



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE DI APPELLO DI ROMA
III SEZIONE LAVORO

composta dai Magistrati:

Dott. Maria Gabriella Marrocco

Presidente relatore

Dott. Vincenzo Turco

Consigliere

Dott. Enrico Sigfrido Dedola

Consigliere

all'udienza dell'11 gennaio 2023 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile in grado di appello iscritta al n. 1057/2021 del Ruolo Generale Civile – Lavoro e Previdenza

TRA

Parte_1

con gli Avv.ti M. Giachi e L. Guarnacci, giusta procura in atti

APPELLANTE

E

Controparte_1

in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, con gli Avv.ti A. Marziale e V. Mariani, giusta procura in atti

APPELLATA

OGGETTO: Appello avverso la sentenza del Tribunale del lavoro di Latina n. 1716/2020, pubblicata il 10 dicembre 2020 e non notificata.

CONCLUSIONI: Come dagli atti introduttivi.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO E MOTIVI DELLA DECISIONE

Con l'originario ricorso ai sensi dell'art. 414 cpc *Parte_1* premesso di aver lavorato alle dipendenze di *Controparte_1* dall'1 luglio 2018 in qualità di operatore di esercizio, impugnava per nullità e per illegittimità il licenziamento disciplinare intimatogli in data 12 luglio 2019 e chiedeva l'applicazione in suo favore della tutela di cui all'art. 2 ovvero di cui all'art. 3, commi 2 o 1 del D.Lgs. n. 23/2015.

Nel contraddittorio con *Controparte_1* con la sentenza in oggetto il Tribunale respingeva le domande. A fondamento, poneva le seguenti ragioni:

- il ricorrente non ha assolto l'onere, a suo carico, di provare la natura discriminatoria del licenziamento, asseritamente collegata alla sua affiliazione al sindacato *Orga* non avendo fornito neppure elementi presuntivi da cui desumere un suo trattamento deteriore rispetto ai soggetti (nemmeno indicati nominativamente) non portatori di quel fattore di rischio;
- è indimostrata anche la natura ritorsiva del licenziamento, che risulta irrogato al *Pt_1* per aver fruito nei giorni 12 e 13 giugno 2019 di permessi ex L. n. 104/1992 in favore della suocera disabile *CP_2* senza tuttavia aver svolto attività assistenziale;
- il datore di lavoro ha accertato i fatti sanzionati per mezzo di un'agenzia d'investigazione privata, che ha realizzato un dossier fotografico e un rapporto analitico-cronologico sulle circostanze investigate;
- nel corso del procedimento disciplinare il ricorrente non ha giustificato queste circostanze, ma si è limitato a riconoscere di aver svolto in favore della suocera talune attività di cura e assistenza, senza smentire di aver effettuato altre attività incompatibili con la funzione dei permessi ex L. 104/1992 e di cui ha piuttosto negato la portata elusiva della disciplina di legge, contestata invece dal datore di lavoro in sede disciplinare. È tuttavia evidente che quasi tutte le attività svolte dal lavoratore nei predetti giorni di permesso sono state funzionali all'assolvimento di suoi interessi personali, mentre quelle funzionali all'assistenza della disabile sono state svolte in minima parte e in archi temporali limitati, non coincidenti con i turni di lavoro in relazione ai quali i permessi erano stati ottenuti;
- la circostanza, che la notte tra il 12 e il 13 giugno 2019 il ricorrente si sia trattenuto presso l'abitazione della suocera a causa di un malore occorso alla congiunta, non rileva in suo favore, perché tale arco di tempo non coincide con i turni di lavoro e perché quell'accadimento avrebbe comunque richiesto la presenza del *Pt_1* presso l'assistita, indipendentemente dalla fruizione dei permessi;
- non si perviene a conclusioni diverse valorizzando alcune incongruenze emerse dall'indagine investigativa ed evidenziate dal *Pt_1* giacché i fatti primari emergenti

dall'osservazione e oggetto di contestazione disciplinare risultano pacificamente riscontrati e non contestati dal ricorrente;

- integra grave illecito disciplinare la condotta del lavoratore, che si assenta dal lavoro avvalendosi indebitamente dei permessi retribuiti per svolgere, anche solo in parte, attività estranee all'assistenza del disabile. Nel caso di specie assume rilevanza decisionale la significativa reiterazione degli episodi contestati, in quanto sintomo di elevata intenzionalità, nonché il particolare disvalore della condotta tenuta nei due giorni di interesse dal lavoratore, che si è recato presso il **CP_3** si è posto alla guida della bicicletta e si è dedicato all'allestimento di una piscina gonfiabile, trattandosi di condotta che denota marcata insensibilità alla puntuale osservanza degli obblighi scaturenti dal contratto di lavoro e ai doveri di leale collaborazione nell'impresa;
- sul piano della proporzionalità, la reiterazione della condotta abusiva per tutti i giorni oggetto di osservazione lede irrimediabilmente il rapporto fiduciario, tanto più che l'utilizzo improprio dei permessi ex L. n. 104/92 non riguarda l'adempimento della prestazione lavorativa, ma un comportamento serbato dal lavoratore fuori dell'orario di lavoro e in fase di sospensione della predetta obbligazione, dunque un fatto accertabile soltanto con controlli investigativi. La fiducia tra datore e lavoratore dev'essere infatti piena e incondizionata.

In data 13 aprile 2021 **Parte_I** depositava tempestivo ricorso di appello ai sensi dell'art. 434 cpc e chiedeva che, in riforma della sentenza, le domande fossero accolte. A sostegno, formulava i seguenti motivi d'impugnazione:

1. nullità, inutilizzabilità, erroneità e non valutabilità ai fini probatori della relazione investigativa, sulla base della quale è stata dapprima effettuata la contestazione disciplinare e successivamente adottato il provvedimento espulsivo, trattandosi di atto acriticamente acquisito dal Tribunale senza alcuna argomentazione. Omesso rilievo del fatto che l'investigatore privato non è pubblico ufficiale. Omesso pregiudizievole espletamento dell'attività istruttoria sui fatti di causa;
2. motivazione erronea sulle doglianze di nullità del licenziamento. Illogicità degli argomenti utilizzati dal Tribunale nel valutare sul punto le risultanze documentali e le deduzioni prospettate dalla società datrice di lavoro nella memoria difensiva. Violazione dei generali principi ex art. 2697 cc in tema di riparto dell'onere probatorio;
3. motivazione erronea e/o apparente sulle doglianze d'illegittimità del licenziamento per insussistenza della giusta causa (insussistenza dei fatti contestati posti a base della sanzione espulsiva e/o irrilevanza disciplinare dei fatti contestati; assoluta carenza di

giusta causa). Illogicità degli argomenti utilizzati per la valutazione delle risultanze documentali. Violazione dei principi di riparto dell'onere della prova, correlata altresì all'omesso espletamento di ogni attività istruttoria.

CP_1 CP_1 depositava memoria di costituzione nel grado e resisteva all'appello.

All'udienza del 18 gennaio 2023 la causa è stata decisa come in dispositivo.

L'appello è infondato.

In specie, con riguardo al primo motivo d'impugnazione, osserva la Corte che, come è noto, nel nostro ordinamento non esiste una gerarchia delle prove, nel senso che, fuori dai casi di prova legale, le prove sono tutte liberamente valutabili per essere poste a base del convincimento del Giudice, fermo restando che sono comunque sottratti al vaglio probatorio tutti quei fatti che, in quanto concordemente ammessi dai contraddittori ovvero non puntualmente contestati dalla parte che vi avrebbe interesse, sono da considerare pacifici ai sensi di legge (artt. 115, 116 cpc; v., *ex aliis*, Cass. n. 21356/2021).

Ebbene, nel caso di specie il Tribunale:

- ha ritenuto “non contestati” i fatti “principali” oggetto di addebito disciplinare, fatti che ha poi vagliato per decidere circa la legittimità del licenziamento (v. *infra*), rimarcando che il lavoratore non li aveva negati nella loro storicità, ma ne aveva piuttosto disconosciuto la portata violativa (v. sentenza cap. 6, 2° cpv.);
- ha constatato che i medesimi fatti erano stati ammessi dal lavoratore nel corso del procedimento disciplinare e ha riportato pedissequamente il contenuto delle dichiarazioni rilasciate dal Pt_1 durante l'audizione a difesa, ivi compreso il passaggio in cui il lavoratore aveva confermato di aver svolto nei giorni 12 e 13 giugno 2019 dei “giri per esigenze personali, come da documentazione fotografica che mi è stata esibita” (v. sentenza cap. 6, 1° cpc);
- ha valutato, utilizzandola ex art. 116 cpc, la prova documentale consistente nel verbale dell'audizione a difesa del lavoratore nel corso del procedimento disciplinare (ossia il doc. 7 ricorrente, v. *ibidem*).

Nondimeno, l'appellante non ha indicato in quale parte del ricorso di primo grado aveva contestato specificamente i fatti in parola, né ha negato di aver rilasciato le predette dichiarazioni in sede di procedimento disciplinare, né tanto meno ha indicato alla Corte i vizi che priverebbero la predetta prova documentale della sua forza probatoria.

Dunque, in questo contesto di riferimento le censure dell'appellante incentrate sull'evenienza, che la relazione redatta dagli investigatori privati incaricati dal datore di lavoro non sia stata asseverata in giudizio con la prova testimoniale, sono prive di qualsiasi efficacia emendativa della sentenza

impugnata, con la quale, a ben vedere, neppure si rapportano con la specificità dovuta ex art. 434 cpc, giacché la ricostruzione fattuale operata dal Giudice di primo grado resta confermata anche nel grado alla stregua della puntuale -e condivisibile- *ratio decidendi* riferita.

Il motivo di appello, quindi, non può essere accolto.

Con riguardo al secondo motivo di appello, osserva la Corte che, secondo consolidati principi di diritto, la discriminazione si verifica quando il lavoratore, portatore di uno dei noti fattori di rischio, si trovi a essere trattato in modo peggiore di quanto non lo siano altri dipendenti comparabili non portatori del detto fattore di rischio, mentre la ritorsione integra una condotta atipica di rappresaglia ingiustificata del datore di lavoro nei confronti del dipendente (v. artt. 5 e 16 L. n. 300/1970, D.Lgs. n. 216/2003 di attuazione della Direttiva 2000/78/CE, D.Lgs. n. 198/2006, art. 1345 cc).

La distinzione sotto il profilo sostanziale delle fattispecie in raffronto ha quale ricaduta processuale una diversa ripartizione dell'onere probatorio.

Infatti, nella prima ipotesi grava sul lavoratore l'onere di dimostrare l'esistenza del detto trattamento deteriore in suo danno, fornendo al fine elementi di fatto, desunti anche da dati di tipo statistico, tali da fondare in termini precisi e concordanti la presunzione di esistenza di oggettive condotte datoriali discriminatorie o comunque la sua effettiva discriminazione, mentre grava sul datore di lavoro l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione. Nella seconda ipotesi, invece, il lavoratore ha l'onere di dimostrare il motivo illecito della condotta datoriale, che deve essere determinante ed esclusivo, sicché la sussistenza di una causa lecita del provvedimento contraddice *ex se* la ricorrenza del vizio in questione (Cass. n. 11705/2020).

Nel caso di specie l'appellante ha indicato quale fattore di rischio la sua affiliazione al sindacato *Orga* ma non ha neppure indicato al tema dell'appello altre situazioni in cui lavoratori dipendenti della società appellata, non portatori del predetto fattore di rischio, non sarebbero stati licenziati pur avendo fruito dei permessi ex L. n. 104/1992 con le medesime modalità per cui è causa, lasciando così inapprezzabile nel tema del decidere il dato del preteso trattamento discriminatorio in suo danno.

Certo è che al fine non rileva nemmeno la dedotta avvenuta rinuncia, da parte di "altri colleghi", dei giorni di permesso dopo il licenziamento del *Pt_I* (v. pag. 15 appello), trattandosi di affermazione che, nei generici termini in cui è stata formulata, è priva di qualsiasi capacità dimostrativa ex art. 244 cpc.

Di nessun ausilio alle ragioni dell'appellante, poi, sono le circostanze riversate allo scopo nei capitoli di prova testimoniale nn. 1 – 6 dell'originario ricorso, trattandosi di capitoli formulati in modo generico ex 244 cpc, ovvero inerenti a circostanze smentite dagli atti di causa.

In particolare, con riguardo al capitolo 1, l'appellante non ha dettagliato le proteste e gli scioperi ai quali, come mero affiliato della *Orga* avrebbe partecipato per contrastare le scelte organizzative datoriali ivi elencate. Di contro, la parte appellata ha dedotto anche nel grado, senza alcuna contestazione avversaria, che il *Pt_1* aveva aderito a un solo sciopero tenutosi il 26 ottobre 2018 e indetto a livello nazionale, dunque a uno sciopero del tutto slegato da specifiche problematiche lavorative concernenti direttamente *CP_1* (v. pag. 8 memoria ex art. 436 cpc).

Di poi, come condivisibilmente rilevato dal Giudice di primo grado senza alcuna contestazione da parte dell'appellante, il *Pt_1* non ha indicato in quali occasioni avrebbe chiesto inutilmente le ferie senza ottenerle (cap. 2 prova), né quali sarebbero gli altri colleghi, non iscritti alla UGL, ad aver chiesto ferie e permessi, ottenendoli (cap. 3).

La lacuna, che si è rilevata, risulta ancor più grave se si considera che la società appellata ha preso specifica posizione difensiva su tali questioni, riproponendo al grado sia l'elenco delle richieste di ferie e permessi presentate dal *Pt_1* nonché dei casi di accoglimento ovvero delle ragioni tecniche e organizzative del loro mancato accoglimento, sia l'elenco delle richieste di altri lavoratori non accolte (v. pag. 9 memoria ex art. 436 cpc), senza che sul punto l'appellante abbia formulato alcuna pertinente osservazione.

Con riguardo al capitolo 4, l'appellante non ha individuato quali sarebbero i dirigenti che gli avrebbero fatto "pressioni" dopo lo scoppio di un vetro dell'autobus da lui condotte, danno a lui non imputabile, né tanto meno ha individuato il contenuto e la natura delle allegate "pressioni".

Infine, con riguardo al capitolo 5, è smentita *per tabulas* la circostanza che, in conseguenza delle "vibranti proteste" elevate dal lavoratore stesso e dal segretario UGL, l'azienda non avrebbe sanzionato il *Pt_1* all'esito del procedimento disciplinare avviato un mese dopo l'accadimento appena esaminato, perché il doc. 13 prodotto dall'appellante dà atto che era stato invece il *Pt_1* ad aver "chiesto venia" (così, nel testo) per l'errore in cui era incorso nell'eseguire la prestazione di lavoro e che gli era stato contestato a fini disciplinari.

Correttamente, quindi, il Tribunale ha ritenuto che il licenziamento oggetto di causa non sia nullo per discriminatorietà.

Il carattere ritorsivo del licenziamento, invece, va escluso in ragione del fatto il motivo lecito addotto dal datore di lavoro è risultato sussistente al vaglio giudiziale, con statuizione che, per quanto si osserverà *infra*, è esente da censure.

Il motivo di appello in esame non può quindi essere accolto.

Con riguardo al terzo motivo di appello, osserva la Corte che, in tema di benefici ex art. 33, co. 3 L. n. 104/1992, la Suprema Corte ha chiarito quanto segue:

- il permesso al lavoratore dipendente, che assiste un congiunto portatore di handicap grave, spetta in relazione causale diretta con l'assistenza fornita, senza che il dato testuale e la *ratio* della norma ne consentano l'utilizzo in funzione meramente compensativa delle energie impiegate al fine. Conseguente che il comportamento del dipendente, che si avvalga del beneficio per attendere a esigenze diverse, integra abuso del diritto e viola i principi di correttezza e buona fede nei confronti sia del datore di lavoro sia dell'Ente assicurativo, con rilevanza anche disciplinare. L'assistenza può essere prestata con modalità e forme diverse e anche attraverso lo svolgimento di incombenze amministrative, pratiche o di qualsiasi genere, purché comunque nell'immediato interesse del familiare assistito (v. Cass. n. 1394/2020, che richiama Cass. n. 23891/2018, n. 21529/2019, n. 8310/2019, n. 17968/2016, n. 9217/2016, n. 8784/2015);
- le agevolazioni indicate nell'art. 33 della L. n. 104/1992 costituiscono forme d'intervento assistenziale riconosciute ai soggetti affetti da handicap *sub specie* di agevolazioni concesse alle persone che di tali individui si occupano. Come si evince dalla giurisprudenza della Corte Costituzionale (Corte Cost. n. 213/2016, n. 203/2013, n. 19/2009, n. 158/2007, n. 233/2005), si tratta di agevolazioni e provvidenze riconosciute quali espressione dello Stato sociale, sul presupposto che il ruolo della famiglia sia basilare nella cura e nell'assistenza dei disabili e che detta assistenza, con particolare riguardo al soddisfacimento dell'esigenza di socializzazione del disabile in tutte le sue modalità esplicative, rappresenti un fondamentale fattore di sviluppo della personalità e un idoneo strumento di tutela della salute del portatore di handicap, intesa nella sua accezione più ampia di salute psico-fisica (Cass. n. 8793/2020, n. 8436/2003).

Dunque, la tutela rispondente alla *ratio* della norma è di garantire al portatore di handicap grave un'assistenza sotto l'egida dell'art. 38 della Costituzione e non invece di assegnare benefici compensativi ai lavoratori che assistono un congiunto disabile. Pertanto, poiché si tratta di agevolazioni in favore di un soggetto che è terzo rispetto al rapporto lavorativo, il godimento di dette agevolazioni non può che essere bilanciato con le esigenze organizzative ed economiche del datore di lavoro, pure garantite dalla Costituzione all'art. 41, al fine di evitarne l'uso illegittimo.

In questo quadro normativo e giurisprudenziale di riferimento, si comprende allora in modo agevole perché l'illegittima fruizione dei permessi ex art. 33, co. 3 cit. da parte del lavoratore sia considerato dalla Suprema Corte come un abuso del diritto idoneo ad assurgere a giusta causa di licenziamento: infatti, una condotta di tal genere si palesa, nei confronti del datore di lavoro, come lesiva degli obblighi di buona fede (artt. 1375, 1175 cc), in quanto lo priva *sine causa* della prestazione lavorativa in violazione dell'affidamento riposto nel dipendente, e integra, nei

confronti dell'ente di previdenza erogatore del correlato trattamento economico, un'indebita percezione dell'indennità ed uno sviamento dell'intervento assistenziale (Cass. n. 4984/2014, n. 1394/2020).

La riferita esegesi della normativa da applicare alla fattispecie controversa, senza dubbio da prediligere in quanto costituzionalmente orientata, porta quindi a dedurre che, se è vero che anche l'assistenza morale assicurata dal lavoratore dipendente al congiunto disabile attraverso l'espletamento di incombenze quotidiane può soddisfare il requisito di legge, in quanto anche tale tipo di supporto può in linea di principio contribuire alla socializzazione dell'assistito, è altrettanto vero che detto supporto deve essere fornito dal lavoratore in permesso con concreta e congrua iniziativa nell'interesse del portatore di handicap. Infatti, come si evince dall'art. 33, co. 5 della L. n. 104/1992 (anche nel testo vigente dopo le modifiche recate dal D.lgs. n. 119/2011), condizione per la concessione dei permessi è che il lavoratore già assista il familiare handicappato (v. co. 3: *“A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità ... ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito ...”*).

In altri termini, poiché il punto di partenza per la concessione dei permessi ex art. 33, co. 3 cit. è che il lavoratore già contemperi il tempo per la prestazione di lavoro e per l'assistenza al disabile, lo sbilanciamento nel senso dell'assistenza richiede un *quid pluris*, dato appunto dall'attendere a una cura specifica o a un sostegno di particolare contenuto a favore dell'assistito.

Ebbene, nel caso di specie è provato in giudizio (in quanto accertato dal Tribunale senza conferente devoluzione al grado) che il **Pt_1**

- nella giornata del 12 giugno 2019, in cui sarebbe stato di servizio dalle ore 11.40 fino alle ore 00.20, si era recato nell'interesse della suocera portatrice di handicap grave: -presso il CAF di Latina in via Aurunci 28 verso le ore 11.00, intrattenendosi circa cinque minuti; - presso la **Organizzazione_2** verso le ore 13.00 per far eseguire interventi di manutenzione alla vettura della suocera, sempre per pochi minuti; -in una tabaccheria per acquistare una marca da bollo da apporre su un certificato da richiedere per la suocera. Nel resto della giornata aveva curato interessi personali, recandosi in negozi, in abitazioni private e restando nella propria abitazione;
- il giorno 13 giugno 2019, in cui sarebbe stato di servizio dalle ore 15.30 fino alle ore 21.35, si era recato alle ore 15.30 presso l'autocarrozzeria di **Org_2** mentre nel resto della giornata aveva curato interessi personali.

È palese l'insussistenza di un utile rapporto qualitativo e quantitativo tra il tempo che nei giorni in esame l'appellante aveva dedicato alla suocera disabile e quello sottratto alla prestazione di lavoro, con conseguente abuso dell'utilizzo da parte sua dei permessi ex L. n. 104/1992.

La conclusione, che si è tratta, non è infirmata dalle doglianze con cui il **Pt_1** censura il ragionamento del Tribunale per aver valutato come decisivo un fatto a lui non imputabile, ossia l'aver girato in bicicletta nei due giorni in questione, e per aver di contro ommesso di valutare come decisivo il fatto della sua permanenza a casa della suocera la notte tra il 12 e il 13 giugno 2019 e la mattina del giorno 13 giugno fino alle ore 10.00.

Invero, con riguardo alla prima questione, osserva la Corte che il criterio discretivo per stabilire se la fruizione dei permessi ex L. n. 104/1992 sia o meno abusiva risiede nella verifica della congrua finalizzazione all'assistenza del disabile delle incombenze svolte dal lavoratore nel periodo di riferimento. Di conseguenza, una volta che le incombenze svolte per l'assistito sono accertate in giudizio nella loro dimensione qualitativa e quantitativa, non interessa individuare la precisa consistenza di tutte quelle svolte dal lavoratore per scopi personali, se è certo che si tratti comunque di attività estranee al fine di legge.

Pertanto, appurare se il **Pt_1** abbia o meno fatto una passeggiata in bicicletta nei predetti giorni, come accertato invece dal Tribunale valutando le fotografie allegate alla relazione investigativa, non riveste peso decisivo nell'economia della presente indagine, appunto perché l'eliminazione di una tale condotta dal novero delle attività svolte dal lavoratore per fini personali non incrementa in alcun modo il novero di quelle da lui svolte in favore della suocera disabile, viepiù in difetto della prova che durante quell'arco di tempo egli si fosse in concreto occupato della congiunta.

Invece, con riguardo alla seconda questione, osserva la Corte che, per stesso dire dell'appellante, la necessità della sua presenza nell'abitazione della disabile dalle ore 22.30 del giorno 12 giugno fino alle ore 10.00 del 13 giugno era stata dovuta a un malore improvviso della congiunta, come tale non preventivabile e la cui coincidenza con il giorno di permesso era stata quindi del tutto fortuita.

Si aggiunga che questo accadimento si colloca temporalmente a valle di un giornata in cui le attività assistenziali svolte dal lavoratore in favore della suocera erano state pressoché nulle e per di più eseguite in un arco di tempo (mattinata) diverso da quello destinato all'esecuzione della prestazione di lavoro (pomeriggio e sera). Pertanto, di sicuro per il giorno 12 giugno vi è stato un uso non corretto dei permessi ex L. n. 104/1992.

A maggior ragione va detto con riguardo al giorno 13 giugno 2019, appunto perché l'attività assistenziale è stata svolta dal lavoratore in modo accidentale rispetto al permesso richiesto e in un

arco di tempo compatibile con quello previsto per l'esecuzione della prestazione di lavoro, durante il quale il **Pt_1** ha invece curato pacificamente plurimi interessi propri.

Pertanto, anche in quest'ottica continua a mancare nel caso di specie quell'assistenza qualificata e significativa in favore del disabile che legittima la fruizione del beneficio da parte del lavoratore.

Neppure coglie nel segno la doglianza dell'appellante, di mancata ammissione della prova testimoniale articolata sulle attività di assistenza da lui svolte in favore dell'assistita disabile.

Infatti, i capitoli dal n. 7 al n. 15 dell'originario ricorso sono volti a dimostrare l'esecuzione delle - modeste ed esigue- attività di assistenza di cui si è sopra dato conto, mentre il capitolo 16, nei limiti in cui è articolato, attiene a una circostanza non rilevante ex art. 2697 cc, dal momento che il fatto, che **CP_2** il giorno 13 giugno 2019 si fosse sottoposta a una visita presso l'ambulatorio **Org** della Asl di Latina, risulta dimostrato documentalmente (v. doc. 25 fascicolo primo grado appellante), mentre il **Pt_1** non ha pure chiesto di provare di aver egli accompagnato la congiunta nella struttura sanitaria, mancando ancor prima dei dedurlo nella parte motiva del ricorso originario. Anzi, come si evince dal contesto del ricorso, lo stesso appellante ha soltanto allegato di essere rimasto quel giorno presso l'abitazione della suocera fino alle ore 10.00 e di esservi poi ritornato la sera verso le ore 22.30 (v. pag. 20, v. capitolo di prova 14).

Correttamente, quindi, il Tribunale ha ritenuto sussistente la violazione disciplinare sanzionabile.

Infine, si sottrae a censura pure la valutazione del Giudice di primo grado, di proporzionalità tra la sanzione irrogata e la violazione rimproverabile al lavoratore.

Infatti, si tratta di valutazione che collima perfettamente con i principi di diritto sopra esaminati, perché il grave disvalore delle inadempienze perpetrate dal lavoratore, lesivo in modo irrimediabile della fiducia datoriale, è espresso dal marginale e inconsistente assolvimento dell'obbligo assistenziale a suo carico e dallo speculare uso, essenziale e massiccio, del tempo destinato ai permessi per interessi personali, tempo così sottratto alla prestazione di lavoro in reiterato disinteresse per le esigenze aziendali e in spregio dei principi generali di correttezza e buona fede nell'esecuzione dei contratto.

Alla stregua delle svolte considerazioni, l'appello va quindi respinto.

Le spese del giudizio di secondo grado seguono come di norma la soccombenza (art. 91 cpc) e sono liquidate come in dispositivo ex D.M. n. 147/2022:

- tenuto conto del valore della controversia (indeterminabile, complessità bassa);
- in relazione alle fasi effettivamente da compensare (va esclusa la fase di trattazione, che è propria del rito ordinario ex art. 183 cpc, e la fase istruttoria, che non è stata svolta nel grado. Al riguardo, v. anche Cass. n. 10206/21);

- secondo il valore compreso tra il medio e il minimo dello scaglione di riferimento, in assenza di specifici profili di novità e apprezzabile criticità nell'oggetto del contendere, tali da descrivere l'impegno professionale procuratorio come maggiormente articolato e correlativamente da compensare.

Infine, ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater del D.P.R. n. 115/2002, inserito dall'art. 1, comma 17 della L. n. 228 del 2012, va dichiarata la sussistenza dei presupposti per il versamento da parte dell'appellante dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello per l'impugnazione, se dovuto.

PQM

Respinge l'appello.

Condanna l'appellante a rifondere all'appellata le spese del secondo grado di giudizio, che liquida in € 5.000,00, oltre 15% spese generali, IVA e CPA.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater del D.P.R. n. 115/2002, inserito dall'art. 1, comma 17 della L. n. 228 del 2012, dichiara la sussistenza dei presupposti per il versamento da parte dell'appellante dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello per l'impugnazione, se dovuto.

Roma, 11 gennaio 2023

Il Presidente estensore
Dott. Maria Gabriella Marrocco