

LEGITTIMO LICENZIARE CHI USA IMPROPRIAMENTE I PERMESSI LAVORATIVI EX LEGGE 104

La Corte di Cassazione ha affermato la legittimità del licenziamento di un lavoratore che ha usato per attività ricreative il permesso per assistere il familiare disabile

Quello dei [permessi da legge 104 per assistere un familiare disabile](#) è sempre un tema molto caldo, poiché rappresenta una delle tutele alle quali si fa più ricorso, tra quelle riconosciute dal nostro ordinamento. Recentemente su questa agevolazione si è discusso anche nei giornali, dove è stata riportata la notizia di un signore, dipendente delle Poste marchigiano, che utilizzava i permessi erogati per assistere il familiare disabile per seguire in trasferta la squadra del cuore di calcio. Smascherato dalla Guardia di Finanza, è stato denunciato.

LICENZIAMENTO PER CHI ABUSA DEI PERMESSI – Che si tratti di un comportamento deplorable è evidente a tutti, ma sulla questione dell'abuso dei permessi lavorativi per assistere un familiare disabile si è espressa recentemente anche la Corte di Cassazione, con la Sentenza n. 8784 del 30 aprile 2015, dichiarando [pienamente legittimo il licenziamento disciplinare del dipendente che non usi le ore concesse ex Legge 104 in maniera opportuna](#), ma andando a fare la spesa, divertirsi, ballare. Il licenziamento, afferma la Cassazione, è legittimo dal momento che viene a **essere leso il rapporto di fiducia** tra datore di lavoro e lavoratore. Nello specifico della sentenza, il caso in questione si riferiva a una persona che era stata licenziata per aver "partecipato ad una serata danzante" durante la fruizione del permesso per assistere la madre disabile grave.

CATTIVA CONDOTTA CHE RICADE SULLA COLLETTIVITA' – Nell'episodio oggetto della sentenza, siamo di fronte a una condotta che implica tra l'altro un **disvalore sociale**, poiché questi permessi (i quali, lo ricordiamo, sono retribuiti), vengono pagati anticipatamente dal datore di lavoro, poi sollevato dall'ente previdenziale del relativo onere anche ai fini contributivi. In sostanza: **paghiamo tutti noi, cittadini, quelle ore che dovrebbero essere spese per aiutare una persona non autosufficiente**. Inoltre, si legge nella sentenza, questa esigenza *costringe il datore di lavoro ad organizzare ad ogni permesso diversamente il lavoro in azienda ed i propri compagni di lavoro, che lo devono sostituire, ad una maggiore penosità della prestazione lavorativa*. Il peso sulle spalle della collettività, insomma, **non è solo economico**.

COME FUNZIONANO I PERMESSI LAVORATIVI EX LEGGE 104/92 – Le agevolazioni per i lavoratori che assistono il familiare con handicap (o lo stesso lavoratore disabile), sono stabilite dall'articolo 33 della legge 104/92. I permessi possono consistere in tre giorni al mese di permesso retribuito o in due permessi giornalieri, in alcuni casi. I parenti della persona con handicap certificato (articolo 3, comma 3 della Legge 104/1992) che possono usufruire dei tre giorni mensili di permesso retribuito sono: il genitore, il coniuge, il parente o affine entro il secondo grado (nonni, fratelli, etc) o entro il terzo grado nel caso in cui i genitori o il coniuge siano deceduti o affetti da patologia invalidante (o con più di 65 anni). Se ad essere in possesso di attestazione di handicap con gravità è il lavoratore stesso, può richiedere per sé un permesso di due ore al giorno o tre giorni al mese.

[Qui il testo della sentenza n. 8784 del 30 aprile 2015](#)

(Fonte: www.disabili.com)