

## **Se il dipendente abusa dei permessi "Legge 104", lecito ricorrere agli investigatori privati per controllare le condotte extra lavorative**

---

*"la Corte di cassazione torna a pronunciarsi con decisione sul licenziamento del dipendente che invece di impiegare le ore di permesso "104" nell'assistenza del familiare le dedichi invece ad attività personali"*

---

La stretta della giurisprudenza attorno ai lavoratori che fanno un uso improprio dei permessi per assistere i familiari disabili si conferma sempre più severa. Con l'ordinanza n. 4670/2019, depositata lo scorso 18 febbraio, infatti, la Corte di cassazione torna a pronunciarsi con decisione sul licenziamento del dipendente che invece di impiegare le ore di permesso "104" nell'assistenza del familiare le dedichi invece ad attività personali, confermando come una simile condotta sia idonea a ledere definitivamente il vincolo fiduciario indispensabile alla prosecuzione del rapporto di lavoro.

A nulla vale in proposito l'obiezione sull'illegittimità del licenziamento dovuta al fatto che il datore di lavoro sia venuto a conoscenza delle condotte illecite mediante il ricorso ai servizi dell'investigatore privato: l'ordinamento consente l'intervento del detective per il controllo di condotte extra-lavorative che risultano rilevanti ai fini del corretto adempimento delle obbligazioni del lavoratore.

La decisione con cui la Corte ribadisce queste conclusioni prende spunto dal ricorso con cui un lavoratore, licenziato in tronco per essere stato sorpreso da un'agenzia di investigazioni private a fare shopping durante le ore in cui avrebbe dovuto assistere il proprio familiare disabile, chiedeva che venisse dichiarata l'illegittimità del provvedimento espulsivo perché dipeso da una condotta illecita del datore di lavoro, quale quella di avere affidato la vigilanza sull'adempimento della prestazione lavorativa a un soggetto estraneo all'organizzazione aziendale.

In effetti, vale la pena ricordare che lo Statuto dei Lavoratori affida il controllo sul rendimento della prestazione dei dipendenti direttamente al datore di lavoro o a persone interne all'azienda e da quest'ultimo a ciò delegate, escludendo espressamente che a tal fine possano essere incaricate guardie giurate o soggetti comunque esterni all'organizzazione dell'impresa.

Ma la norma statutaria, ribadisce la Cassazione, non può trovare applicazione con riguardo alle verifiche volte all'accertamento delle modalità di fruizione dei permessi "104": non si tratta, infatti, di indagini aventi ad oggetto il rendimento della prestazione di lavoro, ma di accertamenti effettuati al di fuori dell'orario lavorativo e in una fase di sospensione dell'obbligazione di rendere la prestazione. In sostanza, quindi, va confermata l'utilizzabilità degli elementi acquisiti dall'azienda mediante il ricorso all'investigatore privato laddove la condotta extra-lavorativa oggetto della sorveglianza sia in grado di avere un impatto sul rapporto di lavoro.

Al riguardo, i giudici di legittimità ribadiscono come tra le condotte extra-lavorative idonee a compromettere il vincolo fiduciario necessariamente sotteso al rapporto tra il dipendente e il datore di

lavoro rientrano a pieno titolo quelle connesse all'abuso nell'utilizzo dei permessi "104".

Per comprendere la gravità di simili comportamenti, infatti, è sufficiente considerare che gli stessi costituiscono un vero e proprio abuso del diritto da parte del dipendente che, oltre a privare ingiustamente il datore di lavoro della propria prestazione, danneggia l'Inps vedendosi corrispondere dall'ente previdenziale un trattamento economico indebito.

Sul punto, peraltro, è utile ricordare la pronuncia n. 54712, con cui la Cassazione nel 2016 ha chiarito la rilevanza penale delle condotte del dipendente che si dedichi ad attività estranee all'assistenza del disabile durante la fruizione dei permessi "104": non solo un simile comportamento integra il reato di truffa, ma è talmente grave da escludere anche che nel giudizio penale possa rinvenirsi la particolare tenuità del fatto. È improntato alla massima severità, dunque, l'approccio dei giudici di legittimità all'abuso della legge n. 104/1992.

Ed infatti, dall'abrogazione nel 2011 dell'obbligo di "presenza continua" accanto al disabile non deriva certo alcuna flessibilità sulle modalità di fruizione del permesso, che deve rimanere interamente dedicato all'assistenza al disabile: al più, come chiarito dall'ordinanza n. 23891 dello scorso ottobre, il dipendente potrà allontanarsi dal familiare assistito per svolgere commissioni, come prelievi e versamenti, nell'interesse di quest'ultimo.

**Fonte: Il Sole 24 Ore**