



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE DI NAPOLI NORD**

Il Giudice Unico del Tribunale di Napoli Nord in funzione di giudice del lavoro dott. Marco Cirillo, all'esito della scadenza del termine per il deposito di note di trattazione scritta, disposta ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c. ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella controversia iscritta al n. 9469/2024 R.G.

TRA

*Parte\_1* ,

elettivamente domiciliata in Poggiomarino, alla via Sorrentino n. 59, presso lo studio dell'avv. Veronica Ascolese, da cui è rappresentata e difesa

- *ricorrente* -

E

*Controparte\_1* ,

rappresentato e difeso come in atti

- *resistente* -

**RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE**

Con ricorso depositato presso il Tribunale di Napoli Nord, sezione lavoro, parte ricorrente ha convenuto in giudizio il *Controparte\_1* chiedendo  
“a) *Accertare e dichiarare l’illegittimità, nullità, inefficacia del provvedimento di licenziamento con preavviso del 07.03.2024 prot. 13051 e del licenziamento con efficacia dall’8 maggio 2024 a seguito della revoca del congedo straordinario.* b) *Accertare e dichiarare l’illegittimità, nullità e inefficacia del provvedimento di revoca del congedo straordinario.* c) *Accertare e dichiarare il diritto*

*del ricorrente alla corresponsione delle mensilità non percepite dalla data di licenziamento e revoca del congedo straordinario o a quella somma maggiore o minore che sarà ritenuta di giustizia. d) Condannare parte resistente al pagamento delle spese e competenze di giudizio oltre IVA, CPA e 15% di spese generali forfettarie, con attribuzione al sottoscritto avvocato antistatario ex art. 93 c.p.c”.*

Nello specifico, parte ricorrente ha dedotto:

- Di essere collaboratrice scolastica in assegnazione provvisoria del 01 settembre 2023 presso l’Istituto Francesco Marano di Caivano;
- Di aver presentato in data 16 gennaio 2024 richiesta di congedo biennale ex lege 104/92 per assistenza allo zio per il periodo 17 gennaio-31 gennaio;
- Che nella data del 17 gennaio la dirigente scolastica comunicava che l’autorizzazione andava concessa nel termine di sessanta giorni;
- Di aver presentato nuova istanza di congedo biennale per il periodo 22 gennaio - 03 agosto, reiterata in data 07 febbraio;
- Che in data 06 febbraio è stato attivato il procedimento disciplinare per assenza ingiustificata dal 17 gennaio al 01 febbraio;
- Di aver ricevuto in data 07 marzo comunicazione di licenziamento disciplinare con preavviso di due mesi ed efficacia a partire dal 2 novembre a fronte della concessione del congedo per assistenza a familiare disabile dal 07 marzo al 31 agosto;
- Di aver ricevuto in data 07 maggio decreto di revoca del congedo parentale e contestuale dichiarazione di modifica dell’efficacia del licenziamento con decorrenza dal 08 maggio;
- Che il licenziamento è illegittimo perché se fosse stata accolta immediatamente la richiesta di congedo le assenze sarebbero state giustificate.

Conclusasi la fase cautelare con ordinanza di rigetto per assenza del *periculum in mora*, è stato introdotto il giudizio di merito.

Ritualmente citata in giudizio, parte resistente si è tempestivamente costituita ed ha chiesto il rigetto del ricorso, evidenziando la correttezza della sanzione disciplinare decisa.

Ritenuta matura per la decisione, quindi, la causa è stata decisa con sentenza.

Il ricorso è infondato e deve essere rigettato per le ragioni di seguito riportate.

Procedendo secondo un ordine logico è necessario verificare la correttezza della sanzione disciplinare decisa dal datore di lavoro con riferimento a tutti i profili censurati – per vero non sempre con la necessaria chiarezza e lucidità espositiva – dalla ricorrente nel ricorso introduttivo del presente giudizio.

#### **A- SULLA SANZIONE DISCIPLINARE – SULLA GIUSTA CAUSA**

La censura principale mossa dalla ricorrente riguarda l'assenza della giusta causa di licenziamento, in quanto, secondo la sua prospettazione non vi sarebbero state assenze ingiustificate qualora la resistente avesse tempestivamente provveduto ad accogliere la propria richiesta di congedo biennale per assenza a familiare disabile.

Appare necessario partire dalla comunicazione del licenziamento al fine di correttamente individuare l'oggetto del giudizio.

Il procedimento disciplinare ha avuto inizio con l'invio della contestazione disciplinare con cui, sulla base del decreto di assenza ingiustificata n. 3 del 01/02/2024 dal quale la ricorrente è risultata assente ingiustificata per il periodo dal 17 gennaio 2024 al 01 febbraio 2024 per un totale di 16 giorni, si è contestato la violazione degli obblighi previsti in materia di assenze, l'assenza senza giustificazione per più di tre giorni nel biennio e la condotta non conforme ai principi di correttezza verso i superiori.

Il procedimento, poi, si è concluso con il licenziamento impugnato.

Nella parte motiva del provvedimento espulsivo si rinviene che il CP\_1 resistente ha ritenuto giustificate le assenze dal 17 gennaio al 20 gennaio 2024, ritenendo quindi ingiustificata l'assenza dal 21 gennaio al 1° febbraio 2024 per un totale di 12 giorni di assenza.

Parte ricorrente deduce che tali assenze non possono ritenersi prive di giustificazione in quanto aveva presentato una prima istanza in data 16 gennaio 2024 per godere del congedo per assistenza allo zio disabile per il periodo dal 17

gennaio al 31 gennaio 2024 ed una seconda istanza in data 18 gennaio 2024 per godere dello stesso congedo per il periodo dal 22 gennaio al 03 agosto 2024.

Tale ricostruzione non può essere accolta in quanto dalla stessa prospettazione fornita dalla ricorrente si evince che il congedo parentale per assistenza al familiare disabile non era ancora stato accolto ed anzi era espressamente in fase di valutazione, a fronte della comunicazione effettuata dalla dirigente scolastica in data 17 gennaio; in tal senso, peraltro, deve rimarcarsi che qualora la ricorrente avesse ritenuto di essere già in pieno godimento del congedo richiesto nessuna spiegazione si troverebbe alla circostanza che essa stessa ha provveduto a reiterare le richieste presentando nuove istanze di congedo.

In senso contrario non può nemmeno argomentarsi – come tra le righe assume parte ricorrente – che il congedo biennale per assistenza al familiare disabile sia un diritto assoluto che non ha margini di valutazione da parte del datore di lavoro; in senso contrario, infatti, dispone la stessa lettera della norma secondo cui *“5. Il coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'[articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), ha diritto a fruire del congedo di cui all'[articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53](#), entro trenta giorni dalla richiesta ... 5-bis. Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza...”*: ebbene, la circostanza che da un lato il legislatore abbia espressamente previsto il termine di trenta giorni dalla richiesta per la fruizione del congedo e dall'altro lato abbia stabilito delle condizioni per accordare il congedo, dimostra che il datore di lavoro deve verificare la sussistenza delle condizioni di legge per la concessione del congedo richiesto e deve farlo nel termine di legge.

Ne deriva che a fronte della richiesta della ricorrente pervenuta per la prima volta in data 16 gennaio il **CP\_I** aveva termine di 30 giorni per provvedere e quindi fino al 15 febbraio 2024.

La considerazione appena svolta, quindi, dimostra l'infondatezza della censura della ricorrente in quanto le assenze a lei contestate rientrano nel periodo dal 21 gennaio al 1° febbraio 2024 per un totale di 12 giorni di assenza, periodo nel quale il **CP\_I** poteva legittimamente ancora valutare la richiesta presentata.

Ne deriva che le assenze effettuate dalla ricorrente nel periodo individuato sono certamente prive di giustificazione.

Nessun dubbio, poi, circa il fatto che l'assenza priva di giustificazione per 12 giorni giustifichi il licenziamento disposto, in quanto si tratta di ipotesi espressamente prevista dal legislatore che all'art. 55 quater del Testo Unico sul Pubblico Impiego ha stabilito che "... si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:... b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione...".

## **B- SULL'EFFICACIA DEL LICENZIAMENTO**

La seconda censura avanzata dalla ricorrente riguarda il momento di efficacia del licenziamento.

In un primo momento, infatti, con la comunicazione di licenziamento, parte resistente aveva disposto che lo stesso avesse efficacia a partire dal 2 novembre 2024: ciò in quanto nelle more era stata accolta la richiesta di congedo biennale per assistenza del familiare disabile con scadenza in data 31 agosto 2024, data a partire dalla quale veniva quindi computato il periodo di preavviso di due mesi.

Successivamente, tuttavia, in data 7 maggio 2024 il Ministero ha rideterminato la decorrenza del licenziamento proprio a partire dal 8 maggio 2024, ovvero due mesi dopo la notifica del provvedimento di licenziamento, avvenuta in data 7 marzo 2024.

Tale rideterminazione, quindi, è stata determinata da un evento sopravvenuto, costituito dalla revoca del congedo parentale originariamente concesso per il periodo dal 07 marzo 2024 al 31 agosto 2024: il Ministero, infatti, ha disposto la revoca del congedo parentale per assistenza al familiare disabile ritenendo che non sussistessero le condizioni di legge.

Parte ricorrente, quindi, ritiene che la revoca sia avvenuta illegittimamente sussistendo i requisiti di legge per godere del congedo in esame.

Le censure sono infondate.

Parte ricorrente censura incidentalmente il provvedimento di revoca solo per ragioni sostanziali, che quindi sono le sole a poter essere esaminate.

L'art. 42 del d.lgs. 151/2001 prevede che "Il coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'[articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), ha diritto a fruire del congedo di cui all'[articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53](#), entro trenta giorni dalla richiesta. Al coniuge convivente sono equiparati, ai fini della presente disposizione, la parte di un'unione civile di cui all'[articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76](#), e il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della medesima legge. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, hanno diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o delle sorelle conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, ha diritto a fruire del congedo il parente o l'affine entro il terzo grado convivente. Il diritto al congedo di cui al presente comma spetta

anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

5-bis. Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. Il congedo ed i permessi di cui [articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992](#) non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'[articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), e 33, comma 1, del presente decreto”.

La legge, quindi, ha espressamente previsto l'ordine alternativo affinché si possa godere del congedo per assistere il familiare disabile.

La ricorrente, dunque, ha richiesto di usufruire del congedo per prestare assistenza al proprio zio, parente di terzo grado. Secondo le disposizioni appena richiamate, quindi, per poter usufruire del congedo in esame devono mancare o soffrire di patologie invalidanti il coniuge o la parte dell'unione civile del disabile, il padre o la madre anche adottivi e i fratelli o le sorelle conviventi.

Nel presente giudizio parte resistente ha quindi dedotto l'esistenza della madre e convivente del disabile, di due sorelle ed un fratello del disabile oltre che di una sorella convivente del disabile.

Parte ricorrente, invece, si è limitata ad allegare di essere l'unica a poter prestare assistenza, in quanto la madre del disabile è ultrasessantacinquenne e la sorella del disabile *Controparte\_2* è lavoratrice autonoma.

Le allegazioni di parte ricorrente – anche in considerazione di quanto dedotto dal *CP\_1* – appaiono parziali ed in ogni caso privi di alcun riscontro probatorio.

Ne deriva che la revoca disposta dal **CP\_I** appare corretta.

Per le ragioni esaminate il ricorso deve essere rigettato.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

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

Il Giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza disattesa, così provvede:

- rigetta il ricorso;
- condanna parte ricorrente al pagamento delle spese di lite in favore di parte resistente, che liquida in € 5.664,00, oltre accessori se dovuti.

Si comunichi.

Aversa, 28.11.2024

Il Giudice del lavoro

Dott. Marco Cirillo