



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Giudice del Lavoro del Tribunale di Bari, dott. Giuseppe Craca, nella presente controversia individuale di lavoro

tra

Parte_1 con l'assistenza e difesa dell'avv. Giuseppe Palumbo;

- ricorrente

-

e

Controparte_1

in persona dei commissari nominati, con l'assistenza e difesa dell'avv. Maddalena Boffoli;

- resistente -

all'esito della trattazione scritta, ha emesso la seguente sentenza:

RAGIONI DI FATTO E DIRITTO

La domanda spiegata - volta all'impugnativa del licenziamento disciplinare per giusta causa irrogato al ricorrente, dipendente della resistente con mansioni di operaio nell'ambito del servizio di igiene urbana nell'ambito del Comune di Monopoli, con lettera del 7.10.2020 - non può essere accolta per le motivazioni di seguito illustrate.

Venendo al merito della causa fa d'uopo osservare che con missiva del 25.09.2020 la società resistente, premettendo che nelle giornate **dell'11 luglio 2020, 18 luglio 2020, 25 luglio 2020 e 5 settembre 2020** il *Pt_1* aveva fruito per l'intera durata del suo turno di lavoro (dalle ore 6.00 alle ore 12:20) dei permessi di cui all'art. 33 della legge 104/1992 al fine di prestare assistenza al genitore affetto da grave disabilità, sig. *Controparte_2* ha addebitato che in nessuna delle suddette occasioni il dipendente si è mai (anche solo) recato presso

l'abitazione del genitore omettendo, pertanto, di prestare quell'assistenza che i permessi concessi imponevano.

A fronte di tanto, con successiva lettera del 7.10.2020, la società, ritenendo gli addebiti pienamente provati, ha comunicato il licenziamento senza preavviso ai sensi dell'art. 73 c. 1, lett. f) del CCNL FISE-Assoambiente con effetto dalla data di avvio del procedimento disciplinare. Venendo all'esame del merito della controversia, va osservato che il diritto di cui all'art. 33, comma 3, legge 104/1992 a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa garantito al *"lavoratore dipendente ... che assiste persona con handicap in situazione di gravità..."* è riconosciuto dal legislatore *"in ragione dell'assistenza, la quale è causa del riconoscimento del permesso. Tale essendo la ratio del beneficio e in mancanza di specificazioni ulteriori da parte del legislatore, l'assenza dal lavoro per la fruizione del permesso deve porsi in relazione diretta con l'esigenza per il cui soddisfacimento il diritto stesso è riconosciuto, ossia l'assistenza al disabile"* (si veda Cass. Civ., Sez. Lav., 17968/2016).

Orbene, deve ritenersi circostanza pacifica tra le parti che il ricorrente nelle giornate oggetto di addebito disciplinare abbia fruito di permessi ex lege 104/1992 per prestare assistenza al padre sig. *Controparte_2* residente in Monopoli alla via Ugo Foscolo n. 47.

Deve ritenersi, altresì, accertato in quanto confermato (con efficacia di prova legale) dal ricorrente in sede di interrogatorio formale, che il sig. *Parte_1* era tenuto a svolgere l'attività lavorativa dal lunedì al sabato dalle ore 6.00 alle ore 12.20 e che in tutti i quattro giorni oggetto di contestazione (11 luglio 2020, 18 luglio 2020, 25 luglio 2020 e 5 settembre 2020) alle ore 9.30 il padre del ricorrente unitamente ad una donna usciva dalla propria abitazione in Monopoli, di Via Ugo Foscolo, per prendere autonomamente la sua auto Renault Megane targata BV198KM ed andar via per poi rientrare dopo circa un'ora con sacchi di plastica pieni.

In ragione di tanto deve ritenersi sicuramente - anche in mancanza di alcuna specifica allegazione e prova offerta dal ricorrente sul punto - che il ricorrente alcuna assistenza abbia prestato al padre nelle giornate e nei frangenti appena citati.

Pienamente rispondente alla risultanza da ultimo citata (e quindi anche pienamente attendibile) è la relazione stilata dall'agenzia di investigazione incaricata dalla resistente (di cui al doc. 4 del fascicolo della resistente) che peraltro, in relazione alle giornate oggetto di addebito disciplinare, fa menzione del fatto che il ricorrente, durante tutto il corso nell'orario stabilito per l'attività lavorativa del sig. *Pt_1* non si fosse mai recato presso l'abitazione del padre.

A fronte di tali risultanze le deposizioni dei testi sigg.ri *Testimone_1* (sorella del ricorrente e quindi da valutare con particolare attenzione) e *Parte_2* [...] non sono idonee a provare il contrario.

Difatti, la prima si è limitata - in modo assolutamente generico - a riferire che il ricorrente ha prestato assistenza nelle giornate oggetto di causa in quanto *"mio fratello segue il padre in tutto essendo l'unico fratello maschio da noi delegato perché io seguo mia sorella con tumore"* e che nella giornata del 5 settembre 2020 il ricorrente ha accompagnato il padre presso l'esercizio commerciale gestito dalla stessa teste (non specificando in quale momento della giornata).

Il teste *Parte_2* ha, poi, confermato che il ricorrente ha accompagnato il padre presso l'esercizio commerciale gestito dal medesimo teste nella giornata del 5 settembre 2020 (perimenti non specificando in quale momento della giornata).

Orbene, a fronte delle deposizioni dei due testi da ultimo passati in rassegna, non può ritenersi provato che il ricorrente nei precisi frangenti (e cioè dalle 6.00 alle ore 12.20) delle specifiche giornate oggetto di addebito abbia effettivamente prestato assistenza in favore del padre.

In ragione di tanto l'addebito contestato al ricorrente deve essere ritenuto provato.

Quanto alla proporzionalità della sanzione inflitta va specificato che *"il comportamento del prestatore di lavoro subordinato che, in relazione al permesso L. n. 104 del 1992, ex art. 33, si avvalga dello stesso non per l'assistenza al familiare, bensì per attendere ad altra attività, integra l'ipotesi dell'abuso di diritto, giacché tale condotta si palesa, nei confronti del datore di lavoro come lesiva della buona fede, privandolo ingiustamente della prestazione lavorativa in violazione dell'affidamento riposto nel dipendente ed integra, nei confronti dell'Ente di previdenza erogatore del trattamento economico, un'indebita percezione dell'indennità ed uno sviamento dell'intervento assistenziale"* (si veda ex multis Cass. Civ., Sez. Lav., 17968/2016).

La gravità della condotta di utilizzo dei benefici in argomento per finalità differenti rispetto all'assistenza del portatore dell'*handicap* va apprezzata sotto un triplice ordine di motivi.

Sotto un primo profilo va osservato che i permessi in argomento costituiscono delle obbligazioni sociali imposte dalla legge al datore di lavoro costituenti forme di assistenza a carico dell'impresa che comprimono l'iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost. (si veda Cass. Civ., Sez. Lav., 19296/2014) e che quindi incidono sull'organizzazione del datore (che è costretto a

non potersi avvalere della prestazione del lavoratore in determinate giornate).

Sotto altro versante siffatta condotta è grave anche dal punto di vista del disvalore sociale giacché i permessi in argomento sono retribuiti in via anticipata dal datore di lavoro che viene poi sollevato dall'ente previdenziale del relativo onere anche ai fini contributivi.

Sotto ulteriore versante non può poi sfuggire che la condotta in argomento è sicuramente suscettibile di integrare la fattispecie delittuosa di cui all'art. 640 c.p..

La gravità della condotta contestata risulta ulteriormente accresciuta dalla reiterazione della stessa nel corso del frangente di tempo in esame.

In ragione di tutto quanto innanzi la condotta addebitata è certamente in grado di comportare la lesione irrimediabile del vincolo fiduciario tipico del rapporto di lavoro senza possibilità di continuazione neanche in via provvisoria dello stesso.

Sotto altro versante l'eccezione di inutilizzabilità dell'attività investigativa di cui al capo B della memoria del ricorrente dell'8.11.2024 non può essere accolta sia perché ampiamente tardiva sia perché in ogni caso non dirimente (posto che la prova degli addebiti è comunque ammessa dal ricorrente, anche se in alcuni frangenti temporali, in sede di interrogatorio formale).

Non è, in ultimo, fondata l'eccezione di violazione dell'art. 7 legge 300/1970 per non aver la società mostrato al ricorrente nel corso del procedimento disciplinare di prendere visione del materiale documentale a riprova della condotta a addebitata.

Come già osservato dal ricorrente, difatti, *"seppure la legge n. 300 del 1970, art. 7, non preveda, nell'ambito del procedimento disciplinare, un obbligo per il datore di lavoro di mettere a disposizione del lavoratore nei cui confronti sia stata elevata una contestazione disciplinare, la documentazione su cui essa si basa, il datore di lavoro è tenuto ad offrire in consultazione all'incolpato i documenti aziendali laddove l'esame degli stessi sia necessario al fine di permettere alla controparte un'adeguata difesa, in base ai principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto"* (si veda ex multis Cass. civ., Sez. Lav., 7581/2018).

Ciò posto, nella fattispecie di cui all'odierno vaglio l'ostensione del rapporto investigativo non poteva essere reputata dovuta nel corso del procedimento disciplinare in ossequio all'obbligo di correttezza e buona fede ove solo si ponga mente al fatto che l'addebito disciplinare riguardava giornate e frangenti temporali ben specificati e temporalmente vicini al momento della notifica del medesimo addebito sicché il ricorrente ben avrebbe potuto difendersi.

Le argomentazioni passate in rassegna hanno carattere assorbente rispetto ad ogni altra questione insorta. Le spese di lite - in ragione del valore indeterminabile della causa con riduzione del 20% dai valori medi in ragione della relativa semplicità delle questioni affrontate - seguono la soccombenza.

P.Q.M.

disattesa ogni diversa istanza, deduzione ed eccezione, così definitivamente provvede:

- rigetta integralmente la domanda;
- condanna parte ricorrente alla rifusione delle spese di lite che liquida complessivamente in Euro 7405,60 oltre rimborso spese generali al 15%, I.V.A. e c.p.a. come per legge.

Bari, 19.11.2024

Il Giudice del Lavoro
(dott. Giuseppe Craca)