



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI VENEZIA

Il Giudice del Lavoro dott.ssa Chiara Coppetta Calzavara alla udienza ex art. 127 bis c.p.c. del 06/05/2025 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di primo grado iscritta al n. 2270/2024 RG avente ad oggetto: «Impugnazione licenziamento con domanda di reintegrazione – licenziamento per giusta causa – abuso permessi ex IL. *Numer_1* – lavoratore con handicap grave »

TRA

Parte_1 – rappresentato e difeso dagli Avvocati POSSIEDI LAURA e IMPELLIZZERI ALBERTO, MARSEGUERRA ROBERTA e GHEZZO GIANLUCA ed elettivamente domiciliato come in ricorso (Indirizzo Telematico),

- ricorrente

E

Controparte_1 in persona del legale rappresentante pro tempore – rappresentata e difesa dagli Avvocati BASSI ROBERTO e SODA LAURA ed elettivamente domiciliata in VIA REGINA MARGHERITA 3/1 REGGIO EMILIA

-resistente

ED [...]

Controparte_2 in persona del legale rappresentante pro tempore – rappresentato e difeso dall'Avvocato SERGIO APRILE ed elettivamente domiciliato come in memoria di costituzione,

-terza chiamata

IN FATTO E IN DIRITTO

Con ricorso depositato in data 04/11/2024 il ricorrente, come sopra in epigrafe indicato, ha impugnato il licenziamento intimatogli in data 10/4/2024 (lettera datata 9/4/2024) chiedendo « In via principale 1) accertare e dichiarare ai sensi dell'art. 18 1° comma L. 300/70 come novellato dalla L. 92/2012 la nullità del licenziamento comminato al signor *Parte_1* con raccomandata ricevuta in data 10/04/2024, perchè discriminatorio ovvero intimato per motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 c.c.; 2) per l'effetto ed in ragione di quanto dedotto in narrativa ordinare a *Controparte_3* in persona del legale rapp. *pro tempore* la reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro e condannarla altresì al risarcimento del danno dallo stesso subito per il licenziamento di cui è causa, stabilendo a tal fine l'indennità risarcitoria nella misura prevista dall'art. 18, 2° comma, L.300/70, così come modificato dalla legge 92/12, commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, ed in misura in ogni caso non inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto; In via subordinata, nella denegata ipotesi di rigetto della domanda avanzata in via principale: 3) dichiarare illegittimo per insussistenza del fatto contestato, ovvero perché il fatto comunque rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa il licenziamento intimato al signor *Parte_1* con raccomandata ricevuta in data 10/04/2024 per le ragioni di cui in premessa e conseguentemente annullarlo; 4) per l'effetto, in ragione di quanto dedotto in narrativa, condannare *Controparte_3* [...] in persona del legale rapp. *pro tempore* alla reintegrazione del signor *Parte_1* nel posto di lavoro ed alla corresponsione a quest'ultimo dell'indennità risarcitoria nella misura massima prevista dall'art. 18, 4° comma, L.300/70, così come modificato dalla legge 92/12, pari all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, fino a 12 mensilità, o nella misura diversa che sarà ritenuta di giustizia e ad ogni altro emolumento o beneficio in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 18 così come modificato. In via ulteriormente gradata 5) dichiarare illegittimo il licenziamento intimato al signor *Parte_1* con raccomandata ricevuta in data 10/04/2024, in quanto sanzione priva di proporzione rispetto al fatto siccome

contestato ed accertato, per le ragioni di cui in premessa; 6) per l'effetto, in ragione di quanto dedotto in narrativa, condannare la resistente a corrispondere al ricorrente l'indennità risarcitoria onnicomprensiva nella misura massima prevista dall'art. 18, 5° comma, L.300/70, così come modificato dalla legge 92/12, pari a 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, o nella misura diversa che sarà ritenuta di giustizia e ad ogni altro emolumento o beneficio in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 18 così come modificato. In ogni caso Con vittoria di spese, diritti, onorari e spese generali».

Nel costituirsi Controparte_1 ha contestato la pretesa del ricorrente e ribadito la fondatezza del licenziamento «In via principale:- rigettare tutte le domande promosse dal ricorrente poiché assolutamente infondate in fatto ed in diritto. Con vittoria di spese, competenze ed onorari di causa».

Si è costituito altresì I CP_2 il quale ha concluso evidenziando che «ove la pronuncia dovesse riconoscere ai ricorrenti la spettanza di ulteriori importi a titolo di retribuzione o comunque aventi rilevanza ai fini previdenziali, si chiede che il datore di lavoro convenuto sia condannato alla relativa regolarizzazione contributiva, nella misura che sarà quantificata dall CP_2 ed entro i limiti prescrizionali. Spese rifeuse».

La causa è stata istruita sulla scorta della documentazione prodotta dalle parti e l'esame di alcuni testi dalle stesse addotti, l'interrogatorio libero del ricorrente, quindi discussa all'udienza ex art. 127 bis c.p.c. del 6/5/2025 – previo scambio di note – e decisa come da dispositivo di seguito riportato.

*** **

ECCEZIONE DIFETTO DI PROCURA

1. Parte resistente ha rilevato che la Procura alle Liti notificata in uno con il ricorso introduttivo riguarda il mandato conferito espressamente all'avv. Laura Possiedi anche quale domiciliataria e all'avv. Gianluca Ghezze, mentre nell'atto stesso si trova il riferimento agli avv. Roberta Marseguerra e Alberto Impellizzeri, con elezione di domicilio presso questi ultimi.

2. Il rilievo è irrilevante e non incide sulla validità del ricorso che risulta formato dagli Avvocati Possiedi e Ghezze pure indicati

nell'intestazione, nella quale, probabilmente per un mero refuso sono riportati anche gli Avvocati Impellizzeri e Marseguerra.

NEL MERITO– DIFETTO DI RILEVANZA DISCIPLINARE – FINALITA' PERMESSI EX ART. 33, CO 6, L. 104/1992

3. Il ricorrente è stato licenziato con lettera datata 9/4/2024 per giusta causa, sulla scorta della seguente contestazione disciplinare di cui alla lettera del 14/3/2024 *«Ci risulta che Lei, beneficiario di provvedimento ^{CP-} di accoglimento di richiesta di un'ora/due ore di permesso giornaliero fruiti dal disabile che lavora ex art. 33 comma 6 L. 104/1992, correlato alle Sue condizioni di handicap in situazione di gravità, abbia richiesto le ultime due ore del turno lavorativo di permesso per i giorni del 4 e 6 marzo 2024, così da potersi assentare dal punto vendita ^{CP_1} di Chioggia (VE) ivi corrente in corso del Popolo n.1233, dove rende abitualmente la Sua prestazione lavorativa quale addetto cassa / generi vari a tempo indeterminato e, presso il quale era previsto in turno, con orario di lavoro rispettivamente dalle ore 13.50 alle ore 20.10 e dalle ore 07.30 alle ore 13.30. Risulta che Lei in data 4 marzo 2024, alle ore 18.18 circa, dopo aver svolto il Suo turno lavorativo fino alle ore 18.10, si sia recato presso gli uffici dell'agenzia "HDI Assicurazioni", siti in via Borgo San Giovanni 581 a Chioggia (VE), dove è stata riscontrata la presenza del presunto titolare della stessa agenzia e dove Lei è stato visto svolgere attività lavorativa con mansioni di segreteria e accoglienza, rimanendovi, successivamente da solo, sino alle ore 19.28 circa, quando, dopo aver spento le luci, chiudeva i suddetti uffici con le chiavi in Suo uso e faceva rientro presso la Sua residenza. Risulta pertanto che durante le ore di permesso di lunedì 4 marzo 2024 Lei abbia svolto attività lavorativa presso gli uffici dell'agenzia "HDI Assicurazioni". Risulta che Lei in data 6 marzo 2024, alle ore 11.44 circa, dopo aver svolto il Suo turno lavorativo fino alle ore 11.32, si sia recato a bordo della Sua vettura presso gli uffici dell'agenzia "HDI Assicurazioni", siti in via Borgo San Giovanni 581 a Chioggia (VE) dove, in compagnia dell'uomo presunto titolare della suddetta agenzia e di una donna, sia rimasto impegnato a caricare all'interno del portabagagli della Sua vettura del materiale, tra cui accessori di elettronica, tre computer ed alcune scatole. Successivamente, alle ore 13.27 circa, Lei ripartiva e rientrava presso la Sua residenza; in seguito, alle ore 15.05 circa, Lei a bordo*

della Sua vettura ripassava a prendere il presunto titolare dell'agenzia "HDI Assicurazioni", presso gli uffici siti in via Borgo San Giovanni 581 a Chioggia (VE), e si dirigeva a smaltire il materiale, precedentemente caricato a bordo della vettura, presso la piattaforma ecologica "Veritas Ecocentro Chioggia", sita in via Maestri del La-voro a Chioggia (VE). Poi, alle ore 15.27 circa Lei rientrava presso gli uffici dell'agenzia "HDI Assicurazioni", siti in via Borgo San Giovanni 581 a Chioggia (VE). Risulta pertanto che durante le ore di permesso di mercoledì 6 marzo 2024 Lei abbia svolto attività lavorativa per conto dell'agenzia "HDI Assicurazioni". In considerazione della gravità degli addebiti che determinano una violazione delle norme di legge e del Regolamento Aziendale, Le comunichiamo che Lei deve ritenersi sospeso cautelativamente dal servizio con decorrenza dal ricevimento della presente e sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Le precisiamo che qualora l'addebito di cui sopra dovesse essere oggetto di provvedimento disciplinare, l'entità dello stesso sarà valutata anche in considerazione della recidiva, che con la presente Le contestiamo, rispetto al fatto sotto elencato: fatto relativo al 12/06/2023, per il quale è stato erogato il provvedimento del biasimo scritto».

4. Il fatto contestato al ricorrente consiste, dunque, nell'aver utilizzato i permessi ex art. 33 L. 104/1992 per finalità diverse ed in particolare per prestare attività lavorativa e ciò sulla scorta degli accertamenti compiuti da un'agenzia investigativa.

5. Deve in primo luogo rilevarsi che l'art. 33 L. 104/1992 (rubricato "Agevolazioni") riconosce alla persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità il diritto di usufruire alternativamente di due ore di permesso giornaliero retribuito (di cui al comma 2) oppure di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa (co.3), ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

6. Il ricorrente è portatore di handicap grave come da Verbale della Commissione medica per l'accertamento dell'handicap del 17/10/2023 (doc. 13 ric.) e con provvedimento del 7/12/2023 l'CP_2 ha accolto la

domanda del ricorrente della fruizione dei permessi nella modalità giornaliera di una o due ore (doc. 3 ric.).

7. Orbene con ordinanza 20243/2020 la S.C. ha ben chiarito come «6. L'art. 33, comma 6, della legge n. 104 del 1992 è preordinato a garantire determinati diritti al portatore di handicap grave prevedendo la possibilità di usufruire alternativamente di permessi giornalieri (due ore) o mensili (tre giorni), di scegliere - ove possibile - una sede di lavoro più vicina al domicilio, di non essere trasferito in altra sede senza il suo consenso. La tecnica legislativa prevede, con riguardo alla individuazione del tipo di permessi da usufruire, il rinvio ai commi 2 e 3 della stessa disposizione (nei quali si disciplina il diritto ai permessi giornalieri e mensili dei genitori e dei familiari al fine di prestare assistenza alla persona con handicap in situazione di gravità). 6.1. Si tratta di provvidenze che operano all'interno del rapporto di lavoro, riconducibili all'art. 38 Cost., in quanto favoriscono l'assistenza sociale in via tendenzialmente mediata cioè erogata, secondo la logica della sussidiarietà orizzontale, non dallo Stato, ma direttamente dai congiunti del disabile e riconosciuta altresì nell'ambito dell'organizzazione aziendale. L'accesso ai cennati istituti è subordinato al riconoscimento in capo al soggetto assistito non solo dello stato di portatore di handicap, ai sensi dell'art. 3, della legge n. 104 del 1992, ma soprattutto della c.d. connotazione di gravità, ai sensi del combinato disposto degli artt. 3, comma 3 e 33, della citata legge n. 104. 6.2. La tutela ed il sostegno del portatore di handicap sono garantiti, quindi, mediante l'erogazione di prestazioni economiche dirette, ma anche attraverso varie forme di tutela indiretta: si tratta di un significativo ventaglio di agevolazioni (così sono definite dalla rubrica dell'art. 33, della legge n. 104 del 1992), riconducibili alla logica della prestazione in servizi piuttosto che di benefici monetari immediati, che costituiscono un articolato sistema di welfare, anche familiare, connesso *lato sensu* ai doveri di solidarietà sociale, quotidianamente costruito attorno al disabile. Sotto il profilo sistematico, determinante è la considerazione che la tutela delle persone svantaggiate è costituita da un complesso di norme, di fonte interna - *in primis* dagli artt. 2, 3, 38 Cost. nonché dalla legge n. 68 del 1999 - ed

internazionale - quali sono la Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000 e la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ratificata e resa esecutiva in Italia con L. 3 marzo 2009, n. 18. 7. La Corte Costituzionale ha avuto modo di sottolineare che l'assistenza del disabile e, in particolare, il soddisfacimento dell'esigenza di socializzazione, in tutte le sue modalità esplicative costituiscono "fondamentali fattori di sviluppo della personalità e idonei strumenti di tutela della salute del portatore di handicap, intesa nella sua accezione più ampia di salute psico-fisica" (sentenze n. 158 del 2007 e n. 350 del 2003; cfr. altresì sentenza n. 213 del 2016) ed ha altresì rilevato che la finalità perseguita dalla legge n. 104 del 1992 consiste nella tutela della salute psico-fisica del disabile, che costituisce un diritto fondamentale dell'individuo (art. 32 Cost.) e rientra tra i diritti inviolabili che la Repubblica riconosce e garantisce all'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità (art. 2 Cost.). Ed invero, la «formazione sociale» (art. 2 Cost.) consiste in «ogni forma di comunità, semplice o complessa, idonea a consentire e favorire il libero sviluppo della persona nella vita di relazione, nel contesto di una valorizzazione del modello pluralistico» (sentenza n. 138 del 2010). 7.1. A livello europeo, la Corte di giustizia - quando è stata chiamata a verificare il rispetto dei principi, dettati dalla direttiva 2000/78/Ce, di lotta alle discriminazioni per ragioni (anche) di disabilità - si è preoccupata di garantire un equilibrio tra gli interessi dell'impresa e la protezione e la sicurezza dei portatori di handicap, al fine di evitare situazioni ingiuste o effetti negativi a loro danno, rilevando che le persone disabili incontrano maggiori difficoltà rispetto ai lavoratori non disabili a reinserirsi nel mercato del lavoro e hanno esigenze specifiche connesse alla tutela richiesta dalla loro condizione (v., in tale senso, Corte di Giustizia europea, sentenze 18 gennaio 2018, C-270/16 nonché 11 aprile 2013, C-335/11 e C-337/11). 8. Con particolare riguardo alla utilizzazione dei permessi fruiti dai familiari (art. 33, comma 3, della legge n. 104), questa Corte, ha affermato che l'assistenza non può essere intesa riduttivamente come mera assistenza personale al soggetto disabile presso la sua abitazione ma deve necessariamente comprendere lo svolgimento di tutte

le attività che il soggetto non sia in condizioni di compiere autonomamente. L'abuso quindi va a configurarsi solo quando il lavoratore utilizzi i permessi per fini diversi dall'assistenza, da intendere in senso ampio, in favore del familiare (Cass. n. 1394 del 2020, Cass. n. 21529 del 2019; Cass. n. 8310 del 2019; Cass. n. 17968 del 2016; n. 9217 del 2016; n. 8784 del 2015). 8.1. L'interesse primario cui è preposta la legge n. 104 del 1992 è, invero, quello di assicurare in via prioritaria la continuità nelle cure e nell'assistenza al disabile che si realizzino in ambito familiare, attraverso una serie di benefici a favore delle persone che se ne prendono cura, pur dovendo scongiurarsi utilizzi fraudolenti della normativa mediante il severo controllo (e il conseguente rilievo disciplinare) dell'attività dei familiari. Ne consegue che il comportamento del dipendente che si avvalga di tale beneficio per attendere ad esigenze diverse integra l'abuso del diritto e viola i principi di correttezza e buona fede, sia nei confronti del datore di lavoro che dell'Ente assicurativo, con rilevanza anche ai fini disciplinari (Cass. n. 17968 del 2016). 9. Se, dunque, il diritto di fruire dei permessi da parte del familiare si pone in relazione diretta con l'assistenza al disabile, il medesimo diritto riconosciuto al portatore di handicap si integra nell'ambito della complessiva *ratio* della normativa in esame, che è quella di garantire alla persona disabile l'assistenza e l'integrazione sociale necessaria a ridurre l'impatto negativo della grave disabilità. L'utilizzo dei permessi da parte del lavoratore portatore di handicap grave è, dunque, finalizzato a agevolare l'integrazione nella famiglia e nella società, integrazione che può essere compromessa da ritmi lavorativi che non considerino le condizioni svantaggiate sopportate; l'art. 1 della legge n. 104 del 1992 prevede la piena integrazione del soggetto portatore di handicap nella famiglia, nel lavoro e nella società, per cui la concessione di agevolazioni consente di perseguire l'obiettivo di un proficuo inserimento del disabile grave nell'ambiente lavorativo, sicché l'allontanamento dal posto di lavoro più a lungo rispetto ai lavoratori (nonché ai portatori di handicap non grave) permette di rendere più compatibile l'attività lavorativa con la situazione di salute del soggetto. I lavoratori portatori di handicap rilevanti, proprio perché svolgono attività lavorativa, sono gravati più di quanto non sia

un lavoratore che assista un coniuge o un parente invalido: la fruizione dei permessi, non può essere, dunque, vincolata necessariamente allo svolgimento di visite mediche o di altri interventi di cura, essendo - più in generale - preordinata all'obiettivo di ristabilire, l'equilibrio fisico e psicologico necessario per godere di un pieno inserimento nella vita familiare e sociale. 9.1. Questa considerazione elimina il pericolo di una irrazionale discriminazione tra fattispecie, proprio perché le fattispecie sono diverse. L'intento legislativo di perseguire una effettiva integrazione del portatore di handicap grave spiega il trattamento preferenziale riconosciuto allo stesso rispetto ai familiari (che alla persona svantaggiata debbono riferire necessariamente la loro attività), eliminando in radice i sospetti di una interpretazione irragionevole dell'art. 33, commi 3 e 6, della legge n. 104 del 1992, disposizione che va vagliata non solo attraverso la lente della proporzionalità della tutela economica da rapportarsi alla qualità e quantità del lavoro (art. 36 Cost.) ma anche attraverso gli strumenti di mutualità garantiti dall'art. 38 Cost. 10. La Corte distrettuale si è attenuta a questi principi di diritto, correttamente escludendo la configurazione di un abuso del diritto nella fruizione dei permessi da parte del lavoratore portatore di handicap grave per finalità non collegate ad esigenze di cura, coerentemente escludendo una situazione antigiusdittoria suscettibile di rilievo disciplinare. 11. In conclusione, può formularsi il seguente principio di diritto: i permessi ex art. 33, comma 6, della legge n. 104 del 1992 sono riconosciuti al lavoratore portatore di handicap in ragione della necessità di una più agevole integrazione familiare e sociale, senza che la fruizione del beneficio debba essere necessariamente diretto alle esigenze di cura».

8. In via generale dunque il lavoratore portatore di handicap grave, quale il ricorrente, è libero di utilizzare i permessi giornalieri od orari di cui all'art. 33 in ragione della necessità di una più agevole integrazione familiare e sociale e non necessariamente per esigenze di cura, né è obbligato durante i permessi a permanere nella propria abitazione, poiché, come si è visto, con i permessi per cui è causa il lavoratore con handicap grave può allontanarsi dal posto di lavoro più a lungo rispetto agli altri lavoratori, anche

quelli portatori di handicap non grave, in tal modo rendendo più compatibile l'attività lavorativa con la situazione di salute del soggetto.

NEL MERITO – ILLEGITTIMITA' ACCERTAMENTO AGENZIA
INVESTIGATIVA

9. In secondo luogo l'accertamento compiuto dalla società ricorrente a mezzo agenzia investigativa è illegittima e i relativi risultati sono inutilizzabili.

10. Deve muoversi in punto di diritto dalla sentenza della Corte d'Appello di Venezia n. 320/2024 del 2/5/2024 che si condivide e che ben ha compendiato le questioni oggetto di causa.

11. Osserva la Corte che, in tema di controlli tramite agenzie investigative, la giurisprudenza ha da tempo chiarito che l'art. 2 dello Statuto, nel limitare l'impiego delle guardie giurate da parte del datore di lavoro a scopi di tutela del patrimonio aziendale, non esclude che tale finalità possa essere perseguita anche mediante l'attività di soggetti diversi, ed in particolare di agenzie investigative, purché tali controlli non abbiano ad oggetto la prestazione lavorativa in sé e per sé considerata, vigilanza riservata al datore di lavoro e ai suoi collaboratori dall'art. 3 dello Statuto (tra le sentenze più risalenti in materia di ammissibilità dei controlli tramite agenzie investigative, v. Cass. 2042/1983; Cass. 2697/84; Cass. 4271/1985; Cass. 2813/1989; Cass. 10313/98).

12. Trattasi ad avviso della Corte d'Appello, conclusione che questa Giudice condivide, di una tipologia di controlli inquadrabile nell'ambito della categoria, di matrice giurisprudenziale, dei c.d. controlli difensivi «in senso stretto» (v., per tale inquadramento, Cass. 17723/17, Cass. 25732/21; nel caso dei pedinamenti, trattasi di controlli difensivi «in senso stretto» di natura non tecnologica), ovverosia di controlli posti in essere dal datore di lavoro a tutela del patrimonio e dell'immagine aziendale a fronte di specifici illeciti posti in essere o in corso di perpetrazione da parte di un dipendente o di un gruppo di dipendenti. Conseguentemente anche i controlli tramite agenzie investigative soggiacciono ai medesimi presupposti di

legittimità individuati dalla più recente elaborazione giurisprudenziale in materia di controlli difensivi «in senso stretto».

13. In particolare, Cass. 18168/2023 (peraltro relativa ad una fattispecie in cui era stato posto in essere anche un pedinamento tramite agenzia investigativa), riprendendo e approfondendo l'insegnamento di Cass. 25732/21, ha chiarito che i c.d. controlli difensivi «in senso stretto» (che, in quanto «mirati» e disposti in relazione ad uno specifico illecito, non rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 4 Statuto, anche nel testo novellato nel 2015) sono legittimi:

- se disposti, a tutela del patrimonio aziendale, a fronte di un «fondato/ragionevole» sospetto di commissione di un determinato illecito da parte di un dipendente/gruppo di dipendenti (il fondato sospetto deve basarsi su riscontri oggettivi e non essere una mera rappresentazione soggettiva del datore di lavoro);

- se disposti ex post, a seguito dell'insorgenza del predetto «fondato/ragionevole» sospetto, con conseguente possibilità di utilizzare solo i dati raccolti successivamente all'insorgenza del predetto fondato/ragionevole sospetto (si vuole evitare di rendere retrospettivamente lecito, alla luce dei dati raccolti, in ipotesi comprovanti la commissione di un illecito, un controllo ex ante illegittimo per carenza di presupposti nel momento in cui è stato avviato);

- se attuato con modalità tali da garantire un corretto bilanciamento dei contrapposti interessi (da un lato, l'interesse del datore di lavoro alla tutela del proprio patrimonio, correlato alla libertà d'impresa, e, dall'altro lato, l'interesse del lavoratore alla difesa della propria dignità e riservatezza), secondo le circostanze del caso concreto.

14. Rileva la Corte veneziana che la richiamata giurisprudenza di legittimità è pervenuta alle predette conclusioni facendo applicazione dei principi generali in materia di trattamento dei dati personali (d.lgs. 196/2003; Regolamento UE 2016/679) nonché dell'art. 8 CEDU in materia di tutela della «vita privata» (intesa anche sub specie di riservatezza in ambito professionale), come interpretato dalla giurisprudenza Edu (v. sentenza della Corte Edu,

CP_4 e altri c. Spagna, 17 ottobre 2019; sentenza della Corte Edu, **Per_1** c. Romania, 5 settembre 2017).

15. La valenza generale di tali principi – osserva peraltro e condivisibilmente la Corte d’Appello - ne impone il rispetto anche nell’ambito dei controlli tramite agenzia investigativa e anche a prescindere dalla loro inquadrabilità nella categoria dei controlli difensivi «in senso stretto», alla luce dell’insegnamento della Suprema Corte per cui « in nessun caso può essere giustificato un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e della riservatezza del lavoratore» (Cass. 25732/21).

16. Ed invero – continua la Corte d’Appello - , stante la latitudine della definizione data dall’art. 4 del citato Regolamento UE alle nozioni di «dato personale» (definito come «qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile («interessato»)), di «trattamento» (definito come «qualsiasi operazione o insieme di operazioni, compiute con o senza l'ausilio di processi automatizzati e applicate a dati personali o insiemi di dati personali»), di «archivio» (definito come «qualsiasi insieme strutturato di dati personali accessibili secondo criteri determinati(...»)), deve ritenersi che anche le informazioni su un determinato lavoratore raccolte e organizzate in report da parte di agenzie investigative su mandato del datore di lavoro configurano un trattamento di dati personali, come del resto riconosciuto anche da Cass. 17723/17 secondo la quale « (...) Condivisibili appaiono invece le considerazioni in ordine al doveroso rispetto da parte anche di un'Agenzia investigativa, in relazione ad un controllo cosiddetto «difensivo» disposto dal datore di lavoro ed eseguito al di fuori della sfera lavorativa propriamente intesa, delle norme di cui al d. lgs. n. 196/2003 (...)».

17. Ed infatti – osserva ancora la Corte lagunare - il Garante per il trattamento dei dati personali ha emanato un provvedimento recante «Regole deontologiche relative ai trattamenti di dati personali effettuati per svolgere investigazioni difensive o per fare valere o difendere un diritto in sede giudiziaria» (Provvedimento 60/2008), a mente del quale, tra le altre previsioni, è stabilito che «L’atto d’incarico deve menzionare in maniera specifica il diritto che si intende esercitare in sede giudiziaria, (...) nonché i

principali elementi di fatto che giustificano l'investigazione e il termine ragionevole entro cui questa deve essere conclusa». Recentemente la giurisprudenza di legittimità ha chiarito la valenza normativa delle regole deontologiche del Garante, ed in particolare quella di «fonti normative integrative», il cui rispetto è «condizione essenziale per la liceità e la correttezza del trattamento dei dati personali» ai sensi del previgente art. 12, comma 3, d.lgs. 196/2003 e dell'attuale art. 2 quater, comma 4, del medesimo d.lgs. tali Regolamenti, pertanto, possono essere conosciuti e applicati dal giudice anche a prescindere dall'allegazione di parte (Cass. 28378/2023 che richiama Cass. 12834/2014).

18. Infine, anche con riferimento ai controlli tramite agenzia investigativa – continua la Corte veneziana - viene in rilievo l'esigenza di tutela della «vita privata», in particolare allorché il controllo si svolga al di fuori dei locali aziendali e dell'orario di lavoro, o comunque in situazioni di sospensione della prestazione lavorativa.

19. Questa prospettiva – continua la Corte d' Appello- corrobora le conclusioni sin qui già raggiunte (applicabilità anche ai controlli tramite agenzie investigative dell'elaborazione della recente giurisprudenza di legittimità in tema di controlli difensivi «in senso stretto»), tenuto conto dei principi in materia elaborati dalla Corte Edu, con particolare riferimento alla sussistenza di un fondato/ragionevole sospetto di illecito quale «fonte di innesco» dei controlli in questione e alla loro adozione con modalità tali da garantire un equo bilanciamento dei contrapposti interessi nel caso concreto (per l'individuazione dei parametri di bilanciamento, desunti dalla giurisprudenza Edu, v. Cass. 18168/2023).

20. Osserva la Corte di merito che, alla luce della ratio degli individuati presupposti di legittimità dei controlli in questione (tutela della dignità e della riservatezza, sotto il profilo del trattamento dei dati e della «vita privata» del lavoratore), non appare convincente la distinzione tra controlli effettuati nei locali aziendali e fuori dei locali aziendali (del resto, i pedinamenti si svolgono, secondo l'id quod plerumque accidit, al di fuori dei

locali aziendali e proprio per tale caratteristica hanno un impatto notevole sulla «vita privata» del lavoratore controllato).

21. L'onere di allegare e provare i presupposti di legittimità dei controlli in questione incombe sul datore di lavoro, trattandosi dei fatti costitutivi del relativo potere di controllo (Cass. 18168/2023; Cass. 28378/2023).

22. La Corte d'Appello ha anche ritenuto inconferenti i richiami operati agli orientamenti affermatasi in tema di c.d. «controlli difensivi», atteso che, come noto, detti controlli, potenzialmente vietati, sono ritenuti estranei al divieto dall'art. 4 St. Lav. e, quindi, utilizzabili, solo in presenza dei presupposti sopra indicati (devono essere, quindi, «mirati», «attuati ex post» e motivati da un «fondato sospetto di attività illecita»). Ed ha anche ritenuto del tutto inconferente il richiamo all'art. 4 Statuto, posto che i c.d. controlli difensivi «in senso stretto» si collocano al di fuori dell'ambito applicativo della norma statutaria (Cass. 25732/21; Cass. 18168/2023).

23. Ha ritenuto altresì, inconferente che si tratti di controlli de visu (comunque di natura occulta) e non attraverso gps, perché quel che rileva è che, per quanto precede, i controlli tramite agenzia investigativa devono rispondere ai sopra evidenziati presupposti di legittimità, tra i quali la sussistenza di un fondato/ragionevole sospetto cioè di una circostanza oggettiva su cui si possa fondare il predetto sospetto qualificato.

24. Dunque, in altri termini, il datore di lavoro, pur al fine di tutelare i propri diritti, non può disporre attraverso le agenzie investigative un accertamento esplorativo e indiscriminato volto a verificare se il lavoratore ponga in essere comportamenti illeciti o violativi degli obblighi contrattuali (nel caso di specie, la verifica della corretta utilizzazione dei permessi ex art. 33, co. 6, L. 104/1992).

25. Ciò posto ritiene la giudicante che nel caso in esame il controllo eseguito tramite l'agenzia investigativa sia stato posto in essere al di fuori dei presupposti di legittimità come sopra delineati.

26. Non è in discussione che i controlli in parola non abbiano avuto ad oggetto la prestazione lavorativa. Tuttavia, innanzitutto, la società

datrice di lavoro non ha né allegato né provato circostanze oggettive tali da configurare la sussistenza di un fondato/ragionevole sospetto di illecito commesso o in corso di commissione da parte del ricorrente ovvero, più specificatamente, da cui desumere che i permessi ex legge 104 siano stati utilizzati per il fini diversi da quelli per cui sono stati riconosciuti.

27. Per contro come si legge nell'incipit della Relazione investigativa «La Società infatti ha dato mandato a *Parte_2* di acquisire materiale documentale al fine di accertare se il target in questione – ovvero il sig. *Parte_1* – usufruisse in modo fraudolento del permesso ex L.104/92 e/o del permesso per malattia e/o effettuasse attività non compatibili con gli obiettivi aziendali»: trattasi, dunque, di un incarico meramente esplorativo, non fondato su alcun sospetto derivante da circostanze oggettive e come tale l'accertamento è illegittimo.

28. Vi è poi da rilevare che si è trattato di un controllo indiscriminato violativo dei principi di proporzionalità e di minimizzazione atteso che il servizio svolto dall'Agenzia investigativa si estende oltre l'orario dei permessi ex art. 33 cit. investendo attività che riguardano la vita privata del ricorrente.

29. Come rilevato dalla Corte veneziana, la conseguenza del controllo in esame attuato in violazione dei presupposti di legittimità è l'inutilizzabilità dei dati e delle informazioni raccolti dagli investigatori (Cass. 18168/2023; Cass. 28378/2023) ex artt. 2 decies e 160 bis del d.lgs. 196/2003.

30. Osserva, infatti, la Corte come debba ritenersi che la violazione dei principi fondamentali in materia di trattamento di dati personali (quali i principi di proporzionalità e minimizzazione) rientri, ex se, nell'ambito della «disciplina rilevante» in materia di trattamento dati alla cui violazione consegue, ex art. 2 decies d.lgs. 196/2003, la sanzione dell'inutilizzabilità.

31. Quanto alla rilevanza processuale di tale inutilizzabilità, la Corte di merito aderisce all'orientamento secondo il quale, anche a prescindere dalla ammissibilità della categoria dell'inutilizzabilità della prova

in ambito processualcivilistico (in tal senso, peraltro, spunti in Cass. 28378/2023), non è possibile configurare come prove (nemmeno come prove atipiche) elementi conoscitivi acquisiti in violazione di diritti fondamentali, come il diritto alla protezione dei propri dati personali (Cass. 8459/2020). Ed invero, consentire ad una parte di trarre vantaggio, sul piano della prova di un fatto in giudizio, da una attività che sul piano sostanziale è illecita (in quanto posta in essere in violazione dei principi in materia di trattamento di dati) risulterebbe contrario ai principi sul giusto processo ex art. 111 Cost. e determinerebbe un irragionevole contrasto tra disciplina processuale e disciplina sostanziale, atteso che la ratio dell'inutilizzabilità prevista dalla disciplina in materia di trattamento dei dati personali è proprio quella di «scoraggiare la ricerca, l'acquisizione e, più in generale il trattamento "abusivi" di dati personali e per realizzare questa funzione il rimedio previsto dal legislatore è quello di impedirne la realizzazione dello scopo (id est la successiva utilizzazione di quei dati)» (v. Cass. 28378/2023).

32. L'inutilizzabilità dei dati raccolti a mezzo di un controllo tramite agenzia investigativa illegittimo non può essere elusa attraverso l'assunzione di testimoni sulle circostanze medesime (v. Cass. 33367/2021) e quindi sono inutilizzabili anche le deposizioni testimoniali, assunte in questa causa, di chi ha operato l'accertamento.

33. Pertanto, atteso che l'addebito disciplinare si fonda solo sulle risultanze del controllo effettuato tramite l'agenzia investigativa, e atteso che tali risultanze sono inutilizzabili in questa sede per le ragioni sopra esposte, deve ritenersi anche sotto questo profilo, l'insussistenza del fatto contestato.

NEL MERITO – INSUSSISTENZA DEL FATTO CONTESTATO – DIFETTO DI RILEVANZA DISCIPLINARE

34. In subordine, in ogni caso, avuto riguardo ai fatti strettamente ed asseritamente rilevanti ai fini disciplinari e cioè un eventuale abuso dell'utilizzo del permesso orario, i fatti attestati nella relazione sono i seguenti: quanto al 4 marzo 2024 turno dalle ore 13.50 alle ore 20.10 si legge nella relazione investigativa che «Alle ore 18.18 il target [il ricorrente] si allontana dall'esercizio segnalato e rientra all'agenzia "HDI Assicurazioni" di

cui sopra, rimanendovi sino alle ore 19.28: il sig. *Parte_1* chiude quindi l'ufficio con le chiavi in suo uso e ritorna alla propria residenza pochi minuti dopo. Alle ore 20.30 concludiamo l'attività investigativa».

35. Quanto al 6 marzo 2024 nel quale il ricorrente aveva un orario dalle 07:30 alle ore 13:30 si legge « (...) alle ore 11.44 orario in cui sale a bordo della vettura in suo uso e ritorna all'agenzia "HDI Assicurazioni" precedentemente segnalata. In predetto luogo – in compagnia del presunto titolare dell'ufficio e di una donna non identificata – il target rimane impegnato a caricare a bordo del mezzo in suo uso del materiale – tra cui alcuni computer. Alle ore 13.27 il soggetto attenzionato riparte e rientra alla propria abitazione, (...)».

36. Tali fatti – anche qualora ne fosse ammissibile la prova - ad avviso della giudicante non costituiscono un abuso dei permessi giornalieri per un triplice ordine di ragioni.

37. Si è già visto che, in via generale, il ricorrente, quale portatore di handicap grave, non è vincolato durante i permessi orari a sottoporsi a cure, né a permanere nella propria abitazione ma, si ribadisce, i predetti permessi orari si risolvono in un riposo giornaliero più lungo finalizzato a rendere più compatibile l'attività lavorativa con la situazione di salute del ricorrente.

38. Tale finalità, peraltro, ben si giustifica, specificamente, nel caso in esame, in ragione delle mansioni concretamente svolte dal ricorrente il quale, addetto alle vendite nel minimarket di Chioggia, pur essendo stato all'epoca dei fatti di causa dichiarato dal medico competente «idoneo con prescrizioni: adibire a compiti il cui livello di richiesta fisica sia definibile come lavoro molto leggero per la mmc» (doc. 11 ric.) svolgeva mansioni ben più pesanti, come testimoniato dai testi *Testimone_1* collega del ricorrente (« il ricorrente svolgeva mansioni di cassa e talvolta corsia. (...) ogni 15 giorni, nella giornata di venerdì, la *CP_1* consegnava al ricorrente i turni di lavoro che variavano, a rotazione (...) nelle giornate in cui il ricorrente aveva il turno alla mattina lo stesso svolgeva attività di carico e scarico di merce del peso di oltre 10 chilogrammi, tra le quali confezioni di acqua e bibite, pasta e detersivi, e ciò fino all'apertura delle casse che avveniva alle 08:30. (...) il ricorrente movimentava la merce per metterla negli scaffali proprio davanti a me io lavoro al bancone della gastronomia. (...) si trattava di merce di peso superiore ai 10

chilogrammi perché anche a me capita di dover spostare questa merce e comunque basta fare quattro conti una confezione di acqua minerale con sei bottiglie da un litro e mezzo o meglio ancora da due litri superano i 10 chilogrammi. Pensiamo poi alle scatole contenenti le birre eccetera (...)» e **Persona_2** , altra collega del ricorrente, («(...) i turni di lavoro vengono comunicati ogni 15 gg di venerdì, dal capo reparto o dal capo turno. (...) alla mattina il ricorrente quando era di turno si occupava dello scarico del camion. Il camion arrivava tutti i giorni da lunedì a sabato. Quando eravamo insieme lo scaricava lui perché da sola con ce la facevo e non ce la faccio. Abbiamo un transpallet manuale ma da sola non riuscivo a spostarlo e quindi lo faceva il ricorrente. Inoltre alle 8:30 quando si apriva lui continuava a occuparsi dello scarico. Praticamente la mattina arriva il camion il camionista ci porta i bancali davanti alla porta, sono “fissi”, e arriva uno intero di acqua e bibite poi uno di birre e bibite poi latte e biscotti e poi tutta una serie di altri misti, poi le quantità variano, ma questi sono fissi, e poi anche altri bancali. Per portarli dentro abbiamo questo transpallet manuale poiché c'è da fare una piccola salita io non ci riuscivo proprio e quindi lo faceva il ricorrente. Comunque chi c'è in turno. Quando lavoravo con il ricorrente lo faceva lui. Poi bisogna aprire il bancale e prendere birre, acqua ecc e metterli sugli scaffali e se avanza qualcosa, la cassa di birra o la confezione d'acqua o latte, la mettiamo nello scaffale più alto, e dobbiamo usare una scaletta per arrivarci, in modo da poterla usare eventualmente appena diminuisce il prodotto allo scaffale. (...) Al tempo non sapevo nello specifico ma sapevo che aveva delle limitazioni, proprio per questo quando alle 8:30 mi mandavano alla cassa mentre il ricorrente continuava a star fuori con lo scarico rimanevo perplessa. (...)»). Né la circostanza può ritenersi smentita dalla deposizione di **Testimone_2** direttore del punto vendita di Chioggia Corso del Popolo, il quale ha riferito « (...) ogni 15 giorni nella giornata di venerdì a volte poteva succedere qualche ritardo comunque mai oltre il sabato la datrice di lavoro consegnava al ricorrente i turni di lavoro, che variavano a rotazione. I capi reparti facevano i turni e poi questi venivano caricati sul portale della **CP_1** accessibile a tutti i dipendenti. (...) il ricorrente quando aveva il turno alla mattina svolgeva anche attività di carico delle corsie questo entro i limiti delle prescrizioni del medico competente. Per i part-time inferiori alle 30 ore era prevista l'attività di smistamento e carico degli scaffali e cassa non dovevano invece spostare i bancali soprattutto quelli di acqua, non so dire se il ricorrente lo abbia fatto spostare i bancali perché quando io arrivavo l'attività di scarico era già compiuta. (...) i part time inferiori a 30 ore potevano svolgere come ho detto attività più leggera quindi non potevano movimentare i bancali ma potevano spaccettare i bancali e poi mettere la merce sulle corsie (...)».

39. Infine non vi è nemmeno prova che nell'orario in cui il ricorrente ha goduto dei permessi giornalieri lo stesso abbia svolto attività lavorativa nell' Agenzia assicurativa in quanto un tanto non emerge dalla

relazione come sopra riportata né dalla deposizione del teste Tes_3

[...] il quale quanto al 4 marzo 2024 ha riferito «(...) il ricorrente è poi tornato a casa intorno alle 12:30, presumo abbia pranzato e alle 13:00-13:20 è uscito ed è andato al lavoro. (...) il ricorrente quando è uscito intorno alle 13:20 si è recato direttamente al Parte_3 ubicato in Corso del popolo a Chioggia, ha parcheggiato l'auto nel posto dedicato ai disabili, ho visto che ha l'autorizzazione. Il ricorrente è poi uscito alle 18:15 circa ed è tornato direttamente in Agenzia HDI di Borgo San Giovanni. Qui è rimasto più o meno un'ora, alle 19:15 quello che presumo essere il titolare è andato via e il ricorrente è rimasto ancora per una decina di minuti abbondanti. Ha chiuso con le chiavi l'agenzia ed è andato a casa. Poi abbiamo sospeso l'attività di osservazione. (...) il 6 marzo 2024 il ricorrente (...) dopo 5 minuti è uscito, ha richiuso e si è recato presso il Mini Market Coop sito in Corso del popolo dove è rimasto sino alle 11.45 circa quando l'ho visto ripartire sempre da solo a bordo della auto Mahindra, è andato direttamente all'agenzia HDI sita in Borgo San Giovanni, prima ha parcheggiato l'auto in strada e dopo pochi minuti l'ha spostata sul marciapiede proprio davanti all'agenzia e con quello che ritengo essere il titolare e con quella che ritengo essere la moglie o compagna del titolare ha iniziato a caricare dell'auto due o tre computer ora non lo ricordo con precisione, mi sembra anche una stampante, alcune scatole con all'interno accessori per pc e faldoni, insomma cose d'ufficio, ero ad una certa distanza e quindi non posso dire esattamente cosa ci fosse nelle scatole. Anche il ricorrente spostava questo materiale e lo metteva in auto. Alle 13:30 circa è andato via ed è tornato a casa da dove è ripartito alle 14:15 circa recandosi in Corso del Popolo. (...) quando ho visto il ricorrente all'interno dell'agenzia l'ho visto al telefono, davanti un pc e usare il pc, interfacciarsi con i clienti che entravano, oltre a quanto ho riferito in ordine al carico del materiale, da buttare poi in discarica, nell'auto del ricorrente. (...) in questo momento ricordo sicuramente di aver visto la mattina del 4 marzo 2024 che il ricorrente all'interno dell'agenzia HDI riceveva i clienti o comunque si interfacciava con i clienti», ove però nelle ore di permesso tali fatti (ricevere clienti) non risultano dalla relazione.

40. Per contro, dalla deposizione del titolare dell'agenzia di Chioggia Parte_4 è emerso che nei giorni 4 e 6 marzo il ricorrente si era fermato presso la sede di Chioggia per non andare subito a casa o comunque per svagarsi a causa del clima di tensione che il ricorrente viveva in casa: «io e il ricorrente abitiamo porta a porta e conoscendo il periodo particolare che lui stava attraversando, faccio riferimento alle tensioni e ai litigi con la compagna, sia il ricorrente mi cercava sia io gli dicevo di venirmi a trovare per stare fuori casa. Tanto che gli ho dato la chiave del mio Ufficio di Chioggia perché potesse ivi fermarsi in caso necessità senza alcun problema. Credo che effettivamente anche il 4/3/2024 una volta uscito dal punto vendita di Chioggia il ricorrente si sia fermato presso il mio Ufficio della HDI Assicurazioni in

Chioggia, perché lo faceva spesso. (...) il mio Ufficio a Chioggia chiude alle 18:30. (...) non credo che il 4/3/2024 dopo l'orario di chiusura siano entrati clienti, noi già alle 18:00 iniziamo la fase di chiusura e rimaniamo sino alle 18:30-18:40 al massimo. Può succedere che entri qualcuno dopo l'orario di chiusura ma gli diciamo di ritornare (...) tra me e il ricorrente c'è un rapporto di amicizia e di stima, per cui io ho proprio dato al ricorrente le chiavi dell'ufficio di Chioggia perché si fermasse quando gli serviva. Lui poteva anche usare la stampante se gli serviva e il computer erano a sua disposizione. (...) il ricorrente mi ha chiesto di stampare il certificato medico ma io gli ho detto che poteva fare quello che voleva non l'ho controllato. Mi ricordo l'episodio della stampa del certificato ma non ricordo se fosse il 4/3/2024, forse sì. (...) il ricorrente è venuto da me il 6/3/2024, il ricorrente era angosciato con le lacrime agli occhi, dovevamo portare il fax, video camera ecc all'isola ecologica di Chioggia, ho detto al ricorrente di venire con me così si distraeva un po'. Sono stato io a dirgli di accompagnarmi all'Isola ecologica. (...) il ricorrente aveva dei problemi con la compagna che a volte sfociavano in liti oppure per evitare la lite usciva di casa. (...) quando veniva da me a volte era profondamente debilitato e si fermava anche per qualche ora. Ci tengo a precisare che le liti non sfociavano in aggressioni fisiche o lancio di oggetti. Erano confronti a parole. (...) con il ricorrente, come ho già detto, abitiamo porta a porta ci divide un muro e da una parte abbiamo 140 mt di terrazza in comune divisa a metà da una fioriera, per cui se ci sono discussioni si sentono».

41. Pertanto, quanto emerso dall'accertato dell'agenzia investigativa, limitatamente all'orario in cui il ricorrente godeva dei permessi ex l. 104, non avrebbe comunque alcun rilievo disciplinare, sia in via generale perché tali permessi non sono vincolati a specifiche attività sia perché comunque il ricorrente non risulta nemmeno aver lavorato per altro soggetto.

DISCRIMINATORIETA' – ART. 2 BIS L. 104/1992 – Art. 2 D.LGS. 23/2015

42. Esclusa la fondatezza del licenziamento, rimane in piedi il fatto che il ricorrente è stato licenziato per aver goduto dei permessi ex legge 104 e pertanto il licenziamento è da qualificarsi come discriminatorio ai sensi dell'art. 2 bis legge 104/1992 - introdotto dall'art. 3, comma 1, lettera a), del d.lgs. 30 giugno 2022, n. 105 - a norma del quale «1. È vietato discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui all'articolo 33 della presente legge, agli articoli 33 e 42 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, all'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81, e all'articolo 8 del decreto

legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nonché di ogni altro beneficio concesso ai lavoratori medesimi in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura».

43. Il rilievo per cui a norma del comma 2 «I giudizi civili avverso atti e comportamenti ritenuti discriminatori in base al presente articolo sono regolati dall'articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150» è superato dall'art. 441 quater c.p.c. (Licenziamento discriminatorio) introdotto dal d.lgs. 10 ottobre 2022, n. 149 a mente del quale « Le azioni di nullità dei licenziamenti discriminatori, ove non siano proposte con ricorso ai sensi dell'articolo 414, possono essere introdotte, ricorrendone i presupposti, con i riti speciali. La proposizione della domanda relativa alla nullità del licenziamento discriminatorio e alle sue conseguenze, nell'una o nell'altra forma, preclude la possibilità di agire successivamente in giudizio con rito diverso per quella stessa domanda», sicché spetta al ricorrente scegliere se agire con il procedimento speciale per le discriminazioni o quello ordinario per i licenziamenti con domanda di reintegra.

44. Trattandosi di lavoratore assunto dopo il 7/3/2015 trova applicazione la tutela di cui al d.lgs. 23/2015 e partitamente di cui all'art. 2 («Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale») che a seguito dell'intervento della Corte Costituzionale 22 del 23 gennaio - 22 febbraio 2024 la quale dichiarato l'illegittimità costituzionale della norma limitatamente alla parola «espressamente», prevede che « 1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. (...) 2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del

trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. (...).».

45. Deve dunque concludersi come in dispositivo con la precisazione che quanto percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative incompatibili con il lavoro prestato risultino da CUD e/o dichiarazione dei redditi e/o buste paga.

SPESE DI LITE

46. Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate - come in dispositivo - avuto riguardo ai valori medi previsti dal DM 55/2014 e DM 147/2022 (quest'ultimo applicabile ex art. 6 alle prestazioni professionali esaurite successivamente alla sua entrata in vigore ovvero il 23/10/2022), per le controversie di lavoro scaglione € 26.000 – 52.000, ridotto ex art. 4, comma 1, penultimo e ultimo periodo, DM cit., tenuto conto del valore effettivo della controversia, che è stata svolta impegnativa attività istruttoria, del numero e della complessità delle questioni giuridiche e di fatto trattate (medie elevate), dei contrasti giurisprudenziali (non sussistenti), aumentato del 30% ex art. 1, comma 1, lett. b), DM 37 dell'8.3.2017 atteso che gli atti depositati telematicamente sono stati redatti con tecniche informatiche idonee ad agevolarne la consultazione e fruizione in quanto consentono la ricerca dei documenti allegati.

47. Sussistono gravi ed eccezionali ragioni che giustificano la compensazione delle spese di lite, per intero, quanto ai rapporti tra le parti e l'CP_2 atteso che la sua evocazione in causa è giustificata dal rendergli opponibile la sentenza (vd. art. 92, comma 2, come modificato dall'art. 13, comma 1, d.l. 132/2014 conv. l. 162/2014 applicabile *ratione temporis* la causa essendo stata introdotta dopo il 10/12/2014; Corte Cost n. 77/2018).

P.Q.M.

Il Giudice definitivamente pronunciando così provvede:

- 1) Accerta e dichiara la nullità del licenziamento intimato al ricorrente perché discriminatorio e per l'effetto, ex art. 2 d.lgs. 23/2015, ordina alla resistente la reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro e al risarcimento del danno subito per il licenziamento anzidetto in misura pari all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto quale risultante dalle buste paga prodotte dalla data di efficacia del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative incompatibili con il lavoro prestato quali risultanti da CUD, dichiarazione dei redditi o buste paga, ed in ogni caso in misura non inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, oltre alla rivalutazione monetaria e agli interessi legali ex art. 429 c.p.c. e 150 disp. att. c.p.c.;
- 2) Condanna, altresì, per il medesimo periodo dalla data di efficacia del licenziamento alla reintegrazione, la resistente al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali;
- 3) Condanna la resistente alla rifusione delle spese di lite che liquida in € 5.388 + 30% (ex comma 1 bis dell'art. 1 DM 55/2014, introdotto dall'art. 1, lett. b) DM 37/2018) per compensi di avvocato, oltre rimborso forfettario del 15%, Iva e Cpa come per legge, contributo unificato corrisposto (€ 259,00).
- 4) Compensa tra la ricorrente e CP_2 le spese di lite;

Visto l'art. 429 c.p.c. indica in giorni 60 il termine per il deposito della motivazione.

Venezia, 06/05/2025

IL GIUDICE

dott. ssa Chiara Coppetta Calzavara