a casa sua anziché recarsi ad **accudire il disabile**. Nel nuovo caso di cui abbiamo parlato, invece, si era realizzata una messa a disposizione a distanza e su chiamata in caso di necessità, provata dal fatto che al momento del bisogno la lavoratrice aveva trascorso con la persona disabile il tempo occorrente per provvedere alle sue esigenze.

Per approfondire le **agevolazioni previste dalla legge 104** e i meccanismi di

applicazione leggi anche la nostra [guida sulla legge 104](#).

Note

[1] Cass. sent. n. 16930/20 del 12 agosto 2020.