

# Abuso dei permessi ex l.n.104/1992 e licenziamento (il)legittimo

di R. Moresco - 8 Ottobre 2024

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza in commento (n. 12679 del 9 maggio 2024), affronta il tema dei permessi ex art. 33, l. 104/1992 e l'ipotesi del loro utilizzo in funzione di compensazione delle energie fisiche e mentali impiegate dai dipendenti *caregiver*.

I giudici di legittimità hanno dichiarato illegittimo il licenziamento di un lavoratore che, beneficiando di un permesso ex l. n. 104/1992, aveva accompagnato la moglie, affetta da una grave forma di asma, presso una località marina al fine di permetterle di respirare aria salubre.

Nello specifico, la Corte ha escluso che tale condotta configurasse abuso, riconoscendo la stretta finalità terapeutica del viaggio, volto alla tutela della salute del familiare disabile, in linea con la *ratio legis* dell'art. 33 l. n. 104/1992

La Suprema Corte ha chiarito che, per configurare una giusta causa di licenziamento, l'utilizzo dei permessi ex l. 104/1992 deve essere del tutto scollegato dalle finalità assistenziali delle quali la normativa intende porsi a supporto. In concreto, dunque, la breve permanenza nella località costiera è stata considerata strumentale alla protezione del diritto alla salute della coniuge del lavoratore, rientrando così nell'ambito delle tutele legali.

I Giudici di legittimità hanno anche escluso il carattere abuso della condotta del titolare dei permessi che utilizzi gli stessi per trasportare il cane dal veterinario, in ragione della natura imprevista ed urgente delle cure e della circostanza per cui l'accudimento dell'animale domestico di famiglia comporta comunque una diminuzione dell'aggravio delle attività destinate ad essere alternativamente svolte dal coniuge disabile.

Il principio espresso dalla Corte di Cassazione nel caso *de quo* potrebbe, in alcuni casi, favorire il rischio di abusi dei permessi ex l. 104/1992, per quanto un approccio eccessivamente restrittivo potrebbe di converso penalizzare ingiustamente i lavoratori che utilizzino, sia pure *lato sensu*, i permessi per lo scopo cui gli stessi accedono.

A questo riguardo, una parte della giurisprudenza (si veda ad esempio Cass. 12 marzo 2024, n. 6468, in *Foro it.*, 2024, 6, I, 1719) ritiene che l'utilizzo improprio dei permessi ex l. 104/1992 per attività diverse dall'assistenza al familiare disabile costituisca una giusta causa di licenziamento.

Tale orientamento giurisprudenziale si fonda sull'assunto per cui l'assenza dal lavoro determinata dalla fruizione dei permessi deve essere strettamente connessa all'assistenza del familiare disabile, che rappresenta la finalità esclusiva e la *ratio* per cui il diritto è riconosciuto (si

veda anche Cass., 3 maggio 2024, n. 11999, *Labor*, 17 maggio 2024, con nota di A. RIPEPI, *La Cassazione perimetra i confini dell'utilizzo dei permessi di cui alla l. 5 febbraio 1992, n. 104, tra abuso del diritto e violazione della clausola generale di buona fede*, cui si rinvia anche per ulteriori riferimenti; L.DI SALVATORE, *L'abuso del diritto da parte del lavoratore nella recente giurisprudenza: note critiche*, *Riv. It. Dir. Lav.*, 2022, I, 103 ss.).

D'altro canto, il beneficio riconosciuto al lavoratore comporta pur sempre un sacrificio organizzativo per il datore di lavoro, giustificabile solo in presenza di esigenze che siano state riconosciute sia dal legislatore sia dalla coscienza sociale come meritevoli di tutela, ossia l'assistenza effettiva e concreta al disabile.

A fronte dei perduranti dubbi interpretativi che circondano la più o meno stringente funzionalizzazione dei permessi *de quibus*, si ritiene di osservare conclusivamente che rimane indispensabile condurre un'analisi accurata delle circostanze che connotano ogni singola vicenda, visto che anche la giurisprudenza più favorevole alla tutela del lavoratore *caregiver* (si veda ad esempio Cass., 13 marzo 2023, n. 7306, *Riv. It. Dir. Lav.*, 2023, II 284, con nota di A. RICCOBONO, *I permessi ex l. N. 104/1992: tempi di assistenza e tempi di vita dei lavoratori caregiver*) esclude che i permessi possano essere impiegati esclusivamente a fini personali di "ristoro".

Rachele Moresco, praticante avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 9 maggio 2024, n. 12679](#)