



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

composta dai Magistrati:

- | | |
|------------------------------|--------------|
| - dott. Gennaro Iacone | Presidente |
| - dott.ssa Carmen Lombardi | Giudice rel. |
| - dott.ssa Milena Cortigiano | Giudice |

riunita in camera di consiglio ha pronunciato in grado di appello alla pubblica udienza del 28/11/2023 la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 2558/2022 R.G.

TRA

Parte_1 rappresentato e difeso dall'avv. Francesco Lauri

APPELLANTE

E

Controparte_1, rappresentato e difeso dall'avv. Giuseppe Cerullo

APPELLATO

IN FATTO E IN DIRITTO

1.- Con ricorso 17.10.2022 la *Parte_1* propone appello avverso la sentenza n. 4309/2022 pronunciata il 3.10.2022 dal Tribunale di Napoli Nord, in funzione di giudice del lavoro, che accoglieva l'impugnativa del licenziamento disciplinare irrogato dalla società al lavoratore *Controparte_1* in data 21.4.2021.

Nel ricorso di primo grado, il *CP_1* esponeva, in punto di fatto, di aver lavorato alle dipendenze della *Parte_1* dal 2.11.1999 con mansioni di operaio; di aver ricevuto contestazione disciplinare del 16.10.2020 con cui gli veniva imputato che, in alcuni giorni in cui risultava in permesso ai sensi della l. 104/1992 per assistere la sorella *Per_1* [...], residente in Marano di Napoli alla via Marano/Pianura n. 46, si era invece dedicato ad altre attività non attinenti all'assistenza all'invalida, come accertato da un'agenzia investigativa incaricata; di aver impugnato la contestazione respingendo ogni addebito; di essere stato in malattia per Covid-19 dal 26.10.2020 al 20.4.2021; di aver

ricevuto a mani, il giorno 21.4.2021 di rientro al lavoro, la missiva di licenziamento per motivi disciplinari, avendo ritenuto la società insufficienti le sue giustificazioni; di aver impugnato il licenziamento con raccomandata del 3.6.2021.

A sostegno del ricorso, rilevava che l'onere della prova della legittimità del licenziamento incombe sul datore di lavoro e sosteneva di non aver posto in essere alcun comportamento contrario alle sue obbligazioni contrattuali o al disposto della l. 104/1992; che l'azienda non aveva fornito prova documentale dei fatti ed aveva manifestato chiusura ad ogni confronto; che la sanzione irrogata era sproporzionata; che in ogni caso non vi erano gli estremi del licenziamento senza preavviso.

Chiedeva, pertanto, dichiararsi l'illegittimità del licenziamento per insussistenza del giustificato motivo disciplinare e soggettivo o per manifesta insussistenza del fatto posto alla sua base, con conseguente ordine di reintegrazione ovvero, in subordine, condanna al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del recesso all'effettiva reintegrazione, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Contumace la società, il Tribunale, con la sentenza impugnata, accoglieva il ricorso ritenendo che la parte datoriale, in quanto contumace, non avesse offerto adeguata prova dei fatti integranti l'illecito disciplinare, non essendo a tanto sufficiente la lettera di contestazione; al riguardo, rilevava che, non essendosi l'azienda costituita in giudizio e pur essendo stata indicata nella contestazione, quale fonte di prova, la relazione investigativa dell'agenzia incaricata, non era stata conseguita la prova dei fatti addebitati al lavoratore; pertanto, ordinava alla *Parte I* la reintegrazione nel posto di lavoro del *CP_I* ai sensi dell'art. 18 comma 4 l. 300/1970 e la condannava al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto di € 2.080,05 dalla data del licenziamento all'effettiva reintegra e comunque non superiore a 12 mensilità.

A sostegno del gravame, la società invoca, preliminarmente, la rimessione al primo Giudice per lo svolgimento del processo in osservanza del rito Fornero, obbligatorio in considerazione del requisito dimensionale, avendo alle proprie dipendenze circa 162 lavoratori; nonché deduce la tardività dell'impugnativa, avendo il ricorrente ricevuto la lettera di licenziamento già in data 19.11.2020 e avendola impugnata solo in data 1.6.2021, risultando di conseguenza tardivo anche il ricorso giudiziale, depositato il 19.11.2021.

Nel merito, ricostruisce gli illeciti secondo quanto accertato dall'agenzia investigativa *Pt_2* sulla base della relazione e delle allegate fotografie, che non lasciavano adito a dubbi sul fatto che il lavoratore, in giorni di permesso ex l. *Numer_1* destinati all'assistenza della sorella non convivente, si era invece dedicato ad attività familiari e personali, senza mai recarsi presso l'abitazione dell'assistita: in particolare, i fatti accertati riguardavano i giorni 31 agosto 2020, 4 settembre 2020, 18 settembre 2020, 25 settembre 2020.

In via gradata, contestava la quantificazione del risarcimento ed eccepiva l'*aliunde perceptum e percipiendum*.

Il *CP_1* si è costituito in giudizio chiedendo il rigetto del gravame a causa delle preclusioni maturate per la mancata costituzione dell'azienda in primo grado, nonché contestando analiticamente i motivi di appello.

Sulla dedotta tardività, ha ricordato di aver impugnato il licenziamento nei 60 giorni dalla ricezione (21.4.2021), non avendo mai ricevuto alcuna missiva in data 19.11.2020, come invece affermato dalla società; di aver esperito il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 bis c.p.c. in data 4.11.2021; di aver depositato il ricorso in data 19.11.2021, nel pieno rispetto del termine di legge di 180 giorni.

Infine, ha contestato il valore probatorio della relazione investigativa sotto plurimi aspetti formali, nonché per mancanza di descrizione delle abitazioni sorvegliate e per il presunto errore di individuazione dell'assistito, indicato nell'elaborato come *Persona_2* ”.

Nel corso del giudizio sono stati escussi due testi; quindi, la Corte ha deciso come da dispositivo.

2.- L'appello è fondato.

Occorre, preliminarmente, sgombrare il campo dalle eccezioni formali sollevate dall'appellante società.

In primo luogo, il dedotto vizio della sentenza derivante dal mancato svolgimento del processo secondo il rito speciale previsto dalla l. 92/2012, in mancanza di allegazioni circa l'eventuale violazione del diritto di difesa sofferto, è privo di rilievo.

Da tempo la S.C., con orientamento ormai ampiamente consolidato, ha chiarito che, a prescindere dal profilo della obbligatorietà del rito “Fornero” per l'impugnativa dei licenziamenti assistiti da tutela reale ex art. 18 l. 300/1970, la violazione della disciplina sul rito assume rilevanza invalidante soltanto nell'ipotesi in cui, in sede di impugnazione, la parte indichi lo specifico pregiudizio processuale concretamente derivatole dalla mancata adozione del rito diverso, quali una precisa e

apprezzabile lesione del diritto di difesa, del contraddittorio e, in generale, delle prerogative processuali protette della parte (da ultimo, Cass. 7472/2022 cit.; Cass. 2315/2020; Cass. 22683/2018; Cass. 8422/2018; Cass. 23682/2017; Cass. 12094/2016). Perché la violazione assuma rilevanza invalidante occorre, infatti, che la parte che se ne dolga in sede di impugnazione indichi il suo fondato interesse alla rimozione di uno specifico pregiudizio processuale da essa concretamente subito per effetto della mancata adozione del rito diverso. Ciò perché l'individuazione del rito non deve essere considerata fine a se stessa, ma soltanto nella sua idoneità ad incidere apprezzabilmente sul diritto di difesa, sul contraddittorio e, in generale, sulle prerogative processuali della parte (Cass. 12094/2016).

Sul punto, di recente, la S.C. ha ribadito tali affermazioni agganciando la soluzione esposta a finalità di rango costituzionale (Cass. 7472/2022).

Ha osservato la Corte, in linea di principio, che l'erronea applicazione delle regole del codice di rito non può pregiudicare o aggravare in modo non proporzionato l'accertamento del diritto, in quanto la pronuncia di merito è garanzia di effettività della tutela ex art. 24 Cost.; inoltre l'art. 111 Cost., assegna rilievo costituzionale al principio di ragionevole durata del processo al pari di quello del diritto di difesa, sicché il contemperamento dei due principi porta ad escludere la correttezza di interpretazioni che prevedano la regressione del processo per il mero rilievo della mancata realizzazione di determinate formalità, la cui omissione non abbia in concreto comportato limitazioni delle garanzie difensive.

Sulla base di tali principi, è stato escluso il pregiudizio lamentato, consistente nella mancata possibilità di avvalersi delle finalità acceleratorie proprie del rito Fornero, sul rilievo che la mancata fruizione degli effetti acceleratori non determina un pregiudizio soltanto nei confronti di una, ma per entrambe le parti, e che, comunque, non era stato specificato in che modo si fosse determinata, in concreto, una lesione tangibile del suo diritto di difesa o del contraddittorio.

Nemmeno potrebbe ravvisarsi tale pregiudizio nella privazione di una "fase processuale", considerato che il rito ordinario rappresenta la massima espansione della cognizione integrale, idonea a consentire il migliore esercizio del diritto di difesa (Cass. 6754/2020). L'unico rimedio per l'errore nella scelta del rito, qualora detto errore venga immediatamente rilevato in primo grado e in punto di prospettazione, è quello del mutamento del rito previsto dagli artt. 426 e 427 c.p.c., richiamato dall'art. 4 d. lgs. 150/2011, che, con l'avallo della dottrina e della giurisprudenza assolutamente

maggioritari, viene considerato un meccanismo di portata generale, tale da potersi estendere anche alla fattispecie in disamina; in mancanza, operano i principi sopra descritti.

Quanto alla presunta tardività dell'impugnativa, è appena il caso di rilevare, come pure osserva l'appellato, che l'impugnativa stragiudiziale è stata compiuta nel termine di 60 giorni dalla dimostrata conoscenza dell'atto di licenziamento, non essendovi prova della ricezione della missiva del 19.11.2020.

A tanto non basta, evidentemente, la stampa della pagina “cerca spedizioni” dal sito “business.poste. *Email_1*” dove si legge soltanto che la raccomandata in questione (individuata dal numero) sarebbe stata consegnata in Calvizzano - Comune, peraltro, diverso da quello di residenza del *CP_1* e indicato nella ricevuta di spedizione, ovvero *Parte_3* -, ma senza indicazione dell'indirizzo di consegna, né di chi l'abbia ricevuta.

3.- Nel merito, ritiene il Collegio che la società appellante abbia fornito prova adeguata della giusta causa di licenziamento.

La relazione investigativa su cui si fonda l'accertamento dei fatti, è bene precisare, era stata testualmente riportata nella lettera di contestazione esibita in primo grado dal lavoratore, ed in relazione ad essa il *CP_1* aveva compiutamente sviluppato le proprie difese nel merito.

Pertanto, pur avendo il Tribunale ritenuto che la contumacia della società impedisse di ritenere raggiunta la prova della legittimità del recesso, incombando il relativo onere sul datore di lavoro, è vero altresì che gli elementi di valutazione erano tutti già acquisiti al processo, sicché non vi è questione, nel presente grado di giudizio, di decadenza processuale dell'appellante rispetto alle allegazioni e prove offerte; in ogni caso, era evidente l'indispensabilità, ai fini della decisione, dell'acquisizione materiale della relazione investigativa, così come della prova testimoniale ammessa.

Ebbene, osserva in primo luogo la Corte che le contestazioni del *CP_1* sulla veridicità dei fatti riportati nella relazione appaiono già *ictu oculi* infondate.

In allegato alla stessa vi sono, infatti, numerose fotografie che ritraggono inequivocamente il *CP_1* intento nello svolgimento delle attività ludiche e familiari oggetto di contestazione.

In particolare:

- con riferimento al 31 agosto 2020 vi sono foto del *CP_1* in auto; al bar *Org_1* [...]; al centro scommesse *Org_2*; con la moglie in auto all'esterno del

supermercato (nell'arco di tale giornata, secondo la relazione investigativa, non si sarebbe mai recato presso l'abitazione della sorella);

- con riferimento al 4 settembre 2020 vi sono foto del **CP_1** che si reca in tabaccheria e al bar **Org_1** (in tale giorno, secondo la relazione investigativa, solo alle ore 18 e fino alle ore 21,30 si sarebbe recato presso l'abitazione della sorella assistita);
- con riferimento al 18 settembre 2020 vi sono foto del **CP_1** in auto che si reca prima con la moglie alla caffetteria **Org_3**, poi presso un parco privato, poi al bar **Org_1**; quindi, lo si vede uscire con il figlio per recarsi presso un centro sportivo e rientrare poi a casa (in tale giorno, secondo la relazione investigativa, solo alle ore 17,10 e per circa un'ora si sarebbe recato presso l'abitazione della sorella assistita);
- con riferimento al 25 settembre 2020 vi sono foto del **CP_1** in auto che si reca prima al bar **Org_4**, poi al bar "Play Off"; quindi, lo si vede uscire con la moglie e recarsi prima al supermercato e poi presso la **Org_5** (nell'arco di tale giornata, secondo la relazione investigativa, non si sarebbe mai recato presso l'abitazione della sorella).

Le fotografie non sono mai state contestate specificamente dall'odierno appellato, il quale ha mosso, piuttosto, rilievi di carattere formale alla relazione stessa.

Ebbene, ritiene il Collegio che, ai fini della decisione, sia dirimente la piena conferma delle risultanze delle osservazioni, poi riportate nella relazione scritta, da parte dell'investigatore che materialmente le ha effettuate, nella persona del teste **Tes_1**

Così, testualmente, dichiarava il teste all'udienza del 12.9.2023: *“sono il legale rappresentante della **Org_6** nonché titolare della relativa licenza. Confermo di aver ricevuto dalla **Parte_1** l'incarico di svolgere l'attività investigativa relativa ai fatti di causa. L'attività è stata svolta da me personalmente insieme ad altri collaboratori, infatti l'unità investigativa deve essere composta sempre almeno da due persone, e in quell'occasione eravamo due unità investigative e io sono stato sempre presente. Confermo tutto quanto riportato nella relazione investigativa agli atti, confermo che nelle date indicate sono state svolte tutte le attività di osservazione dinamica descritte, confermo che nelle date indicate sono state scattate le fotografie allegate. Preciso che vengono utilizzati per le foto telefoni cellulari e macchine fotografiche, in conformità alle disposizioni amministrative vigenti. Preciso che venivano impiegate due squadre perché una si appostava nei pressi dell'abitazione dell'assistito e un'altra seguiva tutti i*

movimenti dell'osservato. Pertanto in ogni momento anche se mi trovavo nell'altra squadra venivo avvisato di tutti i movimenti".

Va ribadito, a tal fine, che pur potendo il giudice, ai sensi dell'art. 2729 c.c., fondare la propria decisione su meri indizi, quali le dichiarazioni e gli scritti provenienti da terzi, purché gravi, precisi e – laddove plurimi – concordanti, è evidente che la testimonianza che li confermi consente di ritenere raggiunta una prova piena sui fatti in questione (cfr. Cass. civ, ord., 23 maggio 2023 n. 14172).

La relazione, dunque, non va valutata alla stregua di una prova documentale, né di un mero indizio, bensì quale parte integrante della deposizione testimoniale, resa dall'estensore della stessa, il quale ne ha integralmente confermato il contenuto.

Per tali ragioni, sono del tutto inconferenti i rilievi formali sollevati dall'odierno appellato.

Ciò premesso, deve ritenersi che effettivamente, nelle giornate indicate nella lettera di contestazione, il **CP_1** abbia svolto le attività indicate nel rapporto dell'investigatore e non si sia, perciò, dedicato all'assistenza della sorella disabile - attività cui erano destinati i giorni di permesso in questione -, se non per poche ore serali nei giorni 4 e 18 settembre. Infondato, evidentemente, è l'assunto del lavoratore secondo cui gli investigatori non avrebbero potuto vederlo entrare e uscire dall'abitazione della sorella perché la stessa era munita di doppio ingresso su lati opposti.

È appena il caso di ricordare, infatti, che in quei giorni oggetto di contestazione la presenza del **CP_1** veniva rilevata altrove, anche con documentazione fotografica, sicché la circostanza, confermata dallo stesso **Tes_1** (*"confermo che l'abitazione dell'osservato aveva due ingressi, uno pedonale e uno veicolare, sulla stessa strada, comunque osservabili; l'abitazione della sorella ugualmente aveva due ingressi, uno pedonale e uno veicolare e uno sul retro veicolare, quello veicolare accanto al pedonale era chiuso da una catena"*) e dall'altro teste **Testimone_2** (*"preciso che vi è una doppia entrata, una via Marano pianura e una su via ferrigno, è un vialetto privato. Si trovano uno di fronte all'altro. Sono agli antipodi. Preciso che la casa è al centro e c'è il giardino e gli ingressi sono ai lati opposti"*), è del tutto irrilevante.

Da ultimo, il teste **Tes_1** ha precisato – per quanto ve ne fosse bisogno – che nella relazione vi era un errore materiale nel riferimento ad un tale "**Persona_2**", laddove, pacificamente, dalla relazione stessa emerge che l'osservazione è stata correttamente svolta presso l'abitazione dell'assistita **Persona_1** in Marano di Napoli, alla via Marano-Pianura n. 46 (si veda, al riguardo, il *report* del giorno 21.8.2020).

4.- Accertato, dunque, che nelle quattro giornate oggetto di contestazione il **CP_1** non ha prestato assistenza alla sorella, dedicandosi in prevalenza ad attività certamente non assistenziali o funzionali all'assistenza (intrattenendosi, invece, al bar e in centri scommesse, recandosi al supermercato, accompagnando il figlio presso un centro sportivo), occorre a questo punto valutare, in punto di diritto, se la condotta appena descritta integri gli estremi della giusta causa di licenziamento.

Ad avviso della Corte, in applicazione dei più recenti principi giurisprudenziali elaborati in materia, la risposta non può che essere affermativa.

Più volte la S.C. ha scrutinato la disciplina normativa, specificandone la portata applicativa in relazione a fattispecie nelle quali si discuteva, come in questo caso, di licenziamento irrogato per lo svolgimento, in giorni di permesso retribuito, di attività diverse da quelle strettamente assistenziali (cfr., da ultimo, Cass. Corte civ., sez. lav., 13 marzo 2023 n. 7306).

Si ricordi che la disposizione di cui all'art. 33, comma 3 l. 104/1992 è stata più volte modificata, prima ad opera della l. n. 53/2000 (art. 19) che ha eliminato il requisito della convivenza, e successivamente ad opera della l. n. 183/2010 (art. 24, comma 1), che ha eliminato i requisiti della "continuità" e della "esclusività" dell'assistenza prestata al disabile (successive modifiche sono state apportate dall'art. 6, d. lgs. n. 119 del 2011 e, da ultimo, dal d.lgs. n. 105/2022).

L'art. 33, comma 3 cit., nella versione risultante dopo la l. n. 183 del 2010, prevede: "*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, coniuge, parente o affine entro il secondo grado (...), ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa*".

Il permesso mensile retribuito di cui all'art. 33, comma 3 cit., come sottolineato dalla Corte Cost. nella sentenza n.213/2016, è espressione dello Stato sociale che eroga una provvidenza in forma indiretta, tramite facilitazioni e incentivi ai congiunti che si fanno carico dell'assistenza di un parente disabile grave. Si tratta di uno strumento di politica socio-assistenziale, che, come quello del congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 2001, è basato sul riconoscimento della cura alle persone con handicap in situazione di gravità prestata dai congiunti e sulla valorizzazione delle relazioni di solidarietà interpersonale ed intergenerazionale.

La *ratio* della previsione in esame è quella di "*assicurare in via prioritaria la continuità nelle cure e nell'assistenza del disabile che si realizzino in ambito familiare*" (v. Corte Cost., sentenze n. 19/2009 e n. 158/2007) e si inserisce nelle più ampie finalità della l. 104/1992, di tutela dei soggetti portatori di handicap in situazione di gravità, affetti cioè da una compromissione delle capacità fisiche, psichiche e sensoriali tale da "*rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione*" (v. Cass. n. 21416/19).

Nella cornice appena descritta, che ha sullo sfondo i valori di rilievo costituzionale di cui agli artt. 2 e 32 Cost. nonché i principi di solidarietà interpersonale ed intergenerazionale, il diritto ai permessi retribuiti è riconosciuto al "*lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità*"; al riguardo, precisa la Corte, il nesso che il testo normativo pone non è di tipo strettamente temporale, cioè tra la fruizione del permesso e la prestazione di assistenza in precisa coincidenza con l'orario di lavoro, bensì funzionale, tra il godimento del permesso e le necessità, gli oneri, gli incombeni che connotano l'attività di assistenza delle persone disabili in condizioni di gravità. Il contenuto dell'assistenza che legittima l'assenza dal lavoro, quindi i tempi e i modi attraverso cui la stessa viene realizzata, devono individuarsi in ragione della finalità per cui i permessi sono riconosciuti, cioè la tutela delle persone disabili, il cui bisogno di ricevere assistenza giustifica il sacrificio organizzativo richiesto al datore di lavoro.

È quindi elemento essenziale della fattispecie di cui all'art. 33, comma 3 cit., l'esistenza di un diretto e rigoroso nesso causale tra la fruizione del permesso e l'assistenza alla persona disabile, da intendere, come la Suprema Corte ha pure chiarito, non in senso così rigido da imporre al lavoratore il sacrificio, in correlazione col permesso, delle proprie esigenze personali o familiari in senso lato, ma piuttosto quale chiara ed inequivoca funzionalizzazione del tempo liberato dall'obbligo della prestazione di lavoro alla preminente soddisfazione dei bisogni della persona disabile. Ciò senza automatismi o rigide misurazioni dei segmenti temporali dedicati all'assistenza in relazione all'orario di lavoro, purché risulti non solo non tradita (secondo forme di abuso del diritto) ma ampiamente soddisfatta, in base ad una valutazione necessariamente rimessa al giudice di merito, la finalità del beneficio che l'ordinamento riconosce al lavoratore in funzione della prestazione di assistenza e in attuazione dei superiori valori di solidarietà sopra richiamati (v. Cass. n. 19580/2019; Cass. n. 21520/2019; Cass. n. 30676/2018; Cass. n. 23891/2018; Cass. n. 20098/2017).

Sulla base di tali premesse, escluso, come già ribadito in passato (v. Cass. n. 17968/16), un utilizzo dei permessi in funzione "meramente compensativa" delle energie impiegate dal dipendente per l'assistenza fornita in orario extralavorativo, spetta al giudice di merito valutare se la fruizione dei permessi possa dirsi in concreto realizzata in funzione della preminente esigenza di tutela delle persone affette da disabilità grave, e pur nella salvaguardia di una residua conciliazione con le altre incombenze personali e familiari che caratterizzano la vita quotidiana di ogni individuo.

Da ciò consegue che ove manchi del tutto un nesso causale tra l'assenza dal lavoro e l'assistenza al disabile, non può riconoscersi un uso del diritto coerente con la sua funzione e dunque si è in presenza di un uso improprio ovvero di un abuso del diritto o, secondo altra prospettiva, di una grave violazione dei doveri di correttezza e buona fede, privando *sine causa* il datore di lavoro della prestazione e determinando uno sviamento dell'intervento assistenziale dell'^{CP-} (v. Cass. 17968/16; Cass. n. 9217/2016; Cass. n. 9749/2016; Cass. n. 4984/2014); nei casi, invece, in cui il lavoratore in permesso ex art. 33, comma 3 cit., svolga l'attività di assistenza in tempi e modi tali da soddisfare in via preminente le esigenze ed i bisogni dei congiunti in condizione di handicap grave, pur senza abdicare del tutto alle esigenze personali e familiari altre rispetto a quelle proprie dei congiunti disabili e pure a prescindere dall'esatta collocazione temporale di detta assistenza nell'orario liberato dall'obbligo della prestazione lavorativa, non potrà ravvisarsi alcun abuso del diritto o lesione degli obblighi di correttezza e buona fede, quindi alcun inadempimento.

5.- Alla luce di tali coordinate, è agevole risolvere la questione oggetto del presente giudizio.

È fuori di dubbio che nelle giornate di permesso retribuito il ^{CP_I} si sia dedicato ben poco, o per nulla, all'assistenza della sorella disabile, svolgendo attività che nulla avevano a che vedere con la cura di costei.

Superflua, quindi, è la testimonianza del teste ^{Testimone_2}, fratello dell'appellato, il quale ha descritto ampiamente la difficile condizione familiare derivante dai bisogni assistenziali della sorella, affetta da grave patologia psichiatrica, e prima ancora dei genitori malati, ma non ha potuto smentire, in ogni caso, le risultanze dell'accertamento investigativo, che è l'unico dato rilevante in questo giudizio, dove si discute sull'utilizzo distorto dei permessi retribuiti accordati dal datore di lavoro, e dunque, esclusivamente, del collegamento funzionale tra l'assenza dal lavoro e lo svolgimento effettivo di attività assistenziale.

In mancanza di ogni altro elemento, soddisfatto l'onere probatorio a carico del datore di lavoro, non può che concludersi, perciò, che il licenziamento irrogato al CP_1 è sorretto da giusta causa, avendo il lavoratore posto in essere un grave inadempimento degli obblighi di correttezza e buona fede, tale da violare irrimediabilmente la fiducia del datore di lavoro.

Per l'insieme delle ragioni che precedono, in accoglimento dell'appello ed in riforma della sentenza di primo grado, l'impugnativa proposta dal lavoratore in primo grado va integralmente rigettata.

6.- Il comportamento processuale della società, che solo in appello si è costituita in giudizio, con conseguente esito contrapposto delle pronunce, induce a compensare integralmente tra le parti le spese del doppio grado.

P.Q.M.

La Corte così provvede:

- 1) accoglie l'appello e, per l'effetto, rigetta la domanda proposta da CP_1 in primo grado;
- 2) compensa integralmente tra le parti le spese del doppio grado.

Così deciso in Napoli, il 28.11.2023

L'Estensore

dott.ssa Carmen Lombardi

Il Presidente

dott. Gennaro Iacone