



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME
DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI AOSTA**

in persona del dott. Luca Fadda pronuncia la seguente

SENTENZA

Oggetto:

**SANZIONE
DISCIPLINARE
CONSERVATIVA**

definitiva nella causa iscritta al n. 114/2024 RG promossa da:

Parte_1, rappresentato e difeso dall'Avvocato Davide ROSSI ed
elettivamente domiciliato presso lo studio del medesimo avvocato, giusta delega in
calce al presente atto

Ricorrente

contro

Controparte_1 in persona del Presidente,
rappresentata e difesa, sia unitamente che disgiuntamente, dagli avv.ti Giovanna PACCHIANA
PARRAVICINI e Marco GUASCO presso i quali è elettivamente domiciliata per procura in data
22.5.2024

Resistente

In punto a: Sanzione disciplinare conservativa

CONCLUSIONI

Il Procuratore del ricorrente chiede e conclude:

“Voglia l'Ill.mo Tribunale adito, previa fissazione di udienza di comparizione delle parti innanzi
a sé per la discussione e la decisione della causa, IN VIA PRINCIPALE, NEL MERITO:

a) Accertare e dichiarare la nullità o comunque l'inefficacia, per le suesposte ragioni, della
sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dal trattamento economico per 10 giorni
comminata dalla *CP_2* nei confronti del Sig. *Pt_1* in data 10 aprile 2024, e, per
l'effetto, condannare la *CP_2*, in persona del suo legale rappresentante pro tempore,
a risarcire al Sig. *Pt_1* il danno patito a causa dell'illegittimità della sanzione disciplinare
irrogata, pari a € 900,00 a titolo di danno patrimoniale oltre a € 5.000 a titolo di danno non
patrimoniale, da quantificarsi anche in via equitativa, o alla maggiore o minore somma che verrà
determinata in corso di causa e ritenuta di giustizia, oltre rivalutazione e interessi.

In qualsiasi caso con il favore delle spese di giudizio.



I Procuratori della resistente chiedono e concludono:

“Reietta ogni contraria istanza, eccezione e deduzione;

Previa, occorrendo, ammissione degli infradedotti capi di prova per interpello e testi, in cui la documentazione indicata è da intendersi come da rammostrarsi al teste, nonché di prove in materia contraria;

Respingersi le domande proposte da *Parte_1*

Con vittoria di onorari e spese di giudizio”.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Si premette che, con ricorso depositato il 24.4.2024, *Parte_1* agiva in giudizio al fine di veder annullata la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dal trattamento economico per 10 giorni, comminatagli con provvedimento dell'8.4.2024 e consegnatogli il 10.4.2024; in particolare contestava la sussistenza dei fatti illeciti posti a fondamento della misura, consistenti in un reiterato abuso dei permessi ex L. 104/1992 e, comunque, l'assoluta sproporzione tra detti fatti e la sanzione comminata.

Si costituiva tempestivamente la resistente, contestando ogni pretesa attorea e chiedendo la reiezione del ricorso; esperito vanamente tentativo di conciliazione tra le parti, stante il rifiuto della convenuta ad accettare la proposta transattiva formulata dal giudice, il giudice, ritenuta la causa matura per la decisione, fissava udienza di discussione, al cui esito decideva la causa come da dispositivo di cui era data lettura in udienza.

Ciò detto, il ricorso è fondato e, pertanto, può trovare accoglimento, senza il compimento di ulteriore attività istruttoria.

Come già, anticipato, parte datoriale ritiene sussistente un abuso, da parte del dipendente, dei permessi ex art. 33 c. 3 L. 104/1992, in particolare, nelle giornate di venerdì 9.2.2024, mercoledì 21.2.2024 e giovedì 22.2.2024, egli si sarebbe solo parzialmente occupato del fratello *Per_1*, per svolgere, in realtà, attività lavorativa presso l'azienda Pubblis V.d.A. s.n.c. di Tripodi Roberto Simone, così come accertato dalla Moretti Agenzia Investigativa con relazione (vds. doc. 1 convenuta), integrata con nota successiva (vds. doc. 3 convenuta).

In punto fatto, le circostanze rappresentate nei due appena citati documenti non sono state specificatamente contestate dal lavoratore, se non per la loro parzialità; analogamente, è pacifico che la sede della società Publis VdA snc, di cui è socio il ricorrente ed il figlio Simone ed è dipendente la figlia *Per_2*, si trovi esattamente lungo il percorso che dalla propria residenza, il sig. *Pt_1* percorre per raggiungere la filiale della banca presso cui è impiegato, nonché l'abitazione dei genitori; infine, lo stesso dipendente, sentito dal giudice in proposito prima della discussione, ha confermato che il proprio orario di lavoro a tempo pieno per il periodo di interesse fosse “dalle 8.15 alle 13.25 e dalle 14.25 alle 16.45”.

Ciò detto in punto fatto, in punto diritto, secondo l'ormai consolidato orientamento della Suprema Corte, noto alle parti, (vds. Cass. Sez. L - , Ordinanza n. [26417](#) del 10/10/2024) “il diritto del



lavoratore ai permessi di cui all'art. 33, comma 6, della l. n. 104 del 1992 si pone in relazione diretta con le esigenze di assistenza alla persona disabile, per lo svolgimento di tutte le attività che essa non è in condizioni di compiere autonomamente, senza che il datore di lavoro, salvo diverso accordo tra le parti sociali, possa sindacare la scelta dei giorni in cui fruire di tali permessi, rimessa esclusivamente al lavoratore e soggetta solo ad obbligo di comunicazione, o contestare la prestazione dell'assistenza in orari non integralmente coincidenti con il turno di lavoro, la quale pertanto non costituisce abuso del diritto”.

In parte motiva, poi, si legge testualmente che “l’assistenza a persona con disabilità in situazione di gravità che legittima il diritto del lavoratore dipendente, pubblico o privato, ai permessi mensili retribuiti ex art. 33, comma 3, legge n. 104/1992 non va intesa riduttivamente come mera assistenza personale al soggetto disabile presso la sua abitazione; si configura abuso quando il lavoratore utilizzi i permessi per fini diversi dall'assistenza in senso ampio in favore del familiare, cioè in difformità dalle modalità richieste dalla natura e dalla finalità per cui il congedo è previsto, da accertarsi nel merito; non integra abuso la prestazione di assistenza al familiare disabile in orari non integralmente coincidenti con il turno di lavoro, in quanto si tratta di permessi giornalieri su base mensile, e non su base oraria”.

Applicando tali condivisibili principi al caso di specie, si evince chiaramente l’insussistenza dell’illecito ipotizzato nella giornata del 9.2.2024, per la quale il sig. Pt_1 aveva richiesto una intera giornata di permesso.

Anche a voler ritenere che nell’orario tra le 8.13 e le 11.36 il ricorrente non si sia occupato con prevalenza del fratello disabile, bensì dell’azienda di famiglia, dalla documentazione depositata fin dal procedimento disciplinare emerge chiaramente che dopo le h. 11.36 e fino almeno all’ora di cena il sig. Pt_1 si sia occupato esclusivamente del sig. Per_1, trasportandolo fino a Cembra (TN) per consentirgli di partecipare ad una gara del campionato italiano di curling in carrozzina (vds. docc. 16.2 – 16.6 attore).

E’ così indubitabile che il lavoratore abbia assistito il proprio familiare ben oltre l’orario di lavoro giornaliero (come individuato all’udienza di discussione) per cui, poiché non integra abuso la prestazione di assistenza al familiare disabile in orari non integralmente coincidenti con il turno di lavoro, in quanto si tratta di permessi giornalieri su base mensile, e non su base oraria”, l’attore non ha commesso l’illecito del 9.2.2024 contestatogli con missiva 12-13.3.2024.

Residuano, quindi, i presunti abusi del 21 e 22 febbraio.

Quanto al primo giorno, a seguito di nota integrativa dell’agenzia di investigazione, è emerso che il ricorrente si sia diretto alle 12.19 presso l’abitazione dei propri genitori e del fratello, allontanandosi alle 13.27; dopodiché è uscito dalla propria abitazione alle 14.36 ed alle 14.46 parcheggiava l’auto presso la casa dei genitori e del fratello, per poi ivi trattenersi fino alle ore 17.03.

E’ ipotizzabile, allora, solo un piccolissimo scostamento di orario tra il permesso concesso e l’attività svolta in favore del fratello.



Ad analoghe conclusioni, peraltro, si perviene anche per la giornata del 22.2.2024: sulla scorta di quanto indicato dall'agenzia investigativa, il ricorrente si è diretto verso la casa del fratello alle 12.25, uscendone alle 13.30, rientrandovi alle 14.32 e riuscendone alle 16.58.

Si tratta, anche in questo caso, di differenze di qualche minuto, di dubbia valenza disciplinare.

Ma anche a voler ritenere che un qualche piccolo illecito sia stato commesso, è lampante la sproporzione tra la condotta posta in essere dal dipendente e la sanzione (ben 10 giorni di sospensione!) irrogata.

In proposito, occorre rilevare che, secondo un primo e più risalente orientamento giurisprudenziale, "il potere di infliggere sanzioni disciplinari e di proporzionare la gravità dell'illecito accertato rientra nel potere di organizzazione dell'impresa quale esercizio della libertà di iniziativa economica di cui all'art. 41 Cost., onde è riservato esclusivamente al titolare di esso, ragion per cui non può essere esercitato dal giudice, salvo che nell'ipotesi in cui sia lo stesso datore di lavoro, convenuto in giudizio per l'annullamento della sanzione, a chiedere, nel suo atto di costituzione (senza che sia necessaria, in merito, la proposizione di una domanda riconvenzionale in senso proprio), la riduzione della sanzione per l'ipotesi in cui il giudice, in accoglimento della domanda del lavoratore, ritenga eccessiva (come nella specie) la sanzione già inflitta, dovendo in tal caso l'applicazione all'esito del giudizio di una sanzione minore ritenersi legittima poiché la stessa non implica la sottrazione della sua autonomia all'imprenditore e realizza l'economia di un nuovo ed eventuale giudizio valutativo, avente ad oggetto la sanzione medesima" (Cass. 17548/2014, e in senso conf. Cass. 8910/2007).

Con altro orientamento, avallato da una recente pronuncia (Cass. 22150/2015 e conf. Cass. 15932/2004), si è invece ritenuto che il potere di infliggere sanzioni disciplinari non può essere esercitato dal giudice per adeguare la reazione punitiva alla condotta illecita del dipendente, neppure quanto alla riduzione della entità della sanzione, salva solo l'ipotesi in cui vi sia stato il superamento del limite massimo edittale.

Come affermato dalla Suprema Corte nella sentenza più recente sopra citata, "la graduazione della sanzione in relazione alla gravità dell'illecito disciplinare è espressione di una discrezionalità che rientra nel più ampio potere organizzativo quale aspetto del diritto di iniziativa economica privata che l'art. 41 cc. 1° Cost. riconosce all'imprenditore. I criteri di scelta da lui adottati nell'esercizio del potere disciplinare non sono sindacabili nel merito dal giudice, che deve limitarsi a verificare - oltre all'esistenza in punto di fatto dell'addebito - il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali in materia e, in particolare, del principio inderogabile di cui all'art. 2106 c.c., secondo cui le sanzioni disciplinari devono essere proporzionate alla gravità dell'infrazione. La loro violazione comporta l'illegittimità della sanzione disciplinare, senza che al giudice sia dato il potere di sostituirsi all'imprenditore nell'applicare altra meno grave sanzione ritenuta proporzionata all'infrazione accertata, fatto salvo il caso in cui l'imprenditore abbia superato il massimo edittale e la riduzione consista, perciò, soltanto nel ricondurre la sanzione entro tale limite".



In particolare la Corte ha precisato che diversamente opinando si darebbe ingresso a una inammissibile funzione di sostanziale supplenza della valutazione del giudice rispetto a quella riservata al datore di lavoro quale tipica prerogativa del titolare del potere disciplinare, strettamente correlata al ruolo di governo dell'impresa.

Tali condivisibili argomentazioni, peraltro, sono state fatte proprie anche dalla migliore giurisprudenza di merito (vds., esattamente in termini, C. App. Torino, sent. n°758/2015, [...]

Per_3 *Per_4* , per cui non vi sono ragioni per discostarsi da questo orientamento.

Essendo, dunque, preclusa al giudicante la possibilità di ridurre la sanzione *de qua*, essa non può che essere integralmente annullata, con conseguenziale accoglimento del ricorso.

Quanto, infine, alle spese di lite, esse seguono la soccombenza -non sussistendo ragione alcuna per compensarle, neppure parzialmente tra le parti, stante, altresì, la mancata accettazione da parte della convenuta, a differenza della convenuta, della proposta transattiva formulata dal giudice-, e vanno liquidate come in dispositivo, in misura pari ai parametri ministeriali medi per lo scaglione di riferimento (valore indeterminabile, complessità media) e senza tener conto della fase istruttoria.

P. Q. M.

ogni altra domanda, eccezione e deduzione respinta, definitivamente decidendo:

A) in parziale accoglimento del ricorso, annulla la sanzione disciplinare inflitta al ricorrente con provvedimento dell'8.4.2024 e, per l'effetto, condanna *Controparte_3* alla restituzione dell'importo trattenuto in busta paga per detta sanzione disciplinare;

B) condanna *Controparte_3* alla rifusione delle spese di lite, che liquida in euro 3.689,00 per compensi ed euro 259,00 per spese, oltre 15% per spese generali, IVA e CPA come per legge.

Visto l'art. 429 comma 1 cpc indica in giorni sessanta il termine per il deposito della motivazione
Così deciso in Aosta, il 14.11.2024

Il Giudice del Lavoro

Dott. Luca FADDA

.....