

<https://www.neopa.it/> 15 MARZO 2024

Permessi legge 104/1992: sì al licenziamento per utilizzo estraneo all'assistenza

Nel confermare la legittimità del licenziamento per giusta causa inflitto ad un dipendente reo di essersi avvalso dei permessi previsti dalla L. 104/1992 per finalità estranee ai motivi assistenziali (ordinanza n. 6468 del 12 marzo 2024), la Sezione Lavoro della Cassazione ha ricordato che, per pacifica giurisprudenza di legittimità, può costituire giusta causa di licenziamento l'utilizzo, da parte del lavoratore, di permessi ex lege n. 104 del 1992 in attività diverse dall'assistenza al familiare disabile, con violazione della finalità per la quale il beneficio è concesso (Cass. n. 4984 del 2014; Cass. n. 8784 del 2015; Cass. n. 5574 del 2016; Cass. n. 9749 del 2016; più di recente: Cass. n. 23891 del 2018; Cass. n. 8310 del 2019; Cass. n. 21529 del 2019).

In coerenza con la ratio del beneficio, precisa infatti la Corte, l'assenza dal lavoro per la fruizione del permesso deve porsi in relazione diretta con l'esigenza per il cui soddisfacimento il diritto stesso è riconosciuto, ossia l'assistenza al disabile; tanto meno la norma consente di utilizzare il permesso per esigenze diverse da quelle proprie della funzione cui la norma è preordinata: il beneficio comporta un sacrificio organizzativo per il datore di lavoro, giustificabile solo in presenza di esigenze riconosciute dal legislatore (e dalla coscienza sociale) come meritevoli di superiore tutela; ove il nesso causale tra assenza dal lavoro ed assistenza al disabile manchi, non può riconoscersi un uso del diritto coerente con la sua funzione e, dunque, si è in presenza di un uso improprio ovvero di un abuso del diritto (cfr. Cass. n. 17968 del 2016), o, secondo altra prospettiva, di una grave violazione dei doveri di correttezza e buona fede sia nei confronti del datore di lavoro (che sopporta modifiche organizzative per esigenze di ordine generale) che dell'Ente assicurativo (v. Cass. n. 9217 del 2016).

Con la sentenza in esame la Cassazione ha poi altresì ribadito la legittimità dei controlli operati per il tramite di agenzie investigative, richiamando la giurisprudenza di legittimità secondo cui il controllo demandato all'agenzia investigativa è legittimo ove non abbia ad oggetto l'adempimento della prestazione lavorativa ma sia finalizzato a verificare comportamenti che possano configurare ipotesi penalmente rilevanti od integrare attività fraudolente, come proprio nel caso di controllo finalizzato all'accertamento dell'utilizzo improprio, da parte di un dipendente, dei permessi ex art. 33 legge n. 104 del 1992 (v. Cass. n. 4984 del 2014; Cass. 6 maggio 2016, n. 9217; Cass. n. 15094 del 2018; Cass. n. 4670 del 2019).