

# UILC@BO-E.R. NEWS

Mail informativa UILCA Bologna - E.R. in materia Lavoro, in particolare nei settori Credito, Esattorie e Assicurazioni.

22/1/2018

## Utilizzo distorto di permessi L.104/1992 o Congedi Parentali *Licenziamento sorretto da prove acquisite a mezzo indagini investigative*

Riscontriamo, purtroppo, un'intensificazione da parte delle aziende nell'utilizzo di investigatori privati al fine di raccogliere prove tese a dimostrare il distorto utilizzo di permessi fruiti dai lavoratori per assistere parenti in situazione di non autosufficienza o affetti da handicap (L.104). Ultimamente abbiamo anche menzione dell'utilizzo di investigatori, sempre per le finalità sopradette, nel caso di utilizzo permessi di cui ad alcune causali dei c.d. Congedi Parentali (D.L. 151/2001).

**Le conseguenti procedure disciplinari terminano, il più delle volte, con il licenziamento del lavoratore, confermato in sede giudiziale dalla Cassazione.**

Va preliminarmente detto che la prassi aziendale di conferire mandato a un'agenzia privata d'investigazioni è stata più volte ritenuta lecita dalla Suprema Corte *"anche in ragione del solo sospetto o della mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione"*.

Per quanto ci riguarda, non v'è alcun dubbio sul fatto che i permessi debbano essere fruiti per le finalità richieste e secondo le previsioni di legge. Escludendo i comportamenti totalmente non conformi, è anche vero che, spesso, non sono chiare agli stessi lavoratori le modalità di utilizzo, i limiti orari (*prevalenza*) e la collocazione temporale dell'assistenza che sono tenuti a prestare per la diversa causale richiesta.

**Quindi, alla luce dell'inasprito orientamento che registriamo da parte delle Aziende, con questo scritto intendiamo richiamare l'attenzione dei nostri Rappresentanti Sindacali, e attraverso essi dei lavoratori rappresentati e non, affinché divulgino il più possibile i gravi rischi in cui potrebbero incorrere i lavoratori nel caso di distorto o non conforme utilizzo dei permessi di specie, non tralasciando di rendere note le conseguenze penali (*truffa*) e patrimoniali verso INPS.**

Riportiamo, di seguito, le ultime quattro sentenze della S.C. per l'argomento reperite:

### ***Cassazione: abuso di congedo parentale e licenziamento***

Con sentenza n. **509/2018**, la Corte di Cassazione ha affermato che è legittimo il licenziamento di un lavoratore che ha usufruito del congedo parentale per la cura del proprio bambino, senza dedicarsi allo stesso.

La Cassazione, dando ragione a un datore di lavoro che aveva supportato il recesso con prove investigative, ha sostenuto che tale principio vale sia nel caso in cui il dipendente trascuri la cura del figlio per dedicarsi a qualunque altra attività sia che si dedichi ad altro lavoro.

### ***Cassazione: disvalore morale per chi fa doppio lavoro durante i permessi "104"***

Deve considerarsi legittimo il licenziamento del dipendente che si sia assentato dal lavoro permessi per assistere il familiare disabile ai sensi dell'art. 33 della Legge n. 104/1992, laddove egli abbia utilizzato le giornate di assenza per svolgere un'altra attività lavorativa.

Precisa la Corte di Cassazione (**n. 29613 dell'11 dicembre 2017**) che, in questo contesto, il comportamento del dipendente che utilizza il beneficio dei permessi per l'assistenza di un familiare affetto da handicap allo scopo, in realtà, di occuparsi di esigenze estranee alla cura del disabile integra un abuso di diritto e non solo viola i basilari principi di correttezza e buona fede a presidio del rapporto di lavoro, ma realizza un'azione che si caratterizza per il suo disvalore morale e sociale.

Il caso affrontato dalla Suprema Corte è relativo ad un lavoratore addetto all'assistenza presso un centro medico di riabilitazione, il quale nel corso di prolungate assenze per assistenza di disabile, invece di prestare le cure al familiare in situazione di handicap (per le assenze riconducibili ai permessi ex art. 33), aveva impiegato il suo tempo nello svolgimento di altra attività lavorativa.

***Cassazione: fruizione congedo ex art. 42, comma 5, D.L. 151/2001 e licenziamento***

Con sentenza n. **29062 del 5 dicembre 2017**, la Corte di Cassazione ha dichiarato la illegittimità di un licenziamento adottato da un datore di lavoro che, a mezzo dei servizi investigativi, aveva accertato che un lavoratore che fruiva del congedo straordinario retribuito ex art. 42, comma 5, del D.L.vo n. 151/2001, durante il giorno accudiva ai propri interessi.

La Suprema Corte ha affermato, a fronte delle giustificazioni addotte dal dipendente, che non c'è alcun obbligo di fornire assistenza al parente malato 24 ore al giorno, avendo lo stesso dichiarato che la stessa era fornita nelle ore notturne. I giudici hanno confermato la illegittimità del licenziamento come decisa nel merito dalla Corte di Appello dell'Aquila ritenendo provata sia la convivenza (il lavoratore aveva cambiato domicilio) che l'assistenza: tale decisione risulta supportata anche dalla certificazione medica che dichiarava la necessità dell'assistenza anche nelle ore notturne.

***Cassazione: utilizzo distorto di permessi Legge 104/1992***

Con sentenza n. **5574 del 22 marzo 2016**, la Corte di Cassazione ha affermato la legittimità del datore di lavoro di licenziare per giusta causa un lavoratore che ha usufruito di permessi richiesti per l'assistenza a familiari disabili (previsti dalla Legge n. 104/1992), per motivi estranei all'assistenza stessa.

I giudici della Suprema Corte hanno asserito come un utilizzo distorto dei permessi per l'assistenza a familiari disabili possa essere considerato come un "sostanziale disinteresse per le esigenze aziendali" e, come tale, essere una "grave violazione dei principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto di lavoro".