

### COMMISSIONI AMMESSE

#### Licenziamento illegittimo

È illegittimo il licenziamento per giusta causa del dipendente che durante la fruizione dei permessi in base alla legge 104/1992 sbriga commissioni (come fare la spesa o usare il bancomat) legate a specifici interessi del soggetto disabile assistito.

Nell'assistenza prestata sono da includere infatti le attività che la persona disabile non sia in grado di compiere autonomamente.

*Cassazione, sentenza 23891 del 2 ottobre 2018*

### NIENTE DOPPIA ATTIVITÀ

#### No al lavoro in permesso

È legittimo il licenziamento del dipendente che usa i permessi previsti dall'articolo 33, comma 3 della legge 104/1992 per svolgere una doppia attività lavorativa. Questa condotta, idonea a ledere il vincolo fiduciario tra datore e lavoratore, non solo viola i principi di correttezza e buona fede, ma configura anche un disvalore morale e sociale.

*Cassazione, sentenza 29613 dell'11 dicembre 2017*

### ASSISTENZA ESSENZIALE

#### Nesso causale con assenza

L'uso dei permessi previsti dalla legge 104/1992 deve essere in relazione causale diretta con l'assistenza alla persona disabile. Il beneficio concesso dalla norma non ha una funzione compensativa o di ristoro delle energie impiegate dal dipendente nell'attività di assistenza (una lavoratrice frequentava l'università durante i permessi). La mancanza del nesso causale legittima il licenziamento del dipendente.

*Cassazione, sentenza 17968 del 13 settembre 2016*

### ASSISTENZA PREVALENTE

#### Non occupa poco tempo

La condotta del lavoratore che svolge l'attività assistenziale solo per una parte marginale del tempo totale dei permessi previsti dalla legge 104/1992 è indice di un sostanziale disinteresse per le esigenze aziendali, e, integrando una grave violazione dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto di lavoro in base agli articoli 1175 e 1375 del Codice civile, è giusta causa di recesso del datore.

*Cassazione, sentenza 5574 del 22 marzo 2016*

### L'ABUSO VA PUNITO

#### Vietato andare a ballare

È giusta causa di licenziamento la condotta del lavoratore che, durante i permessi concessi in base alla legge 104/1992 per assistere la madre disabile, partecipa a una serata danzante. Il lavoratore, per soddisfare esigenze personali, scarica il costo di queste sulla collettività poiché i permessi sono retribuiti in via anticipata dal datore, poi rimborsato dall'ente previdenziale, anche a fini contributivi.

*Cassazione, sentenza 8784 del 30 aprile 2015*