



Newspaper della FAST-Confsal

FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

- **Permessi 104: Ambito dell'assistenza**
- **Come dare le dimissioni**



PERMESSI 104: NON SOLO ASSISTENZA DIRETTA, MA ANCHE ATTIVITÀ ACCESSORIE!

Con l'ordinanza n. 1227 del 17 gennaio 2025, la Corte di Cassazione ha offerto una precisazione fondamentale riguardo all'utilizzo dei permessi previsti dalla Legge 104/1992, stabilendo che non solo l'assistenza diretta, ma anche attività accessorie sono legittime. Una sentenza che tutela i lavoratori, in particolare contro i rischi di licenziamento per un presunto abuso dei permessi. Ecco un'analisi dei principali aspetti della decisione



Il caso: licenziamento per uso improprio dei permessi

Il lavoratore protagonista della vicenda era stato licenziato dal proprio datore di lavoro con l'accusa di aver abusato dei permessi previsti dalla Legge 104, utilizzandoli per attività che il datore riteneva non rientrassero nell'assistenza diretta al disabile. L'impugnazione del licenziamento è stata portata in giudizio, dando inizio alla procedura legale.

La decisione della Corte d'Appello: validità delle attività accessorie

In primo grado, la Corte d'Appello ha accolto il ricorso del lavoratore, interpretando l'assistenza in modo ampio e comprendente anche attività accessorie come l'acquisto di farmaci, la spesa e altre commissioni. Queste attività, pur non essendo assistenza fisica diretta, sono state ritenute necessarie per garantire un'assistenza piena e significativa.

La conferma della Cassazione: ampliamento dell'assistenza

La Corte di Cassazione ha confermato la decisione della Corte d'Appello, chiarendo che l'assistenza coperta dai permessi della Legge 104 non si limita alle attività fisiche dirette, ma include tutte quelle azioni che contribuiscono a migliorare la qualità dell'assistenza. In particolare, i giudici hanno sottolineato:

- *Le attività accessorie rientrano nell'assistenza:* Attività come fare la spesa o acquistare medicinali sono parte integrante dell'assistenza.
- *Lo scopo della Legge 104:* Il fine principale è la tutela del disabile, anche a discapito delle esigenze lavorative del datore di lavoro.
- *Abuso del diritto solo in casi estremi:* Solo in presenza di un'assenza totale di assistenza o di comportamenti insignificanti si potrebbe configurare un abuso.

Quando si configura l'abuso del diritto?

L'ordinanza stabilisce chiaramente i confini dell'abuso del diritto, limitandolo a casi specifici, come:

1. *Assenza totale di assistenza*: Se il lavoratore non si dedica affatto all'assistenza del disabile durante il permesso.
2. *Modalità irrilevanti*: Se il tempo dedicato all'assistenza è eccessivamente breve o insignificante.

Questo orientamento favorisce i lavoratori, evitando che possano essere accusati ingiustamente di abuso se utilizzano il permesso in buona fede, anche per attività non strettamente fisiche.

Le implicazioni per lavoratori e datori di lavoro

Questa decisione della Cassazione segna un importante passo a favore della protezione dei diritti dei lavoratori. Da un lato, i dipendenti possono usufruire dei permessi Legge 104 con maggiore serenità, senza temere licenziamenti ingiustificati. Dall'altro lato, i datori di lavoro devono adottare una valutazione più attenta e giustificata in caso di contestazioni, per evitare di incorrere in problematiche legali.

Consigli pratici per i lavoratori

Per gestire correttamente i permessi Legge 104 e proteggersi da possibili contestazioni, è utile seguire alcune semplici linee guida:

1. Documentare le attività svolte: Conservare scontrini e ricevute che dimostrino l'utilizzo del tempo per l'assistenza.
2. Agire in buona fede: Assicurarsi che le attività siano effettivamente collegate all'assistenza.
3. Conoscere i propri diritti: Essere informati sulla Legge 104 e sulle modalità di utilizzo dei permessi.

Conclusione: un passo avanti per i diritti dei lavoratori

L'ordinanza della Corte di Cassazione segna una protezione maggiore per i lavoratori, confermando che i permessi Legge 104 sono un diritto essenziale per conciliare lavoro e assistenza ai disabili. L'importante precisazione riguarda l'inclusione delle attività accessorie, a condizione che siano effettivamente utili al disabile, evitando interpretazioni restrittive che penalizzino i lavoratori.

Devo dare le dimissioni: cosa devo fare?



Prima di tutto, controlla il tuo contratto collettivo per verificare la durata del tuo avviso, che varia in base all'anzianità e al livello di inquadramento.

Fai attenzione alla data e alla correttezza dell'avviso, poiché in alcuni contratti collettivi la ricorrenza può essere solo, a metà mese o a fine mese.

Infine, dovrai andare sul sito [Cliclavoro] (<https://www.cliclavoro.gov.it>) e procedere con le dimissioni telematiche, oppure puoi rivolgerti a una delle nostre sedi di patronato.

Ricorda che, se sei un neo genitore con un figlio entro i tre anni, dovrai recarti all'Ispettorato del Lavoro per convalidare le dimissioni.