



compromissione del diritto di difesa del lavoratore, nonché nell'insussistenza del fatto addebitato. Chiedeva, pertanto, di accertare l'illegittimità del licenziamento e, per l'effetto, l'immediata reintegrazione nel posto di lavoro, nonché il riconoscimento di un'indennità globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegra in misura non superiore alle dodici mensilità, oltre il versamento dei relativi contributi previdenziali e assistenziali maggiorati degli interessi legali, ovvero, in via subordinata, previa dichiarazione dell'illegittimità del licenziamento, dichiarare estinto il rapporto di lavoro con condanna della società convenuta a corrispondere una indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici mensilità e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, il tutto oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al soddisfo.

La società convenuta, ritualmente costituitasi, eccepiva l'inammissibilità delle domande esulanti l'impugnativa di licenziamento e nel merito contestava tutti i motivi di censura articolati in ricorso, chiedendone il rigetto.

Esperito il tentativo di conciliazione, nel corso del quale la parte ricorrente rifiutava la proposta conciliativa del giudice, la causa, istruita mediante l'assunzione della prova per testi, è stata decisa sulle conclusioni di cui alle note di trattazione scritta.

Il ricorso va respinto.

Anzitutto, va respinta l'eccezione di genericità della contestazione e del provvedimento espulsivo per mancata indicazione sia del nome del centro sportivo, dove si sarebbe consumata la presunta violazione contestata, sia della fascia oraria durante la quale la stessa si sarebbe concretizzata.

Invero, occorre rilevare che il presupposto del provvedimento sanzionatorio si ravvisa nella violazione dei doveri di correttezza e buona fede che si sarebbero realizzati nell'utilizzo dei congedi parentali per motivi diversi da quelli previsti dall'ordinamento e, quindi, nell'abuso del diritto per sviamento dalla funzione ad esso propria.

Fin dalla lettera di avvio del procedimento disciplinare si rende edotto il lavoratore dei motivi sottesi alla contestazione e, quindi, della censura dell'abuso dei congedi parentali fruiti nei giorni dal 10 al 12 maggio 2023, dal 16 al 19 maggio 2023 e dal 24 e al 26 maggio 2023.

Pertanto, lo spazio temporale è specificamente delimitato sia rispetto alle giornate sia, evidentemente, rispetto agli orari, implicitamente coincidenti con quelli abitualmente destinati allo svolgimento della prestazione lavorativa presso la convenuta.

Sul punto, basti rilevare che la contestazione degli addebiti non esige una minuta, completa e particolareggiata esposizione dei fatti che integrano l'illecito, né la specifica indicazione della norma violata e neppure la specifica indicazione di motivi di rilevanza disciplinare dello stesso, in termini di incidenza sulla fiducia, essendo sufficiente che il dipendente, con la lettura dell'addebito, sia posto in grado di cogliere la portata del fatto che gli viene contestato.

Il richiamo allo svolgimento di attività lavorativa retribuita in qualità di insegnante della disciplina Padel, impartendo per buona parte delle giornate lezioni alla clientela in un centro sportivo sito a 30 km dal suo luogo di residenza, e dedicandosi per il resto ad altre e diverse attività che gli avrebbero impedito di assolvere alle funzioni proprie del suddetto congedo (ovvero la cura della prole) altro non è che una specificazione della condotta contestata. Il contenuto materiale e temporale, dunque, risulta specifico e circostanziato.

Del resto, ad ulteriore riprova della chiarezza ed esaustività della contestazione possono richiamarsi le stesse giustificazioni rese dal lavoratore nell'immediatezza della contestazione (lettera di controdeduzioni alle contestazioni del 09.06.2023, verbale di audizione del 20.06.2023), puntuali e finalizzate a privare della rilevanza disciplinare la condotta. Il lavoratore si era difeso, infatti, osservando che lo svolgimento dell'attività di padel era sempre avvenuta in maniera del tutto amatoriale, nell'ambito di spazi dedicati solo ed esclusivamente alla propria vita privata e/o familiare, e ad ogni modo senza percepire compenso alcuno e fuori dagli orari di lavoro. In altre parole, il lavoratore aveva perfettamente compreso di quali attività si trattasse e, a riprova di ciò, si era difeso adeguatamente.

In conclusione, nella lettera di contestazione prima e nel provvedimento irrogativo del licenziamento poi, si evince in maniera incontrovertibile il fatto contestato ravvisabile, nel caso concreto, nella fruizione di congedi parentali per finalità diverse da quelli per i quali l'ordinamento ne riconosce il diritto, nonché le specifiche condotte

realizzate senza che possa ravvisarsi la violazione del requisito di specificità dei fatti contestati.

Va, poi, respinta la censura di illegittimità dell'azione investigativa, svolta da un'agenzia incarica dalla società resistente, per violazione dell'art. 10 comma 1 della legge n. 675/1996, violazione dell'art. 13 del Regolamento Generale sulla protezione dei dati n. 679/2016 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016.

Ai sensi dell'art. 4, paragrafo 1, n. 2), del RGPD, costituisce trattamento dei dati *“qualsiasi operazione o insieme di operazioni, compiute con o senza l'ausilio di processi automatizzati e applicate a dati personali o insiemi di dati personali, come la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la strutturazione, la conservazione, l'adattamento o la modifica, l'estrazione, la consultazione, l'uso, la comunicazione mediante trasmissione, diffusione o qualsiasi altra forma di messa a disposizione, il raffronto o l'interconnessione, la limitazione, la cancellazione o la distruzione”*.

Lo svolgimento di attività investigativa per difendere in giudizio un diritto non richiede il consenso dell'interessato (artt. 6, paragrafo 1, lettera e) e 9, paragrafo 2, lettera f) del RGPD), pertanto, il datore di lavoro può demandare ad un'agenzia investigativa il controllo finalizzato all'accertamento dell'utilizzo improprio, da parte di un dipendente, dei congedi, e ciò in deroga all'obbligo di informativa preventiva, essendo i dati trattati per le suddette finalità e per il periodo strettamente necessario al loro perseguimento, nonché per il fatto che tale informativa, qualora resa, renderebbe impossibile e/o pregiudicato il conseguimento della finalità del trattamento (art. 9 paragrafo 2 lett. F - Regolamento UE 679/2016 - ex art. 13, co. 5 lett. B e 24 co. 1 lett. F, D. L. vo 196/2003; art. 14 GDPR - paragrafo 5).

In tal senso, richiamando la consolidata giurisprudenza del Supremo Collegio, è stata riconosciuta la facoltà al datore di lavoro di rivolgersi a soggetti terzi, ed in particolare ad una agenzia investigativa, per lo svolgimento di attività di controllo sui lavoratori dipendenti per l'accertamento di atti illeciti (Cass. ordinanza n. 2565 del 3 febbraio 2025). Tale controllo, tuttavia, non può sconfinare nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria, riservata, dall'art. 3 dello Statuto, direttamente al datore di lavoro e ai suoi collaboratori (Cass. n. 9167/2003).

Pertanto, è giustificato il controllo mediante agenzia investigativa non solo per l'avvenuta perpetrazione di illeciti, ma anche in ragione del solo sospetto o della mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione (Cass., 9 luglio 2008, n. 18821).

Passando al merito, come detto il licenziamento impugnato si fonda sull'esercizio abusivo del diritto al congedo parentale, contestato al ricorrente dal datore di lavoro.

Occorre premettere che il congedo parentale ex art. 32 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 è configurabile come un diritto potestativo (Cass. n. 6586 del 2012), riconosciuto al genitore-lavoratore in ragione dell'assistenza del figlio minore, rispetto al quale l'assenza dal lavoro deve porsi in relazione causale diretta. Ne consegue che il comportamento del dipendente che si avvalga di tale beneficio per attendere ad esigenze diverse dall'assistenza alla prole, integra l'abuso del diritto e viola i principi di correttezza e buona fede nei confronti del datore di lavoro.

La Suprema Corte sul punto ha affermato il seguente principio di diritto: *“Il D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, art. 32, comma 1, lett. b), nel prevedere - in attuazione della Legge-Delega 8 marzo 2000, n. 53 - che il lavoratore possa astenersi dal lavoro nei primi otto anni di vita del figlio, percependo dall'ente previdenziale un'indennità commisurata ad una parte della retribuzione, configura un diritto potestativo che il padre-lavoratore può esercitare nei confronti del datore di lavoro, nonché dell'ente tenuto all'erogazione dell'indennità, onde garantire con la propria presenza il soddisfacimento dei bisogni affettivi del bambino e della sua esigenza di un pieno inserimento nella famiglia; pertanto, ove si accerti che il periodo di congedo viene invece utilizzato dal padre per svolgere una diversa attività lavorativa, si configura un abuso per sviamento dalla funzione propria del diritto, idoneo ad essere valutato dal giudice ai fini della sussistenza di una giusta causa di licenziamento, non assumendo rilievo che lo svolgimento di tale attività contribuisca ad una migliore organizzazione della famiglia”* (Cass. n. 509/2018).

La normativa non indica, tuttavia, quali attività sia possibile svolgere durante le ore di permesso, e neppure specifica il concetto di assistenza. Spetta dunque all'interprete colmare le lacune normative secondo una valutazione del caso concreto informata a criteri di ragionevolezza e nel rispetto delle regole di ripartizione degli oneri probatori.

Sotto il primo aspetto, se appare evidente che i permessi non possano essere utilizzati dal lavoratore né per diverse attività lavorative, ma neppure per andare in vacanza ovvero dedicarsi ad attività ludiche – fattispecie esaminate nelle pronunce di legittimità richiamate dalla società resistente - risulta altrettanto ragionevole ritenere che andare a fare la spesa o sbrigare altre commissioni nell'interesse del figlio non integri una condotta abusiva ma rientri pur sempre nell'attività di assistenza.

Sotto il secondo aspetto, l'onere di provare il comportamento contrario ai doveri contrattuali di buona fede e correttezza grava sul datore di lavoro, il quale deve dimostrare che effettivamente il lavoratore che chiede il permesso non assista il figlio oppure che nel giorno/i per i quali ha chiesto il congedo ponga in essere dei comportamenti totalmente incompatibili con l'assistenza.

Una recente pronuncia della Suprema Corte (n. 2155 del 30.1.2025) ha chiarito che *“Il nesso causale tra la fruizione del permesso e l'assistenza alla persona disabile non deve essere interpretato rigidamente, obbligando il lavoratore a sacrificare le proprie esigenze personali o familiari. L'assistenza non deve essere limitata alla sola presenza presso l'abitazione del disabile, ma deve comprendere tutte le attività che il soggetto disabile non può svolgere autonomamente. L'abuso si configura solo quando i permessi vengono utilizzati per fini completamente diversi da quelli assistenziali”*.

Nel caso concreto gravava, dunque, sulla società resistente dimostrare che il congedo parentale fosse stato utilizzato per finalità diverse da quelle per cui era stato concesso, ossia per svolgere attività non riconducibili al soddisfacimento dei bisogni del figlio.

Siffatto onere, tenuto conto delle emergenze probatorie, può ritenersi assolto.

Preliminarmente, va respinta l'eccezione di inammissibilità degli articolati di prova di parte resistente e decadenza dalla prova, reiterate dal ricorrente nelle note autorizzate, dovendosi confermare quanto già stabilito con ordinanza del 20.11.2024, atteso che i capitoli di prova articolati da parte resistente nella nota istruttoria autorizzata dell'8.8.2024 vertevano su circostanze di fatto dedotte nel corpo della memoria e rilevanti ai fini del giudizio.

Ciò posto, anzitutto le risultanze investigative (cfr. report e riproduzioni fotografiche depositate dalla società resistente) dimostrano chiaramente che il sig. Sveglia, nelle

giornate in cui godeva dei congedi parentali e durante gran parte dell'orario di lavoro, si trovava presso la struttura sportiva "██████████" intento a impartire lezioni di padel e/o a giocare partite di padel con amici, attività queste di certo inadeguate ad assicurare al figlio la propria assistenza.

Tali risultanze investigative sono state confermate dalle dichiarazioni della teste ██████████  
██████████ a quale riferiva: *"il nostro servizio doveva durare per l'intera durata dell'orario di lavoro e, nelle giornate in cui abbiamo svolto il servizio coincidenti con i giorni dei permessi, il ricorrente permaneva tutta la giornata fuori dall'abitazione salvo sporadiche occasioni in cui rientrava, specie la mattina in cui magari prendeva in farmacia qualcosa, la riportava in casa e poi usciva nuovamente. Posso confermare che in tutte le giornate in cui era prevista la fruizione dei permessi il ricorrente si è recato al centro sportivo '██████████' in alcune giornate andava la mattina, in altre giornate il pomeriggio, dipendeva dalle lezioni prenotate"*.

Dichiarazioni confermate anche dal ██████████ che in merito riferiva *"Il servizio cominciava nei pressi dell'abitazione del soggetto che si trova in località ██████████ Durante il servizio pedinavamo il soggetto, (...), nelle altre giornate lo seguivamo e vedevamo che andava a fare Padel presso gli impianti sportivi Forese che si trovano all'ingresso di Trapani, dopo lo svincolo autostradale, alcune volte la mattina, altre volte il pomeriggio."* Ed ancora che *"Il ricorrente si intratteneva alle volte dalla mattina al pomeriggio, dalle 10:00 circa sino alle 16:00 circa, noi durante questi giorni rimanevamo lì fino a quando il ricorrente non terminava, semplicemente per coprire la giornata lavorativa, altre volte capitava che ci rimanesse solo un paio di ore o la mattina o il pomeriggio."*

Dette circostanze sono di fatto confermate pure dalle dichiarazioni della teste di parte ricorrente, ██████████ che in merito, sia pur genericamente e senza precisi riferimenti temporali, riferiva: *"Io so che mio figlio si recava presso una struttura sportiva, ██████████ ... io ricordo che andavamo spesso al centro sportivo anche se non so dire con precisione quante volte, capitava sia la mattina o anche il*

*pomeriggio. A volte andavamo insieme, altre volte andavamo con due macchine diverse, poteva capitare sia la mattina, sia il pomeriggio.”.*

Dalle sopra riportate testimonianze è evidente la presenza periodica e continuativa del ricorrente presso la struttura [REDACTED] durante il consueto orario di lavoro e nell'arco temporale di fruizione del richiesto congedo parentale, ivi dedito a giocare a Padel per finalità retributive o comunque ludiche di carattere strettamente personale.

Tuttavia, al fine di accertare l'abuso del diritto al congedo parentale appare necessario accertare non soltanto la presenza o meno del ricorrente nella sopra indicata struttura quanto il mancato assolvimento dei doveri di cura e assistenza della prole. Epperò, su tale preciso aspetto, il relativo onere probatorio gravava sul ricorrente, in quanto attinente al fatto costitutivo del diritto asseritamente esercitato, nonché in virtù il principio di vicinanza della prova, non potendo di contro gravare sulla resistente l'onere di provare un fatto negativo (cioè la mancata assistenza della prole).

Ciò posto, dalle risultanze istruttorie non si ricavano elementi idonei e sufficienti a ritenere provato l'assolvimento dei sopra indicati doveri di assistenza e cura del figlio minore durante le giornate di congedo parentale.

Infatti, in merito la teste [REDACTED] riferiva che *“Nelle giornate in cui abbiamo svolto il servizio non abbiamo mai visto all'interno del campo sportivo il ricorrente insieme al figlio o insieme alla madre, certamente non erano in macchina con lui, poi non so se arrivassero con un'altra automobile, io nell'orario di servizio nostro non ho mai visto né il figlio del ricorrente né la madre all'interno della struttura, poi non posso escludere che gli stessi arrivassero al di fuori di tale orario, del resto con la microcamera che era all'interno riprendevamo anche altri eventuali soggetti all'interno e non li abbiamo visti. ... Dalle riprese della microcamera della mia collega erano ritratti anche i momenti in cui dopo le lezioni il ricorrente offrì una birra alla mia collega ed erano presenti soltanto persone di giovane età che giocavano lì, non credo che fosse la madre.”.* Dello stesso tenore anche le dichiarazioni del teste [REDACTED] che in merito dichiarava *“Quando lo vedevamo recarsi al centro sportivo non abbiamo mai visto il ricorrente recarsi o con la madre o con il figlio o comunque con qualcun altro. ... Io*

*non ho mai visto all'interno del centro sportivo il ricorrente insieme al figlio o, meglio, a un bambino, perché ripeto che non conosco il figlio.”.*

Di contro, il teste di parte ricorrente sul punto riferiva in modo invero eccessivamente generico che *“Nel centro sportivo c'è un'area giochi all'aperto e io stavo con il bambino per farlo giocare lì mentre mio figlio giocava con gli amici ... Con il bambino non stavamo a bordo campo, cercavo di tenerlo più riparato. ... Nelle occasioni in cui non andavamo insieme al campo sportivo, non sono in grado di specificare dopo quanto tempo lo raggiungevo insieme al bambino, dipendeva dalle esigenze del bambino”.* Trattasi evidentemente di dichiarazioni eccessivamente generiche, prive di riferimenti temporali certi e inidonee a soddisfare l'anzidetto onere probatorio gravante sul lavoratore, con riferimento all'assolvimento dei doveri di assistenza nelle specifiche giornate ed orari contestati dal datore di lavoro.

In definitiva, gli addebiti ascritti al lavoratore sulla base delle conclusioni della relazione dell'agenzia investigativa, confermate in giudizio dall'esame degli stessi investigatori, non risultano smentite neanche dalle dichiarazioni dell'unico teste di parte ricorrente, peraltro legata da stretto vincolo di parentela allo stesso.

In conclusione, all'esito dell'istruttoria svolta, può dirsi raggiunta dal datore di lavoro la prova che il lavoratore abbia abusato del diritto svolgendo attività incompatibili con le ragioni assistenziali che fondano e giustificano l'istituto del congedo parentale. Di fatto, deve ritenersi provato che per larga parte delle giornate contestate il ricorrente si trovasse presso la struttura sportiva [REDACTED] impartendo lezioni ovvero giocando a padel con amici, anziché ottemperare ai doveri di assistenza e cura del figlio per i quali era fruito il congedo, e che venivano di fatto delegati, nel medesimo arco temporale, ad altri soggetti, quale la madre, mentre di contro non è stato provato dal ricorrente l'adempimento del proprio obbligo di assistenza nel medesimo contesto spazio-temporale.

Ed invero, indipendentemente dall'aver svolto una diversa e remunerativa attività lavorativa, facendo proprio il consolidato orientamento in base al quale non esiste alcun automatismo tra la mancata prestazione dell'assistenza al minore e la figura dell'abuso essendo pure necessario valutare, oltre alla sua oggettiva durata, anche la motivazione

per cui essa non sia avvenuta (Cass. n. 6993/2025, Cass. n. 1227/225), deve riconoscersi che il “fatto” disciplinare contestato si sia integrato sia sotto il profilo oggettivo, essendo accertata l'assenza di funzione del congedo, ossia un esercizio del diritto solo apparente, privo di qualunque legame ed utilità rispetto allo scopo per il quale quel diritto è riconosciuto dal legislatore, sia sotto il profilo soggettivo, avendo voluto il lavoratore distorcere l'uso del congedo accordatogli dall'ordinamento per finalità vietate, sicché deve in definitiva ritenersi sussistente l'abuso della fruizione dei congedi parentali ex art. 32 D. Lgs n. 151/2001 e conseguentemente integrata la giusta causa del licenziamento.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo, tenuto conto del valore indeterminabile della controversia di complessità media, dell'istruttoria espletata nonché del rifiuto della proposta conciliativa.

**P.Q.M.**

Rigetta il ricorso.

Condanna il ricorrente alla rifusione delle spese di lite che liquida in € 6.000,00, oltre iva, cpa e spese generali come per legge.

Trapani, 05/08/2025

**Il Giudice**

Dario Porrovecchio