

Illegittimo il licenziamento del lavoratore che nei giorni di permesso per la legge n. 104/1992 pratica attività sportiva - terapeutica per brevi lassi temporali

di M. Aiello - 20 settembre 2025

La pronuncia in commento, Cass., 1 giugno 2025 n. 14763, affronta la dibattuta questione dei permessi retribuiti previsti dall'art. 33 della legge n. 104/1992 che dispone «*Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile ai sensi dell'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, parente o affine entro il secondo grado.(...)*».

La sopracitata norma palesa in modo inequivocabile la finalità di tutela assistenziale del familiare disabile, promuovendone l'integrazione familiare, lavorativa e sociale e al contempo bilancia il diritto alla salute (art. 32 Cost.) e allo sviluppo della personalità del disabile (art. 2 Cost.) con la libertà del datore di lavoro di organizzare la propria attività economica (art. 41 Cost.).

La pronuncia annotata ha il merito di consolidare i principi affermati dai più recenti interventi della Suprema Corte sul tema, per la cui analisi si vedano, sempre in www.rivistalabor.it, i contributi di: [A. G. Arnò, L'abuso dei permessi ex art. 33 l. n. 104 del 1992 e la giusta causa di licenziamento](#), 27 Aprile 2025, a commento di [Cass., 4 febbraio 2025, n. 2619](#); [Cass., 3 febbraio 2025, n. 2586](#); [Cass., 6 dicembre 2024, n. 31330](#); [Cass., 6 marzo 2025, n. 5948](#); [Cass., 17 gennaio 2025, n. 1227](#); [Cass., 30 gennaio 2025, n. 2157](#); [A. Ripèpi, La Cassazione torna sul delicato tema dei permessi di cui alla l. n. 104/1992 utilizzati da un caregiver: fu vero abuso?](#), 25 Gennaio 2025, a commento di [Cass., 11 ottobre 2024, n. 26514](#) e [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](#), 17 Maggio 2024, a commento di [Cass., 3 maggio 2024, n. 11999](#); [M. Aiello, È legittimo il licenziamento del lavoratore per giusta causa se «abusa» dei permessi ex art. 33, c. 3, l. n. 104/1992](#), 30 Maggio 2024, a commento di [Cass., 12 marzo 2024, n. 6468](#); [R. Moresco, Abuso dei permessi ex l. n. 104/1992 e licenziamento \(il\)legittimo](#), 8 Ottobre 2024, a commento di [Cass., 9 maggio 2024, n. 12679](#); [F. Avanzi, L'abuso dei permessi l. 104 e l'incerto «parametro» dell'obbligazione contrattuale](#), 24 Marzo 2023, a commento di [Cass., 25 gennaio 2023, n. 2235](#); [R. Maurelli, I «furbetti della 104»: fruizione abusiva dei permessi per l'assistenza ai familiari disabili e anomalie del sistema](#), 14 Giugno 2023, a commento di [Cass., 13 marzo 2023, n. 7306](#).

Nel caso di specie oggetto della pronuncia in esame il datore di lavoro licenzia un lavoratore per giusta causa contestando il reiterato abusivo utilizzo del permesso previsto dalla legge 104/1992 per l'assistenza del familiare disabile.

La Corte di appello territorialmente competente in riforma della pronuncia del giudice di prime cure, esclusa la legittimità del licenziamento irrogato, condanna il datore di lavoro alla

reintegra del lavoratore oltre il pagamento dell'indennità risarcitoria ai sensi dell'art. 18 comma 4 legge 300/70.

A tal fine accerta previamente che il lavoratore nei giorni contestati dal datore di lavoro fosse sempre presente nel luogo in cui era ricoverato il disabile, ad eccezione di brevi periodi di assenza dedicati alla cura dell'asma bronchiale di cui era affetto.

Rileva altresì nel caso in esame, per escludere la giusta causa di licenziamento, che il lavoratore pur distraendo brevi lassi di tempo per finalità personali di natura terapeutica garantisse l'assistenza del disabile con l'ausilio di un collaboratore familiare in costante contatto telefonico.

Così argomentando la Corte ritiene insussistente l'abusivo utilizzo del permesso e dunque la giusta causa di licenziamento ravvisando un nesso causale tra l'assenza dal lavoro del fruitore di permesso e l'assistenza al disabile non assimilabile alla misurazione quantitativa del tempo dedicato all'assistenza da cui il datore di lavoro desume erroneamente l'illegittimo utilizzo dei permessi assistenziali.

L'assistenza del disabile non deve necessariamente coprire l'intero periodo di fruizione del permesso bensì è consentito al lavoratore, garantendo comunque la tutela assistenziale del disabile, di conciliare la fruizione del permesso con le proprie esigenze personali o familiari. Ben altra fattispecie integra l'ipotesi di assenza di assistenza al disabile nei giorni di fruizione del permesso o ancor più l'ipotesi in cui il lavoratore svolge attività assistenziale al disabile per una parte marginale del tempo totale, ipotesi inidonee a soddisfare la finalità per cui è concesso il permesso giustificabile solo per le esigenze riconosciute dal legislatore come meritevoli di superiore tutela con conseguente sacrificio organizzativo per il datore di lavoro.

Impugnava il datore di lavoro la pronuncia in Cassazione deducendo in particolare la violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 c.c. in combinato disposto dell'art. 33 comma 3 l. 104/1992 per avere la Corte territoriale ritenuto che «la distrazione parziale del tempo» dedicato allo svolgimento di attività sportiva terapeutica per la cura dell'asma bronchiale non rileva a livello disciplinare.

Orbene, sul punto consolidata giurisprudenza di legittimità sostiene che costituisce giusta causa di licenziamento l'utilizzo dei permessi ex l. 104/1992 in attività diverse dall'assistenza al familiare disabile in violazione della finalità per la quale il beneficio è riconosciuto. Per configurare l'abuso del diritto o uso improprio dello stesso oppure una violazione dei doveri di correttezza e buona fede nei confronti del datore di lavoro e dell'ente assicurativo l'elemento essenziale è la mancanza del nesso casuale tra l'assenza dal lavoro del fruitore e l'assistenza del disabile il cui accertamento rientra nella competenza del giudice di merito.

Tale nesso causale, trattandosi di permessi giornalieri su base mensile e non oraria, non ha natura strettamente temporale, non è dunque una rigida misurazione dei segmenti temporali dedicati all'assistenza in relazione all'orario di lavoro, ma funzionale tra il godimento del permesso da parte del lavoratore e le necessità assistenziali del familiare disabile in condizioni di gravità.

In conclusione la Suprema Corte ribadisce che la fruizione del permesso di assistenza al disabile è legittima anche quando non coincide con una presenza costante accanto al disabile, purché sussista un collegamento funzionale e finalistico tra la giornata di assenza dal lavoro e l'attività di assistenza del disabile che può essere svolta con modalità compatibili con le esigenze personali del fruitore del permesso nel perseguimento della finalità assistenziale sancita dalla norma con l'intento di favorire il mantenimento del disabile nel proprio contesto familiare e sociale senza aggravare e irrigidire il ruolo del familiare che presta assistenza.

Maria Aiello, dirigente tecnologo CNR, responsabile Istituto di bioimmagini e sistemi biologici complessi, sede di Catanzaro

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 1° giugno 2025, n. 14763](#)