



**TRIBUNALE DI LECCE**  
**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**N.6730/2021 R.G.**

Il Tribunale di Lecce, in composizione monocratica, in persona della dott.ssa Maria I. Gustapane, in funzione di Giudice del Lavoro, ha pronunciato, con motivazione contestuale, la seguente

**ORDINANZA**

A scioglimento della riserva assunta in data 29/9/2021 nella causa promossa da:

**-TALESCO Gianluca**, nato a Lecce, il 24/5/1971, residente a Giorgilorio di Surbo (LE), rappresentato e difeso, giusta mandato in atti, dall'Avvocato Diego Piccolo

Ricorrente

**C O N T R O**

**-M.P.M. SPA**, corrente in Lecce, in persona del legale rappresentante p.t., rappresentata e difesa dall'Avvocato Fernando Caracuta

Resistente

**Oggetto: impugnazione licenziamento disciplinare**

**FATTO E DIRITTO**

Con atto depositato il 18/6/2021 il ricorrente in epigrafe- premesso di essere stato assunto dalla società convenuta in data 8/1/2001 con mansioni di Operaio Meccanico e inquadramento al V° Livello del CCNL Terziario - ha impugnato il licenziamento senza preavviso intimatogli in data 4/12/2020 per motivi disciplinari (fruizione nelle date 8/10/2020, 19/10/2020 e 12/11/2020 di permessi ex art.33 terzo comma L.104/92 in assenza dei presupposti di legge), già contestato con lettera raccomandata del 17/11/2020 e impugnato in via stragiudiziale con lettera del 19/1/2021, lamentando insussistenza del fatto contestato, violazione del principio di proporzionalità, genericità della contestazione disciplinare, violazione del principio di immutabilità della contestazione perché nella lettera di contestazione disciplinare si indica, come uno dei giorni di permesso indebitamente fruiti, la data del 14 Ottobre, mentre nella lettera di licenziamento si indica la data del 19 Ottobre, violazione del diritto di difesa perché soltanto nella lettera di licenziamento si fa cenno ad una attività di monitoraggio condotta dalla società e a riscontri documentali non messi precedentemente a disposizione del lavoratore, mancata previa affissione del Codice Disciplinare.



Tanto premesso e lamentato, chiede accertarsi e dichiararsi la illegittimità del licenziamento per insussistenza del fatto contestato e condannarsi la società convenuta alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento della retribuzione spettante dal giorno del licenziamento alla data di effettivo reintegro o, in subordine, dichiararsi risolto il rapporto di lavoro e condannarsi la società convenuta al pagamento della indennità risarcitoria pari a 24 mensilità, in ogni caso con vittoria di spese.

Si è costituita in giudizio la società convenuta, contestando il ricorso e chiedendone la reiezione, affermando la correttezza del proprio operato.

Tanto premesso, il ricorso è infondato e va respinto per le ragioni di seguito esposte.

Si osserva che con lettera del 17/11/2020, allegata al ricorso, la società MPM spa ha contestato al dipendente Talesco Gianluca quanto segue: *“con la presente, la scrivente società Le contesta formalmente quanto segue. Lei, da diversi anni, usufruisce dei permessi mensili ex art. 33, comma 3, della L. n. 104/92 per assistere la sig.ra Serrati Luciana, disabile grave, quale convivente di fatto, giusta quanto da Lei dichiarato al momento della presentazione della relativa domanda. Orbene, da controlli effettuati, Lei, pur risultando ancora risiedere formalmente in Giorgilorio (Surbo) alla via Papa Giovanni XXIII, è, tuttavia, effettivamente domiciliato in Torre Chianca Lecce in via della Leccia n. 8, dove vive stabilmente ormai da diverso tempo. E tanto è comprovato, peraltro, dal fatto che più volte Lei ha ricevuto delle raccomandate, da parte della scrivente società, al sujesteso indirizzo in Torre Chianca e che, in occasione di alcuni periodi di malattia, abbia indicato quale propria reperibilità, appunto, l'abitazione sita in Torre Chianca, alla via della Leccia. Lei, dunque, non risulta convivere con la sig.ra Serrati Luciana. Quanto innanzi contestatoLe è particolarmente grave, dal momento che Lei ha ottenuto il diritto ad usufruire dei citati permessi mensili ex Legge n. 104/92 sul presupposto, che attualmente sembrerebbe non sussistere, che Lei convivesse con la sig.ra Serrati Luciana. Proprio con riferimento ai suddetti permessi mensili, Lei li ha chiesti, ed ottenuti, per il mese di ottobre u.s., per le giornate dell'8 e del 19, e per il mese di novembre, per la giornata del 12 u.s.. E' accaduto, tuttavia, che Lei, nei giorni succitati, non si sia mai recato presso l'abitazione della succitata sig.ra Serrati, ma ha girato per Lecce, disinteressandosi completamente della persona cui avrebbe dovuto, invece, prestare assistenza. In particolare, in data 08 Ottobre 2020 Lei non è mai andato , nell'arco di tutta la giornata, nell'abitazione della sig.ra Serrati Luciana, sita, come detto, in Giorgilorio, alla via Papa Giovanni XXIII. In data 14 Ottobre, invece, Lei è entrato nel portone di via Papa Giovanni XXIII a Giorgilorio, dove è rimasto per pochi minuti, per poi ripartire subito dopo. In data 12 Novembre 2020, Lei non si è mai recato presso l'abitazione dove risiede la sig.ra Serrati, anzi è accaduto che sia stato sottoposto a perquisizione domiciliare da parte di personale della Squadra Mobile della Questura di Lecce presso la già citata abitazione sita in Torre Chianca (Lecce) alla via*



*della Leccia n. 8. Con la presente, pertanto, la scrivente società Le contesta formalmente, ad ogni effetto di legge e di contratto collettivo, tutto quanto innanzi esposto che rileva sotto il profilo di gravi infrazioni al vigente CCNL di categoria applicato al rapporto di lavoro in questione, nonché alla vigente normativa legale. Tanto premesso, La invito a presentare eventuali giustificazioni scritte alla contestazione disciplinare innanzi formulata entro e non oltre 5 giorni dal ricevimento della presente, ai sensi e per gli effetti delle norme contenute nel CCNL di categoria applicato al Suo rapporto di lavoro ed in quelle di legge. In ogni caso, attesa la gravità dei fatti addebitatiLe, si dispone la Sua sospensione cautelare dal lavoro, con la conseguenza che Lei non dovrà presentarsi in azienda sino a nuove disposizioni e/o provvedimenti aziendali”.*

A tale contestazione l'odierno ricorrente, per il tramite del suo difensore Avv. Diego Piccolo, ha risposto con nota del 23/11/2020, allegata al ricorso, negando i fatti contestati e ribadendo di prestare assistenza alla signora Serrati.

Con lettera del 4/12/2020, anch'essa allegata al ricorso, la MPM SPA ha irrogato il licenziamento per giusta causa senza preavviso comunicando al lavoratore che: “Egregio Sig. Talesco, facciamo seguito alla nostra lettera di contestazione disciplinare datata 17/11/2020, spedita a mezzo raccomandata a/r e da Lei ricevuta in data 19/11/2020, da intendersi qui integralmente riportata e trascritta quale parte integrante, ed osserviamo quanto segue.

Con riferimento alle Sue giustificazioni scritte rese, per il tramite del Suo legale Avv. Diego Piccolo, con pec del 23/11/2020, Le comunichiamo che le stesse non possono essere accolte, neppure parzialmente. La scrivente società osserva, innanzitutto, che Lei non ha contestato di vivere, ormai stabilmente, in Torre Chianca, alla via della Leccia, n.8, anzi ha sottolineato l'irrelevanza "ai fini disciplinari" di detta circostanza, in tal modo, implicitamente, ammettendola.

Si osserva, inoltre, che, dalle giustificazioni rese, emerge una palese contraddittorietà tra quanto asserito inizialmente in ordine ad un'effettiva convivenza di fatto con la sig.ra Serrati Luciana e quanto Lei ha ritenuto di sottolineare in ordine alla previsione normativa contenuta nella legge n. 104/1992, ai sensi della quale "per usufruire dei permessi ex Legge n. 104/92, ossia dei permessi retribuiti pari a tre giornate al mese, non è necessario convivere con il disabile. Difatti, detti permessi vanno riconosciuti anche ai lavoratori che, pur risiedendo o lavorando in luoghi distanti da quello in cui risiede di fatto la persona disabile grave, offrono al familiare portatore di handicap una assistenza sistematica ed adeguata".

Orbene, Lei, da un lato, continua a sostenere di convivere con la sig.ra Serrati Luciana, dall'altro fa presente all'azienda di poter assistere la stessa, anche " risiedendo in luoghi distanti", in tal modo volendo accreditare l'idea che, per poter usufruire dei permessi ex



lege n. 104/1992, non sia necessaria la convivenza con il disabile. A tal riguardo, invero, si osserva che, non sussistendo un vincolo matrimoniale tra Lei e la Sig.ra Serrati, i succitati permessi ex lege n. 104/92 Le sono stati concessi sulla base di una asserita convivenza di fatto che Lei ha dichiarato al momento della relativa domanda, tuttavia, in realtà questa azienda ha accertato non sussistere. A tal proposito, invero, risulta alla scrivente che Lei conviva, presso la succitata abitazione sita in Torre Chianca, già da tempo con la sig.ra Prinari Claudia.

Conseguentemente, una volta che tale fondamentale vincolo è venuto meno, Lei non avrebbe più potuto continuare ad usufruire dei citati permessi mensili e, dunque, avrebbe di ciò dovuto informare prontamente l'azienda, evitando, così, di richiederne l'uso.

Lei, invece, non ha fatto nulla di tutto questo, ed anzi ha continuato a richiedere e a godere di tali permessi, abusando platealmente della fiducia dell'azienda e in palese violazione della normativa in materia.

In secondo luogo, inoltre, in sede di controdeduzioni Lei ha genericamente considerato "irrilevanti ai fini disciplinari", nonché "infondate" e "del tutto indimostrate" le contestazioni addebitate dalla scrivente Società in ordine alle giornate dell'8 e 19 ottobre e 12 novembre 2020.

In ordine a tali circostanze, invero, Lei non ha in alcun modo specificato in che modo o quale assistenza abbia concretamente fornito alla Sig.ra Serrati (oltretutto sarebbe impossibile per Lei farlo, considerata la sua totale mancanza in tal senso), ma si è semplicemente limitato a generiche clausole di stile.

In ogni caso, Le ribadiamo e precisiamo anche in questa sede che, dal monitoraggio condotto dalla scrivente e dai riscontri documentali in nostro possesso, Lei in data 08 Ottobre 2020 non è mai andato, nell'arco di tutta la giornata, nell'abitazione della sig.ra Serrati Luciana, sita, come detto, in Giorgilorio, alla via Papa Giovanni XXIII.

In data 19 Ottobre, invece, Lei è entrato nel portone di via Papa Giovanni XXIII a Giorgilorio, dove è rimasto per pochi minuti, per poi ripartire subito dopo.

In data 12 Novembre 2020, poi, Lei non si è mai recato presso l'abitazione dove risiede la sig.ra Serrati, anzi è accaduto che sia stato sottoposto a perquisizione domiciliare da parte di personale della Squadra Mobile della Questura di Lecce presso la già citata abitazione sita in Torre Chianca (Lecce) alla via della Leccia n. 8.

I rilievi effettuati, dunque, smentiscono interamente le Sue giustificazioni e comprovano che la Sig.ra Serrati non ha mai ricevuto alcuna assistenza da parte Sua: Lei, infatti, muovendosi dalla sua effettiva abitazione sita in Torre Chianca, non si è mai recato presso l'abitazione della sig.ra Serrati, occupandosi, quindi, interamente di tutt'altro.



Per quanto sopra, tenuto conto del contenuto delle Sue giustificazioni, tutti gli addebiti oggetto di contestazione risultano oltremodo confermati in tutta la loro gravità, con il che risulta del tutto infondata e strumentale ogni accusa di infondatezza e insussistenza della contestazione disciplinare.

La scrivente ritiene, quindi, gravissimo ed inaccettabile che un proprio dipendente si renda responsabile di simili condotte - di rilevanza anche penale - ai danni del suo datore di lavoro e dell' INPS, abusando più volte di un istituto assistenziale, quale quello regolato dall' art. 33 della legge n. 104/1992, volto a garantire un'assistenza concreta ed effettiva, in favore di un disabile, da parte di un lavoratore dipendente che, a tal fine, usufruisce di n. 3 permessi mensili.

Ciò premesso, le condotte contestate, sia considerate singolarmente che nel loro complesso, hanno irrimediabilmente minato il rapporto fiduciario che deve necessariamente sussistere in un rapporto di lavoro, tanto da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro.

Tutto ciò premesso, la scrivente società non può che confermare gli addebiti mossi con nota del 17/11/2020.

Tenuto conto che:

- per la sua gravità, natura e rilevanza dell'elemento intenzionale, il predetto comportamento, che costituisce un evidente abuso di fiducia, integra una gravissima violazione dei principi di diligenza, correttezza e buona fede, nonché della specifica previsione contenuta negli artt. 2119 c.c., 233, 238, 242 e 243 del CCNL applicato al Suo rapporto di lavoro;
- per quanto innanzi detto, si è verificata una irreparabile rottura del vincolo fiduciario tale da non consentire, neanche provvisoriamente, la prosecuzione del rapporto di lavoro in questione.

**In considerazione della particolare gravità del comportamento assunto, pertanto, ci vediamo costretti ad adottare (come in effetti adottiamo) nei Suoi confronti il provvedimento del licenziamento disciplinare per giusta causa senza preavviso, con effetto dal 20 novembre 2020, cioè dal giorno in cui Lei ha ricevuto la lettera di contestazione che ha avviato la presente procedura disciplinare.**

Le spettanze di fine rapporto Le saranno corrisposte nei normali tempi tecnici di elaborazione contabile, fermo restando che la Società si riserva di segnalare alle competenti Autorità le condotte abusive da Lei poste in essere, nonché ogni azione necessaria per il ristoro dei danni che riterrà di aver subito a causa delle Sue condotte".  
...";

Tanto premesso, si osserva, in ordine alla lamentata violazione del diritto di difesa per non avere la azienda messo a disposizione del lavoratore la relazione investigativa prima



del presente giudizio, che l'art. 7 della Legge n. 300 del 1970 non prevede, nell'ambito del procedimento disciplinare, l'obbligo per il datore di lavoro di mettere a disposizione del lavoratore, nei cui confronti sia stata elevata una contestazione di addebiti di natura disciplinare, la documentazione aziendale relativa ai fatti contestati, restando salva la possibilità per il lavoratore medesimo di ottenere, nel corso del giudizio ordinario di impugnazione del licenziamento irrogato all'esito del procedimento suddetto, l'ordine di esibizione della documentazione stessa. Il datore di lavoro è tenuto, tuttavia, ad offrire in consultazione all'incolpato i documenti aziendali solo in quanto e nei limiti in cui l'esame degli stessi sia necessario al fine di una contestazione dell'addebito idonea a permettere alla controparte un'adeguata difesa; ne consegue che, in tale ultima ipotesi, il lavoratore che lamenti la violazione di tale obbligo ha l'onere di specificare i documenti la cui messa a disposizione sarebbe stata necessaria al predetto fine [Cas., Sez. L - , Ordinanza n. 27093 del 25/10/2018; Cass.2334\2010].

Nella specie la richiesta di accesso è stata effettuata solo successivamente alla conclusione del procedimento disciplinare e la produzione solo in giudizio di detti atti non ha inciso sull'esercizio del diritto di difesa di parte ricorrente.

Inoltre, va rilevato che la Corte di Cassazione con sentenza n.4984 del 4/3/2014 ha chiarito che *“Il controllo, demandato dal datore di lavoro ad un'agenzia investigativa, finalizzato all'accertamento dell'utilizzo improprio, da parte di un dipendente, dei permessi ex art. 33 legge 5 febbraio 1992, n. 104 (contegnò suscettibile di rilevanza anche penale) non riguarda l'adempimento della prestazione lavorativa, essendo effettuato al di fuori dell'orario di lavoro ed in fase di sospensione dell'obbligazione principale di rendere la prestazione lavorativa, sicché esso non può ritenersi precluso ai sensi degli artt. 2 e 3 dello statuto dei lavoratori” e c*

Pertanto, si deve ritenere che legittimamente la società datrice di lavoro, insospettata dalla richiesta di fruizione di permessi per assistenza a disabile in concomitanza del trasferimento del lavoratore in domicilio diverso da quello della persona da assistere, abbia svolto accertamenti sulla utilizzazione da parte del lavoratore del tempo di assenza dal lavoro concessogli ai sensi della Legge 104/92.

Per quanto attiene poi alla lamentata insussistenza dei fatti contestati, si rileva che al ricorrente è stato contestato con la lettera del 17/11/2020 sopra citata di non aver prestato assistenza alla signora Serrati Luciana nei giorni 8 e 19 Ottobre 2020 e 12 Novembre 2020 in cui aveva chiesto di fruire di permesso ex L.104/92.

Parte ricorrente al fine di sostenere la insussistenza dei fatti contestati, afferma che per fruire dei permessi previsti dalla Legge 104/1992 non è necessaria la convivenza tra il lavoratore e il disabile da assistere e assume che non vi sia prova che egli non abbia prestato effettiva assistenza alla signora Serrati; evidenzia, inoltre, nelle note



depositate il 17/9/2021 che lo stabile in cui abita la signora Serrati si affaccia su tre strade, Via Giovanni XXIII, strada in cui l'investigatore ha effettuato gli appostamenti, Via Vivaldi e Via Martiri d'Otranto, come da planimetria catastale allegata alle note e rappresenta che da Via Vivaldi si accede allo spazio posto sul retro dello stabile destinato al parcheggio delle autovetture e che egli usa parcheggiare la propria vettura in tale spazio, lamentando che di questa circostanza non si faccia menzione nella relazione investigativa.

Occorre a questo punto rilevare che l'art.33 Legge 104/92 prevede al terzo comma che *“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...”* e al comma 7 bis che *“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”*.

E' pacifico tra le parti che il lavoratore avesse i requisiti per fruire dei detti permessi per assistere la signora Serrati, tant'è che gli stessi sono stati più volte concessi dal datore di lavoro.

E' invece controverso tra le parti che il ricorrente abbia effettivamente usato i permessi ottenuti nei giorni 8 Ottobre 2020, 19 Ottobre 2020 e 12 Novembre 2020 per le finalità assistenziali per le quali sono previsti dalla legge 104/92.

Occorre, infatti, rilevare che la Corte di Cassazione con sentenza n.4984 del 4/3/2014, già citata, ha chiarito che *“Il comportamento del prestatore di lavoro subordinato che, in relazione al permesso ex art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, si avvalga dello stesso non per l'assistenza al familiare, bensì per attendere ad altra attività, integra l'ipotesi di abuso del diritto, giacché tale condotta si palesa, nei confronti del datore di lavoro, come lesiva della buona fede, privandolo ingiustamente della prestazione lavorativa in violazione dell'affidamento riposto nel dipendente, ed integra, nei confronti dell'ente di previdenza erogatore del trattamento economico, un'indebita percezione dell'indennità ed uno sviamento dell'intervento assistenziale”* e con sentenza n.17968 del 13/9/2016 ha ribadito che *“Il permesso ex art. 33 della l. n. 104 del 1992 è riconosciuto al lavoratore in ragione dell'assistenza al disabile, rispetto alla quale l'assenza dal lavoro deve porsi in relazione causale diretta, senza che il dato testuale e la "ratio" della norma*



*ne consentano l'utilizzo in funzione meramente compensativa delle energie impiegate dal dipendente per la detta assistenza. Ne consegue che il comportamento del dipendente che si avvalga di tale beneficio per attendere ad esigenze diverse integra l'abuso del diritto e viola i principi di correttezza e buona fede, sia nei confronti del datore di lavoro che dell'Ente assicurativo, con rilevanza anche ai fini disciplinari” .*

Nel caso in esame dalle allegazioni di parte ricorrente non si evince che il lavoratore abbia utilizzato i permessi per assistere la propria convivente: infatti egli si limita ad affermare che il datore di lavoro, a suo avviso, non ha provato che egli non si sia recato presso la abitazione della signora Serrati.

L'assunto attoreo non è condivisibile.

Si osserva, infatti, che la relazione investigativa afferma che in data 19 ottobre il sig. Talesco è stato visto entrare nel portone di Via Giovanni XXIII ed uscirne subito dopo e il giorno 12 Novembre è stato notato permanere presso la propria abitazione di Torre Chianca.

Ne consegue che si deve ritenere provato che quanto meno in tali due giornate il sig. Talesco in orario lavorativo non abbia utilizzato i permessi per uno scopo assistenziale.

Si deve pertanto ritenere che il comportamento tenuto dal lavoratore, per come emerso dagli atti di causa, integri abuso del diritto e violi i principi di correttezza e buona fede, sì da ledere il rapporto fiduciario e da costituire giusta causa del recesso datoriale.

La gravità dei fatti addebitati non consente neppure di ritenere eccessiva la sanzione applicata, che quindi non appare violare il principio di proporzionalità.

Si osserva, infatti, che la Corte di Cassazione con sentenza n.14586 del 22/6/2009 ha affermato che *“In caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, essendo determinante, ai fini del giudizio di proporzionalità, l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza. Spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi a tal fine preminente rilievo alla configurazione che della mancanze addebitate faccia la contrattazione collettiva, ma pure all'intensità dell'elemento*



*intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni svolte dal dipendente, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto (ed alla sua durata ed all'assenza di precedenti sanzioni), alla sua particolare natura e tipologia” e più recentemente con sentenza n.2830 del 12/2/2016 ha chiarito che “L'elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nei contratti collettivi ha, al contrario che per le sanzioni disciplinari con effetto conservativo, valenza meramente esemplificativa, sicché non preclude un'autonoma valutazione del giudice di merito in ordine all'idoneità di un grave inadempimento, o di un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile, a far venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore”.*

Peraltro, il CCNL Terziario allegato per estratto alla memoria di costituzione della resistente prevede all'art.238 il licenziamento senza preavviso in caso di “grave violazione degli obblighi di cui all'art. 233, 1° e 2° comma”, (l'art.233, primo comma, CCNL recita: “Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio...”).

Valutando il comportamento tenuto dal ricorrente, come emerso dagli atti di causa e della istruttoria svolta, alla stregua degli insegnamenti giurisprudenziali e delle norme contrattuali testé richiamati, si ritiene che la condotta di utilizzare i permessi previsti dalla legge per la assistenza ai disabili al fine di assentarsi dal lavoro sia così grave da interrompere il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e dipendente e tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro neanche per il periodo di preavviso.

In ordine alla mancata previa pubblicità del Codice Disciplinare si osserva che la Corte di Cassazione con sentenza n.1926 del 27/1/2011 ha affermato che “Anche relativamente alle sanzioni disciplinari conservative - e non per le sole sanzioni espulsive - deve ritenersi che, in tutti i casi nei quali il comportamento sanzionatorio sia immediatamente percepibile dal lavoratore come illecito, perché contrario al c.d. minimo etico o a norme di rilevanza penale, non sia necessario provvedere alla affissione del codice disciplinare, in quanto il lavoratore ben può rendersi conto, anche al di là di una analitica predeterminazione dei comportamenti vietati e delle relative sanzioni da parte del codice disciplinare, della illiceità della propria condotta” e più recentemente con sentenza n.22626 del 3/10/2013 ha ribadito che “In materia di licenziamento disciplinare, il principio di necessaria pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti non si applica nei casi in cui il licenziamento sia irrogato per sanzionare condotte del lavoratore che concretizzano violazione di norme penali o che contrastano con il cosiddetto "minimo etico", mentre deve essere data adeguata pubblicità al codice disciplinare con riferimento a comportamenti che violano mere prassi operative, non integranti usi normativi o negoziali.”

Pertanto, a fronte della condotta tenuta dal ricorrente, si ritiene non rilevante



l'accertamento in ordine alla preventiva affissione del Codice Disciplinare da parte della società datrice di lavoro in luogo accessibile ai dipendenti.

Alla luce di quanto esposto il ricorso va respinto.

Le spese seguono la soccombenza e, avuto riguardo alla attività difensiva svolta, vanno liquidate come in dispositivo.

**P.Q.M.**

Rigetta il ricorso.

Condanna parte ricorrente al pagamento delle spese processuali che liquida in Euro 1.500,00, oltre rimborso spese generali, IVA e CPA, se dovute.

Lecce, 18 Ottobre 2018

Il Giudice del Lavoro  
Dott.ssa Maria I. Gustapane

