



**TRIBUNALE DI BERGAMO**

*Sez. monocratica del lavoro*

**VERBALE EX ART. 429 C.P.C.**

UDIENZA DEL 20 giugno 2024 avanti al  
Giudice, **dott.ssa Monica Bertoncini**,  
all'esito del procedimento di trattazione  
scritta, nella causa iscritta al N. 937/23  
R.G. e promossa da

*Parte\_1*

(Avv.ti M. R. Rodeschini e P. Sesini)

CONTRO

*CP\_1*

(Avv. T. Ghislaberti)

**Repubblica Italiana**

Il Giudice del lavoro del Tribunale di  
Bergamo, visto l'art. 429 c.p.c. e l'art.  
127 ter c.p.c., viste le conclusioni della  
parte, nonché i motivi a sostegno della  
domanda, pronuncia la seguente

**SENTENZA**

*nel nome del popolo italiano*

PARTE RICORRENTE: per l'accoglimento del  
ricorso;

PARTE RESISTENTE: per il rigetto del  
ricorso;

## SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso regolarmente notificato *Parte\_1* conveniva in giudizio, dinanzi al Tribunale di Bergamo in funzione di Giudice del Lavoro, la *CP\_1* [...] per sentir accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento intimatogli in data 30.9.2022 per insussistenza dei fatti contestati e sentirla condannare alla reintegrazione nel posto di lavoro ed al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dalla data del recesso a quella della reintegra, oltre che al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali; nonché per sentir accertare il proprio diritto all'incentivo GoE8 con condanna della convenuta al pagamento, a tale titolo, della somma lorda di € 5.000,00; nonché per sentir accertare il proprio diritto all'incentivo vendite per l'anno 2022 con condanna della convenuta al pagamento, a tale titolo, della somma lorda di € 6.000,00.

A fondamento di tali pretese il ricorrente, premesso di essere stato assunto dalla convenuta nel 2005 come

sales area manager per il nord Africa ed il medio oriente ed inquadramento come quadro CCNL metalmeccanica, riferiva di aver cessato il rapporto nel dicembre 2013 e di essere stato poi riassunto nel gennaio 2025, sempre come quadro, con l'incarico di seguire i mercati dell'India, dell'Iran e della Turchia, a cui era stato poi aggiunto l'Egitto, un mercato strategico eh aveva già seguito durante il precedente rapporto di lavoro.

Il **Pt\_1**, nell'aggiungere di essere stato licenziato per giusta causa in data 30.9.2022, sosteneva che la vera ragione del licenziamento non risiedeva nelle contestazioni di cui alla lettera del 20.9.2022, ma alle fortissime tensioni che si erano create in azienda a causa della rottura di alcuni macchinari/volani di telai che erano stati venduti al governo egiziano.

Il ricorrente, in ogni caso, dopo aver preliminarmente eccepito la tardività e la genericità del procedimento disciplinare, contestava la fondatezza degli episodi contestatigli.

Il **Pt\_1** lamentava infine il mancato pagamento del premio GoR8 e di quello "extra Egitto". Rassegnava le sopra precisate conclusioni.

Si costituiva regolarmente in giudizio la **CP\_1** resistendo alla domanda di cui chiedeva il rigetto e spiegando domanda riconvenzionale nei confronti del ricorrente.

La convenuta, dopo aver descritto il ruolo del ricorrente e le contestazioni a lui mosse, ne evidenziava la gravità, tale da giustificarne il recesso per giusta causa.

In ordine alle ulteriori richieste economiche avanzate dal **Pt\_1**, la **CP\_1** ne contestava la fondatezza, sostenendo di aver erogato quanto dovuto a titolo di premio GoE8 e chiarendo, invece, che non erano stati raggiunti gli obiettivi per maturare il diritto al premio "extra Egitto".

In via riconvenzionale la convenuta domandava il risarcimento dei danni rappresentati: dal maggior chilometraggio subito a causa dell'illegittimo utilizzo dell'auto aziendale da parte del ricorrente, nella misura di € 13.475,28; da danni alla carrozzeria, nella misura di € 1.689,18; spese non rimborsate, nella misura di € 523,55. Concludeva per il rigetto del ricorso e per la condanna del **Pt\_1** al pagamento, in via

riconvenzionale, della somma complessiva di € 15.688.01.

La causa, istruita documentalmente e testimonialmente, viene decisa all'udienza odierna all'esito del procedimento di trattazione scritta ex art. 127 ter c.p.c..

### **MOTIVI DELLA DECISIONE**

Il ricorso non può essere accolto.

Al ricorrente, dipendente della convenuta dal 5.1.2015 con mansioni di funzionario commerciale ed inquadramento come quadro CCNL metalmeccanica industria, con comunicazione del 20.9.2022 è stato contestato quanto segue: "per quanto attiene la violazione delle disposizioni concernenti i permessi da lei richiesti in relazione alla legge 104/92 risulta da ultimo che in data 15 settembre 2022 avrebbe richiesto un permesso ex legge 104/92 alle 17.00 per il giorno successivo (16 settembre 2022) dunque ben oltre l'orario consentito per formulare detta richiesta. Peraltro lei ha richiesto numero 8 ore lavorative di permesso; è emerso tuttavia che nella giornata del 16 settembre 2022 lei abbia dapprima raggiunto Belforte Monferrato (Al), luogo in cui non risiedono nè hanno il domicilio i suoi genitori. Successivamente lei si è spostato

a Genova per svolgere alcune commissioni di vario genere (spesa, accompagnare e ritirare i figli durante l'attività sportiva) così impiegando tutta la mattinata (formalmente richiesta per prestare appunto assistenza ai genitori) in tali attività estranee all'assistenza ex legge 104/92. Ed ancora, si rileva come all'inizio del periodo di indagine lei abbia realizzato plurime condotte analoghe a quelle sopra dettagliate, addirittura giungendo nel periodo dal 24 febbraio 2022 al 25 marzo 2022 a svolgere assiduamente commissioni di vario genere (spesa, accompagnare e ritirare i figli durante l'attività sportiva) oggetto dei permessi da lei richiesti ex lege 104/92 [...]. In relazione alla violazione concernente le direttive aziendali inerenti alla gestione dell'orario settimanale nonché alla violazione concernente il mancato rispetto del potere direttivo del datore di lavoro si considerino, sempre tra i molteplici riscontrati nel periodo d'indagine, i seguenti recentissimi episodi. Si precisa che anche in relazione a tale violazione si citano le circostanze fattuali più recenti, evidenziando come si tratti di condotte da lei ripetute in maniera costante nel periodo di monitoraggio. Venerdì 9 settembre 2022: risulta che lei sia rientrato dal Cairo e atterrato a Milano alle 13.27 (con partenza alle 10.06

effettiva), ma che lei non sia rientrato in azienda e ciò senza fornire alcuna giustificazione nè richiedendo ferie o permessi. Domenica 11 settembre 2022: l'azienda alle 21.41 ha ricevuto richiesta di annullamento di rol per il successivo 12 settembre 2022, nonché per le ulteriori giornate dal 13 al 16 settembre 2022 senza che lei fornisse alcuna giustificazione. Lunedì 12 settembre 2022: lei ha effettuato la timbratura da remoto con la relativa app alle 07.58, ma giungeva in azienda solo alle 9.20. Inoltre lei è uscito per la pausa pranzo alle 12.03 ed è rientrato alle 13.45. Alle 18.16 è uscito con l'auto dal varco aziendale senza effettuare la timbratura richiesta. Giovedì 15 settembre 2022: ha fatto ingresso in azienda alle 08.20 e lasciato l'azienda alle 11.00 senza fornire alcuna giustificazione e facendo rientro solo alle 13.31. Si precisa che il giorno precedente lei aveva concordato con il responsabile del personale dottore *Tes\_1* [...] nonché con l'amministratore unico signor *Parte\_2* una riunione nella tarda mattinata di giovedì 15 settembre per discutere alcune questioni di massima importanza in relazione ai rapporti negoziali con il governo egiziano. Proprio per l'uscita alle 11.00 (senza alcuna richiesta di autorizzazione) la riunione non si poteva tenere tanto che lei decideva di

spostarla del tutto arbitrariamente nel pomeriggio. Inoltre solo alle 17.09 faceva richiesta di permesso ex lege 104/92 di 8 ore per il giorno successivo, già contestato. Infine, per quanto concerne le disposizioni relative all'utilizzo della macchina aziendale contestiamo l'uso improprio del veicolo aziendale in quanto da lei utilizzato per un numero considerevole di chilometri per motivi personali non per raggiungere il posto di lavoro per scopi lavorativi punto a titolo esemplificativo, tre molteplici riscontrati nei periodi monitoraggio, si cita ancora l'episodio dello scorso 9 settembre 2022, dove risulta che lei sia atterrato a Milano alle 13.20, non sia rientrato in azienda, ma abbia invece raggiunto, per fini prettamente personali, i pressi di Ovada (Al) utilizzando il veicolo aziendale. Sul punto le segnaliamo che, come previsto dalle disposizioni aziendali e dalle prassi di settore, la media di chilometri percorribili per uso privato consentiti al dipendente è di 15.000 km annui. Ebbene, delle verifiche aziendali effettuate risulta che nel corrente anno 2022 lei abbia già percorso a 23.000 km. Considerando che lei risiede in Scanzorsciate (Bg) a circa 11 km dalla sede di CP\_I e in considerazione degli innumerevoli spostamenti da lei realizzati in maniera illecita (già contestati nella

presente missiva in relazione agli altri profili di addebito) risulta evidente che lei utilizza il veicolo aziendale per scopi estranei all'attività lavorativa" (v. doc. 3 fasc. ricorrente).

Il **Pt\_1** si giustificava negando gli addebiti, ma la datrice di lavoro, non accettandone le giustificazioni, procedeva al suo licenziamento per giusta causa in data 30.9.2022 (v. doc. 4-5 fasc. ricorrente).

Analizzando preliminarmente le eccezioni formali, va certamente esclusa la genericità della contestazione, considerato che gli episodi sono estremamente dettagliati, tant'è che il **Pt\_1** ha reso a sua volta precise giustificazioni (v. doc. 3-4 fasc. ricorrente).

Per quanto attiene, invece, alla tempestività della contestazione, va ricordato che solo un ritardo "notevole ed ingiustificato" può integrare una violazione del principio di tempestività (v. cass. Civ., ord. 12231/18).

Del resto, è noto che il criterio dell'immediatezza va inteso in senso relativo, poiché si deve tener conto delle ragioni che possono far ritardare la contestazione, rispetto alle quali la valutazione compiuta dal giudice di merito è insindacabile in sede di legittimità se sorretta da motivazione adeguata e priva di

vizi logici (tra le molte, Cass. Civ. 281/16).

Nella situazione in esame, per quanto riguarda le violazioni della l. 104/92, quelle certamente connotate da maggiore e significativa gravità, il teste **Tes\_I** dipendente della resistente come responsabile dell'ufficio legale e del personale, ha chiarito che a seguito di una verifica incrociata tra le timbrature tramite "app" ed i tabulati del telepass, sollecitata dal titolare della società dopo la festa natalizia del 2021, emerse che il ricorrente chiedeva "i permessi della l. 104 in maniera sistematica il giovedì pomeriggio e/o venerdì e/o qualche volta il lunedì" (v. dep. **Tes\_I**).

Venne quindi informata la direzione aziendale, la quale chiese di attivare una procedura di monitoraggio e dal primo report, del febbraio-marzo 2022, emersero alcune violazioni della l. 104/92, di cui lo **Tes\_I** informerò l'A.D., **CP\_I** (v. dep. **Tes\_I**).

Tuttavia, considerata la posizione apicale del **Per\_I**, la proprietà ritenne che si potesse essere trattato di episodi isolati, per cui decise di incaricare lo **Tes\_I** di procedere con una nuova verifica dopo sei mesi (v. dep. **Tes\_I**).

Dal monitoraggio del settembre 2022 emerse nuovamente la violazione della l. 104/92 e

quindi venne deciso di avviare l'iter disciplinare che ha portato al licenziamento (v. dep. *Tes\_1*).

Così ricostruiti i fatti deve escludersi che la contestazione disciplinare del settembre 2022, riferita anche alle violazioni riscontrate nel periodo febbraio-marzo 2022, possa considerarsi tardiva.

L'azienda, a fronte di quanto emerso dal primo monitoraggio, considerata la posizione del *Pt\_1* ed il grado di fiducia riposto, non ha fatto altro che decidere di ripetere la verifica a distanza di qualche mese e ciò anche nell'interesse del lavoratore, ritenendo opportuno avere un dato inequivocabile per assumere le proprie decisioni.

Del resto, è noto che la gestione e l'aiuto di una persona disabile siano impegnativi e per questo l'azienda, pur avendo ravvisato delle deviazioni rispetto alla funzione tipica dell'istituto, pur nella consapevolezza della gravità della condotta, ha voluto sincerarsi che non si fosse tratto di episodi isolati, inseriti, ad esempio, di un particolare momento di difficoltà nella gestione familiare, quanto piuttosto di una modalità consolidata nella fruizione dei permessi di cui alla l. 104/92.

In ogni caso, secondo quanto chiaramente riferito dallo *Tes\_1*, non c'è mai stata la volontà della *CP\_1* di tollerare la

condotta riscontrata, né di voler definitivamente soprassedere dalla contestazione disciplinare, per cui l'arco temporale utilizzato per compiere tutte le valutazioni del caso deve ritenersi assolutamente congruo, tenuto conto, peraltro, che neppure da un punto di vista meramente oggettivo risulta spropositato.

In ogni caso, diversamente da quanto sostenuto da parte ricorrente, la società non ha mai abdicato al potere di esercitare l'azione disciplinare nei confronti del dipendente.

Costui, peraltro, era completamente all'oscuro del fatto di essere stato sottoposto a controlli, per cui il decorso del tempo non può assolutamente aver generato in lui il convincimento di una tolleranza della datrice di lavoro delle condotte successivamente contestate.

La chiara deposizione dello Tes\_I consente pure di affermare la sussistenza di quel "fondato sospetto" del datore di lavoro circa comportamenti illeciti del dipendente che giustifica i controlli datoriali proprio secondo i principi affermati dalla pronuncia della Suprema Corte richiamata dallo stesso ricorrente (v. cass. Civ. 18168/23).

Accadde infatti che il ricorrente non fosse presente alla festa natalizia del 2021 ove venne festeggiato anche il rientro di un collega che aveva contratto il Covid in

Angola e che era stato fatto rientrare in Italia dall'azienda (v. dep. *Tes\_1* ).

Il titolare della *CP\_1* stupito dall'assenza del *Pt\_1* chiese di verificare cosa lo avesse trattenuto e da lì risultò un'uscita fisica dall'azienda, con l'auto, dopo le 12.00 ed una timbratura da remoto, tramite "app" alle 19.00 "cosa inusuale trattandosi del giorno pre-natalizio" (v. dep. *Tes\_1* ).

Vennero quindi analizzati i tabulati telepass, da cui risultava che il ricorrente "aveva lasciato la provincia di Bergamo e si era recato in Liguria, senza alcun provvedimento di permesso o autorizzazione", anche in considerazione del fatto che egli non era "mai stato destinatario di un provvedimento formale di smart-working" (v. dep. *Tes\_1* , il quale ha aggiunto che "per il suo ruolo il ricorrente poteva lavorare all'estero, ma quando non era così non aveva nessuna deroga rispetto all'obbligo di lavorare in azienda").

Da lì venne deciso di procedere ad una verifica più ampia sulle timbrature e risultò "quasi sistematicamente che c'era una timbratura da remoto, più o meno sempre allo stesso orario, [...] intorno alle 7.50-8.00 (...), ma l'ingresso fisico in azienda avveniva intorno alle 8.30 se lui era a Scanzorsciate, altrimenti dopo 2-3 ore, [...]"

9.30-10.00, se partiva da Genova" (v. dep. *Tes\_1* ).

Nell'ambito di queste verifiche sono stati incrociati i dati delle timbrature tramite "app" e quelli del telepass e da lì l'uso sistematico dei permessi della l. 104/92 nelle giornate di giovedì, venerdì e lunedì insospettì l'azienda, integrando quindi, anche alla luce di quanto era già stato riscontrato, quel "fondato sospetto" di un uso illecito dei permessi di cui alla l. 104/92 che richiedeva un approfondimento tramite un controllo difensivo.

Il fatto che in occasione della festa pre-natalizia il *Pt\_1* non avesse domandato di fruire di alcun permesso non ha alcuna attinenza, rilevando invece la circostanza per cui, dall'analisi dei tabulati (timbrature e telepass), emersero elementi che denotavano un gestione irregolare dei tempi lavorativi da parte del ricorrente, tale da giustificare un'indagine più ampia, anche sull'uso dei permessi della l. 104/92, che come noto costituiscono istituto di carattere speciale, sul cui corretto utilizzo non sono ammesse deroghe.

In ordine alla dedotta impossibilità del ricorrente di prendere precisa posizione rispetto a quanto accaduto nelle giornate oggetto di controllo investigativo, questa non deriva dal tempo trascorso, ma dal fatto che, essendovi stato un uso indebito dei

permessi della l. 104/92, era sostanzialmente impossibile individuare (e dimostrare) il compimento di attività tali da giustificare il ricorso ai permessi di cui trattasi.

Del resto, lo stesso **Pt\_I** ha descritto in maniera molto chiara le modalità attraverso le quali aveva "interpretato" la possibilità di avvalersi dei permessi di cui alla l. 104/92 a favore del padre, residente a Genova (v. libero interrogatorio).

In pratica, il ricorrente, che viveva a Scanzorsciate, raggiungeva i genitori a Genova, ove peraltro vivono anche i figli del **Pt\_I** con la ex moglie, e lì dava "una mano alla madre" nella gestione del padre, occupandosi di alcune commissioni descritte dallo stesso **Pt\_I** come "comprare i funghi o la focaccia" oppure andare a prendere i figli a scuola per portarli a pranzo a casa del fratello insieme ai nonni (v. libero interrogatorio).

Questo è quanto sostanzialmente emerso dai rapporti investigativi in atti, da cui risulta che il ricorrente, nelle giornate oggetto di appostamento, accompagnava i figli a scuola, li andava a riprendere per poi portarli in piscina, dove li riprendeva alla fine degli allenamenti (v. doc. 14A e 14B fasc. resistente).

Solo nella giornata del 25.3.2022 il ricorrente, oltre alla gestione dei figli,

si è occupato di accompagnare il padre all'ospedale "Gallera", mentre per il resto non risulta dalle investigazioni, né è stato dimostrato dal *Pt\_1* in quali attività a favore dell'assistito si sia concretamente dedicato (v. doc. 14A e 14B fasc. resistente).

Lo stesso è accaduto anche in occasione dell'appostamento di settembre 2022 ed all'esito di ciò la resistente, ritenendo di non poter tollerare tale condotta, ha provveduto all'apertura del procedimento disciplinare ed al licenziamento del Bignone.

I fatti descritti nelle relazioni investigative sono stati confermati dal teste *Tes\_2* dipendente dell'agenzia investigativa incaricata dei controlli, il quale ha pure confermato di essere stato reso edotto della motivazione dell'incarico, per cui nessuna censura può essere mossa neppure in relazione a tale aspetto (v. dep. *Tes\_2* e *Tes\_3* ).

In pratica, secondo quanto complessivamente emerso dall'istruttoria, ivi compresa la deposizione della madre del ricorrente, l'uso dei permessi di cui alla l. 104/92, più che diretto ad una concreta assistenza del genitore disabile, era finalizzato alla gestione, da parte del ricorrente, della propria vita familiare.

Il **Pt\_1** che lavorava e risiedeva a Scanzorsciate, avendo i genitori ed i figli a Genova, oltre alla compagna ad **Pt\_3** aveva la necessità di essere con una certa continuità in quell'area geografica.

Tuttavia, come noto, deve esserci sempre un nesso causale tra l'assenza dal lavoro e l'assistenza al disabile e ciò non significa che il lavoratore debba garantire un intervento assistenziale continuativo e globale al familiare disabile, potendo, comunque, nell'arco del periodo di vigenza del permesso, dedicare un lasso di tempo alle proprie esigenze personali di vita (v. da ultimo cass. Civ. 28606/21).

I permessi di cui alla l. 104/92 non possono essere utilizzati per esigenze diverse (quali esse siano) rispetto a quelle proprie per la funzione cui sono preordinate, poichè il beneficio comporta un sacrificio organizzativo per il datore di lavoro giustificabile solo in presenza di esigenze riconosciute dal lavoratore e dalla coscienza sociale meritevoli di tutela (v. da ultimo cass. Civ. 28606/21).

La mancata esistenza del nesso causale porta a ritenere improprio il permesso e, come tale, grave la violazione, commessa dal lavoratore, ai doveri di correttezza e buona fede che genera la responsabilità dello stesso (v. da ultimo cass. Civ. 28606/21).

Nel caso del *Pt\_1*, come già evidenziato, egli aveva esigenze familiari sicuramente di difficile gestione, considerato che mentre lui viveva e lavorava a Scanzorsciate, i figli vivevano a Genova, come pure gli anziani genitori, oltre alla compagna (anch'essa malata) ad *Pt\_3* (v. dep. *Tes\_4*).

Tuttavia, neppure dalla teste *Tes\_4*, mamma del *Pt\_1*, è stato chiarito quali fossero, concretamente, le incombenze a cui il ricorrente si dedicava a beneficio del padre quando andava a Genova e, soprattutto, quali siano state in occasione delle giornate oggetto di contestazione (v. dep. *Tes\_4*).

La *Tes\_4* ha genericamente riferito che il figlio le dava un po' una mano con le "commissioni" e con le visite mediche, senza però entrare nel dettaglio, ma nel periodo oggetto di osservazione solo una volta è capitato che il padre sia stato accompagnato in ospedale (v. dep. *Tes\_4* e do. 14A e 14B fasc. resistente).

Del resto, lo stesso ricorrente, nel corso del libero interrogatorio, nel contestualizzare il concetto di "commissioni", ha riferito che veniva incaricato di andare a Genova a "comprare i funghi o la focaccia", ma è evidente che i permessi della l. 104/92 non sono finalizzati al soddisfacimento di desideri

velleitari del disabile, ma al compimento di attività di assistenza a favore del medesimo.

E neppure il fatto di portare i nipoti a pranzo con i nonni può giustificare l'uso dei permessi di cui alla l. 104/92.

Benchè sia comprensibile il desiderio di una riunione familiare, questa esula dalla finalità sottesa ai permessi di cui alla l. 104/92, per cui a tale scopo il ricorrente avrebbe dovuto far ricorso ad altri istituti, come quello delle ferie.

Certo è, quindi, che il *Pt.1* aveva una difficile gestione familiare, aveva la necessità di recarsi a Genova, anche per assolvere ai suoi doveri di padre, ma questo non giustificava l'uso di uno strumento rispetto al quale la giurisprudenza costantemente ribadisce la natura strettamente peculiare e la sussistenza di uno stretto e ben apprezzabile nesso causale tra l'assistenza del disabile ed il godimento del permesso, cosa che nella situazione in esame è pacificamente mancata. Infatti, come già evidenziato, i permessi di cui alla l. 104/92, per il ricorrente, non erano altro che uno strumento di gestione delle sue particolari esigenze familiari, complessivamente considerate, non riferite esclusivamente all'assistenza del padre disabile che, peraltro, secondo quanto

riferito dalla *Tes\_4* continuava pure a guidare.

Infine, il ricorrente omette di considerare che, a fronte degli elementi emersi dall'attività investigativa svolta, atti a dare sufficiente prova dell'uso indebito dei permessi, era suo preciso onere dimostrare, per ogni singolo episodio, di aver eseguito la prestazione di assistenza a favore del disabile.

Tale onere probatorio, come sopra evidenziato, non è stato assolto, neppure con riferimento all'episodio più vicino nel tempo, quello del 16 settembre 2022, poiché neppure in questo caso il *Pt\_1*, benché la contestazione sia stata di pochi giorni successiva, è stato in grado di riferire e di dimostrare in che cosa, concretamente, fosse consistita, in quella giornata, la sua assistenza al padre disabile.

In definitiva, per tutte le ragioni esposte, si è in presenza di quell'indebito uso dei permessi di cui alla l. 104/92 che, come chiarito dalla Corte di Cassazione con diverse pronunce, integra un vero e proprio abuso del diritto (v. cass. civ. 4984/14, nonché, di recente, cass. civ. 17102/21; cass. civ. n. 1394/20 ed in senso conforme ampia giurisprudenza di merito, tra cui, Corte App. Bari, sez. lav., 08/10/2021, n.1738; Tribunale Venezia sez. lav., 22/09/2021, n.529).

In una delle citate sentenze la Suprema Corte, analizzando il caso di un dipendente licenziato per l'utilizzo di un solo permesso l. 104/92 per fini estranei a quelli previsti dalla legge, ha precisato che "l'abuso del diritto, così inteso, può dunque avvenire sotto forme diverse, a seconda del rapporto cui esso inerisce, sicché, con riferimento al caso di specie, rileva la condotta contraria alla buona fede, o comunque lesiva della buona fede altrui, nei confronti del datore di lavoro, che in presenza di un abuso del diritto al permesso si vede privato ingiustamente della prestazione lavorativa del dipendente e sopporta comunque una lesione (la cui gravità va valutata in concreto) dell'affidamento da lui riposto nel medesimo, mentre rileva l'indebita percezione dell'indennità e lo sviamento dell'intervento assistenziale nei confronti dell'ente di previdenza erogatore del trattamento economico. In base al descritto criterio della funzione, deve ritenersi verificato un abuso del diritto potestativo allorché il diritto venga esercitato, come nella specie, non per l'assistenza al familiare, bensì per attendere ad altra attività" (v., in motivazione, cass. civ. 4984/14, secondo cui, nella specie la condotta del lavoratore si era "posta in contrasto con la finalità della norma su

richiamata, e pertanto la sua connotazione di abuso del diritto e la idoneità, in forza del disvalore sociale alla stessa attribuibile, a ledere irrimediabilmente il rapporto fiduciario correttamente sono state ritenute dal giudice del gravame capaci di integrare il comportamento posto dal datore a fondamento della sanzione disciplinare”).

Infine, poiché la fruizione del permesso da parte del dipendente deve porsi in nesso causale diretto con lo svolgimento di un'attività identificabile (anche latamente) come prestazione di assistenza in favore del disabile per il quale il beneficio è riconosciuto, la tutela offerta dalla norma non ha funzione meramente compensativa o di ristoro delle energie impiegate dal dipendente per un'assistenza comunque prestata (v. Corte appello L'Aquila sez. lav., 10/09/2020, n.434).

Tali principi sono assolutamente condivisibili, essendo indubbio l'abuso del diritto, che produce duplici conseguenze negative: nei confronti del datore di lavoro, che è stato privato della prestazione ed ha dovuto organizzarsi per far fronte all'assenza, "illegittima", del dipendente; nei confronti dell'**CP\_2**, stante l'indebita percezione dell'indennità.

Il fatto presenta poi un disvalore sociale molto grave, tanto nell'ambiente lavorativo,

quanto esternamente, per il distorto uso del denaro pubblico.

Si tratta quindi di una condotta di estrema gravità, tale da poter astrattamente integrare un'ipotesi di reato (art. 316 ter c.p. o art. 640 bis c.p.), soprattutto ove si consideri la premeditazione della condotta e quindi, ai fini della presente indagine la sua forte connotazione intenzionale.

Infatti, la titolarità di un diritto non ne legittima l'esercizio in maniera assolutamente discrezionale ed avulsa da un contemperamento delle legittime esigenze organizzative del datore di lavoro.

Pertanto, anche a prescindere dalle considerazioni sull'astratta configurabilità di un reato, il fatto in esame, di per sé considerato, costituisce un gravissimo inadempimento, una forte violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà.

In definitiva, si tratta di una situazione in cui non sono ravvisabili attenuanti e deve confermarsi che il fatto è di gravità tale da giustificare, anche nell'ambito di un rapporto di una certa durata come quello in esame, la lesione del vincolo fiduciario e, di conseguenza, la legittimità del recesso.

In proposito, non può fare a meno di evidenziarsi come il *Pt\_1* nella quasi totalità delle volte abbia fatto un uso distorto dei permessi, utilizzandoli per la gestione delle proprie, generali, esigenze familiari, situazione per la quale esistono ben altri istituti nell'ambito del rapporto di lavoro.

Peraltro, due distinti accertamenti, a distanza di tempo, hanno dato il medesimo esito e ciò è sintomatico del fatto che si trattava di un'abitudine radicata del ricorrente, che aveva impostato in un certo modo la propria organizzazione familiare.

Di conseguenza, la sistematicità della condotta, la disinvoltura della stessa e la forte connotazione dell'elemento intenzionale hanno certamente minato gravemente il vincolo fiduciario, non potendosi assolutamente ritenere che una sanzione inferiore potesse essere efficace.

Del resto, le anomale modalità di gestione del rapporto risultano anche da altri episodi, come quello per cui, dopo il rientro dall'Egitto nel settembre 2022, il ricorrente, che sbarcò tra le 13.00 e le 14.00 insieme a *Tes\_1* non si recò in azienda, ma ad Ovada, senza alcuna autorizzazione (v. dep. *Tes\_1*).

In proposito, il teste, responsabile dell'ufficio del personale, ha dichiarato che il *Pt\_1* dopo il rientro dall'estero

con un volo, poteva recarsi direttamente a casa solo se autorizzato dalla direzione (v. dep. *Tes\_1*).

Di conseguenza, come anticipato, la violazione legata all'indebito uso dei permessi di cui alla l. 104/92, da sola, è stata in grado di determinare la lesione irreparabile del vincolo fiduciario, rendendo superflua l'indagine sugli altri inadempimenti contestati, rendendo da sé sola legittimo il licenziamento intimato.

Passando ad analizzare le altre domande del ricorrente, sempre lo *Tes\_1* ha evidenziato che il premio di € 12.000,00 ricevuto dal *Pt\_1* nel cedolino di marzo 2022 comprendeva anche il premio "GoE8", come del resto risulta dal prospetto in atti, confermato dal teste (v. doc. 22-23 fasc. resistente e dep. *Tes\_1*).

In ordine, invece, al cd. premio "extra Egitto", lo *Tes\_1*, richiamandosi al documento in atti, ha dichiarato che da parte del ricorrente non vennero raggiunti gli obiettivi aziendali previsti e nessuna prova di segno contrario è stata del resto offerta dal *Pt\_1*, ancorchè fosse gravato del relativo onere probatorio (v. doc. 24 fasc. resistente e dep. *Tes\_1*).

Per tutte le ragioni esposte, nessuna delle domande di cui al ricorso può essere accolta.

Passando quindi ad analizzare la domanda riconvenzionale, il teste *Tes\_1* ha confermato di aver predisposto personalmente la lettera di conferimento dell'auto aziendale, con uso promiscuo, precisando che in ogni caso "l'auto viene data per motivi in prevalenza lavorativi" ed in effetti nella lettera di consegna era specificato che l'autovettura doveva essere "utilizzata principalmente per l'espletamento della sua attività lavorativa e potrà essere da lei usata anche per ragioni personali e private" (v. doc. 8 fasc. ricorrente e dep. *Tes\_1* ). Nella lettera in questione veniva pure previsto che "per quanto concerne il corrispettivo inerente l'utilizzo privato dell'autovettura aziendale, le rammentiamo che la l. 23 dicembre 1996 n. 662 e successive modifiche, in relazione alla quantificazione del predetto corrispettivo testualmente recita: "ai fini dell'applicazione del co. 3 (valorizzazione dei compensi in natura che concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente): a) per le autovetture, gli autoveicoli, i motocicli ed i ciclomotori concessi in uso e utilizzati promiscuamente dal dipendente si assume il 30 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri calcolato sulla base del coso chilometrico di esercizio desumibile dalle

tabelle elaborate dall'Automobile Club d'Italia, al netto degli importi eventualmente trattenuti al dipendente e suddivisibile per quote mensili. Tale importo è utile ai fini del calcolo dell'imposizione contributiva e fiscale e verrà aggiornato ogni qualvolta l'Automobile Club provvederà ad elaborare i nuovi valori per ogni tipo di automezzo, senza la necessità alcuna da parte di questa azienda di dover predisporre nuova comunicazione" (v. doc. 8 fasc. ricorrente).

Poiché la concessione dell'auto aziendale ad uso promiscuo rappresenta sicuramente un fringe benefits, occorre evidenziare che prima del 2020, come nel caso di cui trattasi, veniva stimato che ogni auto ad uso promiscuo venisse utilizzata al 30% per uso privato, per cui ai fini fiscali le tasse venivano calcolate sul 30% dei km annui (stimati dall'Agenzia dell'Entrate in 15.000 km totali), calcolato sulla base del costo chilometrico indicato nelle tabelle ACI.

Come si vede, la soglia dei 15.000 km annui è un valore convenzionale ai fini della determinazione del valore, ai fini fiscali, della soglia di tassazione.

Nella lettera di concessione dell'autovettura, mentre vi è il chiaro riferimento, proprio ai fini fiscali, del dato kilometrico di cui sopra, non vi è,

invece, una altrettanto espressa previsione circa un limite all'uso annuo dell'autovettura stessa, per cui la domanda sul punto della società non può essere accolta.

L'auto aziendale, al momento della riconsegna, secondo quanto risulta dalle foto in atti, confermate dallo *Tes\_I* presentava danni alla carrozzeria ben visibili, che hanno richiesto riparazioni per l'importo complessivo di € 1.689,18, che il *Pt\_I* va condannato a restituire alla *CP\_I* (v. dep. *Tes\_I* e doc. 20-21 fasc. resistente).

In definitiva, il ricorso va integralmente respinto, mentre la riconvenzionale può essere accolta nei limi suindicati.

Le spese processuali, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza, anche in considerazione dell'ingiustificato rifiuto, da parte del ricorrente, di accettare una congrua proposta conciliativa.

#### **P.Q.M.**

Il Tribunale di Bergamo, in composizione monocratica ed in funzione di giudice del lavoro, pronunciando sulla causa n. 937/23 R.G.:

1. rigetta il ricorso;
2. in parziale accoglimento della domanda riconvenzionale, condanna *Parte\_I* al pagamento, nei confronti della *CP\_I*

[...], della somma di € 1.689,18, oltre interessi legali dal dovuto al saldo;

3. condanna il ricorrente alla refusione delle spese di lite, liquidate in complessivi € 4.500,00 per compensi professionali, oltre iva, cpa e rimborso spese generali come per legge.

Bergamo, 20 giugno 2024

Il Giudice del Lavoro  
dott.ssa Monica Bertoncini