

Civile Ord. Sez. L Num. 13155 Anno 2026
Presidente: DORONZO ADRIANA
Relatore: PICCONE VALERIA
Data pubblicazione: 07/05/2026

Oggetto

R.G.N. 13663/2025

Cron.

Rep.

Ud. 01/04/2026

CC

ORDINANZA

sul ricorso 13663-2025 proposto da:

STAFANO GIUSEPPE, rappresentato e difeso dall' avvocato
ROBERTO CARAPELLE;

- ricorrente -

contro

MOLLIFICIO ITALIANO S.R.L., in persona del legale
rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa
dall'avvocato LUCA NEGRINI;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 239/2025 della CORTE D'APPELLO di
TORINO, depositata il 05/05/2025 R.G.N. 617/2024;
udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del
01/04/2026 dal Consigliere Dott. VALERIA PICCONE.

FATTI DI CAUSA

1. La Corte d'Appello di Torino ha confermato la sentenza del Tribunale della medesima sede che aveva respinto il ricorso di Giuseppe Stafano, dipendente del Mollificio Italiano S.r.l. con mansioni di autista/magazziniere, volto all'accertamento dell'illegittimità del licenziamento per giusta causa intimatogli in data 6 settembre 2023.

Il provvedimento espulsivo traeva origine dall'esito di accertamenti investigativi dai quali era emerso un abuso, da parte del lavoratore, dei permessi fruiti ai sensi dell'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 per l'assistenza alla madre disabile. In particolare, veniva contestato allo Stafano che, nelle giornate del 7 e 14 luglio 2023, a fronte di permessi richiesti per la fascia pomeridiana, egli avesse dedicato alla cura del familiare tempi del tutto irrisori (rispettivamente 30 e 38 minuti), destinando il resto del tempo ad attività personali presso la propria abitazione o comunque estranee alle finalità assistenziali.

1.1. La Corte territoriale, nel confermare la decisione di primo grado, ha ritenuto che la condotta del dipendente integrasse un grave abuso del diritto e una violazione dei doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto. Il giudice del gravame ha rilevato come la maggior parte del tempo dei permessi fosse stata utilizzata per finalità diverse da quelle per cui il beneficio è concesso, evidenziando altresì che il lavoratore non aveva fornito prova né argomenti persuasivi circa lo svolgimento di attività di assistenza cosiddetta "indiretta".

2. Avverso tale sentenza Giuseppe Stafano propone ricorso per cassazione affidato a un unico motivo, cui resiste con controricorso il Mollificio Italiano S.r.l.

La Consigliera delegata ha formulato proposta di definizione del ricorso ai sensi dell'art. 380-bis c.p.c., ravvisandone la manifesta infondatezza in quanto la decisione impugnata risulta conforme ai consolidati principi di legittimità in materia di abuso dei permessi ex lege n. 104/1992.

Entrambe le parti hanno depositato memorie ai sensi dell'art. 378 c.p.c. e, all'esito della camera di consiglio, il Collegio si è riservato il deposito della presente ordinanza.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. L'unico motivo di ricorso denuncia la violazione dell'art. 2119 del codice civile e dell'art. 33 della legge n. 104/1992, nonché l'omessa motivazione su fatti decisivi ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 5, c.p.c.. Il ricorrente lamenta un errore di sussunzione, sostenendo che i giudici di merito avrebbero applicato criteri puramente aritmetici senza considerare il contesto complessivo dell'assistenza, l'anzianità di servizio e la mancanza di dolo.

Il motivo è inammissibile.

Occorre preliminarmente rilevare l'inammissibilità della promiscua formulazione di censure basate sulla sovrapposizione di mezzi d'impugnazione eterogenei, quali la violazione di legge e il vizio di motivazione (art. 360, comma 1, nn. 3 e 5, c.p.c.). Tale mescolanza di profili incompatibili risulta estranea alla natura del giudizio di legittimità, in quanto demanda impropriamente a questa Corte il compito di isolare e dare forma giuridica alle singole lagnanze del ricorrente, nel tentativo di

sollecitare una revisione nel merito della controversia (Cass. n. 3397 del 2024).

1.1. Nella specie, le censure, veicolate promiscuamente mediante il ricorso alla violazione di legge ed all'omesso esame di fatti decisivi mirano, nella sostanza, ad una rivalutazione in fatto delle conclusioni raggiunte dalla Corte d'appello che deve ritenersi inammissibile in sede di legittimità.

Sotto il profilo del sindacato sulla motivazione, occorre poi rilevare che il presente giudizio è soggetto, *ratione temporis*, al regime di cui all'art. 348-ter, commi 4 e 5, c.p.c. (applicabile alla c.d. «doppia conforme»), il quale preclude la deducibilità del vizio di omesso esame di un fatto decisivo (ex art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c.) qualora la sentenza d'appello confermi la decisione di primo grado fondandosi sulle medesime ragioni di fatto.

Tale preclusione opera non solo in presenza di una coincidenza testuale tra le due pronunce, ma ogniqualvolta esse condividano il medesimo iter logico-argomentativo in relazione ai fatti principali, a nulla rilevando che il giudice di secondo grado abbia integrato la motivazione con argomenti ulteriori o precisazioni a supporto della decisione (Cass. n. 7724/2022). Ne consegue che restano sottratte al vaglio di legittimità tutte le censure volte a sollecitare una diversa ricostruzione della vicenda storica, rimanendo il sindacato di questa Corte circoscritto al solo rispetto del «minimo costituzionale» della motivazione, secondo i rigorosi limiti delineati dalle Sezioni Unite (Cass. SS.UU. n. 8053/2014).

Le circostanze invocate dal ricorrente (quali l'incensuratezza o i tempi di percorrenza) costituiscono questioni fattuali nuove o rivalutazioni del merito non consentite in sede di legittimità.

2. Nel merito, il ricorso è comunque manifestamente infondato, in quanto la sentenza impugnata si è pienamente conformata ai principi di diritto enunciati da questa Corte.

In merito ai permessi ex legge n. 104 del 1992, il Collegio sottolinea di condividere l'orientamento ormai consolidato di questa Corte (cfr., da ultimo, Cass. n. 15029 del 2025; Cass. n. 5906 del 2025), secondo cui il comportamento del prestatore di lavoro subordinato che non si avvalga del permesso previsto dal citato art. 33, in coerenza con la funzione dello stesso, ossia l'assistenza del familiare disabile, integra un abuso del diritto in quanto priva il datore di lavoro della prestazione lavorativa in violazione dell'affidamento riposto nel dipendente (oltre ad integrare, nei confronti dell'Ente di previdenza erogatore del trattamento economico, un'indebita percezione dell'indennità ed uno sviamento dell'intervento assistenziale: cfr., fra le più recenti, Cass. nn. 6469 e 11999 del 2024; Cass. nn. 30462, 7306 del 2023; Cass. nn. 25290, 16973 del 2022).

Come ha recentemente precisato questa Corte (Cass. n. 22523 del 2024), il permesso di cui alla legge n. 104 del 1992, art. 33, è riconosciuto al lavoratore in ragione dell'assistenza al disabile e in relazione causale diretta con essa, senza che il dato testuale e la "ratio" della norma ne consentano l'utilizzo in funzione meramente compensativa delle energie impiegate dal dipendente per detta assistenza; ne consegue che il comportamento del dipendente che si avvalga di tale beneficio per attendere ad esigenze diverse integra l'abuso del diritto e viola i principi di correttezza e buona fede, sia nei confronti del datore di lavoro che dell'Ente assicurativo, con rilevanza anche ai fini disciplinari (Cass. n. 11999 del 2024; Cass. n. 25290 del 2022; Cass. n. 23434 del 2020; Cass. n. 1394 del 2020; Cass.

n. 21529 del 2019; Cass. n. 8310 del 2019; Cass. n. 17968 del 2016; n. 19217 del 2016; n. 8784 del 2015).

Invero, in base alla ratio della legge n. 104 del 1992, art.33, comma 3, che è quella di "assicurare in via prioritaria la continuità nelle cure e nell'assistenza del disabile che si realizzino in ambito familiare" (v. Corte Cost., sentenze n. 19 del 2009 e n. 158 del 2007) è necessario che l'assenza dal lavoro si ponga in relazione diretta con l'esigenza per il cui soddisfacimento il diritto stesso è riconosciuto, ossia l'assistenza al disabile; questa può essere prestata con modalità e forme diverse, anche attraverso lo svolgimento di incombenze amministrative, pratiche o di qualsiasi genere, purché nell'interesse del familiare assistito (cfr. Cass. Ord. n. 23891 del 2018) e senza che sia necessaria una esatta coincidenza con l'orario di lavoro al quale i permessi sopperiscono (posto che, come Cass. n. 25290 del 2022, Cass. n. 8306 del 2023, e Cass. n. 12679 del 2024, sottolineano, la norma delinea "permessi giornalieri (tre al mese), e non su base oraria o cronometrica").

3. Considerato che questo istituto consente di realizzare i valori di rilievo costituzionale di cui agli artt. 2 e 32 Cost. nonché i principi di solidarietà interpersonale ed intergenerazionale, l'esistenza di un diretto e rigoroso nesso causale tra la fruizione del permesso e l'assistenza alla persona disabile è elemento essenziale della fattispecie di cui all'art. 33, comma 3 cit., elemento che va inteso non in senso così rigido da imporre al lavoratore il sacrificio, in correlazione col permesso, delle proprie esigenze personali o familiari in senso lato, ma piuttosto quale chiara ed inequivoca funzionalizzazione del tempo liberato dall'obbligo della prestazione di lavoro alla preminente soddisfazione dei bisogni della persona disabile, "senza automatismi o rigide misurazioni dei segmenti temporali

dedicati all'assistenza in relazione all'orario di lavoro, purché risulti non solo non tradita (secondo forme di abuso del diritto) ma ampiamente soddisfatta, in base ad una valutazione necessariamente rimessa al giudice di merito, la finalità del beneficio che l'ordinamento riconosce al lavoratore in funzione della prestazione di assistenza e in attuazione dei superiori valori di solidarietà sopra richiamati” (Cass. n. 7306 del 2023), beneficio (anche marginale) dell'invalide assistito che, nel caso di specie, non è stato accertato.

3.1. Nella specie, posto che l'assistenza non deve essere necessariamente intesa come presenza costante accanto al disabile, potendo comprendere attività complementari, purché svolte nell'interesse di quest'ultimo, nondimeno, è stato accertato che lo Stafano ha dedicato alla madre solo il 17,5% del tempo di permesso richiesto (84 minuti complessivi su 480 nelle due giornate), destinando la quasi totalità del tempo a finalità personali.

Il giudizio di gravità dell'inadempimento e di proporzionalità della sanzione espulsiva, fondato sulla reiterazione dell'abuso e sulla violazione dei doveri di buona fede, appare logicamente motivato e insindacabile in questa sede.

4. Il ricorso va pertanto dichiarato inammissibile, con condanna del ricorrente alle spese di lite.

4.1. Ricorrono i presupposti per l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 96, commi 3 e 4, del codice di procedura civile, atteso che l'impugnazione risulta manifestamente infondata a fronte della conforme proposta di definizione anticipata formulata dal Consigliere delegato.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso.

Condanna il ricorrente al pagamento, in favore della controricorrente, delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in euro 4000,00 per compensi, oltre alle spese forfettarie nella misura del 15%, agli esborsi liquidati in euro 200,00 e agli accessori di legge.

Condanna il ricorrente al pagamento in favore della controparte della somma di euro 2000,00 ai sensi dell'articolo 96, comma 3, del codice di procedura civile, nonché al pagamento in favore della Cassa delle Ammende della somma di euro 2000,00 ai sensi dell'articolo 96, comma 4, del medesimo codice.

Ai sensi dell'articolo 13, comma 1-quater, del D.P.R. n. 115/2002, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso principale, se dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 1° aprile 2026.

La Presidente
Adriana Doronzo