Ennesimo abuso della Legge 104: per andare in vacanza

Data 11 novembre 2018
Categoria medicina_legale

Abbandonare il disabile per portare in vacanza la propria famiglia usufruendo dei permessi di cui alla legge 104 costituisce un abuso.

La legge infatti consente al lavoratore di assentarsi dal lavoro senza perdere la retribuzione e senza intaccare le proprie ferie al fine di garantire una maggiore e più proficua assistenza del disabile, anche permettendo al titolare dei permessi di ritagliarsi uno spazio per far fronte alle proprie esigenze personali.
Tale concessione, tuttavia, non consente di usufruire di una giornata di permesso ex legge 104 per portare in vacanza la propria famiglia e lasciare a casa l'assistito.
Chi tiene una simile condotta rischia di essere licenziato per giusta causa senza poter obiettare nulla al datore di lavoro.

Recentemente la Cassazione (n, 18293/2018) ha confermato in via definitiva il licenziamento di una lavoratrice che, beneficiando della legge 104 per assistere la madre, si era allontanata dall'abitazione di quest'ultima e aveva approfittato di una giornata di permesso per recarsi con la propria famiglia in una nota località turistica.
La lavoratrice era gia' stata condannata dai Giudici di merito per abusiva fruizione del permesso.

Va tuttavia ricordato che sono state emesse sentenze che consentono una certa flessibilita', purche' non si sconfini con l' abuso. Non esistono, al momento, schemi rigidi, ma di buon senso: non si deve pretendere che il lavoratore debba assistere il disabile durante tutta la giornata di permesso o necessariamente in coincidenza con l'orario in cui avrebbe dovuto essere a lavoro.

Infatti in altra sentenza (n. 213/2016) i giudici di legittimità hanno chiarito anche che la necessita', sancita dalla legge, che il lavoratore assista il famigliare handicappato con continuità e in via esclusiva "va interpretata cum grano salis" e "non implica un'assistenza continuativa di 24 ore" ma un'assistenza "che sia prestata con modalità costanti e con quella flessibilità dovuta anche alle esigenze del lavoratore".

Insomma: sono permesse deroghe purche' nell' interesse dell' infermo (non dell' assistente) e compatibili con le sue esigenze.

DanieleZamperini

© 2004 - 2026 Pillole - Registrazione T. di Roma n. 2/06 | stampato il 20/11/2026 alle ore 0:1 | Pagina 1 di 1