

N. R.G. 697/2023



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE di PERUGIA

Sezione Lavoro

Il Tribunale, in persona del Giudice del Lavoro dott. Giampaolo Cervelli, nella causa civile n. 697/2023
Ruolo G. Lav. Prev. Ass., promossa da

██████████ (avv. Nunzia Parra)

- ricorrente -

██████████ contro
██████████ (avv. ██████████)

- convenuta -

ha emesso e pubblicato, all'esito della camera di consiglio dell'udienza del 27.1.2024, tenutasi in
modalità da remoto, alle ore 11.55 la seguente

SENTENZA

██████████ ha convenuto in giudizio dinanzi al Tribunale di Perugia in funzione di giudice del
lavoro ██████████ per sentire accogliere, nei confronti della convenuta, le seguenti
conclusioni: **"I) accertare e dichiarare per le ragioni di cui sub. par. I e/o II, la nullità e/o l'illegittimità del
recesso datoriale intimato, e, per l'effetto, in via principale:** a) ai sensi dell'art. 2 comma 1 d. lgs. 23/2015 letto
in combinato disposto con quanto previsto dall'art. 54 d. lgs. 151/2001, disporre la reintegra del lavoratore
nonché condannare la società resistente al pagamento in favore dell'odierno ricorrente di quanto previsto a titolo
di risarcimento del danno ai sensi dell'art. 2 comma 2 d. lgs. 23/2015; **in subordine** b) ai sensi dell'art. 3 comma
2 d. lgs. 23/2013, disporre la reintegra del lavoratore nonché condannare la società resistente al pagamento in
favore dell'odierno ricorrente dell'indennità risarcitoria prevista ai sensi dell'art. 3 comma 2 d. lgs. 23/2013; **In
ulteriore subordine**, c) ai sensi dell'art. 3 comma 1, condannare la società odierna resistente al pagamento in
favore del sig. ██████████ dell'indennità prevista ai sensi dell'art. 3 comma 1 d. lgs. 23/2015 nella misura
compresa fra sei e trentasei mensilità dell'ultima retribuzione utile ai fini del tfr. **In estremo subordine**, d)
nell'eventualità in cui il Giudice adito dovesse ritenere non applicabile la tutela ex art. 2 d. lgs. 23/2015 e
dell'art. 54 T.U. 51/2001, e, congiuntamente la società resistente dovesse dimostrare che a causa delle dimensioni
aziendali dell'azienda si applichi la tutela prevista dall'art. 9 comma 2 d. lgs. 23/2015, condannare la società



resistente al pagamento in favore dell'odierno ricorrente dell'indennità prevista ex art. 9 comma 2 d. lgs. 23/2015 tenendo conto anche dell'interpretazione fornita dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 183/2022.

II) Accertare e dichiarare che il recesso intimato è privo di giusta causa, e, per l'effetto, condannare la società al pagamento in favore dell'odierno ricorrente della somma dovuta a titolo di indennità di mancato preavviso ex art. 247 ccnl di categoria nonché della retribuzione dovuta per i giorni di sospensione cautelare”.

Ha esposto di avere iniziato a lavorare alle dipendenze della convenuta, dal 27.03.2019 con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, svolgendo le mansioni di operaio, livello V° del ccnl commercio e terziario; **che**, in data 12.12.2022, ha ricevuto una contestazione di addebito disciplinare avente ad oggetto i congedi parentali fruiti nei giorni 23, 24 e 25 novembre 2022; **che** più nello specifico la convenuta gli ha contestato un presunto abuso nella fruizione del congedo parentale nei predetti giorni ravvisando che i comportamenti tenuti da esso ricorrente (consistenti nell'accompagnare la figlia a scuola alle ore 09.00, riprendere la figlia da scuola alle ore 13.00, avere fatto una breve sosta presso il Bar [REDACTED] e il supermercato LIDL dopo avere accompagnato la figlia a scuola, avere trascorso il resto del tempo in casa) fossero incompatibili con la funzione del congedo e, dunque, in contrasto, nei confronti del datore di lavoro, con i generali doveri di correttezza, diligenza e buona fede nell'esecuzione del rapporto contrattuale; **che** nonostante esso ricorrente in occasione dell'audizione tenutasi in data 21.12.2022 abbia confermato di avere usufruito dei congedi parentali per fornire assistenza alla figlia condividendo con la compagna le responsabilità familiari, la convenuta lo ha, in un primo momento, sospeso in via cautelare dal lavoro con decorrenza dal 24.12.2022 e, in data 29.12.2022, gli intimato il licenziamento per giusta causa ritenendo che le condotte contestategli fossero in palese contrasto con la funzione propria del diritto al congedo parentale ex art. 32 comma 1 lett. b) d.lgs. 26.03.2011 n. 151; **che** esso ricorrente ha provveduto all'impugnazione stragiudiziale del licenziamento e, in data 31.01.2023, per tramite del suo legale, ha inviato una missiva alla società convenuta al fine di fornire la propria disponibilità ad un incontro per una conclusione bonaria della vicenda.

Si è costituita la [REDACTED] la quale ha esposto **che** il ricorrente, assunto in data 27.3.2019 svolgeva un orario di lavoro di 40 ore settimanali distribuite su cinque giorni; **che** a seguito della nascita della figlia [REDACTED] il [REDACTED] ha usufruito, dapprima, del congedo di paternità obbligatorio ex art. art. 27 – bis del D.lgs n. 151/2001 e poi, del congedo parentale su base oraria disciplinato dalla successiva art. 32 per un totale di 295,5 ore nell'arco di un anno e mezzo (cfr. doc. 9 memoria); **che** la fruizione del congedo parentale da parte del ricorrente ha causato un forte disagio nell'organizzazione



produttiva; **che** alla luce di quanto emerso dagli accertamenti investigativi è risultato che il ricorrente in data 23, 24 e 25 novembre 2022 non si è dedicato alla cura della figlia ██████████ essendosi invece limitato ad accompagnarla la mattina alla scuola dell'infanzia, a riprenderla al termine ed a recarsi *medio tempore* al bar per poi trascorrere il resto del tempo in casa; **che** ponendosi tali condotte in evidente contrasto con i generali doveri di correttezza, diligenza e buona fede nonché in contrasto con quanto stabilito dalle disposizioni di legge vevole in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, essa convenuta, dopo avere contestato tali fatti al ricorrente ed averlo sentito oralmente all'incontro del 21.12.2022, ha deciso di sospenderlo cautelativamente dal lavoro e, ritenendo del tutto illegittima la condotta del lavoratore, gli ha intimato il licenziamento con missiva del 29.12.2022.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso è fondato.

L'art. 32, comma 1 del d.lgs. n. 151 del 2001 prevede che *"1. Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete: a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi (3) ; b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2"*.

Non è contestato, nel caso di specie, che il ricorrente avesse chiesto di fruire, nei giorni 23, 24 e 25 novembre 2022, il congedo di cui all'art. 32, comma 1 lett. b. e che tale istanza fosse stata accolta; oggetto della contestazione disciplinare è, invece, la ravvisata natura fraudolenta della richiesta ed il presunto sviamento del tempo del congedo concesso dalla sua funzione tipica.

Ora, ad avviso di questo giudicante, nel caso di specie, non risulta alcun abuso nella fruizione del congedo in quanto, proprio alla luce delle risultanze della relazione investigativa, detto congedo è stato utilizzato proprio ed in modo evidente per la realizzazione della sua funzione tipica ossia la cura dei bisogni e delle esigenze della prole anche nella prospettiva della contestuale necessità di reinserimento nel mondo del lavoro dell'altro genitore (madre).

Occorre, al riguardo, premettere che, come risulta dalla contestazione disciplinare, la fascia oraria di fruizione dei congedi nelle giornate del 23, 24, e 25 novembre del 2022 è stata **dalle 8.00 alle 13.30**.



Orbene, nell'ambito delle predette fasce orarie è risultato che il ricorrente abbia accompagnato la figlia a scuola uscendo di casa rispettivamente alle ore 8.55 il mercoledì alle ore 9.29 il giovedì e alle ore 9.15 il venerdì il che ragionevolmente ha comportato la necessità di permanere in compagnia della figlia almeno per ulteriori venti/trenta minuti dovendosi calcolare il tempo necessario a raggiungere l'istituto scolastico, sito in S. Maria degli Angeli, dall'abitazione, sita in [REDACTED], individuare un parcheggio, parcheggiare e condurre la figlia all'interno del plesso ed affidarla all'addetto scolastico.

Il congedo, dunque, ha consentito a parte ricorrente, in perfetta coerenza con la sua funzione, di rimanere a contatto con la figlia, di mattina, sino al momento in cui l'ha concretamente lasciata a scuola e di occuparsi, presumibilmente, di tutte le notorie incombenze preparatorie mattutine necessarie per la cura della prole come la sveglia, l'aiuto alla vestizione e nell'esecuzione delle incombenze igieniche e la preparazione della colazione.

Successivamente, risulta documentato, in ciascuna delle giornate, verosimilmente mai prima delle 10.00 o delle 10.30 e, nella giornata del giovedì, non prima delle 11.00 il rientro del [REDACTED] casa in [REDACTED]

Da casa, poi, in ciascuna delle giornate, [REDACTED] è uscito per riprendere la figlia a scuola: il mercoledì, alle 11.30, il giovedì ed i venerdì alle 13.00; quindi sempre **nel corso delle fasce orarie entro le quali risultava richiesto e concesso il congedo** parentale.

In una delle tre giornate e, cioè, il Giovedì è risultata anche **l'effettuazione della spesa presso il supermercato Lidl** subito dopo l'accompagnamento della figlia a scuola.

Tanto premesso in punto di fatto, si ritiene che anche la modalità di fruizione del congedo, in assenza della figlia da parte del [REDACTED], non abbia ecceduto la cornice del legittimo esercizio del diritto potestativo di cui all'art. 32, comma 1 lett. b. del d.lgs. n. 151 del 2001.

Il tempo dedicato alla spesa presso il supermercato Lidl nella giornata del giovedì che, verosimilmente, ha comportato il rientro del [REDACTED] a casa non prima delle undici, essendo dedicato all'acquisto di generi alimentari necessari per la famiglia, appare evidentemente posto in diretta correlazione con la cura dei bisogni anche della prole.

Quanto all'ulteriore tempo, di fatto molto limitato, trascorso dal [REDACTED] in casa in ciascuna delle tre giornate, questo giudicante ritiene di escludere l'abuso addebitato al ricorrente, in difetto di una prova



concreta dello sviamento del congedo dalla sua funzione tipica, tenuto anche conto dell'evidente e diretto collegamento con quest'ultima delle attività svolte nel tempo residuo.

Risulta, peraltro, fatto notorio che la casa, dove si svolge gran parte del tempo della prole nei primi anni di vita, necessita, specie nei primi anni di vita del bambino, di un continuo lavoro destinato al riassetto ed all'igiene e ciò anche al fine di apprestare un luogo confortevole e consono alla crescita del minore.

Ne consegue che, diversamente dai casi esaminati dalla S.C. con le pronunce richiamate nella memoria di costituzione, laddove l'accertamento positivo dello svolgimento di una diversa attività di lavoro costituiva prova evidente dello sviamento del congedo dalla sua funzione tipica, deve ritenersi che, nel caso di specie, la spendita di una parte del tempo da parte del [REDACTED] in casa sia stata destinata a incombenze necessarie per la cura della famiglia e della prole come quelle relative al riassetto della casa, alla preparazione dei pasti, anche nella prospettiva di un'agevolazione della madre per la ripresa dell'attività di lavoro (risulta, nel caso di specie, documentata la circostanza che la medesima, nel tempo di fruizione dei congedi da parte del [REDACTED] i avesse, almeno in parte, fissato il turno di lavoro).

In conclusione, non essendo risultata la prova di alcun abuso di parte ricorrente nella fruizione del congedo il licenziamento, stante l'insussistenza dell'abuso, risulta intimato proprio a causa della fruizione del congedo.

Il licenziamento va dichiarato pertanto nullo, posto quanto al riguardo previsto dall'art. 54 comma 6 del d. lgs. 151/2001 secondo cui " *è altresì NULLO il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale*".

Sul piano della tutela devono trovare applicazione le disposizioni di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 23 del 2015 e, in particolare, quelle di cui ai primi due commi a mente dei quali " *Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perche' discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perche' riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui*



al comma 3. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perche intimato in forma orale. 2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Le spese di lite seguono la soccombenza; esse vengono liquidate sulla base dei criteri e dei parametri di cui al D.M. n. 55 del 2014, avuto riguardo alle cause di valore tra €26.000,00 e €52.000,00, scaglione, questo, applicabile anche in ipotesi di cause di valore non determinabile.

P.Q.M.

il Tribunale definitivamente pronunciando sulla domanda proposta da [REDACTED] così provvede: dichiara la nullità del licenziamento impugnato e quindi ordina la reintegrazione dei parte ricorrente nel posto di lavoro e condanna [REDACTED] S.r.l. a risarcire a [REDACTED] il danno con il pagamento di un'indennità "commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione" oltre rivalutazione e interessi dalla maturazione dei crediti al soddisfo. Condanna [REDACTED] al pagamento delle spese del presente giudizio, da distrarsi in favore dell'avv. Nunzia Parra, procuratore antistatario, che liquida nella misura di €3.000,00 per compensi di avvocato, oltre al rimborso delle spese generali nella misura del 15% dei compensi, al rimborso delle spese di CU Iva e Cpa come per legge.

Perugia 26 gennaio 2024

Il giudice

Giampaolo Cervelli

