

# USO O ABUSO DELLA LEGGE N. 104 DEL 1992? SI PUÒ SVOLGERE ATTIVITÀ DI INVESTIGAZIONE PRIVATA?

L'art. 33 della Legge n. 104/1992 consente ai lavoratori dipendenti, sia pubblici che privati, che assistono un familiare in situazione di grave disabilità accertata dall'Asl, di usufruire di tre giorni al mese di permessi retribuiti per accudire il congiunto.

Purtroppo la normativa, secondo le statistiche, è tra le più abusate dai dipendenti perché utilizzata in assenza di effettiva necessità d'assistenza e strumentalizzata a fini personali, con conseguente danno ai conti pubblici e alla produttività aziendale.

## Chi può rivolgersi all'investigatore privato per accertare l'abuso della Legge n. 104/1992?

Il datore di lavoro, in caso di fondato sospetto che il dipendente abusi dei benefici concessi dalla l. n. 104/1992, è legittimato a rivolgersi all'investigatore privato, affinché svolga le opportune indagini.

## Quale attività può svolgere l'investigatore?

L'investigatore può procedere con un'attività di osservazione del dipendente, verificando che utilizzi il permesso in conformità agli scopi per il quale è stato rilasciato e non ad esempio, come è stato accertato in un caso dalla nostra agenzia, per andare a partecipare ad una gara di ciclismo amatoriale.



Precisamente, l'investigatore accerta l'affidabilità o meno del lavoratore, non già l'esatto adempimento lavorativo (come vietato dagli articoli 2 e 3 dello Statuto dei Lavoratori).

## Perché rivolgersi all'investigatore?

Se l'investigatore accerta, e documenta anche attraverso l'istituto della testimonianza, l'uso improprio dei benefici concessi dalla Legge n. 104/1992, il datore di lavoro è legittimato a procedere al licenziamento per giusta causa del dipendente, in quanto l'abuso perpetrato dal lavoratore fa venire meno il rapporto di fiducia che sta alla base del contratto di lavoro. Infatti, è consolidato l'orientamento della giurisprudenza che ravvisa la compromissione del rapporto fiduciario e la giusta causa di recesso nel caso del dipendente che, richiesti i suddetti permessi, li utilizza per

finalità diverse rispetto a quelle stabilite dalla legge n. 104/1992.

Infine si segnala l'importante e recente sentenza della Cassazione civile, sez. IV, lavoro, 20 aprile 2015, n. 8784, che ha sancito come non occorra la prova che il dipendente abbia del tutto omesso l'assistenza, bensì può ritenersi sufficiente, ai fini del licenziamento, la prova della fruizione di una parte oraria del permesso in esame per finalità diverse da quelle per il quale il permesso è stato riconosciuto.

*Scrive per Noi  
il Dott. Vittorio Umberto DI SANTO,  
proveniente dai servizi intelligence  
e dall'Antiterrorismo  
dell'Arma dei Carabinieri,  
Presidente di Eurodetective  
agenzia investigativa  
leader in Italia  
con sede in Bologna*

