REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

CORTE D'APPELLO DI BOLOGNA

SEZIONE LAVORO

La Corte d'Appello, nella persona dei consiglieri

Marcella Angelini	Presidente rel.
Alessandra Martinelli	Consigliere
Roberto Pascarelli	Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di II grado iscritta al n. 150/2026 RGA promossa da:

Parte_1 con il patrocinio dell'avv. Riccardo PINZA

appellante/i

contro

CP_1, con il patrocinio dell'avv. Michela BRAVI e dell'avv. Velca ARTUSI

appellata

Oggetto: Impugnazione licenziamento con domanda di reintegrazione
posta in decisione all'udienza collegiale del giorno 16/7/2026
udita la relazione della causa fatta dal Consigliere dott. Marcella Angelini;
sentite le parti e viste le conclusioni dalle medesime rassegnate e come in atti;
esaminati gli atti e i documenti di causa,

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

1. Come correttamente riassunto nella sentenza qui appellata, "*CP_1* *dipendente della società* *Parte_1* *(d'ora in avanti anche soltanto* *Pt_1* *[...]* *) in forza di contratto a tempo pieno e indeterminato, con mansioni e qualifica di carrellista inquadrata nel livello C2 di cui al CCNL Metalmeccanici Industria, ha impugnato il licenziamento per giusta causa intimatole dal datore di lavoro il 13.11.2023, chiedendo l'annullamento della sanzione disciplinare con conseguente reintegrazione sul posto di lavoro e con condanna al pagamento dell'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di fatto nel massimo delle 12 mensilità in ragione dell'insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento, con conseguente regolarizzazione contributiva. In via subordinata, la ricorrente ha chiesto di dichiarare illegittimo il licenziamento per il mancato rispetto dei principi di correttezza e buona fede e per l'insussistenza, non manifesta, della giusta causa e conseguentemente di dichiarare risolto il rapporto di lavoro, con condanna al*

pagamento dell'indennità risarcitoria omnicomprensiva nella misura massima di 24 mensilità, detratto l'aliunde perceptum.
Il licenziamento impugnato è stato comminato alla ricorrente per giusta causa e con effetto immediato all'esito del procedimento disciplinare scaturito da verifiche effettuate dalla datrice di lavoro in occasione di alcune giornate di congedo straordinario richieste ed ottenute dalla lavoratrice al fine di assistere la madre convivente, persona disabile. Nel corso di tali verifiche, effettuate tramite investigatore privato appositamente incaricato, sarebbe stato rilevato che, per specifici lassi di tempo durante le giornate di congedo e di permesso, la ricorrente si sarebbe allontanata dall'abitazione, e quindi dalla madre, per recarsi presso uno stabilimento balneare dove avrebbe trascorso parte della giornata, per poi fare ritorno a casa dalla madre. A giudizio del datore di lavoro, tale comportamento costituirebbe una gravissima violazione dei presupposti del congedo straordinario e dei permessi e, più in generale, una violazione degli obblighi di fedeltà, buona fede e correttezza, con conseguente e irrimediabile lesione del rapporto di fiducia fra datore e lavoratore.
La ricorrente sia in sede di procedimento disciplinare che in sede giudiziale, ha rivendicato la correttezza e legittimità del proprio comportamento, ritenendo gli addebiti insussistenti. In particolare, la ricorrente ha evidenziato come non costituisse in alcun modo abuso del congedo straordinario e dei permessi richiesti ed ottenuti, il fatto di essersi assentata dall'abitazione della madre convivente per periodi molto circoscritti di tempo, per recarsi in località ubicata a breve distanza per ragioni personali, avendo ella sempre trascorso il restante e prevalente tempo delle giornate di congedo ad assistere la madre, non sussistendo al contempo, ai fini della corretta fruizione dei congedi, un dovere di assistenza ininterrotta alla madre.
In via subordinata, la ricorrente ha contestato poi che, anche a voler dar seguito alla tesi datoriale secondo la quale non sarebbe possibile in alcun modo interrompere l'assistenza continuativa al famigliare, il provvedimento disciplinare adottato nel caso di specie violerebbe i principi di gradualità, corrispettività, proporzionalità ed adeguatezza e pertanto esso sarebbe comunque illegittimo, poiché i comportamenti contestati avrebbero al più giustificato una sanzione disciplinare conservativa.
Parte_1 *si è costituita tempestivamente in giudizio, contestando integralmente la fondatezza del ricorso, ribadendo la correttezza e la legittimità del licenziamento comminato a fronte dell'asserita gravità, reiterazione ed illegittimità dei comportamenti tenuti dalla lavoratrice in occasione delle giornate di congedo, evidenziando come tali comportamenti, del tutto abusivi ed indebiti, avessero anche generato malcontento fra gli altri dipendenti dell'azienda, in quanto posti in essere alla luce del sole e addirittura resi di dominio pubblico dalla stessa lavoratrice tramite pubblicazioni di fotografie sui social network. L'azienda ha rappresentato, inoltre, come in nessun modo sarebbe stato possibile irrogare una sanzione disciplinare conservativa, attesa la gravità delle condotte riscontrate. In via di denegata ipotesi, il datore di lavoro ha dedotto che, anche laddove si fosse ritenuto fondato il ricorso,*

l'unica tutela possibile sarebbe stata quella di cui all'art. 18, comma 5 dello Statuto dei lavoratori.
La causa è stata istruita tramite prova testimoniale e tramite acquisizione documentale ed all'esito della discussione delle parti è stata posta in decisione."

2. Il Tribunale ha innanzi tutto osservato che "*nel caso di specie il diritto della ricorrente a fruire tanto del congedo straordinario, quanto del permesso, al fine di assistere la madre disabile non siano oggetto di contestazione, atteso che, per un verso, la parte ricorrente ha documentato in atti la condizione di handicap grave della madre - condizione debitamente accertata (doc. 1 ricorrente) sin dal 2011 – con lei convivente (doc. 3 ricorrente), laddove comunque le condizioni di disabilità e il diritto della ricorrente a fruire delle relative prestazioni previdenziali non sono state oggetto di alcuna contestazione da parte del datore di lavoro*."

3. Ha ulteriormente rilevato che neppure sono oggetto di contestazione, da parte ricorrente, nella loro verificazione storica, "*le condotte denunciate da* Parte_1 *[...] nella lettera sopra richiamata, già dettagliatamente descritte nella relazione investigativa (cfr. doc. 6 resistente), confermata in sede di deposizione testimoniale dal suo autore (cfr. deposizioni di* Testimone_1 *all'udienza del 26.03.2025)*."

4. Il tribunale ha tuttavia ritenuto che il licenziamento fosse illegittimo per la stessa insussistenza del fatto, non ravvisando alcun abuso dei permessi chiesti e ottenuti, in ragione del fatto che "*la verifica dell'eventuale abuso non può essere ricondotta ad una rigida sovrapposizione tra assistenza e orario lavorativo, poiché la giurisprudenza di legittimità ha chiarito, da un lato, che l'assistenza che giustifica i permessi ex art. 33 l. 104/1992 non deve svolgersi nell'intero orario di lavoro giornaliero ma può essere resa nell'arco della giornata (Cass. Civ. Sez. Lav. ord. n. 7306/2023); i permessi ex art. 33 l. 104/1992 sono del resto configurati su base giornaliera e non cronometrica (Cass. ord. n. 8306/2023); e, quanto al congedo ex art. 42 d.lgs. 151/2001, l'abuso presuppone la mancanza "del tutto" del nesso causale tra assenza e assistenza (Cass. ord. n. 28606/2021)*". Nel caso di specie, "*... già il mero dato quantitativo depone nel senso di un'assenza di abuso, laddove a fronte di una assistenza pressoché totale e quotidiana alla madre da parte della ricorrente, desumibile tanto dal dato della convivenza (non limitata alle sole giornate di congedo o permesso) quanto dalle, se pur limitate e parziali, osservazioni fornite dagli investigatori che hanno evidenziato sia la costante presenza in casa della ricorrente sia un'assistenza alla madre percepibile anche fuori da casa, sia la limitata assenza della ricorrente da casa per solo poche ore in alcune delle giornate, peraltro nemmeno ricadenti interamente nell'orario lavorativo.*
Quanto alla collocazione temporale degli allontanamenti, dagli atti e dalla relazione investigativa risulta che essi sono stati contenuti e non continuativi; in particolare, nelle giornate del 19, 20 e 21 luglio 2023 la ricorrente, dopo avere svolto attività di cura direttamente osservabili (passeggiate con la madre; spesa), si è allontanata dall'abitazione per alcune ore, facendo poi rientro presso la casa familiare".

5. Il Tribunale ha pertanto condannato la società a reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro e a pagarle un'indennità risarcitoria in misura pari alle retribuzioni

mensili globali di fatto dovute, dal giorno del licenziamento a quello di reintegra, nel limite di un anno, dedotto l'*aliunde perceptum,* oltre interessi legali e rivalutazione monetaria secondo indici Istat, dalla mora al saldo e oltre alle spese del grado.

6. Ha proposto appello la *Parte_2* premettendo, in punto di fatto, che non sono stati tenuti nella debita considerazione né il pregiudizio organizzativo connesso alla fruizione impropria dei permessi, né la lesione del vincolo fiduciario né la confessata consapevolezza in capo alla lavoratrice dell'illegittimità della di lei condotta, né, infine, la serialità della stessa. Ancora, l'appellante ha lamentato una impropria assimilazione degli istituti disciplinati dagli artt. 33 L/ 104/92 e 42 comma 5 d.lgs. 151/01, articolando gli otto motivi di appello di cui si dirà appresso, in uno con le ragioni di decisione.

7. Si è ricostituito il contraddittorio con la costituzione dell'appellata, che ha eccepito in primo luogo la parziale inammissibilità dell'appello, laddove introduce argomenti di diritto non dedotti in prime cure (*a) la pretesa "distinzione strutturale" tra permessi ex art. 33 L. 104/1992 e congedo straordinario ex art. 42 d.lgs. 151/2001, e il conseguente argomento secondo cui il Tribunale avrebbe erroneamente "assimilato" i due istituti; b) l'argomento della "fascia diurna lavorativa" come "baricentro causale" del congedo straordinario; c) l'argomento della "fungibilità temporale illimitata" e la tesi secondo cui l'assistenza prestata in altre ore della giornata non potrebbe neutralizzare l'utilizzo della fascia diurna per attività personali*) e ne ha poi contestato la fondatezza, chiedendo il rigetto del gravame.

8. Con il **primo motivo** la società lamenta l'*erronea qualificazione del fatto come "insussistente" e conseguente indebita applicazione della tutela reintegratoria*.

Il motivo è infondato: il fatto è sussistente se giuridicamente tale, non nella sola materialità degli accadimenti. Correttamente ricorda parte appellata che "*la giurisprudenza di legittimità è consolidata nell'affermare che la nozione di insussistenza del fatto contestato, rilevante ai fini dell'applicazione della tutela reintegratoria ex art. 18, comma 4, St. lav., "comprende anche l'ipotesi del fatto materialmente sussistente ma privo del carattere di illiceità" (C. Cass., Sez. Lav., ord. n. 14168 del 27/5/2025; C. Cass., Sez. Lav., ord. n. 27695 del 25/10/2024; C. Cass., Sez. Lav., ord. n. 20891 del 26/7/2024; C. Cass., Sez. Lav., ord. n. 31426 del 6/12/2024)*."

E' vero che la condotta della lavoratrice è incontestata, ma la stessa, se ritenuta del tutto neutra a fini disciplinari, non può evidentemente qualificarsi *fatto* ai sensi della norma qui rilevante (riferita – come peraltro indica la stessa appellante – alla diversa qualificazione del disvalore). Eloquente è sul punto la nettezza dell'affermazione di Cassazione civile sez. lav., 27/05/2025, n. 14168 in motivazione, secondo cui "*una volta accertato in fatto che le condotte contestate, pur materialmente poste in essere dal dipendente, non configuravano tuttavia un inadempimento disciplinarmente rilevante, la Corte ha correttamente applicato la tutela prevista dal comma 4 dell'art. 18 L. n. 300 del 1970, in coerenza con la giurisprudenza di questa Corte originata da Cass. nn. 20540 e 20545 del 2015 e oramai consolidata, secondo cui l'insussistenza del fatto contestato, di cui all'art. 18 novellato, comprende l'ipotesi*

del fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità, sicché in tale ipotesi si applica la tutela reintegratoria cd. "attenuata".

9. Il **secondo motivo** lamenta Violazione e falsa applicazione dei principi in materia di abuso del congedo straordinario ex art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001. Erronea interpretazione del requisito del nesso funzionale.

In particolare, il primo giudice avrebbe "*disatteso il principio secondo cui lo sviamento funzionale del diritto integra abuso anche in assenza di totale abbandono (Cass. n. 19580/2019); omesso di considerare che l'utilizzo del tempo coperto per finalità ludico-ricreative costituisce indice sintomatico di violazione della causa tipica (Cass. n. 8784/2015; Cass. n. 11676/2016); neutralizzato il ruolo della buona fede oggettiva quale parametro di controllo dell'esercizio del diritto (artt. 1175 e 1375 c.c.)*". L'appellante sottolinea che "*Nella presente vicenda l'esponente società non può essere onerata dal dimostrare (e come potrebbe….) l'inesistenza di assistenza "in ogni minuto" della giornata; essa ha dimostrato che* ***ampie porzioni centrali della giornata*** *– cioè proprio quelle che sostituiscono la prestazione lavorativa nel congedo – sono state utilizzate* ***serialmente*** *per permanenze balneari: ad es.* ***20.7.2023 ore 10:45–16:46****,* ***24.8.2023 ore 12:50–16:09****, e analoghe permanenze nelle altre date (doc. 6, pagg.* ***6, 12, 21, 47, 59****). Ciò è ampiamente sufficiente a denotare l'abuso*" (enfasi nel testo originale).

Nell'analisi della questione, per quanto riferito all'art. 42 d.lgs. 151/01 si può muovere dalle premesse di Cass. 19580/19, cui la stessa parte appellante fa significativo riferimento.

Si legge nella motivazione della sentenza che "*Il congedo straordinario è, dunque, espressione dello Stato sociale che si realizza, piuttosto che con i più noti strumenti dell'erogazione diretta di prestazioni assistenziali o di benefici economici, tramite facilitazioni e incentivi alle manifestazioni di solidarietà fra congiunti (v. Corte Cost. n. 203 del 2013)."*

La stessa sentenza cita anche CC 232/18, che è molto chiara nel tratteggiare la finalità dell'istituto: "*Il congedo straordinario, riconducibile agli «interventi economici integrativi di sostegno alle famiglie» (sentenze n. 158 del 2007, punto 2.3. del Considerato in diritto, e n. 233 del 2005, punto 2.3. del Considerato in diritto), ne avvalora e ne incentiva il ruolo primario nell'assistenza al disabile e valorizza quelle «espressioni di solidarietà esistenti nel tessuto sociale e, in particolare, in ambito familiare, conformemente alla lettera e allo spirito della Costituzione, a partire dai principi di solidarietà e di sussidiarietà di cui agli artt. 2 e 118, quarto comma, Cost.» (sentenza n. 203 del 2013, punto 3.4. del Considerato in diritto).*

Il diritto del disabile di «ricevere assistenza nell'àmbito della sua comunità di vita» (sentenza n. 213 del 2016, punto 3.4. del Considerato in diritto), inscindibilmente connesso con il diritto alla salute e a una integrazione effettiva, rappresenta il fulcro delle tutele apprestate dal legislatore e finalizzate a rimuovere gli ostacoli suscettibili di impedire il pieno sviluppo della persona umana.

Nella disciplina di sostegno alle famiglie che si prendono cura del disabile convergono non soltanto i valori della solidarietà familiare, ma anche «un complesso

di valori che attingono ai fondamentali motivi ispiratori del disegno costituzionale» e impongono l'interrelazione e l'integrazione «tra i precetti in cui quei valori trovano espressione e tutela» (sentenza n. 215 del 1987, punto 6. del Considerato in diritto). Sono coerenti con il descritto disegno costituzionale anche la Carta sociale europea, riveduta, con annesso, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, ratificata e resa esecutiva con la legge 9 febbraio 1999, n. 30, che garantisce al disabile «l'effettivo esercizio del diritto all'autonomia, all'integrazione sociale ed alla partecipazione alla vita della comunità» (art. 15), la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (CDFUE), proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 e adattata a Strasburgo il 12 dicembre 2007, che tutela «il diritto delle persone con disabilità di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità» (art. 26) e la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006 e ratificata con legge 3 marzo 2009, n. 18, che, nel preambolo (punto x), prescrive di assicurare alle famiglie, «nucleo naturale e fondamentale della società», la protezione e l'assistenza indispensabili per «contribuire al pieno ed uguale godimento dei diritti delle persone con disabilità».

E' dunque logica conclusione che "*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. Tanto meno 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 (cfr. Cass. n. 17968 del 2016), 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 (v. Cass. n. 9217 del 2016).*

Proprio con riferimento all'istituto del congedo straordinario che qui ci occupa questa Corte, infine, pur ammettendo che l'assistenza che legittima il beneficio ***non può intendersi esclusiva al punto da impedire a chi la offre di dedicare spazi temporali adeguati alle personali esigenze di vita, ha sottolineato come sia comunque indispensabile che "risultino complessivamente salvaguardati i connotati essenziali*** *di un intervento assistenziale che deve avere carattere permanente, continuativo e globale nella sfera individuale e di relazione del disabile" (in termini: Cass. n. 29062 del 2017).*

Nel caso qui in esame non può seriamente dubitarsi della permanenza dell'intervento in capo alla lavoratrice, in ragione non solo della presenza di attività di accudimento visibili ab externo (ci si riferisce alle pur brevi passeggiate con l'anziana nei giorni oggetto di contestazione) ma anche alla stessa circoscritta assenza da casa, che

differenzia in modo essenziale e decisivo la presente fattispecie da quella presa in considerazione da Cass. 19580/19 (in cui era incontestato che il lavoratore "*si è allontanato dalla sua abitazione e dal padre disabile che avrebbe dovuto assistere: ininterrottamente dal 31 maggio 2015 al 12 giugno 2015, quando egli si è recato in bicicletta in (OMISSIS), a molte centinaia di chilometri di distanza dalla sua abitazione in provincia di (OMISSIS), nonchè nel corso di una nutrita serie di altre giornate concentrate in un breve periodo di osservazione nella stessa estate (20 giugno, 27 giugno, 3 luglio, 8 luglio, 13 luglio, 19 luglio, 25 luglio, 30 luglio, 3 agosto)*").

Altrettanto dicasi degli ulteriori precedenti richiamati dalla Difesa di parte appellante - Cass. 13155/2026 e 24922/2025 - relativi uno al caso di un lavoratore che ha dedicato al congiunto disabile solo il 17,5% del tempo richiesto a titolo di permesso ex art. 33 L. 104/92 (e sul contestato abuso di questo tipo di beneficio si veda quanto appresso) e l'altro a quello di un genitore che, nei periodi di congedo parentale, si è dedicato ad attività lavorativa all'interno dello stabilimento balneare gestito dalla moglie, senza apportare alcun miglioramento all'organizzazione del nucleo familiare, rendendo per contro necessario il ricorso ad un aiuto esterno per surrogare la presenza e il contatto diretto padre-figlio che l'istituto del congedo parentale è finalizzato a preservare.

Con riferimento invece al permesso ex art. 33 L. 104/94 è la stessa contestazione di addebito che dà la misura della sua infondatezza: "*Venerdì 28.07.2023 alle ore 19,00 abbiamo visto la Sig.ra* CP_1 *uscire dall'azienda* Parte_1 *", salire a bordo dello scooter e rincasare in via Romeo Zoppi N.51 a Cesena. Alle ore 20,40 abbiamo visto la donna uscire di casa, salire a bordo dell'Opel e dirigersi in via Capanne N.209 a Cesena all'interno dell'abitazione del compagno*". Come rilevato in sentenza, si è trattato di un'assenza di 20 minuti nell'arco delle due ore che vengono accordate quale permesso – il che evidentemente impedisce di usufruire di una frazione di detto, laddove le incombenze da dedicare al disabile richiedano un tempo più breve (e la misura dell'affermato abuso si differenzia significativamente da quella esaminata da Cass. 13155/2026 sopra citata).

Anche la giurisprudenza più rigorosa in materia evidenzia che ciò che deve essere salvaguardato è il nesso causale tra assenza dal lavoro e assistenza, il che riporta a ragionevolezza il concetto e la necessità di appurare (onere datoriale, laddove si contesti l'abuso) che vi sia stata una deviazione (ovvero una diversa destinazione in misura rilevante)[1].

[1] così da Cassazione civile sez. lav., 23/03/2023, n. 8306, in motivazione: "*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 (cfr. Cass. sez. VI, 16.6.2021, n. 17102; id., sez. lav., 19.7.2019, n. 19580; id., sez. lav., 25.3.2019, n. 8310; id., sez. lav., 13.9.2016, n. 17968), oppure, secondo concorrente o distinta 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 (anche ove non si volesse seguire la figura dell'abuso di diritto che comunque è stata integrata tra i principi della Carta dei diritti dell'unione*

10. Con il terzo motivo la società censura la distribuzione dell'onere della prova e illegittimo ricorso a presunzioni in favore della lavoratrice.

Più specificamente, adduce l'appellante che "*il ricorso alla presunzione fondata sulla convivenza è logicamente e giuridicamente improprio. La convivenza costituisce presupposto per l'accesso al beneficio; non è prova del suo corretto utilizzo. Trasformare la convivenza in presunzione di assistenza continuativa significa neutralizzare ogni possibilità di verifica sull'uso concreto del congedo, salvo i casi estremi*"

Il Tribunale invero ha giustificato la presunzione di cui sopra con riferimento a vari elementi di fatto che, di per sé, piuttosto, costituiscono prova della circostanza che si afferma *presunta*: "*La relazione investigativa prodotta in atti (doc. 6 resistente), in alcun modo smentita dalla ricorrente, mostra che effettivamente la ricorrente si è allontanata da casa (soltanto) per i periodi poi contestati dal datore di lavoro.*

Tale dato è significativo sotto un duplice profilo, per quanto qui di interesse. Esso, infatti, per un verso dà evidenza del fatto che la ricorrente nei giorni di congedo è rimasta sempre presente in casa con la madre, ad eccezione dei periodi di allontanamento rilevati dagli investigatori e non contestati, e tale circostanza, in considerazione della grave disabilità della anziana madre ed in difetto di prova in ordine alla presenza all'interno dell'abitazione di altre persone in grado di prendersene cura, consente di affermare, in via presuntiva, che la ricorrente fosse intenta a prendersi cura della madre nel tempo della sua permanenza all'interno dell'abitazione, anche solo rimanendo a sua disposizione per ogni sua necessità, atteso che entrambe convivevano nella medesima abitazione.

Europea: l'art. 54), dimostrandosi così il suo crescente rilievo nella giurisprudenza Europea: in termini v. Cass. n. 9217 del 2016).

4.3. Inoltre, la verifica in concreto, sulla base dell'accertamento in fatto della condotta tenuta dal lavoratore in costanza di beneficio, dell'esercizio con modalità abusive difformi da quelle richieste dalla natura e dalla finalità per cui il congedo è consentito appartiene alla competenza ed all'apprezzamento del giudice di merito (in termini: Cass. n. 509 del 2018; v. anche Cass. n. 29062 del 2017; Cass. n. 30676 del 2018).

Nondimeno, in relazione a fattispecie concrete più simili a quella che ci occupa, questa Corte ha sancito che deve ritenersi illegittimo il licenziamento intimato al lavoratore per abuso dei permessi assistenziali L. n. 104 del 1992, ex art. 33, allorché sia emerso in corso di causa che il lavoratore aveva utilizzato tali permessi per attendere a finalità assistenziali in favore della ex moglie presso la propria abitazione (cfr. Cass. sez. lav., 20.8.2019, n. 21529, in cui fu respinta la tesi datoriale secondo cui vi era, quantomeno, un inadempimento parziale da parte del lavoratore, atteso che una parte della giornata in cui aveva fruito del permesso non era stata dedicata all'assistenza al disabile); ovvero che la condotta del lavoratore nella fruizione dei permessi retribuiti previsti dalla L. 5 febbraio 1992, n. 104, consistente nell'aver svolto l'attività assistenziale soltanto per una parte marginale del tempo totale concesso, concreta un abuso in grave violazione dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c. e costituisce pertanto giusta causa di recesso del datore di lavoro (così Cass. sez. lav., 22.3.2016, n. 5574, già cit.).

Tutti tali principi sono stati, di recente, confermati anche in Cass. 24.8.2022, n. 25290, pure riferita a caso analogo a quello in esame, ponendosi in luce che i permessi L. n. 104 del 1992, ex art. 33, comma 3, da un lato, sono delineati quali permessi giornalieri (tre al mese), e non su base oraria o cronometrica, e, dall'altro, possono essere fruiti "a condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno", ma per assistere, in forme non specificate, segnatamente in termini infermieristici o di accompagnamento, una "persona con handicap in situazione di gravità".

Oltre a ciò, proprio la relazione dell'agenzia investigativa dà conto del fatto che nel tempo in cui la figlia si trovava presso l'abitazione o comunque con la madre, svolgeva attività di assistenza alla madre direttamente percepibili dall'esterno dell'abitazione e quindi non soltanto desumibili indirettamente dal dato della coabitazione e della permanenza all'interno dell'abitazione in cui la ricorrente conviveva con la madre (cfr. doc. 6 resistente, pagg. 6, 12, 21, 36, 59). Ad esempio, nelle giornate del 19 e 20 luglio CP_1 accompagnava la madre in passeggiate con il deambulatore attorno alla abitazione, all'incirca della durata di un'ora ciascuna; il 21 luglio invece accompagnava la madre per delle spese presso un supermercato (per la durata di circa due ore); il 2 agosto (giornata di congedo non ricompresa fra quelle oggetto di contestazione) accompagnava la madre presso uno studio medico; il 25 agosto assisteva la madre che si trovava sul terrazzo di casa. Tali circostanze danno incontestabile evidenza del fatto che la ricorrente effettivamente utilizzava i periodi di congedo per prestare assistenza alla madre, non solo all'interno della propria abitazione, ma anche all'esterno di essa" (pagg. 9-10 sentenza)

11. Con il **quarto motivo** si lamenta "*Erronea riduzione della condotta a mero dato quantitativo e omessa valutazione della gravità qualitativa e della reiterazione ai fini della lesione del vincolo fiduciario*."

L'argomento è infondato. L'elemento *qualitativo* risiede sostanzialmente nella natura della diversa attività svolta dalla lavoratrice – di natura ludico-ricreativa – ma questo non pare apportare alcun tipo di disvalore: lo strumento del congedo è funzionale a un sollievo del *caregiver* (pur sempre a beneficio dell'accudito) e non richiede che questi si privi di qualsiasi momento di leggerezza.

La diversa percezione da parte dei colleghi di lavoro della ricorrente/appellata – sempre che tale sia stata[2] – non vale a modificare la natura della condotta ma solo, se mai, a dare misura della mancanza di una cultura del problema - aspetto di cui sarebbe proprio la datrice di lavoro a doversi fare carico, nel perseguire quel benessere del personale che latamente sottostà al dettato dell'art. 2087 c.c., noto che, con le parole di autorevole dottrina, "*tra i contenuti dell'art. 2087, è stato correttamente anche evidenziato da qualcuno, oltre alla prospettiva della tutela dell'integrità psico-fisica del dipendente, il profilo della tutela della personalità morale del lavoratore che, sia pure meno invocato ed applicato nella prassi, rappresenta indubbiamente uno degli oggetti della protezione garantita dalla norma codicistica ricomprendendo l'intero spettro dei pregiudizi di natura non patrimoniale arrecati al lavoratore e le offese alla dignità e libertà del dipendente*".

Si può aggiungere che in tanto può sorreggersi un sistema di protezione sociale diffusa, che conta sull'apporto dei congiunti delle persone disabili, in quanto questi ultimi siano posti in grado di sostenere nel tempo il sacrificio materiale e psicologico

[2] a riferirne invero è il solo Persona_1 (figlio del titolare dell'impresa), mentre la teste Tes_2 si limita a citare quanto riferitole dal primo ("*In questo periodo alcuni colleghi si sono lamentati dicendo che lei prendeva dei permessi 104 e poi però andavano al mare.* ***A me queste voci le ha riportate*** Persona_1 , *a lui lo avevano detto* Persona_2 *e* Parte_3 ." – così a verbale del 26/3/2025)

di un accudimento privo di qualsiasi prospettiva di miglioramento (e gravato spesso, per contro, del timore del suo aggravarsi).
In conclusione, la condotta della lavoratrice deve ritenersi essere stata coerente con le finalità della norma e non ha costituito violazione alcuna. Né rileva la possibile distorta percezione del diritto da parte della medesima *CP_1* – che l'avrebbe indotta ad affermare di avere "*saputo che non si poteva fare*": questo, da un lato, rientra nel perimetro di quella mancanza di una cultura condivisa e radicata della *ratio* degli istituti di cui sopra si è detto e, dall'altro, dà plastica evidenza alle difficoltà di vita di chi ha responsabilità di persone disabili, cui ritiene di non poter sottrarre tempo che non sia doveroso (quasi che un piacere personale sia di per sé colpevole).

12. Il **quinto motivo** lamenta "*Erronea applicazione della tutela reintegratoria ex art. 18, comma 4, St. Lav. anche nell'ipotesi di ritenuta non proporzionalità del licenziamento*". Il motivo è essenzialmente reiterativo della precedente doglianza circa la sussistenza del fatto materiale, il che avrebbe, al più, consentito di operare una valutazione di proporzionalità della sanzione rispetto alla condotta, posto che "*Non si è in presenza di un fatto mai verificatosi. Non si è in presenza di un fatto non provato. Non si è in presenza di una contestazione generica o radicalmente difforme rispetto alla realtà storica. Il fatto materiale – ossia l'allontanamento reiterato dall'abitazione per recarsi in stabilimento balneare durante giornate integralmente coperte da congedo straordinario – è stato accertato, e la sentenza non nega il fatto; nega solo la sua rilevanza disciplinare. Come si è anticipato, si ritiene che la nozione di "insussistenza del fatto", ai fini dell'art. 18, comma 4, St. lav., non possa essere estesa sino a ricomprendere l'ipotesi in cui il fatto sussista, ma il Giudice ritenga che esso non integri giusta causa o sia privo di sufficiente gravità; diversamente opinando, ogni valutazione di non proporzionalità si tradurrebbe automaticamente in insussistenza, con espansione incontrollata dell'area reintegratoria*." (pag. 31 appello).
Non vi è qui una condotta disciplinarmente rilevante e dunque non vi è ragione di operare alcuna valutazione di proporzionalità: il comportamento è neutro ai fini delle norme sanzionatorie e va dunque confermata la ritenuta insussistenza del fatto di cui sopra si è scritto.

13. Con il **sesto motivo** si ricorda che "*la società appellante, sin dalla memoria di costituzione in primo grado, non aveva circoscritto la propria difesa alla sola sussistenza della giusta causa in senso stretto, ma aveva espressamente dedotto che, anche laddove il Giudice avesse ritenuto non integrata la soglia della gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto, le condotte contestate – accertate nella loro verificazione storica e caratterizzate da reiterazione, collocazione in giornate integralmente coperte da congedo straordinario e destinazione ludico-ricreativa – integravano comunque un inadempimento disciplinarmente rilevante e idoneo a giustificare il recesso per giustificato motivo soggettivo ai sensi dell'art. 3 L. 604/1966*" e si lamenta pertanto che il Tribunale avrebbe completamente omesso di esaminare la dedotta configurabilità – in via subordinata – del giustificato motivo soggettivo di

licenziamento. Il motivo è evidentemente assorbito dalla ritenuta mancanza di un fatto rilevante sotto il profilo disciplinare.

14. Il **settimo motivo** lamenta "*Improprio utilizzo dell'istituto della "correzione di errore materiale", irritualità della produzione documentale e conseguente erronea determinazione del quantum risarcitori*.".

Non si comprende la ragione della doglianza: non solo la rettifica è stata chiesta prima ancora della costituzione della società e nulla sul punto la stessa ha dedotto in occasione della prima udienza, ma – e soprattutto – la stessa richiesta è *in diminuzione*, il che rappresenta in tutta evidenza un vantaggio per la parte convenuta - appellante.

15. L'**ottavo motivo** chiede che la regolamentazione delle spese tutte, ivi comprese quelle del primo grado, sia secondo soccombenza, con conseguente restituzione sia di quelle, sia della sorte capitale "*eventualmente corrisposte in esecuzione della sentenza riformanda*": la regolamentazione secondo soccombenza, appunto, rende il motivo irrilevante.

16. Per la medesima ragione sono da porre a carico della società appellante anche le spese di questo grado – liquidate tenendo conto del valore indeterminabile della controversia, della mancanza di una fase propriamente istruttoria e della relativa ripetitività delle difese tutte.

17. Va dato atto **altresì** della sussistenza dei presupposti processuali (nella specie, rigetto dell'appello) per il versamento, da parte dell'appellante, ai sensi dell'art. 13, comma 1 – quater, del d.P.R. 30 maggio 2002 n. 115, nel testo introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato, in misura pari a quello previsto per l'appello, a norma del comma 1 – bis dello stesso art. 13, se dovuto (v. Cass. S.U. n. 23535 del 2019).

P.q.m.

La Corte d'Appello – sezione lavoro, definitivamente pronunciando sull'appello proposto da *Parte_1* avverso la sentenza n. 22/2026 del Tribunale di Forlì pubblicata il giorno 28/01/2026, ogni diversa e contraria domanda o eccezione disattesa, assorbita o respinta,

1. rigetta l'appello e
2. condanna la società al pagamento delle spese del grado, liquidate in € 7.000,00 per compenso, oltre 15% per spese generali ed oltre IVA e CPA come per legge;
3. dà atto della sussistenza dei presupposti processuali previsti dal novellato art. $13^{1\text{-quater}}$, D.P.R. n. 115/02, ai fini del versamento da parte dell'appellante di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello per l'impugnazione.

Bologna, 16/7/2026

Il Presidente est.
dott. Marcella Angelini