



Sussiste il diritto al rimborso delle spese legali sostenute nel giudizio civile dal dipendente assolto nel presupposto giudizio penale, a prescindere dalla formula assolutoria utilizzata

Nel lontano 1993 un gruppo di operatori di Volante ha proceduto al fermo di indiziato di delitto nei confronti di un soggetto che, a distanza di pochi giorni, è deceduto. Al termine di un lungo e travagliato iter processuale che li ha visti imputati, non essendo individuabile il materiale responsabile dell'evento, sono stati tutti assolti "per non aver commesso il fatto", ed hanno ottenuto il ristoro delle spese legali sostenute.

I familiari del deceduto hanno però instaurato una controversia in sede civile per ottenere il risarcimento del danno sofferto dalla morte del congiunto, avvalendosi dell'orientamento giurisprudenziale che considera la P.A. responsabile anche qualora sia rimasta ignota la persona fisica autrice dell'illecito. Il Ministero, a sua volta, ha agito chiamando - sorprendentemente - in causa tutti i dipendenti che avevano partecipato all'intervento sebbene gli stessi, come detto, fossero stati assolti. Ne è nata una ulteriore impegnativa appendice processuale conclusa con la condanna della sola P.A. al risarcimento del danno, disponendo, al termine dell'ultimo grado del giudizio davanti alla Corte d'Appello, la compensazione delle spese di lite sopportate dal personale della Polizia di Stato convenuto.

L'istanza di rimborso delle spese difensive sostenute nei due gradi del giudizio civile, formulata dagli interessati nel 2015, è giunta a definizione solamente a fine 2024. Una incommentabile dilatazione dei tempi di

SOMMARIO

- Sussiste il diritto al rimborso delle spese legali sostenute nel giudizio civile dal dipendente assolto nel presupposto giudizio penale, a prescindere dalla formula assolutoria utilizzata
- Trattenimento nei Centri di Permanenza per Rimpatri: la disciplina vigente non rispetta la riserva di legge in materia di libertà personale, ma spetta al legislatore integrarla.
- Bonus Casa 2025, confermata la detrazione al 50%
- Il diritto di sciopero prescinde dalla proclamazione sindacale
- Videosorveglianza sul lavoro: le indicazioni dell'Ispettorato Nazionale del lavoro
- Lo stato di malattia va comunicato tempestivamente
- SIULP Bologna: eletto nuovo Segretario Provinciale
- Compatibilità del permesso per assistenza a disabili e svolgimento di attività sportive

decisione che dimostra, come da tempo il Siulp lamenta, l'assoluta inadeguatezza dell'impianto ordinamentale che dovrebbe offrire sostegno a chi ha la sventura di essere processato, atteso che l'accertamento di innocenza, che riguarda la stragrande maggioranza degli operatori delle forze di polizia che vengono imputati, non rimuove affatto le pesanti disutilità correlate al giudizio.

Soprattutto quando, come nel caso di specie, dopo che era stato pacificamente riconosciuto il diritto al rimborso delle spese legali affrontate nel processo penale, gli interessati se le sono viste negare in relazione ai gradi del giudizio civile. E questo perché, secondo il parere dell'Avvocatura Distrettuale dello Stato, l'assoluzione sarebbe stata sì pronunciata, ma non essendo stata raggiunta la prova su chi avesse materialmente commesso il fatto si doveva ritenere che lo avesse commesso uno o più dei medesimi imputati. Di tal che l'Amministrazione, aderendo all'impostazione dell'organo di consulenza erariale, ha rigettato l'istanza proposta per non essere stato raggiunto il pieno accertamento dell'estraneità ai fatti dei richiedenti. Un presupposto, quello dell'accertata estraneità, in assenza del quale non poteva essere accordata la richiesta tutela legale.

Un diniego avverso il quale uno degli interessati è insorto rivolgendosi all'Avvocato Andrea Pansini, della cui competenza il Siulp da tempo si avvale, e che gli era stato per l'appunto indicato come esperto nella materia. A comprova della competenza professionale del menzionato patrocinatore l'adito TRGA di Trento (sentenza n. 101/2025) ha accolto il ricorso proposto, demolendo la tesi con la quale l'Amministrazione aveva resistito in causa. La Curia trentina, dopo una approfondita disamina del materiale processuale, ha rilevato come l'aver ricondotto i reati agli imputati nell'insieme considerati *"non significa affatto che ognuno di loro sia responsabile... Al riguardo coglie senz'altro nel segno la difesa del ricorrente laddove evidenzia che quanto sostenuto dall'Amministrazione equivarrebbe ad attribuire all'agente una atipica forma di responsabilità oggettiva di natura collettiva, estendendo così al singolo, e per di più limitatamente all'applicazione dell'art. 18 D.L. 67/1997, la speciale responsabilità che incombe tassativamente sulla pubblica amministrazione in virtù del rapporto organico"*.

Per effetto di ciò, ha concluso la Corte amministrativa, *"l'assoluzione in sede penale del ricorrente cui ha fatto seguito il rimborso delle spese legali sostenute nel corso del processo penale e la condanna al risarcimento del danno del solo Ministero dell'Interno nonché l'insussistenza di responsabilità erariali e disciplinari integrano l'esclusione della responsabilità cui l'art. 18 del D.L. 25.3.1997 n. 67 convertito in L. 23.5.1997, n. 135 subordina il conseguimento del rimborso delle spese legali. Il rimborso delle spese legali richiesto dal ricorrente con riferimento ai giudizi civili, tra l'altro intrapresi nei confronti del solo Ministero dell'interno ed estesi al ricorrente a seguito della infondata chiamata in causa da parte del Ministero, avrebbe dovuto pertanto essere riconosciuto dall'Amministrazione dell'interno"*.

Una vittoria intrisa di amarezza, perché l'interessato, dopo aver trascorso l'intera carriera riuscendo, con non poca fatica, a far accertare la propria innocenza, dopo aver dovuto continuare a combattere anche da pensionato per potersi veder riconoscere un diritto negato dopo un decennale farraginoso percorso amministrativo in cui l'Amministrazione ha portato a reviviscenza presunzioni di colpevolezza appartenenti a ere giuridiche risalenti, dovrà ora riprendere la sua battaglia perché, sebbene sia stata accertata la sussistenza del rivendicato diritto, all'Avvocatura dello Stato resta la competenza di valutare la congruità di quanto corrisposto, ancora nel 2015, all'Avvocato che lo aveva assistito nella controversia civile.

Di certo nessuno potrà mai ripagare le afflizioni morali che, a lui come ad altre migliaia di operatori delle forze di polizia, vengono inferte da un sistema perverso e demotivante, e contro il quale il Siulp proseguirà l'opera, da tempo intrapresa, di sensibilizzazione del decisore politico e del legislatore che stanno cominciando a dare i primi, timidi segnali di consapevolezza delle insidie disseminate sul cammino che percorrono onesti servitori dello Stato.

Trattenimento nei Centri di Permanenza per Rimpatri: la disciplina vigente non rispetta la riserva di legge in materia di libertà personale, ma spetta al legislatore integrarla



Con la sentenza numero 96, depositata il 3 luglio 2025, la Corte costituzionale ha dichiarato inammissibili le questioni di legittimità costituzionale dell'articolo 14, comma 2, del decreto legislativo numero 286 del 1998, sollevate in riferimento sia agli articoli 13, secondo comma, e 117, primo comma, della Costituzione, quest'ultimo in relazione all'articolo 5, paragrafo 1, della Convenzione europea dei diritti dell'uomo, sia agli articoli 2, 3, 10, secondo comma, 24, 25, primo comma, 32 e 111, primo comma, della Costituzione.

Le questioni erano state rimesse dal Giudice di pace di Roma, chiamato a convalidare provvedimenti di trattenimento di stranieri in un centro di permanenza per i rimpatri (CPR). Il rimettente aveva denunciato che il trattenimento si svolge secondo modalità e procedimenti non disciplinati da una normativa di rango primario, in violazione della riserva assoluta di legge prevista dall'articolo 13, secondo comma, della Costituzione; aveva inoltre lamentato l'omessa previsione di standard minimi di tutela giurisdizionale, con disparità di trattamento rispetto ai detenuti in carcere, che usufruiscono delle garanzie dell'ordinamento penitenziario.

La Corte ha riaffermato che il trattenimento nei CPR implica un «assoggettamento fisico all'altrui potere», incidente sulla libertà personale.

La sentenza ha quindi ritenuto sussistente il *vulnus* denunciato con riguardo alla riserva assoluta di legge, in quanto la disposizione censurata reca una normativa del tutto inidonea a definire, con sufficiente precisione, quali siano i «modi» della restrizione, ovvero quali siano i diritti delle persone trattenute nel periodo – che potrebbe anche essere non breve – in cui sono private della libertà personale, disciplina rimessa, quasi per intero, a norme regolamentari e a provvedimenti amministrativi discrezionali.

Le questioni sollevate in riferimento agli articoli 13, secondo comma, e 117, primo comma, della Costituzione sono state, tuttavia, dichiarate inammissibili, avendo la Corte evidenziato che non è ad essa consentito porre rimedio al riscontrato difetto, ricadendo sul legislatore il dovere ineludibile di introdurre una normativa compiuta, la quale assicuri il rispetto dei diritti fondamentali e della dignità della persona trattenuta.

A sua volta, la questione riferita agli articoli 2, 3, 10, secondo comma, 24, 25, primo comma, 32 e 111, primo comma, della Costituzione è stata dichiarata inammissibile per incompleta ricostruzione del quadro normativo, riguardo all'operatività, a tutela dei diritti della persona trattenuta, oltre che dello strumento risarcitorio generale di cui all'articolo 2043 del codice civile, altresì del rimedio di cui all'articolo 700 del codice di procedura civile. Il ricorso alla tutela preventiva cautelare assicurata dall'articolo 700 del codice di procedura civile ben può, infatti, giustificarsi contro le violazioni o le limitazioni dei diritti fondamentali, subite da chi sia trattenuto presso un CPR, non oggetto di puntuale disciplina da parte del testo unico dell'immigrazione.

(Fonte: Corte Costituzionale)



SPORTELLO PENSIONI SIULP

Servizio di consulenza online per tutti gli iscritti
Attraverso lo sportello è possibile chiedere chiarimenti relativi alle problematiche previdenziali e tutto ciò che riguarda la busta paga.
Un nostro esperto nella materia risponderà, in tempi brevi, a tutte le vostre domande.

[SERVIZI.SIULP.IT](https://www.servizi.siulp.it)

Bonus Casa 2025, confermata la detrazione al 50%

Con la Circolare n. 8/E del 19 giugno 2025 l'Agenzia delle Entrate chiarisce quali sono le regole per poter accedere al bonus casa 2025 e i requisiti per poterne fruire.

La circolare richiama quanto già previsto dalla Legge di Bilancio 2024 e fissa regole diverse rispetto agli anni scorsi, chiarendo così tutti i dubbi su come avvalersi correttamente dei nuovi bonus edilizi.

In particolare, chi ristruttura la prima casa può ancora godere di una detrazione IRPEF del 50%, fino a un tetto massimo di 96.000 euro; mentre, per gli immobili diversi dall'abitazione principale (quindi seconde case, case in affitto, uffici, ecc.), la detrazione scende al 36%.

Va precisato che la possibilità di ottenere la detrazione al 50% è concessa solo a chi vanti sull'immobile il diritto di proprietà o un diritto reale di godimento (usufrutto, uso, abitazione) sull'immobile ristrutturato che dev'essere adibito a abitazione principale.

Questa distinzione è stata introdotta dalla Legge di Bilancio 2025 (legge n. 207/2024) e, già a gennaio, l'Agenzia delle Entrate aveva fornito un primo quadro di regole con una precedente circolare.

Inoltre, viene ipotizzato che i Bonus edilizi per la ristrutturazione della prima casa saranno fruibili anche nel 2026 e 2027, seppur con una detrazione inferiore, ridotta al 30%.

Uno dei cambiamenti più rilevanti riguarda invece l'Ecobonus. Fino al 2024 era possibile ottenere una detrazione anche per la sostituzione della vecchia caldaia con una a condensazione. Da quest'anno per il cittadino non sarà più possibile ottenere i bonus per la sostituzione di una caldaia vecchia con altra dotata di impianto alimentato a combustibili fossili.

Questa scelta è coerente con la direzione "green" imposta dall'Unione Europea. La Circolare 8/E del 19 giugno 2025 precisa inoltre che, per essere ammessi all'incentivo, i nuovi impianti dovranno essere muniti di una dichiarazione di conformità.

La circolare ribadisce, infine, alcuni aspetti fondamentali:

- è obbligatorio il cosiddetto "bonifico parlante" per pagare le spese, indicando correttamente la causale, il codice fiscale del beneficiario e la partita IVA dell'impresa;
- Occorre conservare tutte le fatture e, in caso di lavori energetici, le comunicazioni all'ENEA devono essere inviate entro 90 giorni dalla fine dei lavori.

Se si usufruisce della cessione del credito o dello sconto in fattura, è obbligatorio il visto di conformità da parte di un CAF o di un professionista abilitato.

Viene confermato che, in caso di ritardo nella comunicazione all'ENEA, se l'intervento non è puramente energetico, la detrazione non viene persa. È una novità importante per chi ha avuto difficoltà con i tempi.

Il Superbonus resta in vigore solo al 65% e solo in favore di determinati soggetti, quali:

- condomini;
- persone fisiche che realizzano interventi su edifici composti da due a quattro unità immobiliari, anche se posseduti da un unico proprietario;
- organizzazioni non lucrative di utilità sociale, organizzazioni di volontariato e associazioni di promozione sociale: spetta per i soli interventi per i quali, alla data del 15 ottobre 2024, risultino una delibera assembleare già approvata e la comunicazione di inizio lavori asseverata (CILA) già presentata.

Il diritto di sciopero prescinde dalla proclamazione sindacale



Lo sciopero costituisce un atto a forma libera, che non richiede la proclamazione da parte del sindacato, configurando esso un diritto la cui titolarità spetta individualmente ad ogni lavoratore, mentre il solo esercizio deve esprimersi in forma collettiva.

L'esercizio di un'azione collettiva protetta dall'ordinamento, che senza trasmodare in atti violenti o in danneggiamenti, persegua la finalità di ottenere migliori condizioni di lavoro o il rispetto dei contratti collettivi, non può sfociare nei licenziamenti per giusta causa di massa irrogati ai

partecipanti all'azione di autotutela perché gli stessi licenziamenti si rivelano, invece discriminatori e ritorsivi e, quindi, illeciti e nulli, essendo vietati ai sensi dell'art.4 della legge 604/1966.

Il principio è enunciato dalla Corte di Cassazione con la decisione n. 9526/2025 dell'11 aprile 2025 che ha annullato una sentenza pronunciata nella fase di merito, che, dopo aver escluso la ricorrenza di una fattispecie di sciopero (per mancanza della proclamazione da parte del sindacato e per la mancata astensione dalla condotta lavorativa), aveva sostenuto la legittimità di un licenziamento irrogato con la motivazione che la condotta collettiva dei lavoratori fosse da considerarsi illecita e "comunque al di fuori dei canali di lotta ed anche di autotutela che l'ordinamento garantisce ed offre " escludendo che il licenziamento potesse essere qualificato come discriminatorio, perché "maturato nell'ambito di un conflitto nemmeno sindacalmente organizzato".

I giudici della Cassazione hanno, invece, evidenziato come, proprio con riferimento all'art. 4 della legge n. 604/1966, la giurisprudenza di legittimità abbia da sempre chiarito che per "partecipazione ad attività sindacali" devono intendersi tutte quelle attività che siano dirette a far valere diritti o rivendicazioni dei lavoratori dipendenti purché non attuate con forme di violenza o comportamenti penalmente rilevanti e che "nell'ambito dell'art. 4 della legge n. 604 del 1966, relativo alla nullità dei licenziamenti discriminatori, l'espressione "partecipazione ad attività sindacali" ha un significato ampio comprensivo non solo delle attività esercitate da sindacalisti, ma anche dei comportamenti che, al di fuori di iniziative assunte in sede sindacale, siano comunque diretti a far valere posizioni e relative rivendicazioni dei lavoratori dipendenti, con il consenso espresso o tacito di questi ultimi e in contrapposizione al datore di lavoro.

Deve, dunque, essere considerato alla stregua di un licenziamento determinato dal motivo illecito, considerato dalla disposizione in esame, quello intimato ad un lavoratore per la sola ragione di avere assunto iniziative a sostegno di tutti i lavoratori, a prescindere dalla fondatezza o meno delle rivendicazioni stesse (sempreché esse non integrino veri e propri inadempimenti contrattuali da parte del lavoratore). Ne consegue che il giudice di merito è chiamato a compiere, con un'analisi particolarmente incisiva, gli accertamenti necessari al fine conoscere la natura, l'oggetto e le modalità dell'attività sindacale posta in essere dal lavoratore e di verificare se il suo licenziamento sia stato determinato da un intento di ritorsione all'attività medesima (Cass. n. 2335/1996).

Gli Ermellini hanno, altresì richiamato la precedente giurisprudenza di legittimità la quale ha affermato che: *"In tema di nullità dei licenziamenti discriminatori ai sensi dell'art. 4 legge n. 604 del 1966, l'espressione "attività sindacali" va intesa in senso ampio, comprensiva cioè non solo dell'attività esercitata per conto di un sindacato da parte dei suoi esponenti, ma anche di quei comportamenti che, al di fuori di iniziative formalmente assunte in sede sindacale, siano comunque diretti a far valere posizioni e relative rivendicazioni dei lavoratori dipendenti, con il consenso espresso o tacito di questi ultimi e in contra posizione col datore di lavoro; il relativo accertamento è rimesso al giudice di merito ed è insindacabile in sede di legittimità se sorretto da adeguata motivazione"*(Cass. sentenza n. 7331/1998).

Pertanto, in presenza di una situazione conflittuale implicante la tutela di un interesse collettivo, le forme di lotta organizzata (come l'astensione dal turno di lavoro predisposto dal datore di lavoro), decise ed attuate collettivamente sono pur sempre espressione di un diritto costituzionalmente garantito e, quindi, non consentono l'irrogazione di sanzioni disciplinari, né espulsive, né conservative. Per i motivi esposti la Cassazione ha dichiarato l'illiceità dei licenziamenti irrogati ai ricorrenti per ritorsione e rappresaglia avverso l'esercizio di diritti, costituzionalmente garantiti.

Videosorveglianza sul lavoro: le indicazioni dell'Ispettorato Nazionale del lavoro



In mancanza di accordi con le organizzazioni sindacali, per l'installazione di impianti di videosorveglianza interna, le imprese devono chiedere l'autorizzazione all'Ispettorato del Lavoro anche con un'unica istanza in relazione a eventuali diverse sedi che si trovano sotto la competenza della stessa sede territoriale dell'INL.

Lo chiarisce una nota dello stesso ispettorato, (4757/2025), che in particolare interessa le aziende che non hanno un accordo sindacale sull'utilizzo di queste apparecchiature.

Le regole sulla sorveglianza dei lavoratori sono contenute nell'articolo 4 della legge 300/1970. Prevedono che le aziende non possano intenzionalmente adottare pratiche di controllo a distanza dei lavoratori. Possono però utilizzare strumenti tecnologici, come ad esempio le telecamere di video-sorveglianza, che abbiano finalità specifiche, ad esempio di sicurezza. Questi strumenti, consentendo di fatto anche il controllo a distanza dei lavoratori, devono essere oggetto di accordo con le rappresentanze sindacali.

Nel caso in cui non ci sia questo accordo, possono invece chiedere l'autorizzazione all'Ispettorato del Lavoro. Il documento di prassi chiarisce che non devono presentare una singola domanda per ogni sede in cui installano queste apparecchiature. Se ci sono, ad esempio, uffici dislocati in diverse province, ma che ricadono sotto la giurisdizione di un'unica sede dell'ispettorato si può presentare una domanda sola.



PROMO PEC REGISTRA DOMICILIO DIGITALE

Per gli iscritti al sindacato di polizia SIULP è ora disponibile il Domicilio Digitale dedicato



Lo stato di malattia va comunicato tempestivamente



La Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 13747/2025), ha ribadito l'esigenza di tempestività nella comunicazione dello stato di malattia.

Il provvedimento in esame ha definito il caso di un lavoratore assentatosi per motivi di salute che aveva avvisato l'azienda datrice di lavoro solo diversi giorni dopo. Il datore di lavoro, constatando la mancanza di spiegazioni immediate, ha deciso per il licenziamento per giusta causa, ritenendo compromesso il rapporto di fiducia. Il dipendente ha contestato la decisione, ma né in sede di merito né di

legittimità ha visto accolta la propria pretesa.

Secondo i giudici della Cassazione, il lavoratore che si assenta dal lavoro deve avvisare subito e fornire una giustificazione valida. Se l'assenza resta senza spiegazioni, anche solo per alcuni giorni, il datore di lavoro ha il diritto di interrompere il rapporto. E la prova dell'assenza ingiustificata è semplice da fornire: bastano, infatti, i registri delle presenze o eventuali comunicazioni aziendali inevasse. Il datore di lavoro, in particolare, può ricorrere a badge, timbrature mancanti, report delle risorse umane o e-mail senza risposta per documentare il comportamento omissivo del dipendente. Anche un messaggio ignorato su app aziendali o una PEC priva di risposta può bastare a dimostrare che il lavoratore non ha giustificato in tempo l'assenza.

Tuttavia, se il dipendente vuole contestare il provvedimento disciplinare, può dimostrare di non aver potuto comunicare l'assenza per cause indipendenti dalla sua volontà, come ad esempio ricoveri d'urgenza, malori improvvisi, incidenti stradali in zone senza connessione o senza accesso a telefoni o internet.

In tutti questi casi, servono certificazioni ufficiali rilasciate da ospedali o medici, che confermino l'impossibilità materiale di avvisare in tempo l'azienda.

Al riguardo, è fondamentale che il dipendente avvisi tempestivamente il datore anche con un semplice messaggio. In molte realtà aziendali, soprattutto nelle piccole e medie imprese, l'assenza improvvisa può creare disagi nella gestione operativa. Per questo, anche solo un giorno di silenzio può essere considerato un'infrazione grave.

SIULP Bologna: eletto nuovo Segretario Provinciale



Il Direttivo Provinciale del Siulp di Bologna ha eletto il collega Pasquale PALMA nuovo Segretario Generale Provinciale, in sostituzione del collega Amedeo LANDINO nominato Segretario Nazionale nell'ultima sessione del Consiglio Generale Nazionale. Al neo Segretario di Bologna vanno i nostri auguri di buon lavoro.



MySIULP
IL TUO SINDACATO SEMPRE CON TE

ANDROID APP ON
Google play

Download on the
App Store

Compatibilità del permesso per assistenza a disabili e svolgimento di attività sportive

È illegittimo il licenziamento del lavoratore che abbia utilizzato parte della giornata in cui ha usufruito del permesso ex legge 194/92 per svolgere attività sportiva.

Il principio è stato enunciato dalla Corte di Cassazione, sezione lavoro, nell'ordinanza n. 14763 del 1° giugno 2025. Abbiamo più volte affrontato su queste pagine la problematica dell'utilizzo dei permessi ex legge 104/1992 in attività diverse dall'assistenza al familiare disabile, chiarendo come questo possa configurare una giusta causa di licenziamento, rappresentando una violazione della finalità per la quale il beneficio è concesso (Cassazione n. 4984/2014

- 8784/2015 - 5574/2016 - 9217/2016 - 17968/2016 - 9749/2016 - 23891/2018 - 8310/2019 - 1394/2020).

Principio generale è che l'assenza dal lavoro per la fruizione del permesso deve porsi in relazione diretta con l'assistenza al disabile, in quanto il beneficio comporta un sacrificio organizzativo per il datore di lavoro. Ove il nesso causale tra assenza dal lavoro ed assistenza al disabile manchi del tutto, si è in presenza di un uso improprio e, quindi, di un abuso del diritto (Cassazione n. 17102/2021 - 19580/2019 - 8310/2019 - 17968/2016).

La decisione della Cassazione oggi in commento trae origine dal licenziamento per giusta causa intimato da un istituto di credito ad un dipendente, per presunto abuso dei permessi ex L. 104/1992 e per la mancata veridicità di una malattia dichiarata per un giorno di assenza.

Il licenziamento conseguiva al procedimento disciplinare attivato nei confronti del lavoratore perché avrebbe usufruito indebitamente dei permessi, utilizzati in parte per svolgere un'attività sportiva, così configurando il comportamento una assenza illegittima dal lavoro.

Nella fase di merito il ricorso del lavoratore era stato accolto sulla base del fatto che, con riferimento all'utilizzo dei permessi, secondo il giudice di merito costituiva un dato definitivamente accertato che il lavoratore, nei giorni indicati nella contestazione di addebito, durante l'intero arco della giornata, fosse sempre stato presente presso la propria abitazione dove era ricoverata la suocera disabile bisognosa di assistenza, ad eccezione dei brevi periodi, fra mezz'ora ed un'ora e cinquantacinque minuti di ogni mattina, durante i quali si allontanava per praticare una camminata veloce. Tale attività sportiva costituiva una terapia per la cura dell'asma bronchiale dalla quale la lavoratrice era affetta, e che anche durante quei periodi di assenza, l'assistenza alla parente disabile era garantita da una collaboratrice familiare.

Pertanto, la Corte territoriale aveva ritenuto insussistente la violazione disciplinare relativa all'abusivo utilizzo dei permessi, ed aveva riformato il provvedimento oggetto del reclamo.

La Cassazione, investita dal ricorso del datore di lavoro ha condiviso la decisione del giudice di merito, ritenendo corretta l'applicazione dei principi giurisprudenziali relativi all'utilizzo dei permessi 104: difatti è possibile destinare parte della giornata allo svolgimento di azioni che riguardino il soddisfacimento di esigenze personali del dipendente, purché venga garantita l'assistenza al disabile e non venga meno la finalità del beneficio.

Nella fattispecie oggetto di causa, la condotta della dipendente è risultata comunque diretta a soddisfare i bisogni del soggetto disabile, sebbene non sia stata ininterrottamente presente.

La Suprema Corte ha precisato che la funzione di assistenza al disabile non viene meno solo perché, durante l'intera giornata, il dipendente riservi alle proprie esigenze personali un limitato lasso di tempo, utile per il recupero delle energie impiegate nell'attività svolta per assistere la persona disabile, soprattutto se detto lasso di tempo viene dedicato allo svolgimento di un'attività di carattere terapeutico. In conclusione, la Cassazione ha ritenuto la sentenza impugnata conforme a tutti i principi di diritto espressi in materia, per cui ha rigettato integralmente il ricorso del datore di lavoro, ritenendolo infondato ed inammissibile.