

## L'abuso dei permessi ex art. 33 l.n. 104 del 1992 e la giusta causa di licenziamento

di A. G. Arnò - 27 aprile 2025

Recenti pronunce della Corte di cassazione hanno approfondito la disciplina dei permessi retribuiti previsti dall'art. 33 della legge n. 104 del 1992, chiarendo le modalità di fruizione, le condotte abusive e i limiti ai controlli datoriali.

Le sentenze e le ordinanze analizzate in breve rassegna affrontano, in particolare, il rapporto tra l'esercizio del diritto e la sua finalità assistenziale, la definizione dell'abuso del diritto e il relativo onere probatorio, nonché la legittimità degli strumenti di indagine del datore di lavoro. (Su questo argomento, tra i più recenti contributi in questa rivista, si veda [A. Ripepi, \*La Cassazione torna sul delicato tema dei permessi di cui alla l. n. 104/1992 utilizzati da un caregiver: fu vero abuso?\*](#), in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 25 Gennaio 2025; R. Moresco, *Abuso dei permessi ex l.n. 104/1992 e licenziamento (il)legittimo*, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 8 Ottobre 2024; [M. Aiello, \*È legittimo il licenziamento del lavoratore per giusta causa se «abusa» dei permessi ex art. 33, c. 3, l. n. 104/1992\*](#), in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 30 Maggio 2024).

L'art. 33 della legge n. 104/1992 non stabilisce regole precise circa le modalità di fruizione dei permessi, e si limita a riconoscere al lavoratore il diritto di “*assistere una persona con disabilità*”; il lavoratore, difatti, può utilizzare i permessi in base alle esigenze specifiche della persona assistita, avendo come unico obbligo quello di comunicarne la fruizione al datore di lavoro. (F. Avanzi, *L'abuso dei permessi l. 104 e l'incerto “parametro” dell'obbligo contrattuale*, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 24 marzo 2023).

Si tratta di una scelta legislativa volta a garantire la massima tutela degli interessi costituzionalmente riconosciuti alla persona disabile, quali il diritto alla salute (art. 32 Cost.) e allo sviluppo della propria personalità (art. 2 Cost.), bilanciandoli così con la libertà del datore di lavoro di organizzare la propria attività economica (art. 41 Cost.). La norma va letta in combinato disposto con l'art. 1 della stessa legge, che individua la finalità dell'istituto nella tutela della persona disabile, promuovendone l'integrazione familiare, lavorativa e sociale (sul punto, si veda C. Cost., 23 settembre 2016, n.213 e C. Cost, 7 dicembre 2018, n. 232).

L'illegittimo utilizzo dei permessi in questione si desume *a contrario*, interpretando la norma in esame in combinato disposto con l'art. 2119 c.c., che disciplina il licenziamento per giusta causa. Quest'ultima rappresenta il limite esterno all'uso dei permessi, i quali sono consentiti fintanto che non si traducono in un abuso del diritto tale da rendere impossibile la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro (Cass. 2618 del 2025; Cass. 2619 del 2025).

Secondo la giurisprudenza, l'abuso del diritto si verifica quando i permessi vengono utilizzati per finalità diverse da quelle per cui sono stati riconosciuti, ovvero in assenza di un nesso di causalità tra la loro fruizione e l'effettiva assistenza al disabile. Tale interpretazione, di natura funzionale, implica che il sacrificio organizzativo imposto al datore di lavoro sia giustificato solo in presenza di quelle esigenze che il legislatore ha ritenuto meritevoli di tutela (Cass. 7306 del 2023).

A tal proposito, va rilevato che alcune pronunce utilizzano indifferentemente i concetti di abuso del diritto e di condotta lesiva dei principi di correttezza e buona fede, sebbene parte della dottrina operi una distinzione tra le due figure. Secondo questa impostazione, mentre l’abuso del diritto riguarda la finalità per cui il diritto viene esercitato dal titolare, la violazione della buona fede attiene piuttosto alle modalità con cui esso viene esercitato, indipendentemente dagli scopi perseguiti.

Sul punto, v. G. D’Amico, *Recesso ad nutum, buona fede e abuso del diritto*, nota a Cass. civ., sez. III, 18 settembre 2009, n. 20106, in I contratti, n. 1/2010, 22-23; nonché, A. Ripepi, *La Cassazione torna sul delicato tema dei permessi di cui alla l. n. 104/1992 utilizzati da un caregiver: fu vero abuso?*, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 25 gennaio 2025.

Con riferimento alla nozione di abuso del diritto, la Corte di cassazione ha fornito importanti chiarimenti nella sentenza n. 1227 del 2025. Secondo tale pronuncia, l’abuso del diritto si configura solo in presenza di due elementi – uno oggettivo e uno soggettivo –, entrambi imprescindibili ai fini della sua sussistenza. Sicché, l’assenza (o il mancato accertamento) di uno dei due impedisce la configurabilità di un abuso del diritto (Cass. 1227 del 2025).

Sul piano oggettivo, l’abuso del diritto si configura quando il diritto viene esercitato per finalità diverse da quelle per cui è stato riconosciuto dall’ordinamento, determinando un vero e proprio sviamento funzionale.

Questa nozione di abuso, tradizionalmente derivata dall’art. 833 c.c. sugli atti emulativi del proprietario, si fonda sull’assenza di un’utilità per il titolare del diritto e sulla finalità esclusiva di arrecare pregiudizio a terzi. (Sul punto, si veda anche A. Ripepi, *La Cassazione torna sul delicato tema dei permessi di cui alla l. n. 104/1992 utilizzati da un caregiver: fu vero abuso?*, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 25 gennaio 2025).

Applicando questo principio ai permessi ex lege 104/1992, è necessario verificare l’esistenza di un nesso di causalità tra l’assenza dal lavoro e l’effettiva attività assistenziale prestata (Cass. 7306/2023). Soltanto ove venga a mancare del tutto il nesso causale tra assenza dal lavoro ed assistenza al disabile, si è in presenza di un uso improprio o di un abuso del diritto ovvero di una grave violazione dei doveri di correttezza e buona fede sia nei confronti del datore di lavoro che dell’ente assicurativo che genera la responsabilità del dipendente (Cass. 12032 del 2020).

A tal riguardo, la Cassazione ha precisato che tale nesso deve essere valutato non solo in termini quantitativi, ma anche qualitativi e contestuali (Cass., ordinanza, 3 febbraio 2025, n. 2586; Cass., ordinanza, 17 gennaio 2025, n. 1227).

Si pone dunque l’accento sulla dimensione “qualitativa” del sostegno fornito dal lavoratore, che non si esaurisce nella mera assistenza personale al soggetto disabile presso la sua abitazione, ma comprende anche lo svolgimento di tutte quelle attività che il beneficiario del permesso non sia in grado di compiere autonomamente (Cass., 4 febbraio 2025, n. 2618, relativa, però, ad un caso di congedo parentale; Cass. n. 20243/2020). Inoltre, l’attività utile al soggetto disabile non è determinabile a priori, ma deve essere individuata caso per caso, anche in base alla patologia di cui è affetto il beneficiario e alle sue specifiche esigenze personali. (Cass., ordinanza 6 dicembre 2024, n. 31330).

Alla luce di ciò, è ammesso che il lavoratore utilizzi i permessi per svolgere attività di natura amministrativa, pratica o di altro genere, purché nell'interesse del familiare assistito (Cass. n. 12032/2020; Cass. n. 1394/2020; Cass. n. 17968/2016). Inoltre, il datore di lavoro può contestare la condotta del dipendente solo in presenza di elementi oggettivi che facciano presumere un uso distorto del permesso, escludendo valutazioni arbitrarie sulla qualità dell'assistenza prestata (Cass., ordinanza 30 gennaio 2025, n. 2157). Infine, si esclude che l'illegittimo utilizzo dei permessi possa essere desunto esclusivamente da una misurazione rigida e quantitativa del tempo dedicato all'assistenza.

È stato infatti chiarito che l'attività assistenziale non deve necessariamente coprire l'intero periodo di fruizione del permesso, essendo consentito al lavoratore di conciliare tale periodo con altre esigenze personali o familiari, a condizione che la finalità assistenziale sia comunque soddisfatta (in senso contrario, Cass. 9217 del 2016; sul punto si veda anche F. Avanzi, *Permessi L. 104/1992 e l'ossessione datoriale di "abuso del diritto". La Cassazione fa chiarezza*, Lpo, 4 febbraio 2025; F. Avanzi, *L'abuso dei permessi l. 104 e l'incerto "parametro" dell'obbligazione contrattuale*, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 24 marzo 2023).

Ne consegue che può ritenersi mancante un nesso causale tra il permesso e l'assistenza del disabile solo nei casi in cui l'assistenza sia del tutto assente oppure venga prestata per tempi così ridotti da risultare irrilevante o anche le modalità siano talmente marginali da vanificare la finalità della norma (Cass., ordinanza 17 gennaio 2025, n. 1227).

Sul piano soggettivo, invece, «è necessario un elemento psicologico, di natura intenzionale o dolosa, che parimenti deve essere accertato, sia pure mediante presunzioni semplici, dalle quali sia possibile individuare la finalità di pregiudicare interessi altrui» (Cass. n. 1227 del 2025). Nel caso del diritto al permesso per assistere un familiare disabile, ad esempio, queste presunzioni possono essere fondate sul tempo irrisorio o comunque molto limitato dedicato nella singola giornata all'assistenza al disabile, ovvero sulle particolari connotazioni dell'elemento oggettivo.

La valutazione di tale equilibrio è demandata al giudice di merito, il quale deve accertare, caso per caso, se l'utilizzo del permesso sia conforme alla sua *ratio* (Cass. n. 2157 del 2025; Cass. n. 1227 del 2025; Cass. 7306 del 2023; sul punto, si veda anche F. AVANZI, *L'abuso dei permessi l. 104 e l'incerto "parametro" dell'obbligazione contrattuale*, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 24 marzo 2023). L'onere probatorio grava sul datore di lavoro, il quale può anche avvalersi di investigatori privati o ad altri strumenti di controllo per verificare comportamenti illeciti del lavoratore che esulano l'adempimento dell'obbligazione lavorativa (Cass. n. 2618 del 2025; Cass. n. 2157 del 2025 e Cass. n. 31330 del 2024).

Antonino Giuseppe Arnò, dottore di ricerca nell'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria

Visualizza i documenti: [Cass., 4 febbraio 2025, n. 2619](#); [Cass., ordinanza 3 febbraio 2025, n. 2586](#); [Cass., ordinanza 6 dicembre 2024, n. 31330](#); [Cass., ordinanza 6 marzo 2025, n. 5948](#); [Cass., ordinanza 17 gennaio 2025, n. 1227](#); [Cass., ordinanza 30 gennaio 2025, n. 2157](#)