Dipendenti Pubblici: licenziamento per abuso dei permessi Legge 104

[Print Friendly, PDF & Email](https://www.lentepubblica.it/personale-e-previdenza/abuso-dei-permessi-legge-104/)

|  |  |
| --- | --- |
| **14**  Condivisioni | FacebookTwitterGoogle+LinkedInWhatsApp |

*Pubblicato da*lentepubblica.it*il 5 aprile 2018*

[PERSONALE E PREVIDENZA](https://www.lentepubblica.it/categoria/personale-e-previdenza/)

**[](https://www.lentepubblica.it/wp-content/uploads/2018/04/abuso-dei-permessi-legge-104-e1522914390974.jpg)La Cassazione emette il verdetto: sì al licenziamento disciplinare del dipendente pubblico che, illegittimamente usufruendo di assenze retribuite dal lavoro, commette un abuso dei permessi Legge 104.**

Impugnando il licenziamento disciplinare in Cassazione, dopo aver avuto torto per due gradi di giudizio di merito, la dipendente pubblica voleva far emergere l’illegittima applicazione della sanzione più grave (il licenziamento) a fronte della singolarità dell’episodio. La fattispecie è quella sopra citata dell’abuso dei [permessi Legge 104](https://www.lentepubblica.it/cittadini-e-imprese/legge-104-92/).

Il principio espresso con le decisioni richiamate nella motivazione dell’impugnata sentenza ha portata generale e non presuppone la reiterazione della condotta integrante l’abuso del diritto, risultando,  pertanto, idoneo a sorreggere il percorso logico-valutativo intrapreso dalla Corte territoriale e condotto, secondo quanto emerge dalla motivazione espressa, tenendo ampiamente conto della documentazione, **sancendone l’irrilevanza sotto il profilo della loro incidenza limitativa della gravità della condotta**.

Gravità che i giudici hanno fatto emergere in particolare dando prevalenza all’elemento soggettivo della condotta e non a quello quantitativo nel tempo. In effetti l’elemento soggettivo rilevante veniva individuato nella«perdurante ipotesi di dolo»

La Corte di Cassazione così boccia i rilievi espressi col ricorso.

Si ricorda, in conclusione, che per evitare l’abuso dei permessi Legge 104, il congedo che l’interessato richiede deve essere volto all’esclusivo supporto materiale e morale del soggetto disabile. Chiunque non utilizzi il permesso dal lavoro esclusivamente a favore dell’assistenza del disabile commette il reato di truffa, ed è la Corte di Cassazione ad affermarlo.

Se il lavoratore non è il referente unico per assistere il familiare con disabilità grave, ma presta la sua assistenza solo per alcuni periodi o saltuariamente in sostituzione del referente, può usufruire di 1 giorno di permesso ogni 10 di assistenza continuativa.

In allegato il testo completo della Sentenza.

* [Ordinanza della Corte di cassazione n. 8209-2018](https://www.lentepubblica.it/wp-content/uploads/2018/04/Ordinanza-della-Corte-di-cassazione-n.-8209-2018.pdf)

[*Fonte: Corte di Cassazione*](https://www.lentepubblica.it/personale-e-previdenza/abuso-dei-permessi-legge-104/)

**14**