

### Sentenza

RITENUTO CHE:

Con sentenza del 16.7.24 la Corte d'Appello di Bari, in riforma di sentenza del 16.11.23 del Tribunale di Trani (che all'esito di opposizione aveva mutato l'orientamento manifestato nella fase iniziale), ha annullato il licenziamento intimato al lavoratore in epigrafe e condannato il datore alla reintegrazione con l'indennità commisurata la retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento alla data della reintegra (fino a 12 mensilità).

In particolare, premesso che il lavoratore era stato licenziato perché non aveva svolto assistenza all'invalido per il quale aveva preso permesso (tra l'altro, è stato fotografato al mare tra le ore 8:00 e le 13 con il figlio, in due giorni di agosto su tre di assenza per permesso, come era emerso da un'attività di pedinamento in relazione investigativa, però mai depositata in giudizio), la corte territoriale ha ritenuto che il datore non avesse provato che il lavoratore non si fosse recato dalla madre per l'assistenza dopo le ore 19:00 e nelle ore notturne ed ha riscontrato varie lacune dell'attività di sorveglianza.

Avverso tale sentenza ricorre il datore per quattro motivi, resiste con controricorso il lavoratore.

Il Collegio, all'esito della camera di consiglio, si è riservato il termine di giorni sessanta per il deposito del provvedimento.

CONSIDERATO CHE:

Il primo motivo deduce violazione dell'articolo 33, comma tre, legge 104 per avere trascurato che non vi era stata assistenza al parente invalido nell'orario di lavoro.

Il secondo motivo deduce luce violazione dell'articolo 2697, 5 legge 604 del 66 e 33 legge 104 citata, per aver imposto al datore l'onere della prova della mancata assistenza.

Il terzo motivo deduce violazione dell'articolo 2119 c.c., per aver escluso la giusta causa del licenziamento nel caso di mancata assistenza in orario di servizio.

Il quarto motivo deduce violazione dell'articolo 18 dello statuto per avere applicato il comma 4 st.lav.

I motivi vanno esaminati congiuntamente per la loro connessione: essi sono infondati.

Occorre premettere che l'onere della prova in materia circa l'uso improprio o fraudolento da parte del lavoratore dei permessi cui ha diritto - quale fatto posto a fondamento del licenziamento per giusta causa o della sanzione disciplinare irrogata dal datore - è a carico del datore di lavoro e che, nella specie, tale onere non è stato adempiuto.

Per converso, la corte territoriale ha valutato sulla base dell'ampia istruttoria espletata che il lavoratore abbia dimostrato l'effettività dell'assistenza prestata al proprio familiare, in particolare durante le ore notturne nelle quali era necessaria la detta assistenza per la particolari ragioni mediche indicate dai testimoni; sul piano giuridico, poi, si osserva che non è richiesto che l'assistenza debba essere prestata necessariamente in corrispondenza dell'orario di lavoro che il lavoratore avrebbe dovuto svolgere, posto che si tratta di diritto del lavoratore che non ha siffatta limitazione temporale nella legge.

Spese secondo soccombenza, con distrazione.

Sussistono i presupposti per il raddoppio del contributo unificato, se dovuto.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso.

Condanna il ricorrente al pagamento delle spese di lite, che si liquidano in Euro 7000 per compensi professionali ed Euro 200 per esborsi, oltre a spese generali al 15% ed accessori come per legge, con distrazione.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del D.P.R. n.115/02 dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, a norma del comma 1 bis dello stesso art. 13, se dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 30 aprile 2025.

Depositato in Cancelleria il 12 agosto 2025.