



R. G. n° 836/2021

TRIBUNALE DI TARANTO
SEZIONE LAVORO

ORDINANZA EX L. 28 GIUGNO **2012 N° 92, ART. 1, CO. 47-48-49**

Il Tribunale, in funzione di Giudice del Lavoro, in composizione monocratica nella persona del dott. Cosimo MAGAZZINO, nel procedimento promosso da:

[REDACTED]

rappr. e dif. dall'avv. [REDACTED] - Ricorrente -

contro

[REDACTED], in persona del legale rappresentante *pro tempore*,
rappr. e dif. dagli avv. Francesco STOLFA e Adriana STOLFA - Convenuta -

- letti gli atti ed i documenti di causa;
- viste le deduzioni delle parti e sciolta la riserva formulata all'udienza del 7 maggio 2021;

O S S E R V A

Con ricorso depositato in data 5 febbraio 2021, [REDACTED] - dipendente della resistente dal 2010 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e pieno, con mansioni di addetto al banco salumeria e con turni di lavoro dalle ore 7:30 alle ore 14:30 ovvero dalle ore 14:00 alle ore 21:00 - ha chiesto a questo Tribunale di dichiarare la **illegittimità** del licenziamento per asserita giusta causa (in conseguenza dell' "uso improprio e illecito" di permessi ex L. n° 104 del 1992) comminatogli con missiva del 4-8 settembre 2020, con ogni consequenziale provvedimento reintegratorio e risarcitorio ex art. 18, L. n° 300/70. In particolare, il ricorrente formulava le seguenti doglianze:

- **insussistenza** dei contestati "**abusi**", in quanto l'azienda datrice di lavoro non gli avrebbe consentito di fruire di permessi orari, costringendolo ad assenze giornaliere durante le quali, comunque, tutte le attività espletate sarebbero state dedicate direttamente o indirettamente all'assistenza della madre disabile (all'interno e all'esterno dell'abitazione di quest'ultima);
- in via subordinata, la sanzione disciplinare risulterebbe sproporzionata



vista l'insussistenza di un intento fraudolento preordinato alla illegittima fruizione dei permessi.

Fissata l'udienza di comparizione delle parti secondo il **rito** di cui alla legge 28 giugno 2012 n° 92, art. 1, co. 47-48-49, la **S.R.L. [REDACTED]**, regolarmente costituitasi, ha dedotto la legittimità del licenziamento e, di conseguenza, ha chiesto il rigetto del ricorso.

Espletato un tentativo di bonario componimento della lite ed acquisita la documentazione prodotta, la causa è stata infine discussa e quindi questo Giudice ha riservato la decisione.

oooooooooooooooooooo

Occorre preliminarmente rilevare la corretta instaurazione del presente giudizio secondo il **rito** di cui alla legge 28 giugno 2012 n° 92, art. 1, co. 47-48-49: tanto perché parte ricorrente ha formulato domande inquadrabili nelle ipotesi regolate dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970 n° 300 (almeno secondo la prospettazione attorea), dovendosi ovviamente rilevare che l'art. 1, comma 67, della legge 28 giugno 2012, n. 92 prevede l'applicabilità delle disposizioni processuali da essa introdotte alle controversie instaurate dopo la sua entrata in vigore. Non sembra possa dubitarsi, invero, del fatto che la predisposizione di un "procedimento specifico" è evidentemente finalizzata all'accelerazione del processo, interesse che non è unilaterale, ma riguarda entrambe le parti processuali e, più a monte, un interesse generale, il che induce a propendere per la tesi della indisponibilità del tipo processuale. Siamo dunque in presenza di un procedimento sommario di cognizione speciale, la cui funzione è non solo quella di giungere alla formazione di un titolo esecutivo, bensì anche quella di risolvere la controversia, stabilendo – tendenzialmente con l'efficacia propria dell'art. 2909 c.c. – i rispettivi diritti ed obblighi del datore di lavoro e del dipendente con riferimento a quella frazione di realtà sostanziale costituita dal rapporto di lavoro a seguito del licenziamento. Sulla natura "obbligatoria" dell'applicazione del rito predetto, si veda CASS. LAV. 10 AGOSTO 2015 N° 16662, nonché CASS. LAV. 11 NOVEMBRE 2015 N° 23073, secondo cui: "Il lavoratore licenziato non può rinunciare al



procedimento specifico introdotto dall'art. 1, comma 47 e seguenti, della l. n. 92 del 2012, che ha carattere obbligatorio, non essendo prevista la specialità nel suo esclusivo interesse ma anche per finalità di carattere pubblicistico, sicché rientra nei poteri esclusivi del giudice qualificare la domanda e individuare il rito applicabile, mentre non incombe sul lavoratore, attesa la natura sommaria della prima fase, l'onere della specifica allegazione del requisito dimensionale, peraltro desumibile dal tipo di tutela richiesto salva la necessità della prova in ragione della condotta processuale dell'altra parte".

Si osserva altresì che – avuto riguardo alla data di costituzione del rapporto di lavoro (2010) – risulta certamente **inapplicabile** la disciplina di cui al D. Lgs. 4 marzo 2015 n° 23 (recante "DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI, IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183" pubblicato nella Gazz. Uff. n. 54 del 6 marzo 2015), **entrato in vigore** (giusta quanto disposto dall'art. 12) in data **7 marzo 2015**, che invece si riferisce, a norma degli artt. 1 e 11 del medesimo D. Lgs. n° 23/15, ai soli "... lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, **assunti** con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, ...", prevedendo altresì che: "Ai licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92".

Nel merito, opina questo TRIBUNALE che la decisione possa essere assunta allo stato degli atti e che la domanda sia **inaccoglibile** in quanto, alla luce della documentazione allegata da parte resistente, il licenziamento per giusta causa appare legittimo (ovviamente nei limiti della sommarietà della cognizione che caratterizza la presente fase processuale, come imposta dal comma 49 dell'art. 1 della L. n° 92/2012, secondo il quale: "Il giudice, sentite le parti e omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli **atti di istruzione indispensabili** richiesti



dalle parti o disposti d'ufficio, ai sensi dell'articolo 421 del codice di procedura civile, e provvede, con ordinanza immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda").

Deve in primo luogo darsi atto che i fatti oggetto di contestazione disciplinare, nella loro **materialità**, non sono stati affatto contestati dal lavoratore, dovendosi anzi ritenere che siano stati oggetto di una sostanziale "confessione", alla stregua delle dichiarazioni dallo stesso rese nel corso della **audizione** tenutasi in data 31 agosto 2020, con l'assistenza anche di un rappresentante sindacale, come risulta dal relativo verbale, sottoscritto anche dal [REDACTED] prodotto da parte convenuta e non disconosciuto *ex adverso*.

E' evidente invero che in tali dichiarazioni, rese dal lavoratore nel corso del procedimento disciplinare e quindi rivolte specificamente alla controparte datoriale, le **circostanze oggettive** contestate siano state sostanzialmente **ammesse**, avendo il lavoratore **solo** addotto quanto segue:

Il Sig. [REDACTED], a tal proposito, afferma quanto segue: "Tutti i giorni di permesso L.104 mi sono recato presso l'assistita, per prestare assistenza o per svolgere commissioni in favore della stessa. Confermo, pertanto, che le volte che mi sono recato al Minimarket di Via [REDACTED], distante solo pochi metri da casa dell'assistita, al negozio di telefonia, in parafarmacia, erroneamente indicato in contestazione come negozio per neonati, o allo sportello bancomat è stato solo in favore dell'assistita. Preciso, inoltre, che ho prestato assistenza anche durante la notte delle giornate indicate in contestazione, di conseguenza, il pomeriggio rientravo nella mia abitazione per riposare prima di recarmi nuovamente all'ora di cena presso l'abitazione dell'assistita. Dichiaro, infine, di aver goduto dei permessi 104 sempre in modo corretto e compatibilmente con le esigenze aziendali."

Si deve quindi evidenziare che – a rigor di termini – il contenuto di tali dichiarazioni pare qualificabile in termini di confessione stragiudiziale (sussistendo sia l'elemento soggettivo, consistente nella **consapevolezza e volontà** di ammettere e riconoscere la verità di un **fatto** a sé sfavorevole e favorevole all'altra parte, sia l'elemento **oggettivo**, che si ha qualora dall'ammissione del fatto obiettivo derivi un concreto pregiudizio all'interesse del dichiarante e al contempo un corrispondente vantaggio nei confronti del destinatario della dichiarazione: cfr. *ex plurimis* CASS. LAV. 19 NOVEMBRE 2010 N°



23495 e CASS. SS. UU. 25 MARZO 2013 N° 7381), risultando quindi **espressamente ammesse circostanze di fatto** che, peraltro, anche nel ricorso introduttivo del giudizio non sono state disconosciute, nella loro **materialità** (cfr. ancora CASS. LAV. 23 MAGGIO 2018 N° 12798).

Sicché, rileverebbe anche il combinato disposto degli artt. 2733 e 2735 cod. civ., potendosi osservare che *"il riconoscimento di una delle parti della verità di un fatto dal quale derivino conseguenze svantaggiose per il dichiarante in materia di diritti disponibili, anche se fatta all'altra parte fuori del giudizio, costituisce confessione con efficacia di prova piena a carico del confitente, indipendentemente dal fine per il quale la confessione sia resa"* (sic CASS. SEZ. III, 25 MARZO 2002 N° 4204; cfr. anche CASS. LAV. 30 SETTEMBRE 2016 N° 19554); con l'ulteriore corollario per cui *"la confessione stragiudiziale resa alla parte o a chi la rappresenta fa piena prova contro colui che l'ha fatta, così come quella giudiziale (artt. 2733 e 2735 cod. civ.), e quindi rende inammissibile la prova testimoniale diretta a contrastare le risultanze della confessione"* (CASS. LAV. 20 MARZO 2001 N° 3975), trattandosi cioè di **prova legale** dotata di **efficacia vincolante** sia nei confronti della parte che l'ha resa (alla quale non è riconosciuta **alcuna facoltà di prova contraria**), **sia nei confronti del giudice**, che, a sua volta, non può valutare liberamente la prova, né accertare diversamente il fatto confessato (cfr. CASS. SEZ. III, 10 AGOSTO 2000 N° 10581).

Occorre poi rimarcare che, ai sensi dell'**art. 2732 cod. civ.**, l'efficacia della confessione e, quindi, l'esistenza dei fatti confessati può essere validamente **contestata soltanto** mediante la prova (anche) dell'errore di fatto (o della violenza), mentre sono da ritenersi **irrilevanti il dolo e la simulazione**. Più precisamente, siamo al cospetto di un **atto giuridico "in senso stretto"**, tipico, volontario e consapevole, ma **non negoziale** (trattandosi di una mera scelta del mezzo eteronomo di espressione, senza alcuna autonoma scelta degli "effetti" dell'atto e senza alcuna autoregolamentazione degli interessi perseguiti nel caso concreto).

Poiché, in tali casi, i vizi della volontà sono **disciplinati caso per caso** (e non



in via generale, come invece accade per gli atti negoziali: cfr. art. 1324 cod. civ. per l'applicabilità ai negozi unilaterali *inter vivos* a contenuto patrimoniale delle norme in materia di contratti), per l'ipotesi della **confessione** deve necessariamente farsi riferimento alla previsione di cui all'**art. 2732 cod. civ.**, a norma del quale l'**invalidazione** della **confessione** postula la dimostrazione, da parte del confitente, sia della **non veridicità** della dichiarazione **sia** del fatto che la stessa è stata determinata da **errore** o da **violenza** (cfr. da ultimo CASS. SEZ. II, 24 GIUGNO 2009 N° 14780; si vedano anche CASS. SEZ. II, 31 OTTOBRE 2008 N° 26325 e, in precedenza, CASS. SEZ. III, 22 FEBBRAIO 1995 N° 1960).

E nel caso di specie, invero, parte ricorrente **nessuna circostanza** ha allegato – né chiesto di provare – in base alla quale poter eventualmente dimostrare **l'errore di fatto** (o la **violenza**) che ne avrebbe, in ipotesi, determinato il **vizio** della volontà all'epoca della presentazione delle giustificazioni (dimostrazione che, si ribadisce, è **essenziale** per poter invalidare gli effetti di una confessione, **oltre** a quella attinente alla mera "**non veridicità**"). Infatti, dovendo il dichiarante allegare e provare **anche il vizio** d'origine della dichiarazione confessoria, al fine dell'invalidazione **non è sufficiente** dedurre prove testimoniali **limitatamente alla non rispondenza al vero** del fatto confessato (sic CASS. LAV., 11 AGOSTO 2004 N° 15618).

oooooooooooooooooooo

Tanto premesso, occorre rilevare che – secondo gli ormai univoci arresti ermeneutici della SUPREMA CORTE – può costituire giusta causa di licenziamento l'utilizzo da parte del lavoratore di permessi *ex lege* n. 104 del 1992 per attività diverse dall'assistenza al **familiare** disabile, violando la finalità per la quale il beneficio è concesso: ciò perché, in coerenza con la *ratio* del beneficio, l'**assenza** dal lavoro per la fruizione del permesso deve porsi in **relazione diretta** con l'esigenza per il cui soddisfacimento il diritto stesso è riconosciuto, ossia l'**assistenza** al disabile. **Né** la norma consente di utilizzare il permesso per **esigenze diverse** da quelle proprie della funzione cui la norma è preordinata: il beneficio comporta un sacrificio organizzativo per il datore di



lavoro, giustificabile solo in presenza di esigenze riconosciute dal legislatore (e dalla coscienza sociale) come meritevoli di superiore tutela. Ove il nesso causale tra assenza dal lavoro ed assistenza al disabile manchi del tutto non può riconoscersi un uso del diritto coerente con la sua funzione e dunque si è in presenza di un **uso improprio** ovvero di un **abuso del diritto** o, secondo altra prospettiva, di una **grave violazione** dei doveri di **correttezza e buona fede**, sia nei confronti del **datore di lavoro** (che sopporta **modifiche organizzative per esigenze di ordine generale**) che dell'**ENTE assicurativo** (sic CASS. LAV. 19 LUGLIO 2019 N° 19580, che richiama Cass. n. 4984 del 2014, Cass. n. 8784 del 2015, Cass. n. 5574 del 2016, Cass. n. 9217 del 2016, Cass. n. 9749 del 2016 e Cass. n. 17968 del 2016).

In sostanza, se è vero 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), sussiste nondimeno l'**abuso** quando il lavoratore utilizzi i permessi per **fini diversi dall'assistenza**, sia pure intesa in senso ampio, in favore del familiare, dovendosi scongiurare utilizzi fraudolenti della normativa mediante il severo controllo (e il conseguente rilievo disciplinare) dell'attività dei **familiari**.

Risulta sul punto particolarmente significativa CASS. LAV. 25 SETTEMBRE 2020 N° 20243 (con le altre ivi richiamate), nella parte in cui fornisce condivisibile spiegazione del **trattamento preferenziale** riconosciuto ai **lavoratori personalmente portatori di handicap grave** (i quali, proprio perché svolgono attività lavorativa, sono da ritenere gravati più di quanto non sia un lavoratore che assista un coniuge o un parente invalido, sicché per essi la fruizione dei permessi non può essere 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), rispetto ai familiari, per i quali invece il diritto di fruire dei permessi si pone in **relazione diretta con l'assistenza al disabile**.



Deve dunque opinarsi che nessun elemento testuale o logico consente di attribuire al beneficio *de quo* una funzione meramente **compensativa** o di **ristoro** delle **energie** impiegate dal dipendente per l'**assistenza** prestata al **familiare** disabile, essendo stato altresì rimarcato il disvalore sociale della condotta del lavoratore che usufruisce, **anche solo in parte**, di permessi per l'assistenza a portatori di handicap al fine di soddisfare proprie esigenze personali (v. CASS. LAV. 2 OTTOBRE 2018 N° 23891, che richiama Cass. n. 8784 del 2015).

oooooooooooooooooooo

Facendo applicazione di siffatti principî di diritto al caso di specie, deve dunque rilevarsi che l'azienda datrice di lavoro aveva incaricato un'agenzia investigativa affinché questa svolgesse controlli sul corretto utilizzo da parte del ██████ dei permessi giornalieri ex l. 104/92 nel periodo dall'8 giugno 2020 al 17 giugno 2020 nonché nei giorni 23 luglio 2020, 28 luglio 2020 e 29 luglio 2020. Le risultanze della predetta attività dimostravano, a detta della resistente, un palese utilizzo fraudolento del beneficio in questione, legittimando il provvedimento espulsivo per giusta causa. In particolare, emergeva che il ricorrente, in ciascuno dei giorni predetti, aveva dedicato solo parte della mattinata (non più di 90 minuti/2 ore) all'assistenza della madre disabile presso l'abitazione della stessa, destinando il residuo tempo a **commissioni** di vario genere ovvero - **in massima parte** - alla permanenza presso la propria abitazione.

Ed allora, va innanzitutto rimarcato che anche la difesa esercitata in sede di giustificazioni rese nell'ambito del procedimento disciplinare è un **elemento concretamente valutabile** (cfr. CASS. LAV. 18 APRILE 2018 N° 9590), atteso che - sebbene debba essere **escluso il dovere dell'incolpato di rendere dichiarazioni idonee a fornire la prova della sua responsabilità**, e quindi la esigibilità di dichiarazioni autoindizianti - comunque anche nell'ambito del procedimento disciplinare, in occasione del contraddittorio aperto tra le parti con la contestazione dell'addebito, il **lavoratore** è tenuto all'osservanza del dovere di buona fede nella esecuzione del contratto, ai sensi dell'art. 1375



cod. civ. (cfr. CASS. LAV. 4 MAGGIO 2005 N° 9262).

Pertanto – richiamate altresì le argomentazioni sopra esposte in ordine alla qualificazione in termini di **“confessione”** delle dichiarazioni rese dal lavoratore nel corso della **audizione** tenutasi in data 31 agosto 2020, con l’assistenza anche di un rappresentante sindacale – occorre rilevare che in quella sede il lavoratore ha sostanzialmente ammesso di essere **rimasto** per la **maggior parte** delle giornate presso la propria abitazione **“per riposare”**, adducendo che successivamente si sarebbe nuovamente recato presso l’abitazione della madre verso l’ora di cena.

In ordine a tali **dichiarazioni** – invero **contrastanti** con la versione esposta nel **ricorso giudiziale** (nel quale invece si è sostenuto che, nel tempo trascorso presso la propria abitazione, egli si sarebbe occupato perlopiù della pulizia e dello stiraggio degli indumenti dell’assistita) – **nessuna spiegazione** è stata fornita, né nell’atto introduttivo del giudizio né a seguito del deposito della memoria difensiva di parte convenuta (in cui tale circostanza è ampiamente sottolineata), risultando peraltro inverosimile - o quantomeno eccessivo - che il ricorrente destinasse quasi l’intera giornata (fatta eccezione per le pochissime ore trascorse con la madre) alle predette attività, potendosi altresì escludere (in quanto nemmeno dedotto in questa sede) che il ██████ fosse impegnato in alcun turno di assistenza notturna, essendo invece **rimasto presso la propria abitazione ogni sera** (per come risulta dalle **non contestate** risultanze fotografiche).

E’ quindi evidente che siffatta condotta processuale – almeno allo stato degli atti – determina gravi perplessità in ordine alla attendibilità delle circostanze esposte nel ricorso ed alle richieste istruttorie ivi formulate (sicché proprio per tale motivo è apparsa superflua l’assunzione della prova testimoniale: cfr. CASS. SEZ. III, 9 GIUGNO 2016 N° 11810).

A ciò si aggiunga che dalle prodotte risultanze investigative è emerso che il lavoratore, nel periodo in questione, ha dedicato un tempo limitatissimo alle esigenze realmente assistenziali della madre, permanendo presso l’abitazione di questa fino ad un massimo di due ore al giorno esclusivamente al mattino.



Ed a fronte della puntuale documentazione delle numerose attività compiute fuori dall'abitazione materna, il ricorrente si è limitato a sostenere apoditticamente che le stesse fossero destinate alla madre, in relazione, ad esempio, all'acquisto di generi alimentari presso un esercizio commerciale, alle ricariche telefoniche presso un negozio di telefonia o al pagamento delle utenze domestiche.

Tuttavia, emerge altresì dalla documentazione fotografica che non sempre la spesa veniva integralmente destinata alla madre (posto che a volte, dopo essersi recato in esercizi commerciali, egli ha fatto ritorno presso la propria abitazione, non emergendo che poi abbia effettuato alcuna consegna a sua madre); che non si sia mai recato nel periodo in oggetto presso punti vendita per il pagamento di utenze domestiche; che abbia frequentato anche negozi diversi ovvero pizzerie e bar; così come appare inverosimile che lo stesso si sia recato nello stesso negozio di telefonia ben quattro volte nel corso della stessa giornata (17 giugno 2020) esclusivamente per effettuare la ricarica telefonica dell'utenza intestata alla madre.

Va aggiunto altresì che, anche in considerazione dei turni di lavoro del ricorrente (7:30-14:30 ovvero 14:00-21:00), gran parte delle commissioni in oggetto non necessariamente presupponevano un permesso ex L. 104/1992, mentre non possono assumere rilevanza le trascrizioni dei pochi messaggi audio allegati dal ricorrente per convincere della dedotta impossibilità di fruire dei permessi frazionati e, dunque, cd. orari, per esclusiva volontà del datore di lavoro: dagli estratti delle conversazioni riportate – prive peraltro di qualsiasi risposta del ricorrente e, dunque, altresì di qualsivoglia richiesta da parte sua di una diversa modalità di utilizzo del beneficio - non emerge **alcuna costrizione** del dipendente, bensì al più un tentativo di concordare la fruizione dei permessi mediante proposte in grado di coniugare le esigenze del lavoratore con quelle della parte datoriale gravata dall'onere di sostituzione del dipendente assente, dovendosi altresì rimarcare che i permessi ex L. n° 104/1992 costituiscono una **facoltà** attribuita al familiare del soggetto inabile, **non** essendo tuttavia egli **obbligato a usufruire** di tale beneficio **ove non sussistano specifiche**



esigenze assistenziali (dovendosi **escludere**, alla stregua dei sopra richiamati arresti giurisprudenziali, **alcuna funzione "compensativa"** o di **"ristoro"**).

oooooooooooooooooooo

Ed allora, in definitiva, deve ritenersi innanzitutto la **sussistenza dei "fatti contestati"**, intesi ovviamente tali "fatti" – ai sensi del **quarto comma dell'art. 18 L. n° 300/70**, in questa sede applicabile nel testo modificato ex L. n° 92/12, trattandosi di recesso intimato in epoca successiva all'entrata in vigore della novella - nel senso di **"fatto giuridico"**, **imputabile** al lavoratore dal punto di vista **soggettivo**, nonché **rilevante disciplinarmente**, in quanto **astrattamente passibile di licenziamento disciplinare** e, comunque, **non previsto come passibile di sanzioni conservative** da parte della contrattazione collettiva o del codice disciplinare: non si tratta, infatti, di mere **irregolarità o negligenze**, bensì di condotte di natura fraudolenta, dovendosi così qualificare il **reiterato abuso** di permessi ex L. n° 104 del 1992.

D'altronde, è stato condivisibilmente ed autorevolmente rimarcato (pure in relazione alla non necessaria affissione del codice disciplinare) che il licenziamento disciplinare per **giusta causa** può essere intimato anche sulla base di situazioni giustificative del recesso previste direttamente dalla legge o manifestamente contrarie all'etica comune o concretanti violazione dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro (potendo dunque rilevare anche condotte di **carattere ex se antiggiuridico**, a prescindere dalla eventuale rilevanza penale: cfr. CASS. LAV. 9 MARZO 2004 N° 4778), *maxime* sulla base di disposizioni contenute in fonte normativa avente forza di legge, come tale **ufficialmente pubblicata e conosciuta dalla generalità** (cfr. CASS. LAV. 8 GENNAIO 2007 N° 56).

Deve **altresì** asseverarsi, nel caso di specie, la **proporzionalità** della sanzione espulsiva (la quale, ovviamente, deve comunque essere verificata dal giudice, anche nella ipotesi di esistenza nella disciplina collettiva di una esplicita previsione della violazione come giusta causa o giustificato motivo soggettivo di recesso: cfr. CASS. LAV. 26 GIUGNO 2013 N° 16095), sicché non può



essere attribuita **nemmeno** la tutela meramente **indennitaria** di cui al **quinto comma** del medesimo art. 18 L. n° 300/70, sempre nel testo attualmente vigente (come affermato anche da CASS. LAV. 6 NOVEMBRE 2014 N° 23669), avuto riguardo **non solo** alle **singole condotte** contestate (peraltro tali ex se da presentare il carattere di gravità richiesto dall'art. 2119 cod. civ.), ma anche sulla base di una valutazione dell'incidenza sul rapporto di lavoro (cfr. CASS. LAV. 5 APRILE 2004 N° 6668 e CASS. LAV. 27 GENNAIO 2009 N° 1890).

Non appaiono in concreto configurabili, infatti, eventuali circostanze particolari e contingenti che possano diminuire la gravità dell'inadempimento, fino al punto di far **fuoriuscire** la condotta addebitata dalla fattispecie della **giusta causa** o del giustificato motivo soggettivo, poiché il **contesto complessivo** delle concrete condotte accertate a carico del lavoratore **non** evidenzia l'esistenza di alcuna **ragione giustificatrice né** tale almeno da **sminuirne la gravità**.

In altri termini, gli elementi di contesto del fatto addebitato (natura della **prestazione**, grado di **fiduciarità**, **attenuanti**, **aggravanti**, etc.) e la connessa valutazione di intrinseca gravità di esso e di proporzionalità della sanzione, inducono a ritenere condivisibile la valutazione datoriale in ordine alla spiccata lesività delle condotte contestate - nei confronti del rapporto fiduciario - non solo per l'aspetto oggettivo ma anche sotto il profilo della particolare intensità dell'elemento soggettivo, attese le complessive modalità esecutive dei fatti, valutate in connessione con la natura e la qualità del rapporto di lavoro, la posizione delle parti, i precedenti disciplinari del lavoratore e il grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente.

Ed ancora, occorre rilevare che le condotte contestate si caratterizzano per una spiccata gravità in ragione sia della loro **reiterazione** e **intenzionalità**, sia della palese contrarietà non soltanto al dovere di diligenza sancito dall'art. 2104 c.c., ma anche ai principî di **correttezza e buona fede** nella esecuzione del contratto sanciti dagli artt. 1175 e 1375 c.c., sicché nella specie il licenziamento si rivela unica sanzione proporzionata alla gravità della condotta,



avendo questa irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario che connota il rapporto di lavoro subordinato, così da far dubitare della futura correttezza dell'adempimento.

In materia, peraltro, deve applicarsi il criterio valutativo secondo il quale: *"In tema di licenziamento per giusta causa, la modesta entità del fatto addebitato non va riferita alla tenuità del danno patrimoniale subito dal datore di lavoro, dovendosi valutare la condotta del prestatore di lavoro sotto il profilo del **valore sintomatico** che può assumere rispetto ai suoi futuri comportamenti, nonché all'idoneità a porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e ad incidere sull'elemento **essenziale** della **fiducia**, sotteso al rapporto di lavoro"* (sic ex plurimis CASS. LAV. 18 SETTEMBRE 2014 N° 19684; si veda anche CASS. LAV. 17 SETTEMBRE 2014 N° 19612): e tanto, ovviamente, **indipendentemente** dal conseguimento di un **utile personale** e dalla sussistenza di un **pregiudizio economico effettivo** (cfr. CASS. LAV. 8 APRILE 2016 N° 6901).

Tanto basta, allora, per ritenere che la sanzione **espulsiva** plausibilmente rappresentasse **l'unica idonea** a tutelare l'interesse datoriale, poiché qualsiasi diversa sanzione "conservativa" sarebbe risultata insufficiente ed inadeguata in quanto, alla luce del comportamento posto in essere dal lavoratore (invero suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e sintomatico di un certo atteggiarsi del lavoratore rispetto agli obblighi assunti), non poteva ragionevolmente ipotizzarsi la continuazione della collaborazione tra le parti.

Pertanto, alla stregua di tutte le sopra esposte considerazioni, non può che concludersi per il **rigetto** nel merito del ricorso.

Quanto alle **spese** del presente giudizio, occorre fare applicazione dell'attuale testo dell'art. 92 cpc., secondo cui il giudice può compensare le spese tra le parti, parzialmente o per intero, solo se vi è soccombenza reciproca ovvero nel caso di assoluta novità della questione trattata o mutamento della giurisprudenza rispetto alle questioni dirimenti: e, nella



specie, attesa la inconfigurabilità di alcuna di tali ipotesi eccezionali, l'onere non può che ricadere sulla soccombente parte ricorrente, nella misura liquidata in dispositivo ai sensi del D.M. 10 marzo 2014 n° 55.

Non si rileva, peraltro, la sussistenza delle condizioni per l'eventuale condanna della parte soccombente anche al pagamento in favore della controparte, a titolo sanzionatorio ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 96 c.p.c., di una ulteriore somma di denaro in misura forfettizzata e stabilita dal giudice in via equitativa.

P. Q. M.

Il Tribunale **rigetta** il ricorso e condanna la parte ricorrente al pagamento in favore di parte convenuta delle spese e competenze del giudizio, che liquida in complessivi €.1.500,00 a titolo di compenso professionale ex D.M. n° 55/14, oltre al rimborso delle spese forfetarie, dell'I.V.A. e del contributo integrativo; manda alla Cancelleria per le notifiche di rito.

Taranto, **9 maggio 2021**.

IL TRIBUNALE - GIUDICE DEL LAVORO
(dott. *Cosimo MAGAZZINO*)

IL PRESENTE PROVVEDIMENTO È STATO REDATTO CON LA COLLABORAZIONE DEL
MAGISTRATO ORDINARIO IN TIROCINIO DOTT.SSA GIULIA VIESTI