

## Legittimo il licenziamento del dipendente che abusa della legge 104

(Fonte: <https://www.pensionioggi.it/>)

Lo ha ribadito la Corte di Cassazione confermando la legittimità del licenziamento. L'abuso, infatti, è in grado di minare la fiducia che deve sussistere tra lavoratore e datore.

L'assistenza al disabile comprende le attività di assistenza diretta allo stesso e il disbrigo delle pratiche amministrative e burocratiche che da solo non può svolgere, da queste esula quindi il disbrigo di faccende personali.

Lo ha stabilito la Corte di Cassazione con [l'ordinanza n. 16973/2022](#) che ribadisce un importante concetto in materia di permessi di cui alla legge n. 104/1992. Il lavoratore che beneficia dei permessi, se li utilizza per attività che esulano dall'assistenza del familiare bisognoso, abusa di tale diritto con conseguenze rilevanti dal punto di vista disciplinare idonee a incrinare la fiducia che deve sussistere tra datore e dipendente.

### La questione

La pronuncia è stata resa a seguito di ricorso contro la sentenza della Corte di Appello che nel ribaltare la decisione di primo grado aveva ritenuto l'abuso tale da incrinare il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.

Per il giudice di primo grado, infatti, l'utilizzo di 4 ore e mezzo su 32 di permessi di cui alla legge n. 104, per il disbrigo di esigenze private, anche se condotta con rilievo disciplinare, non era così grave da dover considerare legittimo il licenziamento.

Contro la Sentenza di appello che convalidava il licenziamento il dipendente interessato ricorreva in Cassazione che, però, respingeva la tesi interpretativa del ricorrente.

### La decisione

Nelle motivazioni della decisione gli Ermellini ricordano che secondo la giurisprudenza di legittimità «il permesso di cui alla L. n. 104 del 1992, art. 33, è riconosciuto al lavoratore in ragione dell'assistenza al disabile e in relazione causale diretta con essa, senza che il dato testuale e la "ratio" della norma ne consentano l'utilizzo in funzione meramente compensativa delle energie impiegate dal dipendente per 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».

Sicuramente l'assistenza al disabile comprende anche il disbrigo di pratiche amministrative e burocratiche per lo stesso. Nel caso di specie però è stato accertato che il dipendente ha fruito di quattro ore e mezzo di permessi riconosciuti per assistere la madre, per attività non ricollegabili in modo assoluto alle necessità della disabile.

## **Approfondimenti**

[Disabili, tutele anche per i parenti del partner dell'unione civile](#)

[Legge 104, permessi orari anche in smart working](#)

[Permessi Legge 104, aggiornate le regole nel lavoro part-time](#)

[I permessi "104" possono essere usati anche per attività non strettamente legate all'assistenza del disabile](#)

[I permessi per assistere i congiunti disabili non riducono le ferie](#)

[Disabili, più limiti al trasferimento per chi gode dei permessi di cui alla legge 104](#)