



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI VENEZIA
SEZIONE PER LE CONTROVERSIE DI LAVORO

Il Giudice dott.ssa ANNA MENEGAZZO ha pronunciato la seguente

SENTENZA CONTESTUALE AI SENSI DELL'ART. 429 c.p.c.

Nella controversia iscritta al n. 829/2023 R.G., promossa con ricorso depositato in data
2.5.2023

da

,

- ricorrente –

rappresentato e difeso dagli Avvocati ed come da mandato in calce al ricorso,
elettivamente domiciliato presso il loro studio in Mestre (VE)

contro

S.R.L., in persona del legale rappresentante *pro tempore*,

- resistente –

rappresentata e difesa dagli Avvocati e , comeda mandato in calce alla memoria
di costituzione, elettivamente domiciliata presso il loro studio in Mestre

OGGETTO: Licenziamento individuale per giusta causa .

CONCLUSIONI

Per parte ricorrente:



Nel merito in via principale:

- 1) Accertare e dichiarare che il licenziamento del signor _____ è sorretto da motivo illecito unico e determinante;
- 2) Per effetto di quanto sopra, ai sensi dell'art. 18 Statuto dei Lavori applicabile *ratione temporis*, condannare _____ srl, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, a reintegrare il lavoratore liquidando lui altresì una indennità per i mancati guadagni dalla data del licenziamento a quella dell'effettiva reintegra e comunque in misura non inferiore a 5 mensilità. Nel merito in via subordinata:
- 3) Accertare e dichiarare che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato;
- 4) Per effetto di quanto sopra, ai sensi dell'art. 18 Statuto dei Lavori applicabile *ratione temporis*, annullare il licenziamento e condannare _____ srl, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione;
nel merito in via ulteriormente subordinata
- 5) Accertare e dichiarare che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro o, comunque, accertare e dichiarare l'illegittimità della procedura disciplinare per i motivi dedotti in atti;
- 6) Per l'effetto dichiararsi risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condannarsi _____, in persona del l.r.p.t., al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata nella misura di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto tenuto conto dell'anzianità lavorativa del lavoratore e della sua condizione familiare nonché delle dimensioni e della condotta dell'azienda.

Per parte resistente:

- Per tutte le motivazioni di cui in narrativa, accertata e dichiarata l'efficacia e comunque la legittimità e validità del licenziamento intimato al ricorrente e, per l'effetto, dichiarato estinto il rapporto di lavoro alla data di licenziamento, rigettarsi ogni domanda formulata dal ricorrente ed in particolare la domanda avversaria di reintegra nel posto di lavoro e di pagamento dell'indennità



risarcitoria commisurata ai mancati guadagni per il periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e comunque non inferiore a 5 mensilità di retribuzione.

- Per tutte le motivazioni di cui in narrativa, accertata e dichiarata l'efficacia e comunque la legittimità e validità del licenziamento intimato al ricorrente e, per l'effetto, dichiarato estinto il rapporto di lavoro alla data di licenziamento, rigettarsi ogni domanda formulata dal ricorrente in merito in via subordinata ed in particolare la domanda avversaria di "accertare e dichiarare che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro o, comunque, accertare e dichiarare l'illegittimità della procedura disciplinare per i motivi dedotti in atti e di annullare il licenziamento e condannare s.r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione".

- Per tutte le motivazioni di cui in narrativa, accertata e dichiarata l'efficacia e comunque la legittimità e validità del licenziamento intimato al ricorrente e, per l'effetto, dichiarato estinto il rapporto di lavoro alla data di licenziamento, rigettarsi ogni domanda formulata dal ricorrente in via ulteriormente subordinata ed in particolare la domanda avversaria di "accertare e dichiarare che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro o, comunque, di accertare e dichiarare l'illegittimità della procedura disciplinare per i motivi dedotti in atti e per l'effetto rigettarsi la domanda avversaria di pagamento di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva determinata nella misura di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto tenuto conto dell'anzianità lavorativa del lavoratore e ella sua condizione familiare nonché delle dimensioni e della condotta dell'azienda".

- Spese e competenze di lite interamente rifusi.

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

1. Il ricorrente esponeva di avere prestato attività lavorativa alle dipendenze della società convenuta dal 2009, ivi assunto con la qualifica di Viaggiatore-Piazzista con inquadramento al 2° livello del CCNL e di essere stato licenziato in data 1.7.2022 per asserita giusta causa. Premesso che nel biennio 2018-2020 aveva fruito di periodi di congedo parentale motivati dalla necessità di accudienza alla figlia , nata nel



2012, portatrice di handicap in condizioni di gravità, sosteneva che il licenziamento era motivato in realtà dall'unico e determinante motivo illecito di estromettere dall'azienda un lavoratore avente diritto a permessi aggiuntivi ed altre facilitazioni *ex* L. 104/92, atteggiamento manifestatosi anche in precedenza attraverso il demansionamento attuato da luglio 2018 – al rientro da primo periodo di congedo -, la coartazione nella fruizione di ferie e permessi, l'ulteriore mutamento di mansioni disposto ad inizio 2019, l'assegnazione di un mezzo inadeguato e necessitante di riparazione, l'instaurazione di ingiusto procedimento disciplinare, la riduzione della retribuzione attraverso il venir meno della corresponsione della percentuale sulle vendite riconosciuta fino al 2018 (anche se alla voce trasferta), l'inserimento del solo nella Cassa Integrazione tra ottobre 2020 e ottobre 2021, la sua esclusione da riunione nel dicembre 2020 ed il trasferimento in San Donà di Piave in contrasto con il divieto di trasferimento di cui alla L. 104/92.

- 1.1. Sosteneva comunque l'illegittimità del licenziamento in quanto posto in essere sulla base di accertamenti ingiustificatamente disposti nei suoi confronti e dunque illegittimi, nonché che le circostanze contestate – consistenti in una scarsa propensione lavorativa genericamente indicata, nell'effettuazione di pause durante l'attività lavorativa e nel mancato svolgimento di attività di accudienza alla figlia in orari corrispondenti alla fruizione di permessi *ex* L. 104/92 – in parte non costituivano illecito disciplinare ed in parte non erano vere – questo in particolare quanto alla condotta riferita a fruizione del congedo in data 12.4.2022 -. Concludeva dunque come riportato in epigrafe.
2. Costituendosi in giudizio la società convenuta negava fondatezza alle prospettazioni di cui al ricorso, sostenendo di essere sempre venuta incontro alle esigenze e richieste del ricorrente, anche nella modifica delle mansioni e nella fruizione di ferie della Cassa Integrazione; le indagini tramite investigatori erano state disposte per l'andamento negativo delle vendite nella zona di competenza del ricorrente,



nell'ambito delle quali era sorto il sospetto di irregolarità nella fruizione dei congedi *ex L. 104*, ed avevano fatto emergere illeciti disciplinari di particolare gravità, da cui la piena legittimità del licenziamento.

3. Sentito il ricorrente nelle forme dell'interrogatorio libero, la causa veniva istruita mediante assunzione di alcune deposizioni testimoniali; quindi, perveniva in decisione all'udienza odierna, previo deposito di note conclusive.

§ § § § § § § § § § §

4. Parte ricorrente ritiene in principalità che il licenziamento sia fondato su motivo illecito unico e determinante, in quanto volto all'estromissione di un dipendente sgradito in quanto titolare di diritto a permessi, aspettative ed in generale ai benefici di cui alla *L. 104/92*, stante le gravi condizioni di salute della figlia, nata nel 2012 ed in relazione alla quale, dal 2013, è stata accertata una situazione di handicap connotata da gravità, come pacifico in causa. Sostiene in particolare che l'insofferenza datoriale si sarebbe acuita dal 2018, in ragione delle molte assenze motivate dalla fruizione di periodi di congedo straordinario *ex L. 104/92*.

- 4.1. Molteplici elementi depongono in effetti a favore questa tesi:

- da luglio 2018 il ricorrente, al rientro da 5 mesi di congedo straordinario *ex L. 104/92*, è stato collocato al magazzino: la circostanza, non contestata da parte resistente, risulta confermata anche dall'organigramma di settembre 2018 (doc. 4ric.) e da quanto dedotto nella lettera inviata da o.s. a tutela del lavoratore nel febbraio 2019 per lamentare il demansionamento (doc. 8 ric.);
- a distanza di poco tempo, il ricorrente venne collocato in ferie per 3 mesi dal 3.9.2018 al 30.11.2018, con aggiunta di 9 giorni di permesso *ex L. 104/92* (doc. 3 ric.);
- al rientro dalle ferie lo stesso venne assegnato alle differenti ed inferiori mansioni di fattorino addetto a ritiro/consegne: la circostanza non è stata contestata da parte resistente, e comunque risulta confermata documentalmente dalla lettera della datrice



Premesso che la deposizione del [redacted] va riguardata con particolare attenzione in quanto resa da soggetto socio e dipendente, figlio della legale rappresentante della convenuta, va infatti considerato che:

- la lettera di contestazione del demansionamento attuato attraverso l'adibizione al magazzino e poi l'assegnazione di mansioni di commesso viaggiatore – si veda in particolare il doc. 8 ric. - rende assai poco credibile quanto dichiarato dal teste secondo cui ciò sarebbe stato determinato da richieste del ricorrente in questo senso, delle quali infatti non vi è alcuna traccia documentale;
- anche la lettera della datrice di lavoro del 31.7.2019 (doc. 11 ric.), con la quale si conferma l'assegnazione a mansioni di commesso viaggiatore, di IV livello, è chiaramente una disposizione di carattere unilaterale, peraltro motivata esplicitamente dalle molte assenze del ricorrente (doc. 11 ric., in cui l'attribuzione di nuove mansioni viene motivata al fine del “miglioramento delle condizioni di vita e conciliazione tra lavoro e vita familiareanche alla luce delle assenze accumulate.....”);
- alcuna circostanza obiettiva organizzativa o produttiva è stata allegata a base del trasferimento disposto – in contrasto con il divieto previsto dalla L.104/92 - presso la sede di [redacted] ;
- in questo quadro perde di credibilità anche quanto affermato dal teste [redacted] a proposito della riconducibilità a richieste del [redacted] sia della assegnazione del periodo continuativo di ferie/permessi per oltre 3 mesi dall'1.10.2018 al 31.11.2018
– anche qui, in assenza di alcuna documentazione scritta, nonostante che per ferie e permessi la prassi avrebbe dovuto essere di redigere richieste per iscritto, secondo quanto riferito dal teste [redacted] - che della sua messa in Cassa Integrazione per il periodo, pure continuativo, da ottobre 2020 a ottobre 2021; piuttosto sembra verosimile che durante il periodo di assenza del ricorrente dall'azienda per fruire del congedo parentale ad inizio 2018 questa si fosse riorganizzata assegnando ad altri la



sua zona, circostanza che spiegherebbe perché al rientro dal congedo il sia stato assegnato al magazzino e poi a mansioni di commesso viaggiatore, con esclusione dunque del compito di ricerca di nuova clientela, ed infine quando riammesso alle mansioni originarie di viaggiatore-piazzista sia stato trasferito alla sede di .

5. E' in questo contesto che si inseriscono gli accertamenti condotti nei confronti del ricorrente nell'aprile 2022, attraverso agenzia investigativa, disposti poco dopo il rientro del da un'assenza di circa due mesi per infortunio in itinere.
- 5.1. Quanto argomentato fin qui depone già nel senso dell'intento della datrice di lavoro di rinvenire nei confronti del ricorrente, attraverso dette indagini, degli elementi atti a procedere al licenziamento, per "disfarsi" di un dipendente scomodo per le molte assenze.
- 5.2. Per contro, la difesa della convenuta è nel senso che le indagini furono disposte per verificare le ragioni della scarsa produttività della zona di competenza del ricorrente e "l'eventuale sussistenza di illeciti (quali ad es. concorrenza sleale o sviamento di clientela)" (cfr. memoria di costituzione, pag. 9). Tuttavia non vi è alcuna specifica deduzione a proposito di circostanze tali da ingenerare un "fondato sospetto" che il ricorrente potesse in essere condotte illecite di tal fatta. Anche quanto alla verifica dell'effettivo utilizzo dei permessi *ex L. 104/92* per le finalità previste dalla legge la convenuta non ha indicato alcun motivo di sospetto precedente alle indagini investigative, limitandosi in memoria a sostenere che "nelle more della predetta indagine, la società maturava il sospetto di una non regolare e legittima fruizione dei permessi *ex lege 104/92*" (cfr. memoria di costituzione, pag. 10).
- 5.3. Del resto, leggendo la relazione investigativa si ha conferma che l'indagine non era volta a verificare specifiche condotte illecite delle quali vi fosse un precedentefondato sospetto, quanto piuttosto ad evidenziare eventuali inadempimenti del dipendente rispetto agli obblighi contrattuali, ed in particolare se effettivamente il



stesse “trasformando la sua posizione da venditore a quella di mero fattorino di consegna” (doc. 5 resist., pag. 1).

6. Sotto entrambi i profili appena evidenziati deve dunque ritenersi illegittima l'attività investigativa posta in essere nei confronti del ricorrente, ed inutilizzabile quanto emerso a sfavore del . Invero, la più recente giurisprudenza di legittimità, pur ammettendo anche nel contesto delle modifiche all'art. 4 L. 300/70 la possibilità per il datore di lavoro di porre in essere indagini difensive nei confronti dei propri dipendenti, afferma l'illegittimità di controlli finalizzati a verificare l'inadempimento del personale in particolare con riferimento alle modalità lavorative – vero e proprio oggetto specifico dell'indagine commissionata, nella fattispecie in esame, dalla convenuta – e non basati su di un “fondato sospetto”. (Cass., 18168/23; Cass., 25732/21; Cass., 15094/18; e ciò, anche relativamente ad indagini sul legittimo utilizzo dei permessi ex L. 104/92: in questo senso si veda Cass., 4984/14).
7. Ne consegue l'illegittimità del licenziamento, da ritenersi posto in essere per motivo illecito e determinante costituito dalle legittime assenze dello stesso nel corso degli ultimi anni lavorativi, in particolare per la fruizione di permessi e congedi ex L. 104/92 in relazione alla propria figlia, e la società convenuta condannata ex art. 18, co. 1, L. 300/70 a reintegrare il ricorrente nel proprio posto di lavoro ed a risarcirgli il danno corrispondendogli importo pari alle retribuzioni perdute dal licenziamento fino all'effettiva reintegrazione, computate secondo l'ultima retribuzione globale di fatto utile ai fini del TFR, nonché a versare i relativi contributi previdenziali.
8. Le spese di lite, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro, ogni contraria istanza disattesa, accertata l'illegittimità del licenziamento ex art. 18, co. 1, L. 300/70 annulla il licenziamento stesso e condanna parte resistente a reintegrare il lavoratore nel proprio posto di lavoro, ed a corrispondergli una indennità commisurata alle retribuzioni perdute dal licenziamento all'effettiva reintegra,



calcolata come in motivazione, ed al versamento dei relativi contributi previdenziali ed assistenziali.

Condanna altresì parte resistente a rifondere al ricorrente le spese di lite, che liquida in complessivi € 4.500,00, oltre CPA ed IVA ed al rimborso forfetario del 15%.

Venezia, 02/11/2023.

Il Giudice del Lavoro
dott. Anna Menegazzo

