

## PERMESSI LEGGE 104: DURANTE L'ORARIO DI LAVORO TEORICO NON E' OBBLIGATORIO PRESTARE ASSISTENZA ALLA PERSONA BISOGNOSA

Con la SENTENZA n. 26514 dell'11 ottobre 2024, la Cassazione ha fornito un chiarimento importante sull'uso dei permessi Legge 104 (permessi retribuiti art. 33 legge 104/1992), in particolare rispetto alla presunta obbligatorietà di prestare assistenza al familiare disabile durante le specifiche ore che coincidono con il proprio turno lavorativo. La decisione, che ribalta la pronuncia della Corte d'Appello, ha rilevato che non esiste alcuna rigida correlazione tra la fascia oraria di lavoro e l'assistenza diretta al familiare, trattandosi di permessi giornalieri e non su base oraria.

Il caso in oggetto: licenziamento per abuso dei permessi 104

Il lavoratore in questione, che aveva usufruito di tre giornate di permesso retribuito legge 104 per assistere la madre invalida, si era visto irrogare un licenziamento per giusta causa. Secondo l'azienda, durante tali giornate, dalle 8:00 alle 14:30 (coincidente con il normale orario di lavoro del dipendente), il lavoratore si era dedicato ad attività personali anziché prestare assistenza alla madre. La Corte d'Appello, aveva respinto il ricorso del lavoratore, ritenendo che l'assenza di assistenza durante l'orario di lavoro costituisse un abuso dei permessi, confermando il licenziamento.

### La sentenza: i permessi 104 non si basano sulle ore di lavoro se sono giornalieri

La Cassazione ha ribaltato la sentenza della Corte d'Appello, offrendo una lettura diversa della normativa sui permessi della legge 104/1992. Il punto centrale dell'ordinanza è che la legge non prescrive alcuna correlazione obbligatoria tra le ore di lavoro e l'assistenza al familiare disabile. **I Giudici di legittimità hanno infatti precisato che i permessi ex art. 33 L. 104/1992 sono giornalieri e non su base oraria, il che significa che il lavoratore non è vincolato a prestare assistenza esclusivamente nelle ore che coincidono con il suo turno di lavoro. L'assistenza, afferma la Corte, può essere organizzata liberamente durante tutta la giornata, purché vi sia un legame causale tra l'utilizzo del permesso e la finalità di assistenza al familiare disabile. Questo significa che il lavoratore può dedicare parte della giornata anche ad altre attività, purché l'obiettivo principale del permesso sia quello di assistere il familiare in difficoltà.**

La Cassazione ha introdotto nella sua analisi il concetto di "funzionalizzazione del tempo liberato". Secondo i Giudici, l'unica **condizione necessaria per la legittimità del permesso è che il tempo reso disponibile dall'esonero dal lavoro sia destinato, in misura preminente, alla cura dei bisogni dell'assistito. Tuttavia, non è richiesto che il lavoratore dedichi ogni minuto della giornata solo all'assistenza, né che tale attività coincida rigidamente con l'orario di lavoro ordinario.** Questa visione flessibile è stata ritenuta più aderente alla finalità della norma, che intende tutelare il diritto dei lavoratori di assistere i propri familiari in condizioni di disabilità, senza per questo imporre vincoli orari stringenti. Nel caso in esame, la Cassazione ha ritenuto che il licenziamento del dipendente fosse illegittimo. **La Corte ha accertato che, sebbene il lavoratore non avesse prestato assistenza diretta alla madre invalida nelle ore esatte corrispondenti al suo orario lavorativo, egli aveva comunque utilizzato le giornate di permesso per finalità di assistenza nel corso della giornata, anche al di fuori di quelle ore.** L'ordinanza ha così dichiarato nullo il licenziamento.

**La pronuncia della Cassazione ha un forte impatto pratico. Da un lato, i lavoratori che assistono familiari disabili vedono riconosciuto un diritto di organizzazione più flessibile della propria giornata, senza il timore che un'attività personale, svolta durante le ore di lavoro, possa automaticamente essere considerata abuso del diritto ai permessi.**

Dall'altro lato, le aziende devono adottare un approccio più equilibrato nel controllo dell'utilizzo dei permessi legge 104/1992. Non sarà più sufficiente basarsi solo sull'orario lavorativo per valutare la legittimità della fruizione dei permessi, ma servirà verificare se, nel complesso della giornata, vi sia stato un nesso tra il permesso e l'assistenza.

*Si tratta, dunque, di una sentenza importante che garantisce maggiore flessibilità per i lavoratori.*

**per informazioni: [cubt@cubtlc.it](mailto:cubt@cubtlc.it), 3316019879, facebook CUB TELECOM**