



**TRIBUNALE DI REGGIO CALABRIA**  
**Seconda Sezione Civile - Settore Lavoro e Previdenza**

*Il G.L.,*

*letto l'art.127 ter c.p.c.;*

*richiamato il proprio decreto di sostituzione dell'udienza del 31.1.2024;*

*letti gli atti di causa e le note conclusive delle parti costituite ove tempestivamente depositate,*  
*pronuncia il seguente provvedimento*

**REPUBBLICA ITALIANA**  
**NEL NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Tribunale di Reggio Calabria – Seconda Sezione Civile – Settore Lavoro e Previdenza, in persona del G.L. dott. Antonio Salvati, ha emesso la seguente

**SENTENZA**

nel procedimento iscritto al n.4868 del R.G. dell'anno 2022, riservato in decisione ex art.127 ter c.p.c. e vertente tra **Parte\_1** (29.9.1972 - c.f.: **C.F.\_1** – domiciliato come in atti; rappresentato e difeso per procura in calce al ricorso dall'avv. Gaetano Ciccone) e la **Controparte\_1** in persona del l.r.p.t. (p. IVA: **P.IVA\_1** – domiciliata come in atti; rappresentata e difesa dall'avv. Francesco Parisi per procura allegata alla memoria di costituzione).

1. Il ricorso proposto da **Parte\_1** è fondato e va pertanto accolto per i motivi di seguito esposti.

A mezzo dello stesso, il predetto ricorrente ha chiesto accogliersi le seguenti conclusioni: “1) *in via principale, a norma dell'art. 3. co.2 d.lgs. n. 23/2015, accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento intimato dalla* **Controparte\_1** *per insussistenza del fatto*

*materiale contestato (...), annullarlo, e conseguentemente condannare la Controparte\_1 in persona del legale rappresentante pro-tempore, alla reintegrazione nel posto di lavoro, alla corresponsione dell'indennità risarcitoria prevista dalla norma anzidetta calcolata dalla data del licenziamento sino a quella dell'effettiva reintegra, nella misura massima consentita dalla legge, od in quella che il Giudice riterrà di giustizia, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dalla data del licenziamento sino a quella dell'effettiva reintegra; 2) in via subordinata, a norma dell'art. 3. co.2 d.lgs. n. 23/2015, accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento intimato dalla Controparte\_1 per insussistenza del fatto materiale contestato, determinata dall'assenza della contestazione disciplinare, annullarlo, e conseguentemente condannare la Controparte\_1 in persona del legale rappresentante pro-tempore, alla reintegrazione nel posto di lavoro, alla corresponsione dell'indennità risarcitoria prevista dalla norma anzidetta calcolata dalla data del licenziamento sino a quella dell'effettiva reintegra, nella misura massima consentita dalla legge, od in quella che il Giudice riterrà di giustizia, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dalla data del licenziamento sino a quella dell'effettiva reintegra; 3) in via ulteriormente subordinata, a norma dell'art. 3 co. 1 d.lgs. n. 23/2015, accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento intimato dalla Controparte\_1 dichiarare estinto il rapporto di lavoro e conseguentemente condannare la Controparte\_1 in persona del legale rappresentante pro-tempore, al pagamento dell'indennità prevista dall'art. 3 co. 1 anzidetto, nella misura massima consentita dalla legge od in quella che il Giudice riterrà di giustizia; 4) in via ulteriormente subordinata, a norma dell'art. 4 d.lgs. n. 23/2015, accertare e dichiarare l'inefficacia del licenziamento intimato dalla Controparte\_1 per violazione del requisito della motivazione e/o della procedura per l'intimazione del licenziamento disciplinare, e conseguentemente condannare la Controparte\_1 in persona del suo legale rappresentante pro-tempore, al pagamento dell'indennità prevista dall'art. 4 anzidetto, nella misura massima consentita dalla legge od in quella che il Giudice riterrà di giustizia; 5) condannare la Controparte\_1 in persona del legale rappresentante pro-tempore, al pagamento delle spese e competenze del giudizio, oltre accessori di legge”.*

Ai fini dell'accoglimento di queste ultime, il ricorrente Pt\_1 ha dedotto nell'atto introduttivo di lite: a) di essere stato assunto dalla Controparte\_1 con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tempo parziale stipulato in data 14.7.2016, prestando la propria opera lavorativa presso gli uffici dell'azienda siti in Villa San Giovanni (RC); b) che in data 7.4.2022 ha ricevuto lettera di contestazione disciplinare, datata 4.4.2022, nella quale la società datrice di lavoro gli ha contestato una serie di comportamenti posti in essere dallo stesso nelle date

24.2.2022, 10.3.2022, 17.3.2022 - tutti giovedì, dalle ore 8.30 alle ore 12.30 circa; c) che secondo l'assunto della società datrice di lavoro in quei giorni, in cui egli aveva usufruito di permesso retribuito ad assentarsi dal lavoro a norma dell'art. 33 L.104/1992, si sarebbe dedicato in realtà ad attività diverse ed in alcun modo riferibili alle esigenze di tutela correlate a tale legge; d) di avere inviato note difensive e di giustificazione datate 11.4.2022 senza però alcun esito, dato che a mezzo di nota del 19-28.4.2022 gli è stato comminato il licenziamento per giusta causa, a sua volta impugnato con missiva dell'11.5.2022 .

Ritenendo detto licenziamento ingiustificato per le ragioni di seguito analizzate, il **Pt\_1** si è quindi determinato alla proposizione del ricorso oggetto di valutazione nella corrente sede.

Costituendosi in giudizio, la **Controparte\_1** ha contestato la ricostruzione dei fatti offerta dal ricorrente, rivendicando la legittimità del licenziamento per giusta causa comminato e concludendo quindi per la reiezione del ricorso.

La causa è stata decisa sulla base della documentazione in atti e delle risultanze della prova testimoniale escussa nel corso della fase istruttoria.

2. Tanto sommariamente premesso, e considerato come espressamente richiamato - sempre per esigenze di sinteticità - il contenuto degli atti processuali di parte, il Tribunale osserva quanto segue.

2.1. Va preliminarmente esaminata l'eccezione di tardività dell'impugnativa di licenziamento formulata dalla società resistente.

Detta eccezione deve ritenersi infondata.

Il ricorrente è stato come detto licenziato con lettera del 19.4.2022 – asseritamente pervenutagli in data 28.4.2022 - e già in data 11.5.2022 risulta avere impugnato stragiudizialmente tale recesso datoriale, con missiva quindi inviata alla società resistente nel rispetto del termine di 60 giorni previsto dall'art. 6 L.604/1966.

L'avvenuta sottoscrizione della cartolina di ritorno della raccomandata A/R contenente tale impugnativa presso la sede della società (pienamente corrispondente a quella in atti, oltre che a quella indicata nella memoria di costituzione) costituisce infatti, contrariamente a quanto sostenuto dalla **Controparte\_1** prova dell'avvenuta valida notifica della stessa e quindi dell'ingresso della missiva nella sfera di giuridica conoscibilità da parte della destinataria (sul punto, cfr. Cass., 16789/2019: *“ai fini della regolarità della notificazione di atti a persona giuridica ove la stessa sia effettuata presso la sede legale o quella effettiva, è sufficiente che il consegnatario si trovi in quel luogo non occasionalmente, ma in virtù di un particolare rapporto che non deve necessariamente essere di prestazione lavorativa, ma può risultare anche dall'incarico, eventualmente provvisorio e precario, di ricevere le notificazioni per conto*

*della persona giuridica. Deriva da quanto precede, pertanto, che qualora dalla relazione dell'ufficiale giudiziario o postale risulti che la consegna dell'atto ha avuto luogo a mani di una persona che si trovava nei locali della sede, è da presumere che tale persona fosse addetta alla ricezione degli atti diretti alla persona giuridica, senza che il notificatore debba accertarsi della sua effettiva condizione, laddove l'ente, per vincere la presunzione in esame, ha l'onere di provare che il consegnatario oltre a non essere un suo dipendente, non era neppure addetto alla sede, per non avere ricevuto incarico alcuno”).*

2.2. Passando al merito della controversia, va premesso in fatto che il ricorrente è legittimato a usufruire di permessi retribuiti ad assentarsi dal lavoro a norma dell'art. 33 L.104/1992 in virtù dell'assistenza resa al sig. *Persona\_1* , zio dello stesso e residente in Scilla (RC) al n. 14 di via Spirito Santo III Vico.

La condotta imputata al lavoratore, posta alla base del licenziamento per giusta causa di quest'ultimo, è costituita proprio dal dedotto abuso di tali permessi.

A detta della *Controparte\_1* infatti, e sulla scorta delle risultanze dell'attività investigativa privata commissionata dalla stessa alla *Controparte\_2* il ricorrente in tre occasioni avrebbe utilizzato tali permessi per compiere attività in alcun modo riferibili alla cura del proprio congiunto disabile.

Più specificamente, com'è dato leggere nella contestazione disciplinare: a) il 24.2.2022 si sarebbe dapprima recato presso il punto vendita *Org\_1* in Gioia Tauro, per poi – una volta tornato a Scilla – andare a fare la spesa al supermercato prima di andare a prendere la propria figlia all'asilo, tornando alla fine a casa senza recarsi presso l'abitazione del beneficiario; b) il 10.3.2022 si sarebbe recato presso questa abitazione rimanendovi appena 38' prima di allontanarsi per altre incombenze (spesa al supermercato e attesa della propria figlia all'uscita della scuola); c) analogamente, il 17.3.2022 si sarebbe recato presso l'abitazione sunnominata rimanendovi appena 50' prima di allontanarsi per le stesse incombenze (spesa al supermercato e attesa della propria figlia all'uscita della scuola).

Tali circostanze, va ripetuto, devono considerarsi desunte dalla relazione investigativa della *Controparte\_2* al netto dell'errore di fatto in cui quest'ultima è incorsa individuando il soggetto abitante all'indirizzo di via Spirito Santo III Vico n.14 – e quindi il portatore di handicap grave ex L.104/1992 beneficiario dell'assistenza del ricorrente – nel padre di quest'ultimo *Parte\_1* e non nello zio *Persona\_1* .

L'assunto datoriale, quindi, non imputa al ricorrente di essersi recato presso un'abitazione diversa da quella da raggiungere per fornire il supporto e il sostegno ex L.104/1992 (e cioè a casa del padre), ma individua correttamente tale indirizzo in quello dell'effettivo beneficiario

(lo zio **Persona\_1** ) sostenendo però che, vista l'assenza di un accesso effettivo (per il 24.2.2022) oppure la ridotta durata della permanenza all'interno dello stesso (per il 10 e il 17.3.2022), i permessi retribuiti fossero stati in realtà utilizzati dal ricorrente per scopi personali e comunque non riconducibili alle già menzionate funzioni di *caregiver*.

2.2. Tanto premesso, va subito evidenziato come condivisibile – e condiviso dal giudicante – l'orientamento interpretativo per cui *“la L. n. 104 del 1992 attribuisce al lavoratore dipendente che assiste persona con handicap in situazione di gravità il diritto di fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito, coperto da contribuzione figurativa. Per vagliare la legittimità di tali permessi è necessario che l'assenza dal lavoro si ponga in relazione immediata e diretta con l'esigenza di assistenza al disabile, con l'ulteriore precisazione che l'assistenza può essere prestata con modalità e forme diverse, anche attraverso lo svolgimento di incombenze amministrative, pratiche o di qualsiasi genere, purché nell'interesse del familiare assistito”* (Cass., 1394/2020; nello stesso senso, Cass., 23891/2018).

In tale ottica, già risalta dalla contestazione disciplinare come il datore di lavoro abbia apoditticamente desunto l'abuso dei permessi retribuiti ex **NumeroD\_1** dall'avere il ricorrente effettuato attività diverse dall'assistenza all'interno dell'abitazione del beneficiario di quest'ultima senza porsi il problema – specie dopo le giustificazioni rese da quest'ultimo con le note dell'11.4.2022 – se dette attività potessero configurare o meno un'ipotesi di assistenza indiretta.

2.3. Tale ultima circostanza è stata invece confermata dall'attività istruttoria svolta in corso di giudizio.

Dall'esame di quest'ultima è infatti emerso che: a) le tre date indicate nella contestazione disciplinare e poste alla base del licenziamento del **Pt\_1** ricadono tutte nella giornata del giovedì; b) proprio nella giornata del giovedì il ricorrente si era organizzato nel senso di fare una spesa “maggiorata” al supermercato, perché volta anche alle necessità dello zio disabile (cfr. teste Arbitrio: *“il ricorrente, come detto, è mio cliente da sempre, e viene quasi tutti i giorni a fare la spesa; un giorno alla settimana, però, fa la spese anche per lo zio, e me ne accorgo dal fatto che compra molte più cose; più o meno, se non vado errato, questa spesa maggiorata avveniva sempre di giovedì”*; cfr. teste **Tes\_1** moglie del ricorrente: *“confermo quanto mi si legge, nel senso che oltre alla spesa normale che facevamo su base quasi giornaliera, il giovedì in aggiunta provvedevamo a fare anche la spesa per lo zio di mio marito; avevamo scelto questo giorno proprio perché era quello in cui mio marito godeva dei permessi per la L.104/1992”*); c) addirittura lo stesso beneficiario **Persona\_1** , di giovedì, pranzava a casa del ricorrente: circostanza, quest'ultima, che la relazione investigativa non è in

grado di smentire perché in tutte e tre le occasioni l'attività di osservazione si è conclusa tra le 12.12 e le 12.15, e quindi ben prima dell'orario normalmente destinato al pranzo (cfr. teste

*Tes\_2* “lo zio mangiava a casa nostra il giovedì, e quindi prendevamo anche il pane al panificio di fronte alla nostra abitazione, e dopo il pranzo mio marito lo accompagnava a casa provvedendo anche a portare la spesa”; circostanza, quest'ultima, confermata dall'altra teste

*Testimone\_3* fratello del beneficiario e zia del ricorrente: “confermo che mio fratello *Per\_1* il giovedì andava a pranzo a casa di mio nipote, ed era quello il giorno in cui quest'ultimo provvedeva a fare la spesa anche per lo zio; dopo aver pranzato lì, lo riaccompagnava a casa; sono a conoscenza di questo fatto, in particolare, perché ero proprio io a dargli i soldi per la spesa, così come per le medicine e per qualsiasi altra necessità; confermo anche che mio nipote *Pt\_1* era l'unico che aveva il compito di prendersi cura dello zio).

Anche la circostanza dell'avvenuto acquisto di capi di abbigliamento presso il punto vendita *Org\_1* di Gioia Tauro – l'unico oggettivamente in grado di ingenerare nel datore di lavoro dubbi quanto all'utilizzo fraudolento dei permessi retribuiti ex L.104/1992, atteso che nella mattinata del 24.2.2022 il ricorrente non si è effettivamente mai recato presso l'abitazione del beneficiario – è stata concordemente ricondotta dai testi escussi a necessità di assistenza indiretta di quest'ultimo: e, più esattamente, all'acquisto di capi comodi e confortevoli in vista dell'imminente – e documentalmente accertato - ricovero di *Persona\_1* presso una struttura di assistenza specializzata (cfr. teste *Tes\_2* “confermo che dopo aver fatto domanda di ricovero dello zio di mio marito presso la struttura *Org\_2* a Scilla, abbiamo pensato di cominciare per tempo a preparare il necessario in vista del suo trasferimento, per non farci trovare impreparati; a quel punto abbiamo cercato degli abiti comodi per lo zio di mio marito, e dopo aver fatto diversi tentativi siamo andati al punto vendita *Org\_1* a Gioia Tauro, dove abbiamo comprato una tuta comoda; non ricordo con esattezza la data in cui è accaduto tutto questo; prima di essere andati alla *Org\_1*, ricordo che avevamo provato a trovare questi abiti presso il centro commerciale di Villa San Giovanni; a Scilla non ci sono negozi di abbigliamento”; nello stesso senso, la teste *Pt\_1* ).

Dall'insieme dei dati istruttori sin qui richiamati può dirsi pertanto accertato che le attività svolte dal ricorrente poste alla base della contestazione disciplinare, e quindi del licenziamento per giusta causa, rientrano nella nozione di attività di assistenza indiretta del beneficiario disabile.

Esse, quindi, non comportano alcun utilizzo indebito dei permessi retribuiti ex L.104/1992.

Ciò determina pertanto la declaratoria di illegittimità del licenziamento per giusta causa comminato al **Pt\_1** per insussistenza del fatto addebitatogli.

3. Occorre a questo punto verificare le conseguenze concrete dell'accertata illegittimità del licenziamento in questione.

Essendo stata accertata sul piano oggettivo l'irrelevanza disciplinare della condotta del ricorrente, essendosi quest'ultima estrinsecata nel semplice esercizio di facoltà previste dalla legge, deve accedersi alla tutela reintegratoria ex art.3 co.2 D.Lgs. 23/2015 *sub species* di diretto accertamento giudiziale dell'insussistenza del fatto contestato al ricorrente.

Ha difatti statuito sul punto la giurisprudenza di legittimità che *“in tema di licenziamento disciplinare, l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, ai fini della pronuncia reintegratoria di cui all'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23 del 2015, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, comprende non soltanto i casi in cui il fatto non si sia verificato nella sua materialità, ma anche tutte le ipotesi in cui il fatto, materialmente accaduto, non abbia rilievo disciplinare”* (Cass., 12174/2019; nello stesso senso, Cass., 30469/2023).

Tale riportata pronuncia si pone nel solco di quell'orientamento giurisprudenziale che negli ultimi anni ha elaborato una nozione di insussistenza del *“fatto contestato”* comprensivo non soltanto dei casi in cui il fatto non si sia verificato nella sua materialità, ma *“anche di tutte le ipotesi in cui il fatto, materialmente accaduto, non abbia rilievo disciplinare o quanto al profilo oggettivo ovvero quanto al profilo soggettivo della imputabilità della condotta al dipendente”* (Cass., 10019/2016).

Trova quindi applicazione, come già accennato, l'art.3 co.2 D.Lgs. 23/2015, a mente del quale *“esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un' indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell' indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a*

*dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro é condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva (...)*”.

La **Controparte\_1** va quindi condannata, previa declaratoria di annullamento del licenziamento comminato a **Parte\_1** alla reintegrazione di quest'ultimo nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità pari a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto – da quantificarsi in tale misura massima alla luce della durata non ridotta del rapporto di lavoro, delle mansioni svolte dal ricorrente e della particolare carenza di fondamento delle contestazioni mossegli – oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.

4. Le spese di lite seguono la soccombenza nella misura di seguito indicata in dispositivo previa quantificazione ex D.M. 55/2014 (attività: studio, introduzione, istruzione, decisione; scaglione di valore: indeterminato).

Detto pagamento andrà effettuato direttamente in favore dello Stato ex art.133 D.P.R. 115/2002 (*“il provvedimento che pone a carico della parte soccombente non ammessa al patrocinio la rifusione delle spese processuali a favore della parte ammessa dispone che il pagamento sia eseguito a favore dello Stato”*), essendo stato il ricorrente ammesso al patrocinio a spese di quest'ultimo.

A mezzo di separato decreto si darà luogo alla liquidazione degli onorari in favore del difensore della parte ammessa a tale patrocinio.

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

definitivamente pronunciando sulla domanda proposta da **Parte\_1** nei confronti della **CP\_1** n persona del l.r.p.t., ogni altra istanza ed eccezione disattesa, così provvede:

- accoglie il ricorso e, per l'effetto: a) annulla il licenziamento comminato a **Parte\_1**
- b) condanna la società datrice di lavoro alla reintegrazione di quest'ultimo nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità pari a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto; c) condanna altresì la **CP\_3** resistente al versamento in favore del ricorrente dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione;
- pone a carico di parte resistente soccombente l'onere di rifusione delle spese di lite, che quantifica ex D.M. 55/2014 in complessivi € 5.500,00 oltre spese documentate, IVA, CPA e



rimborso spese generale come per legge, disponendone il pagamento diretto in favore dello Stato ex D.P.R. 115/2002.

*Manda alla Cancelleria per l'immediata comunicazione telematica in forma integrale alle parti costituite.*

*Così deciso in Reggio Calabria, in data 6.3.2024*

IL GIUDICE DEL LAVORO

*dott. Antonio Salvati*