



Ministero Istruzione Università e Ricerca
ISTITUTO SUPERIORE “ E U C L I D E ”

C.da Monoscalco - 89035 Bova Marina Segreteria tel. 0965/499401 fax 0965-499400

Indirizzo E-mail RCIS01600E@istruzione.it - C.F.: 92002670807

Sezioni: Liceo Scientifico - I.T. per Geometri - I.T. Commerciale - I.P. Alberghiero

Prot. 3524/U del 9/10/2020

Al personale docente e ATA

Beneficiario dei permessi 104/92

Oggetto : Chiarimenti normativi e giurisprudenziali in merito al corretto uso dei permessi ex L 104/92 per assistenza al familiare disabile grave.

Ai fini di un corretto uso dei permessi di cui all'oggetto si chiariscono, di seguito, aspetti importanti della normativa citata.

La Corte di Cassazione con la sentenza n. 18411 del 9 luglio 2019 ha di nuovo posto l'attenzione sull'uso e sul potenziale abuso, dei permessi per assistenza a familiari disabili, confermando la legittimità del licenziamento di un lavoratore che era rimasto nella propria abitazione, per l'intera giornata di permesso ex Legge 104/92 richiesto per fornire assistenza al familiare con handicap grave, senza recarsi dalla persona da assistere.

Finalità dei permessi e concetto di assistenza

La finalità perseguita dalla Legge 104/92 è la tutela della salute psico-fisica del disabile. Il diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito è in stretta e diretta correlazione con detta finalità ed è, quindi, riconosciuto al *caregiver* in ragione dell'assistenza che è tenuto a prestare.

Di conseguenza, l'assenza del lavoratore dal servizio per la fruizione del permesso deve porsi in relazione diretta con l'assistenza al disabile.

Il concetto di assistenza va inteso in senso ampio e non può essere interpretato riduttivamente come mera assistenza personale al soggetto disabile presso la sua abitazione, ma deve necessariamente comprendere lo svolgimento di tutte le attività che il disabile non può compiere autonomamente.

Al permesso per assistere familiare disabile non è attribuita alcuna funzione meramente compensativa o di ristoro delle energie impiegate dal *caregiver* per l'assistenza prestata al disabile. Ciò vuol dire che il permesso non può essere usato "per riposarsi" e in generale nemmeno per esigenze diverse dall'assistenza al disabile. Si ha, quindi, un uso improprio del diritto ovvero un abuso ove l'assenza dal lavoro non sia giustificata dall'assistenza al disabile

Ciò che rileva per un corretto uso dei permessi è che vi sia un nesso causale tra assenza dal lavoro e assistenza al disabile. (Cassazione sentenza n. 21529/2019)

Quindi, l'abuso del diritto si configura quando il lavoratore utilizza i permessi per fini diversi dall'assistenza, da intendere in senso ampio, in favore del familiare. **(Cassazione ordinanza n. 23891/18)**



Ministero Istruzione Università e Ricerca

ISTITUTO SUPERIORE “EUCLIDE”

C.da Monoscalco - 89035 Bova Marina Segreteria tel. 0965/499401 fax 0965-499400

Indirizzo E-mail RCIS01600E@istruzione.it - C.F.: 92002670807

Sezioni: Liceo Scientifico - I.T. per Geometri - I.T. Commerciale - I.P. Alberghiero

Utilizzo dei permessi per altra finalità

Nel caso in cui il lavoratore utilizzi permessi ex L. 104/92 non per l'assistenza al familiare, bensì per attendere ad altra attività è da considerarsi **abuso di diritto**.

Tale condotta, nei confronti del datore di lavoro, è lesiva della buona fede (privandolo ingiustamente della prestazione lavorativa) e, nei confronti dell'INPS erogatore del trattamento economico, comporta un'indebita percezione dell'indennità.

Il lavoratore nei giorni in cui usufruisce dei permessi, non deve prestare un'assistenza continuativa di 24 ore su 24, potendosi ritagliare dei brevi spazi per svolgere un minimo di vita sociale, ma non può utilizzare i giorni di permesso come se fossero giorni feriali senza prestare alcuna assistenza al familiare disabile o, addirittura, partendo in vacanza.

Tempo da dedicare all'assistenza

Il lavoratore è libero di graduare l'assistenza al familiare disabile secondo modalità e orari, che in primo luogo, tengano conto delle necessità di quest'ultimo. Ciò significa che nei giorni di permesso, l'assistenza, sia pure continua, non necessariamente deve coincidere con l'orario lavorativo, proprio perché tale modo di interpretare la legge andrebbe contro gli interessi dello stesso disabile. È sufficiente che l'assistenza sia prestata con modalità costanti e con quella flessibilità dovuta anche alle esigenze del lavoratore

Il ruolo del datore di lavoro per limitare gli abusi alla luce della sentenza della Corte di Cassazione n. 18411 del 9 luglio 2019

Il comma 7 bis dell'art. 33, come modificato dalla Legge n. 183/2010, prevede che “ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti”

Il datore di lavoro ha quindi il potere, previsto dalla legge, di controllare la sussistenza delle condizioni richieste per usufruire dei permessi ex Legge 104/1992. La sentenza della Corte di Cassazione n. 18411 del 9 luglio 2019 conferma la legittimità del licenziamento, ad es., di un lavoratore che durante la fruizione dei permessi ex Legge 104 per assistenza a un familiare disabile è rimasto tutto il giorno nella propria abitazione senza recarsi dalla persona da assistere e tale fatto è stato provato con l'ingaggio di un investigatore privato da parte del datore di lavoro.

Il Dirigente Scolastico

Carmela Lucisano

(firma omessa ai sensi art.3 c.2 D.Lgs 39/93)