

# Legittimo licenziare chi fa un altro lavoro in congedo parentale

## Tutele e doveri

### Lesione del vincolo fiduciario e abuso del diritto potestativo

**Giampiero Falasca**

Il dipendente che, durante i permessi per congedo parentale, svolge un'attività lavorativa presso terzi, invece di occuparsi del figlio minore, abusa del diritto potestativo concesso dall'ordinamento. Pertanto, il licenziamento irrogato dal datore di lavoro che viene a conoscenza di questa condotta è legittimo. Con questo principio il Tribunale di Torre Annunziata (sentenza del 17 aprile 2024), confermando la decisione presa nella fase precedente del rito sommario, adotta un approccio rigoroso su un tema poco affrontato dalla giurisprudenza, quello degli eventuali abusi dei congedi parentali.

La vicenda riguarda un lavoratore che ha chiesto dieci giorni di congedo parentale per occuparsi di un figlio minore e di conseguenza si è assentato dal lavoro. Tuttavia i permessi non sono stati utilizzati per la cura del figlio, come accertato da un'agenzia investigativa che ha seguito il lavoratore, su incarico del datore. L'investigatore ha scoperto che il dipendente in congedo impiegava le giornate di permesso per svolgere l'attività di parcheggiatore in una vicina località balneare. In nessuno dei giorni di permesso il bambino si trovava nei pressi o all'interno del parcheggio. Venuto a conoscenza dei fatti, il datore di lavoro lo ha licenziato.

Il Tribunale ha ritenuto di convali-

dare il licenziamento partendo dalla considerazione che il congedo parentale è un diritto potestativo che consente al titolare di realizzare uno specifico interesse senza che il datore di lavoro possa opporsi; questa configurazione non esclude, tuttavia, la possibilità di verificare le modalità con cui il diritto viene esercitato, sia da parte di terzi, sia da parte del giudice.

In questa prospettiva, la sentenza chiarisce che una condotta contraria alla buona fede, o comunque lesiva della buona fede altrui, può giustificare un licenziamento. Il datore di lavoro, nel caso specifico, tramite un abuso del diritto e senza un valido motivo si è visto privare della prestazione di lavoro del dipendente, oltre a subire una lesione del rapporto fiduciario per via dell'indebita percezione di un trattamento previdenziale non spettante. Pertanto, si verifica un abuso del congedo parentale ogni volta che il tempo non venga usato per la cura diretta del bambino ma per svolgere attività lavorativa o, in senso più ampio, per dedicarsi a qualunque attività che non sia in diretta relazione con questa esigenza di cura: non conta, secondo il Tribunale, quello che fa il genitore nel tempo da dedicare al figlio, quanto – piuttosto – quello che non fa durante questo tempo.

Una pronuncia coerente con l'indirizzo della Corte di cassazione che, in precedenti decisioni (sentenza 16207/2008 e 609/2018), ha affermato che si verifica un abuso del diritto potestativo di congedo parentale nel caso in cui il diritto sia esercitato non per la cura diretta del bambino, bensì per attendere a altra attività di lavoro, sebbene quest'ultima possa poi incidere positivamente sull'organizzazione economica e sociale della famiglia.