



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
BASILICATA
Azienda Sanitaria Locale di Potenza

Il Direttore Amministrativo
Cristiana Mecca

Tel.: 0971-310 524

FAX: 0971-310 527

E-mail: cristiana.mecca@aspbasilicata.it

Prot. n. 92890 del 28/07/2016

Ai Signori Dipendenti dell'ASP

Oggetto: L. 104/1992, art. 33 permessi retribuiti per assistere un familiare portatore di handicap.
Comunicazione.

L'art. 33 della L. 104/1992 riconosce al lavoratore il diritto di fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito per l'assistenza ad un familiare portatore di handicap a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno.

Si ritiene doveroso segnalare alle SS.LL. il recente e consolidato orientamento della giurisprudenza della suprema Corte di Cassazione in merito all'illegittimo utilizzo dei permessi retribuiti di cui all' art. 33 della L. 104/1992.

Con la Sentenza 17 febbraio 2016, n. 9749, la Corte di Cassazione ha dichiarato legittimo il licenziamento per giusta causa a carico di un lavoratore dipendente che usufruiva dei permessi della Legge n. 104/1992 per svolgere altre attività lavorative, definendo tale comportamento come contrario al minimo etico.

Con la Sentenza 06 maggio 2016, n. 9217, la Corte di Cassazione ha dichiarato legittimo il licenziamento per assistenza prestata solo parzialmente dal lavoratore al parente disabile (il lavoratore in permesso retribuito ai sensi della L. n. 104/1992 era stato visto recarsi presso l'abitazione del familiare assistito per un numero di ore inferiore a quello previsto).

Il comportamento del lavoratore che si avvale del permesso retribuito non per l'assistenza al familiare ma per altra attività, integra l'ipotesi dell'abuso di diritto. Tale condotta è lesiva della buona fede che il datore di lavoro ripone nella prestazione lavorativa del dipendente ed integra nei confronti del soggetto pagante il trattamento economico, un'indebita percezione dell'indennità e uno sviamento dell'intervento assistenziale.

In materia di controlli che il datore di lavoro può disporre sui propri dipendenti si chiarisce altresì che è possibile procedere ad accertare le circostanze di fatto atte a dimostrare l'insussistenza della giustificazione del permesso richiesto anche con l'ausilio di un'agenzia investigativa o tramite la testimonianza di terzi debitamente documentata. Tale attività di controllo non viola l'art. 4 della L. n. 300/1970 in quanto oggetto delle contestazioni disciplinari non sono i comportamenti tenuti dal lavoratore nel corso dello svolgimento delle sue prestazioni lavorative.

La fruizione di permessi retribuiti per l'assistenza ad un familiare portatore di handicap è un diritto del lavoratore ma l'indebito utilizzo di tali permessi è un atto talmente grave da ritenere proporzionato il licenziamento per giusta causa.

Si invitano pertanto le LL.SS. a porre la massima attenzione nella corretta fruizione dei permessi retribuiti e si chiede al personale Dirigente con incarichi gestionali, ai titolari di funzioni di coordinamento ed ai titolari di posizione organizzativa di attivare gli opportuni controlli e ad intraprendere le conseguenti azioni in caso di accertata violazione.

Cristiana Mecca