



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL GIUDICE DEL LAVORO DEL TRIBUNALE DI VENEZIA

dott.ssa Margherita Bortolaso

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro n. 2519/2024 RG promossa con ricorso ex artt 414 + 441 BIS cpc

da

████████████████████

rappresentato e difeso dall' avv.to

████████████████████

- ricorrente -

contro

████████████████████

rappresentata e difesa dagli avv.ti

████████████████████

- resistente -

IN PUNTO: IMPUGNAZIONE LICENZIAMENTO DISCIPLINARE PER CONTESTATO ABUSO DEI PERMESSI
EX LEGGE 104/1992

FATTO

Con ricorso depositato in data 4.12.2024 il ricorrente ha agito ex artt 414 e 441 bis cpc nei confronti della sua ex datrice di lavoro ████████████████████, operante nel campo della grande distribuzione con vari punti vendita (supermercati a marchio ██████████) in tutto il territorio nazionale, chiedendo l' accoglimento delle seguenti domande di merito: "voglia l' Ill.mo Giudice adito, respinta ogni contraria istanza, eccezione e difesa:

- *In via principale: accertare e dichiarare l'illegittimità dei controlli difensivi, e la conseguente inutilizzabilità delle relative risultanze nell'ambito del procedimento disciplinare aperto nei confronti del sig. ██████████ con lettera di contestazione del 17.06.2024; per l'effetto condannare la ██████████ in persona del legale rappresentante pro tempore, alla reintegrazione del sig. ██████████ nel posto di lavoro ed alla corresponsione a quest'ultimo dell'indennità risarcitoria nella misura prevista dall'art. 18 4° comma L. 300/70 così come modificato dalla legge 92/12 e succ. mod., 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 subordinata: Accertare e dichiarare illegittimo il licenziamento intimato al sig. [REDACTED] e in data 03.07.2024 per insussistenza del fatto contestato per le ragioni di cui in premessa e conseguentemente annullarlo; per l'effetto condannare la [REDACTED] in persona del legale rappresentante pro tempore, alla reintegrazione del sig. [REDACTED] nel posto di lavoro ed alla corresponsione a quest'ultimo dell'indennità risarcitoria nella misura prevista dall'art. 18 4° comma L. 300/70 così come modificato dalla legge 92/12 e succ. mod., 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 ulteriore subordine: dichiarare illegittimo il licenziamento intimato al sig. [REDACTED] in data 03.07.2024 in quanto sanzione priva di proporzione rispetto al fatto siccome contestato ed accertato, per le ragioni di cui in premessa; per l'effetto condannarsi [REDACTED] in persona del legale rappresentante pro tempore, a corrispondere alla ricorrente l'indennità risarcitoria onnicomprensiva nella misura massima prevista dall'art. 18 5° comma L. 300/70, così come modificato dalla L. 92/12 pari a 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto o nella misura applicazione delle disposizioni di cui all'art. 18 così come modificato.*
- *In estremo subordine: nella denegata e non creduta ipotesi in cui il recesso non fosse dichiarato nullo e/o illegittimo, accertare e dichiarare il difetto di giusta causa e per l'effetto condannare [REDACTED] al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso, ai sensi del CCNL applicato al rapporto di lavoro.*
- *In ogni caso: con vittoria di spese di lite, diritti e onorari di giudizio”.*

Allega:

- di essere stato dipendente di [REDACTED] dal 03.09.2009 in forza di contratto a tempo indeterminato con la qualifica di addetto alle operazioni ausiliarie di vendita CCNL Commercio, da ultimo impiegato presso il punto vendita di Carpenedo di Mestre-Venezia;
- di essere da aprile 2024 referente unico della propria madre [REDACTED] affetta da handicap grave, come tale destinatario dei relativi benefici ex legge 104/1992;
- di avere in data 17.6.2024 ricevuto da [REDACTED] la seguente lettera di contestazione disciplinare: “La presente per contestarLe, ad ogni effetto di legge e di contratto, separatamente e nel suo complesso, avuto riferimento al godimento di ore di permesso giornaliero per assistere la sig.ra [REDACTED] disabile in situazione di gravità, quanto segue, formato sulla base di testimonianze, di documenti e di attività investigative: Ci risulta che Lei sia beneficiario di provvedimento INPS di accoglimento della richiesta di giorni di permesso per assistere un disabile ex art. 33 comma 3 L. 104/1992, correlato alle condizioni di handicap in situazione di gravità per la sig.ra [REDACTED] a. Risulta che, in virtù di detto provvedimento, Lei abbia provveduto a richiedere i permessi di seguito riportati per assentarsi dal Punto Vendita [REDACTED] dove rende abitualmente la Sua prestazione lavorativa quale addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita a tempo indeterminato: - in data 28.05.2024 a fronte di un turno programmato dalle 07.30 alle 12.30 e dalle 13.00 alle 16.00 Lei ha fruito di un'ora di permesso ex L. 104 dalle 15.00 alle 16.00; - in data 04/06/2024 a fronte di un turno programmato dalle 07.30 alle 13.30 e dalle 14.00 alle 16.00 Lei ha fruito di un'ora di permesso ex L. 104 dalle 15.00 alle 16.00; - in data 05/06/2024 a fronte di un turno programmato dalle 08.00 alle 14.00 Lei ha fruito di un'ora di permesso ex L. 104 dalle 13.00 alle 14.00. Risulta che Lei in data 28 maggio 2024, dopo aver svolto il Suo turno lavorativo fino alle ore 15.01, alle 15.20 circa si sia allontanato dal Punto Vendita [REDACTED] a bordo della Sua

autovettura Fiat modello [REDACTED] e, dopo essersi fermato per circa due minuti in Via [REDACTED] a Sambruson (VE), si è diretto verso la Sua abitazione in via [REDACTED] dove è giunto alle 15.57 circa. Per tutto il pomeriggio Lei non si è spostato dalla Sua abitazione quindi, non ha prestato alcuna assistenza alla signora [REDACTED]. Risulta inoltre che Lei, in data 04 giugno 2024, dopo aver terminato il Suo turno lavorativo alle 15.01, alle 15.17 si sia allontanato dal Punto Vendita [REDACTED] a bordo della Sua autovettura [REDACTED] per giungere alle ore 15.38 circa presso la Sua residenza in via [REDACTED]. Risulta poi che alle ore 16.30 circa Lei, a bordo del medesimo veicolo, si sia allontanato dalla propria abitazione per giungere per una brevissima sosta di circa di un minuto in via Carrezoi 7 a Sambruson (VE) e poi rientrare presso la propria residenza alle ore 16.46. Risulta infine che in data 05 giugno 2024, dopo aver terminato il Suo turno lavorativo alle 13.00, alle 13.13 circa si sia allontanato dal Punto Vendita [REDACTED] a bordo della Sua autovettura [REDACTED] per giungere alle ore 13.20 circa presso Obi di Mestre in Via Don Federico Tosatti, a Mestre (VE); è poi uscito dall'esercizio commerciale alle ore 13.46 circa. Ripresa la Sua autovettura Lei è quindi giunto alla Sua abitazione alle ore 14.21 circa, fermandosi nel tragitto per meno di un minuto in via [REDACTED] a Sambruson (VE). Alle 17.14 circa Lei si è allontanato dalla Sua abitazione per giungere, a bordo della Sua autovettura, alle ore 17.15 circa presso la "Tabaccheria Lico Edmond" ubicata in via Borromomimi 23 a Mira (VE) dalla quale è uscito alle ore 17.20 circa per rientrare alla Sua residenza alle ore 17.21 circa. Per il resto del pomeriggio Lei non si è più spostato dalla Sua abitazione e quindi non ha prestato alcuna assistenza alla signora [REDACTED]. 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 cautelatamente dal servizio con decorrenza immediata e sino alla conclusione del procedimento disciplinare. La invitiamo pertanto ai sensi dell'art. 209 del CCNL attualmente in vigore nonché ai sensi dell'art. L. 300/70, a presentare entro 5 giorni dal ricevimento della presente le Sue giustificazioni ...".

- di essere stato per tali addebiti, previa audizione a difesa in data 26.06.2024 presso la sede della Cisl di Venezia, licenziato in tronco per giusta causa con comunicazione del 03.07.2024;
- di avere impugnato tale recesso stragiudizialmente in data 18.07.2024, mettendosi a disposizione per l'immediata ripresa dell'attività lavorativa.

Tanto detto in fatto, impugna il licenziamento in sintesi per inutilizzabilità delle risultanze dell'attività investigativa, disposta in assenza dei necessari presupposti, e insussistenza degli addebiti attesa l'utilizzazione dei permessi contestati al solo fine di apportare il necessario aiuto alla propria madre.

La società convenuta si è costituita contestando l'impugnazione nel merito.

La causa è stata istruita con acquisizione della documentazione offerta e testi, indi all'esito di odierna discussione orale in udienza da remoto è stata trattenuta in decisione

MOTIVI

Il ricorso va accolto essendo i formulati motivi di impugnazione integralmente fondati.

A) Sono innanzitutto fondate le censure di inutilizzabilità delle risultanze dell'attività investigativa.

Al riguardo va in primo luogo rilevato che - come evidenziato dal ricorrente già in sede di giustificazioni nel procedimento disciplinare - nulla esclude che i permessi ex legge 104 siano stati chiesti per singole

ore al fine di garantire alla propria madre un'assistenza giornaliera pressoché costante contenendo nel tempo il disagio arrecato agli aspetti organizzativi e gestori dell'azienda.

Si tratta, in secondo luogo, di dipendente affidabile e diligente, mai attinto, prima della vicenda di causa, da sanzioni disciplinari e nemmeno sottoposto a procedimento disciplinare.

In tale specifico contesto le modalità in cui è maturata, e con cui è stata eseguita, la verifica aziendale sono certamente censurabili: la stessa è stata, infatti, effettuata mediante incarico ad agenzia investigativa con installazione sull'autovettura di dispositivo GPS dopo appena poco più di un mese dall'accesso del lavoratore ai benefici ex legge 104, ottenuti oltretutto per l'assistenza a strettissimo congiunto (madre), e in assenza di qualsivoglia sua condotta (non provata, né, a monte, allegata) atta a far sorgere il fondato sospetto di un qualche abuso.

Come noto, la giurisprudenza ammette i c.d. controlli difensivi, estranei all'ambito applicativo dell'art. 4 St. Lav., in presenza di un fondato/ragionevole sospetto circa la commissione di un illecito, e purché sia assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, e le imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore.

Il controllo è legittimo se riguarda dati acquisiti successivamente al sospetto (Cass. Civile, Sez. Lavoro, Sentenza n. 34092/2021).

Cass. 18168/2023, 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 attuati 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.

Tali conclusioni derivano dall' 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, Lopez Ribalda e altri c. Spagna, 17 ottobre 2019; sentenza della Corte Edu, Barbulescu c. Romania, 5 settembre 2017).

La valenza generale di tali principi ne impone il rispetto anche nell'ambito dei controlli tramite agenzia investigativa 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).

Non si può dunque prescindere dall'allegazione e dalla dimostrazione, a carico del datore di lavoro, di un previo fondato sospetto relativo alla commissione di attività illecita, in mancanza del quale l'indagine investigativa risulta vietata e come tale inutilizzabile ai fini disciplinari.

Il controllo dev'essere cioè mirato e "attuato ex post" e dunque a seguito del comportamento illecito del cui avvenuto compimento il datore abbia avuto il fondato sospetto.

Solo da tale momento, quello del fondato sospetto, il datore di lavoro è legittimato ad attuare tali controlli per l'evidente ragione che egli potrebbe altrimenti aggirare, del tutto liberamente, le garanzie statutarie.

Deve essere inoltre garantito il corretto bilanciamento rispetto ai beni tutelati dall'art. 8 CEDU, ovvero dignità e riservatezza del lavoratore, mai del tutto sacrificabili alle esigenze datoriali.

In tali termini anche il recente precedente della locale Corte d' Appello sentenza del 2.5.2024 in RG 699/2023.

Nella specie, come sopra anticipato, l'Azienda invece nulla ha provato, né a monte allegato, in ordine al presupposto in questione, da ritenersi dunque insussistente anche in considerazione della brevissima durata (poco più di un mese) della fruizione dei permessi incriminati.

Come da doglianze attoree, le risultanze dell' attività investigativa sono dunque inutilizzabili.

Le conseguenze pratiche di tale inutilizzabilità sono, tuttavia, come spesso accade nella casistica in questione, in concreto sostanzialmente nulle tenuto conto che a fronte della rilevazione delle condotte, da parte dell' azienda, con evidenza, per così dire, schiacciante, generalmente il lavoratore le ammette.

Così è accaduto anche nel caso di specie in cui già in sede disciplinare, e nuovamente ora in causa, gli spostamenti come rilevati dagli investigatori, e relativi orari, riportati da [REDACTED] pari pari nella contestazione disciplinare, non sono stati dal ricorrente, in sé quali fatti storici, contestati.

Dunque le risultanze dell'attività investigativa sono inutilizzabili, ma i fatti in sé sono ugualmente certi.

Va per completezza osservato che, sia pure, quanto all' inutilizzabilità dell'indagine investigativa appunto senza effetti pratici concreti, l'intera condotta aziendale è stata nello specifico censurabile.

E infatti come il controllo difensivo attuato risulta, per le indicate ragioni, illegittimo, parimenti censurabile risulta, d'altro canto, la reazione drastica dell'azienda nell'immediatezza della verifica, consistita nella repentina sospensione del lavoratore dal servizio.

Si tratta di misura sul piano generale pacificamente utilizzabile a fini cautelare, ma adottata solitamente a fronte di condotte di ben diversa natura e gravità.

Non si può negare l'importanza dell'impatto, sull'organizzazione aziendale, di un diffuso ricorso all'istituto in esame, nel presente frangente storico indubbiamente legato all'elevato numero di anziani nella popolazione, ma ciò non giustifica un'indistinta reazione negativa dell'azienda non tarata, di volta in volta, sulle peculiarità del singolo caso.

B) L'impugnazione è fondata anche nel merito per insussistenza dell'addebito (rilevanza disciplinare della condotta).

Dall'istruttoria è, infatti, confermato che [REDACTED] nelle tre giornate in questione, 28 maggio 2024, 4 giugno 2024 e 5 giugno 2024, in ciascuna delle quali ha chiesto esclusivamente un'ora di permesso a fine turno, ha in realtà svolto attività assistenziale alla propria madre occupandosi di incombenze che la madre stessa, pur ritenendole necessarie, per le compromesse condizioni di salute non riusciva ad eseguire personalmente.

Si tratta di disabile grave ipovedente, che dalla morte del marito vive sola e necessita dell'aiuto dei propri congiunti per lo svolgimento di qualsivoglia attività laddove il ricorrente ha una sola sorella a sua volta affetta da grave infermità (sclerosi multipla), pertanto il suo aiuto alla propria madre si rende oltremodo necessario.

L'istruttoria comprova che nello specifico i permessi sono stati dal ricorrente utilizzati per apportare accorgimenti all'abitazione della madre per consentirle di vivere nel modo più sereno possibile.

Lo stesso si è in particolare occupato, essendo in possesso di una saldatrice e avendo esperienza come carpentiere, della realizzazione e predisposizione di una grata alla finestra del magazzino per rendere l'abitazione della madre più sicura nonché della costruzione di una casetta in legno ove poter riporre la

sedia a rotelle utilizzata dalla sorella (affetta da sclerosi multipla) allorché si reca dalla madre, così da evitare la presenza di un potenziale ostacolo all'interno dell'abitazione e la vista di un oggetto tale da rendere evidente la compromessa condizione di salute della figlia.

I testi si sono, infatti, così espressi:

██████████, sorella del ricorrente: sui capp 6-9): *l'abitazione di nostra madre a Spinea si trova al piano terra e sul retro c'è un magazzino non visibile dalla strada; la mamma per ragioni di sicurezza, essendo in passato da lì già entrati in casa i ladri, verso primavera 2024, consultatasi con noi in famiglia, ha chiesto a ██████████ che è esperto di bricolage e lavoretti di carpenteria, e provvede abitualmente a sistemare un po' tutto in casa, di installare una grata a tale finestra. cap 12); a casa sua a ██████████ con gli attrezzi che erano di nostro padre ha costruito il telaio della finestra in questione e poi a casa della mamma lo ha montato con la grata; le date precise di tale attività non le ho presenti; lo ha fatto comunque dopo la decisione di cui sopra, dunque verso primavera/inizio estate 2024. Sui capp 16 e segg): *nostra madre non accetta che io, per il mio problema di salute, debba usare la sedia a rotelle e dunque ██████████ ha costruito, era caldo, dunque verso primavera/estate, le date precise non le ricordo, una cassetta/casetta di legno dove quando vado a casa di mia madre ripongo la sedia a rotelle così che da nasconderla in modo che lei non abbia l'immagine davanti e nel contempo evitare che sia di intralcio per i suoi movimenti in casa, resi difficili dal fatto che ha problemi alla vista. La costruzione della cassetta/casetta in questione ha richiesto più giorni; i materiali per la costruzione erano in garage da nostra madre, acquistati da OBI o Leroy Merlin non ricordo bene, sulla base comunque di preventivo, disegni e foto di cui ai docc 6 e 7 ric che mi si rammostrano, su cui noi due fratelli ci siamo confrontati. Il lavoro di costruzione ██████████ l'ha dunque eseguito lì nel locale garage adiacente alla casa della mamma sul retro, anche questo non visibile dalla strada".**

██████████, compagna non convivente del ricorrente: " *Confermo le dichiarazioni rese da ██████████ di cui mi è stata data lettura; quanto alle date preciso che costruzione del telaio il 28/5/2024 era sicuramente in corso; infatti la sera di quel giorno (appunto 28/5) quando sono rientrata a casa dal lavoro verso le h 20-20,30 ho trovato ██████████ nel locale ricovero attrezzi: stava riponendo gli attrezzi a fine giornata e il telaio era, appunto, in lavorazione. Ho ricordi precisi di quel frangente in quanto la sera stessa siamo poi simo passati dalla madre per un' emergenza delle chiavi di casa che non trovava più'. Preciso che io e ██████████ non conviviamo, ma abitiamo in due appartamenti dello stesso stabile. Sui capp 13 e 14): *Il 4/6 pomeriggio ero al lavoro, all'epoca la costruzione del telaio con grata era ancora in corso, lo so in quanto, analogamente a quanto accaduto il 28/5, quando sono rientrata a casa la sera dopo il lavoro ho trovato ██████████ sempre nel locale attrezzi. Nel pomeriggio aveva recuperato mia figlia dopo scuola in via Carezzioi di Sambruson per riaccompagnarla a casa. Sui capp 16 e segg): *Confermo le dichiarazioni di ██████████ di cui mi è stata data lettura; preciso che i materiali sono stati da ██████████ acquistati da Obi e non da Leroy Merlin, lo ricordo dai preventivi IR: può essere che anche il 28/5 ██████████ abbia recuperato mia figlia dopo scuola in via Carrezioi di Sambruson, di solito lo facevo io, ma quel giorno ero al lavoro nel pomeriggio e può averlo effettivamente fatto ██████████ (ora non lo ricordo) per darmi una mano come a volte faceva"***

██████████: " *Conosco i fatti quale vicina di casa del ricorrente proprio confinante rete con rete. Ricordo di avere, un giorno della scorsa primavera penso inoltrata in quanto era caldo, visto ██████████ nel locale attrezzi vicino al portico occupato in lavori di carpenteria; l'ho preso in giro sul fatto che stava sempre lavorando; lui mi ha risposto che stava facendo un lavoro per la madre; non ho chiesto di cosa si trattasse; stava usando un attrezzo tipo smerigliatrice o saldatrice, non sono sicura quale, ma ricordo che l'uso era un po' rumoroso e produceva scintille. L'ho visto occupato in tale lavoro per più giorni consecutivi, le date precise non le ricordo, come ho detto faceva caldo, non era però ancora estate piena".*

██████████E, dipendente Sicuritalia Ivri: " *Quanto verificato in merito a ██████████ è riportato nel rapporto investigativo consegnato all'azienda, al momento non ho particolari ricordi in merito. IR la*

casa della madre del ricorrente ha un piccolo giardinetto sul retro, in parte visibile dalla strada; quanto alla casa di abitazione del ricorrente a Mira dei movimenti interni non siamo riusciti a vedere nulla”.

Da tali deposizioni è dunque confermato che, come allegato in ricorso, [REDACTED]:

- il 28.05.2024, dopo essersi allontanato dal posto di lavoro alle 15,20 circa, ed essere passato a recuperare la figlia della propria compagna in Via Carrezioi 7 a Sambruson (VE), raggiungeva la propria abitazione alle ore 15.57 circa, e dopo essersi ristorato, trascorreva la restante parte del pomeriggio all'interno del proprio garage, occupandosi della preparazione/saldatura del telaio della grata per la finestra della propria madre. Alle ore 21,00 circa, dopo aver dedicato diverse ore al lavoro di preparazione della grata, la compagna del sig. [REDACTED] sig.ra [REDACTED] la accompagnava con la propria auto a casa della madre per aiutarla per alcune faccende domestiche;
- in data 04.06.2024, dopo essersi allontanato dal posto di lavoro alle 15,17 raggiungeva la propria abitazione alle ore 15.38 circa e dopo essersi rifocillato, si recava in Via Carrezioi 7 a Sambruson (VE) per recuperare la figlia della propria compagna. Tornato alla propria abitazione alle 16.46 circa, il sig. [REDACTED] trascorreva la restante parte del pomeriggio all'interno del proprio garage, occupandosi del completamento della grata (inferriata) per la finestra della propria madre;
- in data 05.06.2024, ottenuta la fruizione di una sola ora di permesso ex L. 104 dalle 13.00 alle 14.00, alle ore 13.13 circa si è allontanato dal punto vendita per raggiungere alle ore 13.20 il negozio Obi di Mestre ove ha verificato la disponibilità del materiale per la realizzazione della casetta in legno necessaria alla madre per il ricovero della sedia a rotelle della figlia, al fine di poter sviluppare un preventivo di spesa da sottoporre alla propria madre e a sua sorella; giunto a casa ha predisposto il disegno/progetto della casetta da realizzare e calcolato la spesa da sostenere che prontamente alle ore 15.56 ha fotografato per poi condividere le foto a sua sorella.

Va pertanto escluso qualsivoglia significativo abuso dell' art 33 comma 3 e successivi della L. 104/92 , ai sensi del quale :

“3. A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della citata legge n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7 della legge n. 1204 del 1971, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

5. Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 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.


7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.

7-bis. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica".

L' utilizzo dei permessi ex art. 33 legge 104/92 finalizzati allo svolgimento di varie incombenze di interesse del soggetto invalido, non può essere considerato abuso nella fruizione degli stessi.

L' abuso si concretizza quando il lavoratore utilizza tali permessi per lo svolgimento di incombenze di personale interesse: secondo la Cassazione è integrato dall' assenza di nesso causale tra l'assenza dal lavoro e l'assistenza al familiare disabile.

Vd. Cass 2235/2023 secondo cui allontanarsi dall'abitazione dell'invalida assistita, durante la fruizione di un permesso ex lege 104, non integra un abuso del dritto laddove detta condotta sia finalizzata ad arrecare una qualche utilità alla disabile; Cass. 3.05.2024, n. 11999, secondo cui La L. 104/1992 secondo cui il licenziamento è legittimo a fronti di permessi utilizzati per scopi diversi da quelli previsti dalla legge; e Cass n. 5906/2025 da cui è chiarito che l'abuso si configura quando il permesso viene utilizzato per attività incompatibili con l'assistenza, come nel caso di attività ricreative o sportive, e non vi è nesso causale tra l'assenza dal lavoro e l'assistenza al disabile.

Non è il nostro caso in cui al contrario  in occasione dei permessi indicati nella contestazione disciplinare ha prestato assistenza al familiare disabile occupandosi di incombenze ad appannaggio dello stesso.

La condotta contestata non integra pertanto giusta causa e l' impugnato licenziamento risulta per l' effetto illegittimo.

In applicazione della tutela prevista dall'art. 18 comma 4 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), vanno accordati la reintegrazione nel posto di lavoro e un indennizzo pari alle mensilità dal licenziamento alla reintegra nel numero massimo di 12 e con regolarizzazione della posizione contributiva.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

pqm

ogni diversa istanza ed eccezione disattesa o assorbita, così provvede:

1. dichiara l'illegittimità dell' impugnato licenziamento disciplinare e per l' effetto ordina a [REDACTED] [REDACTED] l' immediata reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro e condanna la stessa al versamento a suo favore di un'indennità risarcitoria pari alle retribuzioni globali di fatto che sarebbero maturate dal giorno del licenziamento (03.07.2024) fino all'effettiva reintegrazione, nel numero massimo di 12, dedotto l'eventuale *aliunde perceptum*, con accessori di legge (= interessi legali e la rivalutazione monetaria secondo gli indici ISTAT fino al saldo effettivo) e regolarizzazione contributiva;
2. condanna la medesima convenuta alla rifusione delle spese di lite, che liquida, al netto di accessori di legge, in euro 7.050,00 .

Venezia, 17.6.2025

Il Giudice del Lavoro