



A fondamento dell'opposizione il ricorrente deduceva sostanzialmente l'erronea valutazione della normativa che regola l'utilizzo (e la fruizione) dei permessi ex art. 33 L. 104/92, concretizzatasi sostanzialmente nella omessa considerazione che tali permessi assolvono altresì ad una funzione compensativa del tempo impiegato nell'assistenza, al fine di recuperare le energie profuse, omettendo altresì di valorizzare che l'allontanamento dalla propria abitazione era avvenuto per *“un limitato periodo di alcune ore”* e che, durante la giornata, l'assistenza veniva prestata per un numero di ore superiore a quelle del turno di lavoro.

Resisteva la [REDACTED] chiedendo il rigetto dell'opposizione.

Osserva il giudice che, come risulta dagli atti, in data 15 dicembre, 19 dicembre, mercoledì 20 dicembre e giovedì 21 dicembre 2017, [REDACTED] (dipendente [REDACTED].03.2009 con mansioni di operaio), chiedeva ed otteneva dall'INPS di poter usufruire di quattro giorni di permesso mensile retribuito, ai sensi dell'art. 33 comma 3 L. 104/1992, per assistere entrambi i genitori, in condizioni di disabilità grave.

In tali date i permessi erano richiesti per il turno di lavoro avente inizio alle 06:00 e termine alle ore 14:00, circostanza questa non contestata e riscontrata dal doc. 8 prodotto dal ricorrente.

La società datrice di lavoro – nel verificare se le modalità di esercizio del diritto al permesso fossero coerenti rispetto alla finalità della disciplina legale e degli oneri da esse derivanti in capo ad essa stessa e all'INPS, per aver ricevuto notizie relative ad un anomalo utilizzo dei permessi da parte del lavoratore – appurava (come da relazione dell'Agenzia di investigazione [REDACTED] corredata da fotografie) che – nella giornata di venerdì 15 dicembre 2017, giorno in cui avrebbe dovuto lavorare sul primo turno dalle ore 6,00 alle ore 14,00 – il [REDACTED] *“è stato visto vero le ore 8.00 circa giungere presso Via G. [REDACTED] alla guida di una vettura modello Panda di colore verde targata AN825VP ed accedere all'interno di un esercizio commerciale per la produzione di vendita e pasta all'uovo....alle ore 12.37 circa la sua vettura veniva vista presso la sua abitazione di [REDACTED] [REDACTED]”;* nella giornata di martedì 19 dicembre 2017, giorno in cui avrebbe dovuto lavorare sul primo turno dalle ore 6,00 alle ore 14,00 – [REDACTED] *“è stato visto vero le ore 8.00 circa giungere presso Via G. [REDACTED] alla guida della panda verde, che lasciava in sosta sulla via Marconi per accedere quindi all'attività commerciale di produzione e vendita di pasta fresca....alle ore 12.55, dopo aver parcheggiato, accedeva nella sua abitazione”;* nella giornata di mercoledì 20 dicembre 2017, giorno in cui avrebbe dovuto lavorare sul primo turno dalle ore 6,00 alle ore 14,00 – il [REDACTED] *“è stato visto verso le ore 7:35 circa giungere in Via G. [REDACTED] alla guida della panda verde, per accedere quindi nell'esercizio commerciale insieme a sua moglie nel frattempo giunta....alle ore 12.45 circa giungeva nella sua abitazione”;* nella giornata di giovedì 21 dicembre



2017, giorno in cui avrebbe dovuto lavorare sul primo turno dalle ore 6,00 alle ore 14,00 – il [REDACTED] “è stato visto alle ore 7:55 circa giungere alla guida della [REDACTED] di colore verde presso l’esercizio commerciale di [REDACTED] alla guida della panda verde, ove, dopo qualche minuto, giungeva anche sua moglie alla guida della [REDACTED] di colore grigio ed insieme accedevate al negozio.....verso le ore 13,14 lei si apprestava ad allontanarsi per raggiungere la sua abitazione ove accedeva alle ore 13,40” e ritenendo che il [REDACTED] avesse svolto attività “assolutamente incompatibili con i permessi richiesti e concessi”, riteneva tale comportamento “violativo dei doveri di diligenza, lealtà, correttezza e buona fede” (così, testualmente, dalla lettera di contestazione del 18 gennaio 2018), sospendeva cautelatamente il lavoratore dal servizio.

A tale lettera di contestazione il lavoratore replicava con missiva del 23.01.2018 nella quale in sostanza deduceva che nessun rilievo poteva essergli mosso circa la corretta fruizione dei permessi oggetto di contestazione.

Con lettera del 1.02.2018 la [REDACTED] ritenute le giustificazioni del lavoratore irrilevanti ed infondate, gli intimava il licenziamento senza preavviso (ai sensi dell’art. 33, titolo terzo del vigente CCSL) per le condotte addebitate, “in considerazione del contenuto oggettivo nonché l’intensità dell’elemento soggettivo che hanno caratterizzato tali comportamenti e che si riflettono sul vincolo fiduciario sul quale si fonda il rapporto di lavoro.”

Costituisce dunque circostanza pacifica che il [REDACTED] abbia ottenuto 4 permessi per assistere entrambi i genitori disabili gravi, per il turno di lavoro 06:00-14:00 dei giorni 15,19,20 e 21 dicembre 2017.

Costituisce parimenti circostanza pacifica che – nell’orario compreso all’incirca tra le ore 8:00 e le ore 13:00 – il [REDACTED] non abbia prestato direttamente assistenza ai genitori, essendo stato impegnato in attività di vario genere (analiticamente descritte nella lettera di contestazioni) con la propria consorte.

E’ poi pacifico che, dopo lo svolgimento di tali attività, il lavoratore sia rientrato a casa ove convive con entrambi i genitori.

Occorre rilevare che né in fase sommaria che nella presente fase, il ricorrente ha mosso specifiche contestazioni alle risultanze investigative né ha contestato le condotte poste a fondamento della contestazione disciplinare, di talché le stesse ben possono porsi a fondamento del fatto storico da valutare ai fini della presente decisione.

La società datrice di lavoro ha contestato al [REDACTED] di aver esercitato il diritto al permesso in modo incoerente rispetto alle finalità della disciplina legale ed in maniera difforme rispetto alle necessità di intervento assistenziale anche non permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione.



La società datrice ha ritenuto che detto comportamento, avuto anche riguardo alla intensità dell'elemento soggettivo, avesse inciso irrimediabilmente sul vincolo fiduciario posto a fondamento del rapporto di lavoro ed ha pertanto licenziato il lavoratore.

Ritiene questo giudice che – anche in considerazione del fatto che il godimento dei permessi di cui alla L. 104/92 (come novellata dalla L. 183/2010) non è più condizionato ai requisiti della continuità ed esclusività dell'assistenza – nel caso di specie non possa che ravvisarsi l'ipotesi contestata dalla società datrice.

In altri termini, si ravvisano profili di abuso del diritto, posto che, il ████████ ha presumibilmente – in assenza di prova contraria - prestato la propria assistenza ad entrambi i genitori in stato di gravità unicamente per una minima parte del permesso: in altri termini il ricorrente ha utilizzato quasi tutto l'intero orario del permesso per fini personali, dovendosi ipotizzare in questo caso un abuso per sviamento dalla funzione del diritto, idoneo ad essere valutato ai fini della sussistenza di una giusta causa di licenziamento.

Nell'ipotesi concreta, il permesso è stato utilizzato quasi prevalentemente per motivi personali, avendo adeguatamente comprovato la resistente l'estraneità alla *ratio* dell'istituto, posto che il ████████ nell'arco temporale corrispondente al proprio orario lavorativo (perché è su tale arco che si deve valutare il corretto utilizzo del permesso, irrilevante essendo a tale fine, la circostanza che nella parte residua della giornata il ricorrente abbia prestato materiale assistenza ai propri genitori), è stato prevalentemente occupato in attività del tutto estranee alla finalità per la quale i permessi erano stati concessi.

Tale valutazione deve essere ancor più rigorosa anche osservando che l'intervento assistenziale richiesto era a beneficio di ben due soggetti disabili.

Si ravvisa in un simile comportamento lo sviamento dalla funzione tipica per la quale il permesso è stato concesso, anche valutando, come dedotto dal ricorrente, il più attenuato requisito della non continuità ed esclusività dell'assistenza: seppure infatti la continuità non potrebbe mai essere intesa come assoluta coincidenza temporale, né il concetto di assistenza debba presupporre un impegno fisico continuativo per il soddisfacimento delle esigenze del familiare, è pur vero che il tempo di lavoro non prestato, ma retribuito, debba essere destinato all'assistenza del portatore di handicap con una presenza fattiva e costante, anche se non continuativa, senza però che l'assenza di continuità sconfini, come in questo caso, in una rilevante assenza al fine di utilizzare i permessi ottenuti con scopi prevalentemente compensativi delle energie impiegate dal dipendente per detta assistenza.

E' rimasto altresì indimostrato l'assunto attoreo che il ricorrente fosse impegnato in attività di assistenza parentale anche nelle ore notturne, alternandosi con altre persone (neppure indicate) per



alcune ore del giorno, come anche che la fruizione dei permessi, per i quali deve valutarsi come rilevante il periodo destinato al turno di lavoro, sia avvenuta anche per finalità assistenziali: invero, solo in fase di opposizione, il ricorrente ha articolato prova sulla circostanza che, in occasione del suo recarsi presso il Centro Commerciale “Gli Archi”, avesse provveduto ad effettuare acquisti anche per far fronte alle esigenze dei genitori.

Invero se anche tale circostanza risultasse provata – in disparte qualsiasi valutazione in merito alla ammissibilità della sua articolazione unicamente nella presente fase - la stessa potrebbe solo riferirsi al periodo di osservazione del 19 dicembre 2017 e per l’arco temporale intercorrente dalle 8:37 alle 8:47; in tutte le altre circostanze infatti il ricorrente e la moglie sono stati visti sostare presso l’area adibita a carico/scarico merci del Centro Commerciale stesso, ovvero, presso l’esercizio commerciale della moglie (produzione e vendita di pasta all’uovo), ubicato in via [REDACTED] S. [REDACTED] [REDACTED]

I permessi sono quindi stati utilizzati esclusivamente (non in minima parte, come sostiene il ricorrente) per finalità compensative dell’assistenza prestata ai genitori disabili, per soddisfare quindi esigenze del tutto svincolate dall’esigenza della loro continua assistenza di talché, proprio facendo applicazione dei precedenti giurisprudenziali che il ricorrente cita (Cass. n. 30676/2018; n. 17698/2016), sussiste nel caso che ci occupa l’abuso del diritto alla fruizione dei permessi ex art. 33 L. 104/92.

Alla luce delle considerazioni che precedono, si ritiene dunque provato il fatto – addebitato al lavoratore dalla FCA Italy spa – di aver utilizzato il permesso in modo abusivo, per uno scopo estraneo a quello per il quale era stato concesso, con conseguente menomazione del rapporto fiduciario.

Si ritiene dunque che nel caso in esame ricorrano gli estremi della giusta causa per sussistenza del fatto contestato, con conseguente rigetto della domanda.

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

P. Q. M.

- Rigetta la domanda;
- Condanna [REDACTED] al pagamento in favore della [REDACTED] delle spese processuali della presente fase di giudizio, liquidate in complessivi euro 1.500,00 oltre spese generali al 15%, IVA e CPA come per legge.

Cassino 29.04.2019

Il Giudice  
Annalisa Gualtieri

