



TRIBUNALE ORDINARIO DI CASSINO
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale di Cassino, in funzione di giudice del lavoro, in persona del giudice **Antonio Tizzano**, ha pronunciato, a scioglimento della riserva adottata all'udienza del 25.2.2020, la seguente

ORDINANZA

nella causa in materia di lavoro, iscritta al n° 715/2018 r.g.l., vertente tra **Cassino S.p.a.** con l'avv. **[REDACTED]** (ricorrente), e Alfa Romeo S.p.a., in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, con gli avv.ti Perlini Italico e Cappucci Gaetano (resistente),

FATTO E DIRITTO

Con ricorso ex art. 1, comma 48, L. 92/2012, depositato il 6.4.2018, **Cassino S.p.a.** ha adito questo Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, chiedendo:

- previa declaratoria della illegittimità delle condotte di Alfa Romeo S.p.a., accertarsi e dichiararsi la nullità e/o inefficacia e/o annullabilità e/o illegittimità del licenziamento intimatogli con lettera del 15.12.2017;
- condannarsi, di conseguenza, Alfa Romeo S.p.a. alla propria immediata reintegrazione nel posto di lavoro, al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione ed al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, oltre accessori come per legge;
- in via subordinata, condannarsi Alfa Romeo S.p.a. al risarcimento del danno in misura pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto nonché al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, oltre accessori come per legge;
- in via ancor più gradata, dichiararsi risolto il rapporto di lavoro e condannarsi Alfa Romeo S.p.a. al pagamento dell'indennità prevista



dalla legge nella misura massima di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre accessori come per legge.

Il ricorrente ha premesso, in fatto, le seguenti circostanze:

- egli è stato assunto da Fiat Auto S.p.a. nell'anno 1980 e, in data 1.10.2016, la FCA Italy S.p.a., "denominazione successivamente assunta da Fiat", ha ceduto ad Alfa Romeo S.p.a. il ramo d'azienda "Product Quality" e con esso il suo rapporto di lavoro;
- egli è stato inquadrato nel "3° livello" e, da ultimo, nel "5° gruppo professionale, 2a fascia, del CCSL 13/12/2011";
- dopo aver lavorato in diversi reparti, è stato adibito a mansioni di "collaudatore presso il reparto Montaggio";
- è iscritto alla "C.I.L. CUB Metallomeccanica" ed ha sempre ricoperto cariche sindacali, in particolare quella di componente delle RSA della Alfa Romeo S.p.a. dal 2016 e di "Segretario Provinciale Aggiunto della C.I.L. CUB Metallomeccanica" dal 2013;
- con lettera del 9.11.2017, la società gli ha contestato un "uso improprio... dei permessi sindacali ed ex art. 33 legge 104/1992" all'esito di verifiche giustificate da una "lettera/denuncia inviata... da un cittadino di Pontecorvo"; gli è stato contestato, più esattamente, di aver svolto, nei giorni 27, 30 e 31 ottobre 2017, attività incompatibili con la finalità dei permessi;
- nonostante le giustificazioni rese, con lettera del 15.11.2017, la società gli ha comunicato il licenziamento senza preavviso con decorrenza dal 9.11.2017;
- il licenziamento è stato tempestivamente impugnato in via stragiudiziale.

Ciò premesso, sui fatti contestati, è stato precisato quanto segue:

- le attività connesse al ruolo sindacale ricoperto negli anni sono state svolte da [redacted] "anche mediante l'utilizzo di beni e mezzi propri" e, in modo particolare, mediante uno studio presente nella sua abitazione e un altro piccolo studio presente nei locali adiacenti all'attività commerciale di cui è titolare la moglie, un negozio di fiori sito in Pontecorvo, V. P.I.V. maggio n. 28, "entrambi dotati di computer e connessione ad internet";
- il ricorrente ha "sempre limitato all'indispensabile le sue assenze dal lavoro" a motivo dei permessi sindacali di cui agli artt. 23 e 30 L. 300/1970;
- il fatto che [redacted] continuasse ad essere individuato dai dipendenti di Fiat "come un loro rappresentante sindacale" nonostante l'avvenuta cessione del suo rapporto di lavoro ad Alfa Romeo S.p.a. era "particolarmente sgradito sia alla FCA Italy che alla Alfa Romeo";



- corrisponde alla prassi aziendale la circostanza che i permessi per le riunioni degli organi direttivi delle associazioni sindacali di cui all'art. 30 L. 300/1970 vengano accordati per l'intero turno "a prescindere dalla coincidenza o meno della riunione con il turno di lavoro";
- in data 27.10.2017, il ricorrente, "addetto al turno 14,00-22,00", è stato autorizzato ad assentarsi dal lavoro per fruire di un permesso ex art. 30 L. 300/1970; in quella circostanza, la riunione del direttivo della [REDACTED] Alfa Romeo si è tenuta "tra le 08,30 e le 11,00 circa, presso l'abitazione del Sig. [REDACTED], ove questi si incontrava con il Sig. [REDACTED] per discutere di varie questioni" dopodiché, "in orario compreso tra le 14,30 e le 16,30", egli si è dedicato all'esame delle problematiche affrontate durante la riunione e ad una serie di colloqui telefonici "a ciò connessi";
- in data 30.10.2017, il ricorrente, "addetto al turno 06,00-14,00", è stato autorizzato ad assentarsi dal lavoro per fruire di un permesso ex art. 33 L. 104/1992 e, infatti, nella notte tra il 29 e il 30 ottobre, ha assistito l'anziana madre, [REDACTED];
- in data 31.10.2017, il ricorrente, "addetto al turno 06,00-14,00", è stato autorizzato ad assentarsi dal lavoro per fruire di un permesso ex art. 23 L. 104/1992 e, infatti, ritiratosi nell'ufficio adiacente al negozio di fiori di sua moglie, si è dedicato a "varie attività di natura sindacale" incontrandosi, alle ore 10:30, con il sig. [REDACTED], "componente della RSA di FCA Italy" ed occupandosi, "durante le prime ore del pomeriggio", della rilevante problematica della "definitiva chiusura del rapporto per 500 degli 800 lavoratori somministrati in servizio presso lo stabilimento Fiat".

Tutto ciò precisato, il ricorrente ha eccepito:

- l'insussistenza del fatto/dei fatti contestati essendo stati i permessi per l'attività sindacale utilizzati in conformità alla loro finalità; si evidenzia, poi, che la moglie del ricorrente è titolare di una modesta attività commerciale che non richiede la presenza di "più di un addetto", che, per le consegne a domicilio, ella si avvale della collaborazione dei figli, che [REDACTED] non è stato visto svolgere "attività di vendita o comunque... strettamente connesse all'andamento dell'attività produttiva del negozio; al più è stato visto aiutare la moglie per pochi minuti nelle operazioni di apertura e chiusura dell'attività;... quando si è allontanato dal negozio col furgone... ha sempre accompagnato i figli, i quali si sono personalmente occupati di effettuare le consegne a domicilio"; del pari, legittimo è stato l'uso del permesso ex art. 33 L. 104/1992



nella giornata del 30.10.2017, secondo quanto meglio specificato in ricorso;

- la nullità del licenziamento perché adottato “per motivi di rappresaglia, rivolta direttamente contro il lavoratore ed indirettamente contro l’O.S. di appartenenza”; ne sono riprova l’omessa esibizione della “*lettera/denuncia inviata... da un cittadino di Pontecorvo*” a cui si fa riferimento nella lettera di contestazione, il riscontro documentale circa l’entità dei permessi goduti, la conseguente illegittimità degli accertamenti effettuati sulla vita extralavorativa del ricorrente e la disparità di trattamento “rispetto al collega **Debusci Patrizia**”;
- in subordine, l’inesistenza della giusta causa o del giustificato motivo e la violazione del canone di proporzionalità tra il fatto addebitato e la sanzione inflitta ex art. 2106 c.c.,

e rassegnato le conclusioni prima illustrate.

Instaurato ritualmente il contraddittorio, si è costituita in giudizio la società Alfa Romeo S.p.a. resistendo alla domanda e facendo rilevare, in special modo:

- che l’uso improprio dei permessi sindacali da parte del ricorrente è stato denunciato all’azienda da un cittadino di Pontecorvo, tale **Alenzi Giovanni** come da documentazione che si produce;
- che, durante il suo rapporto di lavoro, il sig. **Caramadre** ha lavorato “abituamente” nell’esercizio commerciale di vendita di piante e fiori denominato “**Alfa Romeo**” sito in Pontecorvo, viale **Alfa Romeo**, di cui è titolare la consorte come comprova il profilo “facebook” del **Caramadre** stesso;
- che non corrisponde al vero che nel locale adiacente al negozio il ricorrente svolgesse attività sindacale in quanto “sul portone non c’è alcuna indicazione riconducibile alla sigla sindacale del **Alfa Romeo**” e, infatti, mai alcuna comunicazione sindacale è stata inoltrata dall’utenza del negozio;
- che costituisce giusta causa di licenziamento l’utilizzazione da parte di un dirigente sindacale provinciale dei permessi ex art. 30 Stat. Lav. per motivi personali, come avvenuto nella giornata del 27.10.2017, e non per la partecipazione alle riunioni degli organi direttivi provinciali e nazionali, secondo quanto meglio specificato nella memoria difensiva;
- che, anche in riferimento alla giornata del 31.10.2017, il Caramadre non ha effettuato alcuna attività sindacale esterna all’azienda mentre è stato impegnato “assiduamente” nel prestare aiuto alla moglie, presso il negozio di costei;



- che, infine, in riferimento alla giornata del 30.10.2017, la presunta assistenza in favore della madre è incompatibile con le attività svolte durante la giornata come documentate dall'agenzia investigativa;
- che non vi è prova della discriminatorietà o ritorsività del licenziamento, secondo quanto meglio specificato nella memoria difensiva.

Ciò precisato, la società resistente ha chiesto che il ricorso sia respinto o, in subordine, che il giudice, qualora lo ritenga, converta il licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo ed ha eccepito, sempre in via subordinata, *l'aliunde perceptum o percipiendum* "avendo il ricorrente lavorato successivamente al licenziamento...".

Quindi, la domanda di impugnativa del recesso, assunti gli atti istruttori indispensabili, è stata discussa e decisa come di seguito.

La controversia ha ad oggetto l'impugnativa del licenziamento senza preavviso intimato da Alfa Romeo S.p.a. al dipendente ██████████ ██████████, con lettera del 15.11.2017 (all. 6 al fasc. ricorrente).

Il provvedimento ha fatto seguito alla lettera datata 9.11.2017 con cui gli è stato contestato di aver svolto, nei giorni 27, 30 e 31 ottobre 2017, "attività assolutamente incompatibili" con le finalità dei permessi richiesti e accordati (rispettivamente, ai sensi dell'art. 30 L. 300/1970, dell'art. 33 L. 104/1992 e dell'art. 23 L. 300/1970).

La contestazione muove dalla premessa che "Notizie e voci sempre più frequenti in azienda" circa l'uso "improprio", da parte del dipendente, di permessi sindacali e di permessi ex art. 33 L. 104/1992, "evidenziate nel particolare da una lettera/denuncia inviata... da un cittadino di Pontecorvo e poi riscontrate da un'analisi documentale sull'uso dei detti permessi", avevano reso necessarie verifiche più approfondite, per il tramite di un'agenzia investigativa (la "CIDIESSE SNC").

Più esattamente, gli è stato contestato quanto segue:

- 1) il giorno 27.10.2017,
 - egli è stato visto, alle ore 08:25 circa, in Pontecorvo, in v. XXIV maggio, "alla guida di un furgone Fiat Scudo targato ██████████ ██████████ recante sulle fiancate la scritta pubblicitaria "██████████ Fiori e piante" al fianco della moglie;
 - successivamente, verso le ore 11:10, è stato visto "all'interno del negozio di fiori denominato "██████████ Fiori";
 - quindi, se ne è allontanato verso le ore 12:00, a bordo di una "Fiat Punto Evo nera targata ██████████ ██████████", e, dopo aver svolto altre attività (accesso all'abitazione della madre ed alla sede della "██████████ ██████████"), è stato visto rientrare al negozio;



- qui è stato aiutato da un giovane a “mettere delle composizioni floreali all’interno della vettura Fiat Punto” dopodiché, insieme allo stesso, ha raggiunto v. Cavallara, in località Castrocielo, in una zona dove sono presenti due o tre abitazioni;
 - successivamente, dopo esser rientrati al negozio, in compagnia anche di un altro giovane, si è allontanato da Pontecorvo, a bordo del furgone Fiat Scudo, per effettuare, alle ore 17:25 circa, la consegna di una “voluminosa pianta in vaso” presso un’abitazione privata, al numero civico 21 di v. Provinciale, in località Esperia;
 - sulla via del ritorno, hanno fatto sosta per una decina di minuti all’interno della “cooperativa sociale: 11 febbraio ‘il vivaio della solidarietà’”;
 - rientrato al negozio il ricorrente, questi ha alternato la sua presenza all’interno e all’esterno del locale spostandosi anche in un locale attiguo “con al seguito delle scatole in cartone della grandezza di circa 70 cm x 20 cm nel cui interno vengono allestite delle composizioni floreali che poi venivano esposte all’esterno del negozio”;
 - ancora, alle ore 18:20 circa, è stato visto effettuare un’ulteriore consegna, di una “composizione floreale”, in Pontecorvo, in piazza Giacinto Carbone, alla guida del furgone Fiat Scudo;
 - riaccompagnato il giovane presso la propria abitazione, [REDACTED] ha fatto ritorno al negozio di fiori e alle ore 18:55 è stato visto “sistemare la merce all’interno... per la chiusura”;
 - quindi, alle ore 19:10 circa, una volta chiuso l’esercizio, si è allontanato con la moglie a bordo del furgone e dopo altre attività (acquisti presso un negozio di casalinghi e accesso a un’abitazione privata nei pressi di v. San Rocco), insieme sono rincasati senza più spostarsi;
- 2) il giorno 30.10.2017,
- egli è stato visto alle ore 08:00 circa “quando si poneva alla guida del furgone Fiat Scudo” accompagnato dalla moglie e, insieme, hanno raggiunto il negozio di fiori;
 - insieme hanno, quindi, provveduto all’apertura del negozio ed a “posizionare le varie composizioni floreali all’esterno del locale” dopodiché [REDACTED] ha provveduto a spazzare lo spazio antistante l’esercizio;
 - [REDACTED] e la moglie, poi, si sono alternati tra il negozio e la pertinenza dello stesso, al civico 22, “con prevalenza per il magazzino, dove verosimilmente vengono allestite le composizioni floreali”;



- alle ore 09:10, è giunto presso il negozio un furgone “di colore bianco, targato [REDACTED] che ha proceduto alla consegna di alcune composizioni floreali;
 - è stato visto, quindi, trattenersi presso il negozio per l’intera mattina con “alcune pause... dovute a colloqui al cellulare”;
 - alle 12:20 circa, [REDACTED] è stato visto “sistemare una corposa quantità di fiori all’interno del cofano posteriore di una autovettura Fiat Stilo sw di colore grigio targata [REDACTED], giunta poco prima”;
 - anche più tardi, in compagnia del giovane che già si era visto il giorno precedente, ha iniziato a sistemare all’interno del furgone Fiat Scudo “composizioni di piante in vaso e mazzi di fiori”;
 - poco dopo, entrambi hanno raggiunto il “locale cimitero sulla strada Provinciale Leuciana” dove accedevano alle ore 13,40 e, a più riprese, provvedevano a sistemare le composizioni floreali su alcune tombe;
 - analoga operazione è stata, poi, effettuata in una parte del cimitero “adiacente in ampliamento”;
 - alle ore 14:25 circa, si sono allontanati per far rientro al negozio “per una breve sosta per poi tornare nuovamente presso il cimitero, per deporre un ulteriore mazzo di fiori...”;
 - successivamente, presso il negozio, [REDACTED] è stato visto intrattenersi con i clienti che affluivano allo stesso ovvero eseguire gli ordini dei clienti medesimi “alternandosi tra i due locali (negozio e magazzino)”;
 - alle ore 15:10 circa, è stato visto aiutare un cliente a disporre della merce nel cofano posteriore dell’automobile di questi, “una Fiat di colore nero targata [REDACTED]”;
 - successivamente, alle ore 15:25 circa, si è allontanato da solo alla guida del furgone aziendale “dove, poco prima, aveva riposto una scala prelevata dal negozio” e si è diretto nella zona di “Melfi di Sotto, accedendo poi a una strada sterrata che conduce a una isolata abitazione”;
 - alle ore 16:05 ha fatto rientro al negozio dove ha scaricato dal mezzo “dei fasci di foglie verde scuro”;
 - è rimasto in sede fino alle ore 17:00, in compagnia della moglie;
- 3) il giorno 31.10.2017,
- alle ore 07:40, egli è stato visto alla guida del furgone Fiat Scudo;
 - raggiunto il negozio, insieme alla moglie ha provveduto ad aprire il negozio, quindi egli ha spazzato il marciapiede antistante l’esercizio “per posizionare le diverse composizioni floreali”;



- insieme, poi, hanno provveduto a scaricare dal furgone una notevole quantità di piante e fiori;
- in seguito, [REDACTED] si è posto alla guida del mezzo aziendale e, insieme al giovane già notato nelle giornate precedenti, si è diretto verso il cimitero per posizionare delle composizioni floreali presso alcune tombe “e ciò nella fascia oraria dalle ore 16,30 alle ore 16,45”;
- alle ore 16:55 circa, essi hanno fatto rientro al negozio dove [REDACTED] è rimasto fino alle ore 17:30.

[REDACTED] si è giustificato, con lettera del 9.11.2017 (all. 2 al proprio fasc.), sostenendo:

- relativamente al giorno 27.10.2017, che egli aveva un appuntamento con [REDACTED], “sindacalista provinciale Alfa Romeo per discutere di alcune problematiche ed in particolare: situazione somministrati in scadenza di contratto, situazione FCA chiusura mercato Cina e vari eventuali”; con [REDACTED] sarebbe intrattenuto, presso la propria abitazione, “dalle ore 08.30 circa alle ore 11.00” e “Dalle 14.30 e sino alle ore 16.00 circa” ha svolto attività sindacale “telefonando ai sigg.ri [REDACTED] (sindacalista), [REDACTED] (sindacalista), [REDACTED] (responsabile personale FCA), [REDACTED] (sindacalista)” ed affrontando “problemi lavorativi del sito di Piedimonte San Germano”; per la restante parte della giornata, egli sarebbe stato “o a casa” o presso il negozio della moglie intrattenendosi a parlare con le persone; ancora, ha riassunto le attività compiute dopo aver terminato di svolgere l’attività sindacale (ha accompagnato il figlio “presso la filiale della BPC per aprire un conto corrente al medesimo intestato”, lo ha aiutato “a posizionare alcune piantine nel furgone”, lo ha accompagnato ad effettuare due consegne, in orari diversi) ed ha precisato che “il locale attiguo al negozio,..., altro non è che un bagno” dove egli si sarebbe recato “per problemi fisiologici” e dal quale ha dovuto “spostare alcune scatole” che ostruivano l’accesso;
- relativamente al giorno 30.10.2017, che, insieme ai tre fratelli, si alterna nell’assistenza, anche notturna, alla madre, [REDACTED] e che, in data 29.10.2017, alle ore 18:00, egli si è recato presso la sua abitazione per svolgere il proprio turno di assistenza notturno, rimanendovi fino alle ore 07:30 del giorno seguente; alle ore 08:00, poi, è andato a prendere la moglie per accompagnarla al negozio aggiungendo che vi si reca spesso anche perché è, quello, un “punto di riferimento per svolgere la... attività sindacale”; quindi, ha precisato di aver avuto in mattinata conversazioni telefoniche con [REDACTED]



e [REDACTED] (“Sindacalista”) e ha descritto le ulteriori attività svolte (“in tarda mattinata”, ha aiutato la cognata a “caricare fiori in auto”, poi, alle ore 13:30 circa si è recato con il figlio al cimitero a far visita ai “defunti” e, successivamente, si è recato in località Melfi a “tagliare alcuni rami per il camino di casa” lasciandoli presso il negozio dove li avrebbe puliti “nei giorni seguenti”);

- relativamente al giorno 31.10.2017, che, quel giorno, si sarebbe dovuto incontrare con [REDACTED], “responsabile provinciale UTL”, e con [REDACTED], “RSA”, per discutere della questione dei “contratti dei ragazzi somministrati”, che [REDACTED], “per problemi personali”, non è potuto venire, che, quindi, si è incontrato con il solo [REDACTED], “in tarda mattinata”; ha aggiunto che, sia prima che dopo l’incontro, ha avuto “frequenti contatti telefonici” sia con “sindacalisti” sia con [REDACTED], che, alle ore 14:40, è stato contattato dal “segretario nazionale, sig. [REDACTED]” e che, “Nelle pause della... prestazione sindacale” si è recato presso il negozio della moglie e, “in tarda mattinata”, presso il cimitero per deporre fiori sulle tombe dei familiari della moglie.

E’ opportuno, a questo punto, richiamare le fonti normative dei permessi di cui si tratta.

E’, anzitutto, l’art. 30 L. 300/1970, rubricato “(Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali)”, che così recita:

“I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all’articolo 19¹ hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti”.

E’ tale il permesso richiesto e concesso al dipendente per il giorno 27.10.2017.

Rileva, poi, l’art. 33 L. 104/1992 che, al 3° comma, disciplina i permessi mensili retribuiti per l’assistenza a determinati familiari con handicap in situazione di gravità.

Vi rientra il permesso richiesto e accordato al dipendente per il giorno 30.10.2017.

Rileva, infine, l’art. 23 L. 300/1970 che disciplina i permessi retribuiti cui hanno diritto i “dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all’articolo 19..., per l’espletamento del loro mandato” (comma 1).

E’ il permesso richiesto e concesso al dipendente per il giorno 31.10.2017.

¹ Vi si fa riferimento alle “associazioni sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell’unità produttiva”.



Recentemente, proprio sui permessi richiesti ai sensi degli artt. 23 e 30 L. 300/1970, la Corte Suprema di Cassazione ha puntualizzato che mentre le attività in genere necessarie per l'espletamento del mandato sindacale di cui all'art. 23 "non sono controllabili (Cass. n. 5223\01, n. 14128\99, n. 11573\97), ma comunque censurabili specie laddove si accerti che il permesso... venga utilizzato per fini personali (Cass. n. 454\03)", la partecipazione alle riunioni degli organi direttivi di cui all'art. 30 "può essere naturalmente controllabile ed in caso di accertata mancata partecipazione certamente sanzionabile".

Dunque, l'utilizzo per finalità diverse dalla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi ma comunque di matrice sindacale (nel caso specifico esaminato erano la "preparazione delle riunioni" e la "attuazione delle decisioni") "giustifica la cessazione dell'obbligo retributivo da parte del datore di lavoro, che è abilitato ad accertare l'effettiva sussistenza dei presupposti del diritto. Inoltre,..., l'indebita utilizzazione dei permessi non si traduce in un inadempimento ma rivela l'inesistenza di uno degli elementi costitutivi del diritto; ne consegue che, in caso di contestazione, qualora il lavoratore, su cui grava il relativo onere, non fornisca la prova dell'esistenza del diritto, trovano applicazione le regole ordinarie del rapporto di lavoro e l'assenza del dipendente è ritenuta mancanza della prestazione per causa a lui imputabile" mentre, ove l'utilizzo travalichi la funzione sindacale e avvenga per finalità estranee e assolutamente personali, esso può giustificare la risoluzione del rapporto (sentenza n. 4943/2019; nello stesso senso, Cass. 4302/2001).

In generale, sulla legittimità del ricorso agli investigatori privati, le disposizioni di legge rilevanti in materia (segnatamente, gli artt. 2 e 3 della L. 300/1970) non precludono al datore di lavoro il ricorso ad agenzie investigative "purché queste non sconfinino nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria, riservata dall'art. 3 dello statuto direttamente al datore di lavoro e ai suoi collaboratori -, restando giustificato l'intervento in questione non solo per l'avvenuta perpetrazione di illeciti e l'esigenza di verificarne il contenuto, ma anche in ragione del solo sospetto o della mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione" (così Cass. 3590/2011; tra le altre, anche Cass. 4984/2014) allorché il datore di lavoro "per qualsiasi motivo ritenga di dover dubitare della fedeltà del dipendente" (così Cass. 848/2015).

Come si è visto, è sufficiente non solo il "sospetto" ma anche la "mera ipotesi" che illeciti siano in corso di esecuzione tanto più che, nel caso in esame, il controllo era finalizzato all'accertamento dell'utilizzo improprio sia dei permessi sindacali sia dei permessi ex L. 104/1992, suscettibile di rilevanza anche penale; non è, dunque, importante indagare quale sia stata la fonte del sospetto o della "mera ipotesi", se "Notizie e voci sempre



più frequenti in azienda” ovvero la “lettera/denuncia inviata... da un cittadino di Pontecorvo” ovvero entrambe, secondo quanto si legge nella lettera di contestazione.

Circa la valenza probatoria dell'accertamento investigativo, non v'è dubbio che esso rientri fra le prove c.d. atipiche.

Come rileva Cass. 17392/2015, “Nell'ordinamento processuale vigente manca una norma di chiusura sulla tassatività tipologica dei mezzi di prova, sicché il giudice può legittimamente porre a base del proprio convincimento anche prove cd. atipiche, quali le dichiarazioni scritte provenienti da terzi, della cui utilizzazione fornisca adeguata motivazione e che siano idonee ad offrire elementi di giudizio sufficienti, non smentiti dal raffronto critico con le altre risultanze istruttorie, senza che ne derivi la violazione del principio di cui all'art. 101 c.p.c., atteso che, sebbene raccolte al di fuori del processo, il contraddittorio si instaura con la produzione in giudizio”.

Nel merito della contestazione, si può osservare quanto segue:

- 1) in riferimento alla giornata del 27.10.2017 (turno di lavoro 14:00/22:00 e permesso ex art. 30 L. 300/1970),
 - la circostanza dello svolgimento della riunione del direttivo ██████████ Alfa Romeo, presso l'abitazione del ██████████, dove questi si è incontrato con ██████████, tra le ore 08:30 e le ore 11:00 circa, è stata confermata da ██████████, il teste, “iscritto alla UGL” ed “RSA” fin dal momento del passaggio in Alfa Romeo S.p.a., sentito all'udienza del 9.7.2019, ha anche illustrato, in sintesi, i contenuti della discussione (“ricordo che si discusse dei ragazzi che la FCA aveva assunto con contratti a termine in quanto la società non voleva riconfermarli tutti e anche, tra l'altro, del mercato CINA e del relativo fermo produttivo”; vd., anche, la dichiarazione sottoscritta da ██████████ e datata 10.11.2017 in all. 19 al fasc. ricorrente);
 - la testimonianza è coerente con la giustificazione resa dal lavoratore²;
 - ciò nonostante, intanto non si è data prova adeguata della “prassi aziendale da sempre in uso presso FCA Italy e le aziende consorelle che operano all'interno del suo stabilimento” cui si fa riferimento in ricorso; è la prassi – si legge nei capitoli 41 e sgg. – per cui i dirigenti sindacali interessati hanno diritto di assentarsi dal lavoro

² “... avevo un appuntamento con il sig. Babusci Patrizio, sindacalista provinciale Alfa Romeo per discutere di alcune problematiche ed in particolare: situazione somministrati in scadenza di contratto, situazione FCA chiusura mercato Cina e vari eventuali..., mi sono intrattenuto presso la mia abitazione dalle 08.30 circa alle ore 11.00...” (all. 2 al fasc. ricorrente).



“a prescindere dalla coincidenza o meno della riunione con il turno di lavoro comandato” e, comunque, “stante l’imprevedibilità della durata della riunione... per l’intero turno”; come giustamente osserva la controparte, il ricorrente quale soggetto che l’ha invocata avrebbe dovuto, in primo luogo, evidenziare gli elementi qualificanti della stessa prassi soffermandosi, soprattutto, sullo “specifico intento negoziale di regolare anche per il futuro determinanti aspetti del rapporto lavorativo”³ (così, ad es., che la reiterata concessione del permesso a prescindere dal turno di lavoro e per l’intera giornata riguardasse non solo l’organizzazione sindacale di appartenenza ma anche altre organizzazioni); non appare sufficiente la meccanica conferma dei capitoli di prova da parte dei testi [redacted], specie se si considera che, ai fini della nascita di un uso aziendale (nel caso, presso Alfa Romeo S.p.a.), è necessario un “adeguato trascorrere del tempo” (così, nelle note difensive di parte resistente) laddove il trasferimento ad Alfa Romeo S.p.a. del ramo d’azienda denominato “Alfa Romeo Product Quality” risale al settembre 2016 (vd. la comunicazione aziendale in all. 9 alle note difensive), circa un anno prima della richiesta di permesso di cui si tratta, e il sig. [redacted] è stato nominato “RSA” UGL circa un mese dopo, a dicembre 2017 (vd. la comunicazione UGL in all. 10 alle note difensive), per cui quanto meno non poteva esserne a diretta conoscenza;

- inoltre, l’attendibilità della testimonianza di [redacted] Patrizio è incrinata da una serie di robusti indizi ed anomalie logiche messe in fila dalla società resistente; va posto l’accento, infatti, sull’orario della riunione, “così mattiniero”, che appare “particolarmente sospetto” se si considera che il sig. [redacted] risiede in Civita D’Antino, in provincia dell’Aquila, a circa 60 Km di distanza

³ Si legge in Cass. 15489/2007 che “L’uso aziendale, quale fonte di un obbligo unilaterale di carattere collettivo che agisce sul piano dei rapporti individuali con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale, presuppone non già una semplice reiterazione di comportamenti, ma uno specifico intento negoziale di regolare anche per il futuro determinanti aspetti del rapporto lavorativo; nella individuazione di tale intento negoziale non può prescindere dalla rilevanza dell’assetto normativo positivo in cui esso si è manifestato, secondo una valutazione rimessa al giudice di merito e incensurabile in sede di legittimità se non per violazione di criteri legali di ermeneutica contrattuale e per vizi di motivazione”.

⁴ “sindacalista del medesimo sindacato” e “R.S.A. in FCA Italy S.p.a.” (“Confermo, altresì, i capitoli nn. 41, 42, 43”; verbale udienza del 3.4.2019).

⁵ “Confermo i capitoli nn... 41, 42, 43,…” (verbale udienza del 9.7.2019).

⁶ “segretario generale della UGL di Frosinone” (“... confermo i capitoli nn..., 41, 42, 43,…”; verbale udienza del 9.7.2019).



dall'abitazione del ██████████ in Pontecorvo (FR), ██████████
██████████ a 1h e 20 minuti di macchina (secondo il percorso più
veloce suggerito dal sito web www.viamichelin.it), avendo entrambi
tutta la giornata a disposizione (avrebbero dovuto lavorare sul
turno 14:00/22:00); altri elementi indizianti sono rappresentati dal
ristrettissimo numero dei partecipanti sol che si consideri che in
base allo Statuto ██████████ art. 23, comma 6, il Consiglio Direttivo
dell'Unione Territoriale del Lavoro, uno degli organi nei quali si
articola l'Unione Territoriale, "è composto da un minimo di sedici
componenti" (all. 11 alle note difensive di Alfa Romeo S.p.a.)⁷ e
dalla natura degli argomenti in discussione, problematiche tutte
relative ad FCA Italy S.p.a., laddove la normativa statutaria
identifica l'ambito di intervento sindacale facendo riferimento alle
"vertenze sulle materie di interesse generale e di settore a livello
territoriale" (così, al comma 2 dell'art. 23 dello Statuto UGL cit.;
anche l'art. 30 L. 300/1970 allude a una dimensione provinciale o
nazionale con la conseguenza che non possono rilevare interessi
sindacali circoscritti all'azienda nella quale i dirigenti in questione
prestano servizio); va posto l'accento, poi, sui diversi messaggi e
sulle fotografie postate dal sig. ██████████ sul suo profilo "facebook"
ed inerenti all'annuncio di vendita di un'automobile, "Smart Fortwo
Cabrio", ed allo scambio di informazioni con gli interessati o di
battute ironiche con gli amici, in orari sovrapponibili a quelli di
svolgimento della presunta riunione (il primo post è delle ore
09:47, l'ultimo delle ore 11:41; all. 20 al fasc. resistente); è
significativo, poi, il fatto che nessuno sia stato visto entrare od
uscire dall'abitazione di ██████████ quella mattina, all'infuori della
moglie, in base a quanto documentato nella relazione investigativa⁸
e confermato in sede testimoniale da ██████████,
collaboratore della "Cidiesse S.n.c.", il quale, sentito all'udienza del
3.4.2019, ha detto di aver partecipato alle attività descritte nella
relazione che gli è stata mostrata "e più specificamente alle attività
di osservazione del giorno 27.10.2017, in Pontecorvo (FR), tra
negozio di fiori e abitazione del ricorrente" (il teste ha specificato di

⁷ Il teste Cavacece ha dichiarato che le riunioni del Direttivo della UGL "Di solito, si fanno... in sale che hanno una certa capienza".

⁸ Vi si legge che Caramadre sarebbe stato visto alla guida del furgone Fiat Scudo alle ore 08:25 circa, con la moglie al proprio fianco, che il mezzo sarebbe stato lasciato in sosta "dinanzi allo stabile dove i due coniugi risiedono" e che, alle ore 08:55, il furgone sarebbe stato visto allontanarsi ma alla guida vi era soltanto la moglie del Caramadre; questi sarebbe stato poi rintracciato "alle ore 11,10 circa" all'interno del negozio di fiori (all. 3 al fasc. resistente).



- essere stato in compagnia del collega [redacted], tuttavia deceduto “a ottobre dello scorso anno”, come dichiarato dal teste [redacted], socio amministratore dell’agenzia, alla stessa udienza);
- l’insieme degli indizi citati, gravi, precisi e concordanti, smentiscono la versione dei fatti offerta dal ricorrente e da [redacted] e inducono a ritenere che la riunione non si sia affatto svolta ma che il dipendente abbia usufruito del permesso per fini esclusivamente personali (anche solo di collaborazione e supporto all’attività commerciale della moglie, collaborazione e supporto peraltro ammessi dal ricorrente);
- 2) in riferimento alla giornata del 30.10.2017 (turno di lavoro 06:00/14:00 e permesso ex art. 33 L. 104/1992),
- l’espletata prova testimoniale ha fornito sufficiente supporto alla versione del ricorrente, di aver cioè prestato assistenza “Nella notte tra il 29 ed il 30 ottobre”, dalle ore 18:00 del giorno 29 ottobre e fino alle ore 08:00 circa della mattina seguente, in favore della madre [redacted], “sorvegliandola continuativamente ed attendendo ad ogni sua necessità” (vd. i capitoli nn. 48 e 49 dell’atto introduttivo);
 - il teste [redacted], fratello del ricorrente, ha confermato che la madre necessita di “assistenza costante, anche durante le ore notturne”, che è incapace, per la “forma di demenza da cui è affetta” di distinguere il giorno dalla notte, che i figli, “4”, si alternano tra loro, che il ricorrente l’ha assistita nella notte tra il 29 e il 30 ottobre 2017 – la notte successiva è toccata a lui e quella precedente al fratello [redacted] – e che l’assistenza è stata prestata dalle ore 18:00 del 29 alle ore 08:00 circa del giorno 30 (capitoli nn. 35, 36, 37, 48 e 49 del ricorso; verbale udienza del 3.4.2019);
 - il fatto che il ricorrente, dopo aver prestato l’assistenza suddetta, non si sia dedicato, la mattina del giorno 30 ottobre, al recupero delle energie psico-fisiche e si sia, al contrario, dedicato all’attività di supporto e collaborazione all’impresa commerciale di cui è titolare la moglie non esclude, di per sé, la fruizione del permesso ex art. 33, comma 3, L. 104/1992 per la finalità assistenziale che gli è propria (“deve ritenersi verificato un abuso del diritto allorché i permessi ex lege n. 104 del 1992 vengano utilizzati non per l’assistenza al familiare disabile, bensì per attendere ad altre attività, con conseguente idoneità della condotta, in forza del disvalore sociale alla stessa attribuibile, a ledere irrimediabilmente il rapporto fiduciario con il datore di lavoro”, secondo Cass. 9749/2016);



- non può rilevare in senso contrario l'attività documentata dagli investigatori, i quali, appostati sotto casa del ricorrente, in viale **[REDACTED]**, fin dalle prime ore del mattino, "Ore 02,30 circa", hanno riscontrato la presenza "in sosta" del furgone Fiat Scudo nonché il fatto che **[REDACTED]**, alle ore 08:00, si sia posto alla guida del mezzo "accompagnato dalla **[REDACTED]**" per raggiungere, insieme, il negozio in via XXIV Maggio, cosicché – sottolinea la società convenuta – non può esser vero che **[REDACTED]** sia stato altrove, presso l'abitazione della madre, in v. Galilei, recandosi poi a prendere la moglie alle ore 08:00 per accompagnarla al negozio come da lui dichiarato; invero, i fatti esposti nella relazione investigativa, specificamente contestati da parte attrice, non sono stati confermati in giudizio (l'unico investigatore escusso, **[REDACTED]** non ha partecipato alle attività del giorno in questione) e non sono avvalorati da altri riscontri oggettivi;
- 3) in riferimento alla giornata del 31.10.2017 (turno di lavoro 06:00/14:00 e permesso ex art. 23 L. 300/1970),
- l'incontro è stato confermato da **[REDACTED]**, nei termini nei quali esso è riportato al cap. 53 del ricorso; esso, pertanto, si sarebbe svolto alle ore 10:30 nel locale adiacente al negozio di fiori; il teste ha precisato che la riunione indetta da **[REDACTED]**, "segretario generale" dell'organizzazione, per discutere della questione della scadenza di "più di 800 contratti di persone somministrate presenti in Fiat", era stata disdetta e i due hanno avuto un "incontro informale" per discuterne, incontro che è durato "circa un'oretta";
 - **[REDACTED]**, poi, ha dichiarato di essere a conoscenza del fatto che nell'abitazione e nel locale adiacente al negozio della moglie **[REDACTED]** organizzava degli incontri nell'ambito del mandato sindacale; ha, inoltre, confermato di aver disdetto l'appuntamento fissato per il giorno 31.10.2017 (in atti, al n. 24 del fasc. **[REDACTED]** figura una dichiarazione sottoscritta dal **[REDACTED]** in data 11.11.2017 con la quale egli dichiara di aver dovuto disdire, "**PER MOTIVI PERSONALI**", la riunione sindacale concordata con Caramadre e Cavacece per il 31.10.2017);
 - ciò nonostante, la società resistente ha posto, immediatamente, in risalto l'evidente contraddizione tra il contenuto del ricorso allorché **[REDACTED]** sostiene di utilizzare "per le attività proprie della carica sindacale" sia "uno studio presente nella sua abitazione" sia un "altro piccolo studio presente presso i locali adiacenti all'attività commerciale della moglie" (così, al cap. 19) e il contenuto delle giustificazioni scritte del 9.11.2017 nella parte in cui lo stesso tiene a precisare "come il locale attiguo al negozio,..., altro non è che un



bagno” dove egli si è recato “per problemi fisiologici” e dal quale ha dovuto “spostare alcune scatole accatastate” che gli impedivano l’accesso;

- ad avvalorare l’originaria versione dei fatti stando alla quale il [REDACTED] avrebbe svolto l’attività sindacale nella propria abitazione recandosi poi – si noti che egli ha utilizzato proprio il verbo “recarsi” – “Nelle pause della... prestazione sindacale” presso il negozio della moglie e “in tarda mattinata, presso il cimitero”, sono l’assenza, presso il locale adiacente all’attività commerciale, anche sul citofono, di qualsiasi “indicazione riconducibile alla sigla sindacale del [REDACTED]” (vd. le fotografie del civico n. 22, in all. 17 al fasc. resistente), la mancata produzione di qualsiasi comunicazione sindacale trasmessa “via fax” dall’utenza del negozio (“[REDACTED]”, utenza che si evince, altresì, dalla copia della fattura telefonica in all. 11 al fasc. ricorrente) mentre figurano agli atti dello stesso fascicolo [REDACTED] diverse comunicazioni sindacali trasmesse via fax dall’utenza dell’abitazione sita in viale [REDACTED] (“07766742655”, all. 12);
- la società resistente ha, *ad abundantiam*, rimarcato l’estraneità della presunta attività sindacale avente ad oggetto i contratti dei somministrati FCA in scadenza rispetto al mandato essendo il Caramadre “in permesso sindacale quale dirigente RSA di Alfa Romeo, non come dirigente provinciale dell’O.S.” (così, a pg. 33 della memoria difensiva); non è stata fornita dal lavoratore la prova della sussistenza delle condizioni e dei presupposti necessari per l’insorgenza del diritto al permesso (sul punto, Cass. 5223/2001);
- è, inoltre, anomalo che il sig. Valente, “segretario generale della [REDACTED] di Frosinone”, dovesse recarsi per una riunione con “due suoi sottoposti” ([REDACTED]) “presso il negozio di fiori della moglie di [REDACTED] a Pontecorvo” mentre sarebbe stato più logico organizzare la riunione presso una delle sedi del sindacato (quella principale, in Frosinone, [REDACTED], o l’altra sede in Cassino, [REDACTED], vd. le stampe delle pagine del sito web della [REDACTED] del sito della [REDACTED] Frosinone, in all. ti 18 e 19 al fasc. resistente) né si comprende per quale ragione [REDACTED], il quale risiede in Piedimonte San Germano (FR), avrebbe dovuto recarsi lì;
- questi elementi, soprattutto (tra gli altri, meno importanti, rilievi, uno riguarda l’ora dell’incontro perché le ore “10,30” di cui al cap. 53 del ricorso non possono considerarsi “tarda mattinata” secondo la dizione utilizzata da [REDACTED] nelle giustificazioni del 9.11.2017), sono – ad avviso di questo Tribunale – dotati di tale



forza storica (l'iniziale dichiarazione "confessoria" del lavoratore che ha escluso l'utilizzo a fini sindacali del locale adiacente al negozio) e logica (le ulteriori deduzioni prima svolte) da sconfessare la ricostruzione offerta in ricorso dell'attività sindacale del giorno 31.10.2017.

In definitiva, i fatti contestati, ossia l'abuso dei permessi sindacali di cui agli artt. 23 e 30 L. 300/1970, hanno trovato sufficiente conforto probatorio (fa eccezione il fatto di cui al n. 2, l'utilizzo cioè del permesso ex art. 33 L. 104/1992) e, valutati nel loro complesso, giustificano il ricorso alla sanzione espulsiva per la loro portata oggettiva e soggettiva ed il carattere di grave negazione della fiducia che inerisce al rapporto di lavoro ex art. 2119 c.c..

Riguardo al profilo della ritorsività del recesso, è appena il caso di ricordare gli insegnamenti della giurisprudenza di legittimità la quale ha avuto modo di precisare che "L'allegazione del carattere ritorsivo del licenziamento impugnato comporta a carico del lavoratore l'onere di dimostrare l'illiceità del motivo unico e determinante del recesso, sempre che il datore di lavoro abbia almeno apparentemente fornito la prova dell'esistenza della giusta causa o del giustificato motivo del recesso, ai sensi dell'art. 5 della l. n. 604 del 1966..." (tra le altre, Cass. 28453/2018).

Nel caso in questione, come si è visto, la parte datoriale ha assolto il proprio onere probatorio e, d'altra parte, l'esistenza di una giusta causa di recesso esclude, necessariamente, l'efficacia determinativa esclusiva di un tale, eventuale, intento nell'atto espulsivo adottato nei confronti del Caramadre.

Da quanto esposto, e con valore assorbente, consegue il rigetto del ricorso.

Le spese di giudizio, liquidate in complessivi € 1.800,00 oltre all'IIVA e al contributo integrativo nella misura di legge ed oltre al rimborso delle spese forfettarie nella misura normativamente stabilita, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Il Tribunale di Cassino, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, disattesa ogni diversa istanza, eccezione e deduzione:

- rigetta il ricorso;
- per l'effetto, condanna parte ricorrente al pagamento, in favore di Alfa Romeo S.p.a., in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, delle spese di giudizio, liquidate in complessivi € 1.800,00, oltre all'IIVA e al



contributo integrativo nella misura di legge ed oltre al rimborso delle
spese forfettarie nella misura normativamente stabilita.

Così deciso in Cassino il 25/2/2020

IL GIUDICE
Antonio Tizzano

