



R.G. n. 2359 / 2023

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI CASTROVILLARI

Il Giudice del Lavoro, dott.ssa Anna Caputo,

in conformità a quanto previsto dall'art. 127 ter c.p.c., ai sensi del quale
"l'udienza, anche se precedentemente fissata, può essere sostituita dal deposito
di note scritte, contenenti le sole istanze e conclusioni, se non richiede la
presenza di soggetti diversi dai difensori, dalle parti, dal pubblico ministero e
dagli ausiliari del giudice. Negli stessi casi, l'udienza è sostituita dal deposito di
note scritte se ne fanno richiesta tutte le parti costituite".

Lette le note conclusionali depositate, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Con motivazione contestuale

nella causa di lavoro promossa da:

..... con l'Avv. CAMPILONGO ANTONIO MARCHESE ANTONIO
CARMINE (MRCNNC74L08D005G) Indirizzo Telematico;

parte ricorrente

CONTRO

....., con l'Avv. ;

Parte resistente



OGGETTO: Licenziamento individuale per giust. motivo soggettivo

FATTO E DIRITTO

Con l'atto introduttivo del presente giudizio, il ricorrente impugnava il licenziamento per giusta causa intimatogli dalla [redacted] S.p.a., con nota del 5 aprile 2023, ritenendolo illegittimo, nullo, inefficace e comunque non sorretto da giusta causa o giustificato motivo.

A sostegno delle proprie pretese, il ricorrente esponeva:

- a) di avere prestato attività lavorativa alle dipendenze della [redacted] S.p.a. presso la filiale di Corigliano Rossano, a.u. Corigliano in via [redacted] (azienda che supera le soglie dimensionali dell'art. 18 della l. 300/70, cfr. all. n. 1), con contratto a termine con decorrenza dal 03.04.2018 dal 30.09.2018 (cfr. all. 2), trasformato a tempo indeterminato in data 31.01.2019 (cfr. all. n. 3);
- b) di essere stato assegnato a svolgere l'attività lavorativa "... presso la sede di Corigliano Calabro ..." (cfr. all. nn. 2 e 3), osservando un orario di lavoro di 8 ore giornaliere (40 settimanali) ripartito dalle ore 8:00 alle ore 13:00 e dalle ore 15:00 alle ore 18:30 di tutti i giorni della settimana tranne domenica, lavorando anche per due sabati per ogni mese dalle ore 8:00 alle ore 13:00;
- c) di avere ricevuto in data 28 marzo 2023 una mail con allegata missiva senza data con la quale gli veniva comunicata contestazione disciplinare del seguente tenore: *"Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 7 1.n. 300/70, nonché della regolamentazione disciplinare collettiva le contestiamo quanto segue: a seguito di pec del 23.03.2023 di un'impresa cliente del punto vendita di Corigliano di questa società, con la quale ci sono state contestate fatture per materiali non ritirati, abbiamo provveduto ad un controllo della contabilità del punto vendita in questione. Dal controllo della contabilità del punto vendita di Corigliano, abbiamo riscontrato diversi documenti privi della firma che avrebbe dovuto apporre l'addetto al ritiro della merce. Considerato che tale gestione deve ritenersi non tollerabile da questa società in quanto contraria alla prassi e alle direttive aziendali di Sua conoscenza, si contesta formalmente alla S.V. di aver tenuto un comportamento, quale addetto alla vendita del negozio di Corigliano, del tutto inappropriato e che potrebbe comportare danni alla società. Tale circostanza riveste grave violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro. Alla luce di quanto su esposto la invitiamo a presentare scritti difensivi in merito entro cinque giorni dal*



ricevimento della presente, ovvero chiedere di essere ascoltato anche in presenza di rappresentante sindacale o suo legale di fiducia. L'azienda si riserva all'esito ogni determinazione in ordine all'applicazione delle opportune sanzioni disciplinari" (all. n. 5, parte ricorrente);

d) di avere reso le proprie giustificazioni scritte avverso detta contestazione disciplinare con missiva inviata a mezzo pec alla società resistente in data in data 3 aprile 2023, per come segue:

"... in riscontro alla Vs racc.ta, non datata, con la quale sollevate una "contestazione disciplinare" ex art. 7 L. 300/70", riferita a una missiva a mezzo pec del 23.03.2023 di una Impresa Vs cliente, circa "presunte contestazioni di fatture per materiali non ritirati", per la stessa correttezza del rapporto datoriale, come da sempre intrattenuto dal Sig. [redacted] con la Vs spe.ttle, Società, improntato nella reciproca e più completa buona fede, rispetto di tutte le Vs direttive e prassi commerciali del medesimo, preme puntualizzare, chiarire e precisare allo stesso quanto segue: Posto che nel punto vendita ha anche operato altra Vs dipendente, come anche da Voi risaputo gli ordini delle forniture della Impresa in questione, come per altre, vengono fatti direttamente dal titolare o da suo incaricato, direttamente o telefonicamente. Conseguentemente vengono emesse le relative fatture elettroniche, a volte pagate contestualmente all'ordine o al ritiro o successivamente. Per correttezza, al momento del ritiro della merce, viene rilasciata una "copia di cortesia" della fattura, che a volte l'incaricato, per fretta o distrazione, non ritira. E' capitato e capita che dopo la consegna, qualora non vi sia la perfetta rispondenza del materiale consegnato con quello ordinato verbalmente, viene emessa nota di credito, sulla semplice comunicazione e verifica. E' pacifico, per la correttezza del rapporto commerciale che deve essere contraddistinto sempre dalla perfetta buona fede che, qualora si verifichi una difformità dei tipo o quantità del materiale ordinato, immediatamente il committente provvede a rilevarlo, per sostituirlo o emettere nota credito, come si verifica e si è verificato con la riferita Impresa. Qualora la sottoscrizione del documento fiscale rilasciato "per cortesia", essendo quello valido solo emesso elettronicamente, manchi per quanto sopra riferito, riesce difficile comprendere come si possa, a distanza di molto tempo, addirittura dopo che le fatture sono state pagate, quindi accettate senza alcuna riserva e contestazione, sostenere ora che la "merce non sia stata consegnata per la mancanza di alcune firme", sebbene è incontestabile, perchè facilmente provabile, che la stessa è stata sempre regolarmente ritirata e, appunto, mai contestata. Pur comprendendo la giusta attenzione della Vs Società sulla regolarità dei rapporti con i clienti, a cui sempre è stato attento il Sig. [redacted] ancor più con la Impresa in questione, senza volere entrare nei dettagli, per ovvi motivi di riservatezza, ci si augura che quanto esposto dal titolare di detta impresa, non assuma il carattere della pretestuosità per fatti di natura personali, che non involgono il Sig. [redacted], né tanto meno la Vs spettabile e seria Società. Del resto, come già evidenziato, appare inverosimile come a distanza di molto tempo, pur nella piena consapevolezza di detta Impresa del sempre puntuale, metodico



ritiro di tutta la merce ordinata, sulla scorta della conseguente fattura elettronica e del relativo, puntuale pagamento, senza aver mai contestato alcunché, vorrebbe ora sostenere che la "firma mancante" sul documento sia presupposto della mancata consegna del relativo materiale, per sollevare una contestazione inesistente e, principalmente, mettere in cattiva luce il serio e corretto dipendente . . . il quale ha solo e sempre operato secondo le Vs direttive e riferite prassi commerciale, nel pieno rispetto del cliente e degli interessi della vs Società. Da qui la ferma osservazione per la quale il Sig. . . , rispettosamente respingendo le Vs contestazioni, tiene fermamente a precisare e ribadire che non ha mai violato alcun obbligo derivante dal rapporto datoriale, né assunto un comportamento inappropriato tanto meno determinato alcun danno alla Vs società. In ogni caso, qualora lo riteniate opportuno, lo stesso è a Vs completa disposizione per essere sentito per ulteriori, eventuali e necessarie chiarimenti, confermando che sin d'ora si adopererà in ogni modo per fare in modo che gli addetti al ritiro delle merci vendute su ordini di imprese, onde evitare pretestuosi atteggiamenti in mala fede di qualcuno, firmino la "copia di cortesia del documento fiscale cartaceo", sebbene sia valida solo la corretta contestazione della fattura elettronica per merce che asseritamente qualcuno assume non ritirata, peraltro, a distanza di molto tempo e già regolarmente pagata" (all. n. 6 , parte ricorrente).

e. di avere ricevuto in data 5 aprile 2023 raccomandata a/r con la quale la società resistente gli intimava il licenziamento per giusta causa senza preavviso con conseguente efficacia immediata, nonostante le chiare e precise, oltre che circostanziate giustificazioni (all. n. 7);

f. di avere impugnato con raccomandata A/r del 16 maggio 2023 in via stragiudiziale il licenziamento, in quanto illegittimo, nullo e, comunque, non sorretto da giusta causa o giustificato motivo precisando che: "In caso di spontanea revoca del provvedimento, resto a Vostra disposizione per la immediata ripresa dell'attività lavorativa ..." (all. n. 8);

g. di avere avviato in data 01.06.2023 la procedura di negoziazione assistita, con invito spedito mediante pec. (. . .) alla società . . . S.p.a., anche se la stessa resistente a detto invito non dava alcun riscontro nel termine previsto dalla specifica normativa (all. n. 10).

Concludeva, quindi, chiedendo dichiararsi l'illegittimità e/o nullità del licenziamento per giusta causa comunicatogli dalla . . . S.p.a. con nota del 5 aprile 2023, con ogni conseguenza di legge, ricorrendo la ipotesi di cui al



comma 7 dell'art. 18 St. nella attuale formulazione ritenendo il fatto posto a base del recesso manifestatamente insussistente.

La *[S.p.a.]* S.p.a. si costituiva in giudizio chiedendo il rigetto di tutte le domande proposte dal ricorrente, poiché infondate sia in fatto che in diritto, ritenendo la ritualità dell'iter disciplinare di cui all'art. 7 L, 300/70 e del ccnl del settore. In via gradata rilevava che la eventuale condanna al pagamento dell'indennità risarcitoria, quale conseguenza della illegittimità del licenziamento, è pari a 5 mensilità anziché 20.

Radicatosi ritualmente il contraddittorio all'udienza del 20 febbraio 2024, articolati i mezzi istruttori, espletate le prove richieste, si dava atto a verbale dell'impossibilità di addivenire ad un bonario componimento della controversia, stante la indisponibilità *[S.p.a.]* S.p.a., per cui si rinviava la causa all'udienza dell'11.07.2024 con termine per note fino a 10 giorni prima, onerando la società resistente al deposito entro 60 giorni della copia della relazione di accompagnamento dell'inventario del 29.03.2023 con protocollo.

§§§§

IL REQUISITO DELLA SPECIFICITÀ.

Con una recente sentenza di **Cassazione, Sez. Lav., 02 maggio 2023, n. 11344** (oggetto: ricorso del lavoratore licenziato per un messaggio minaccioso e diffamatorio contro la datrice di lavoro) la Suprema Corte ha affermato che: *" la contestazione dell'addebito, necessaria in funzione di tutte le sanzioni disciplinari, ha lo scopo di consentire al lavoratore l'immediata difesa e deve a tal fine rivestire il carattere della specificità, che è integrato quando sono fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. (Cass. n. 7546 del 2006; Cass. n. 10662 del 2014; Cass. n. 29240 del 2017). Le stesse pronunce ribadiscono che l'accertamento relativo al requisito della specificità della contestazione costituisce oggetto di un'indagine di fatto, incensurabile in sede di legittimità, salva la verifica di logicità e congruità delle ragioni esposte dal giudice di merito.*



11. Su quest'ultimo aspetto, la S.C. ha ulteriormente chiarito che il giudice di merito, al fine di valutare il grado di specificità della contestazione, deve tener conto del contesto in cui i fatti di rilievo disciplinare si collocano, della natura e del contenuto dei fatti medesimi ed accertare se la mancata precisazione di alcuni elementi fattuali (ad esempio di ordine temporale, spaziale o relativi alle esatte parole pronunciate) possa aver determinato un'insuperabile incertezza nell'individuazione dei comportamenti imputati, tale da pregiudicare in concreto il diritto di difesa (Cass. n. 6889 del 2018; Cass. n. 9590 del 2018).

12. La Corte d'appello ha fatto corretta applicazione dei principi appena enunciati avendo giudicato "sufficientemente circostanziato" l'episodio dell'(omissis) in cui l'attuale ricorrente si era recato in azienda, intorno alle ore 22.00, pur non impegnato nei turni di lavoro, con atteggiamento "minaccioso, aggressivo e provocatorio", tanto che era stato necessario l'intervento dei carabinieri per far allontanare il predetto dal luogo di lavoro. In sintonia con i citati principi, ha ritenuto esistenti gli "essenziali" requisiti richiesti dalla elaborazione giurisprudenziale ai fini della specificità della contestazione. Considerazioni analoghe la Corte di merito ha svolto riguardo all'altro segmento della condotta di rilievo disciplinare, consistito nell'invio, prima dell'apparizione in azienda la sera dell'11 maggio, di plurimi messaggi "minacciosi, farneticanti e diffamatori" sul gruppo whatsapp dei dipendenti della società".

Anche in **Cassazione del 7 ottobre 2022, n. 29332** si legge: "... 5. E' stato osservato dalla giurisprudenza di questa Corte che, in tema di licenziamento disciplinare, nell'apprezzare la sussistenza del requisito della specificità della contestazione il giudice di merito deve verificare, al di fuori di schemi rigidi e prestabiliti, se la contestazione offre le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti addebitati, tenuto conto del loro contesto, e verificare altresì se la mancata precisazione di alcuni elementi di fatto abbia determinato un'insuperabile incertezza nell'individuazione dei comportamenti imputati, tale da pregiudicare in concreto il diritto di difesa (Cass. n. 6889/2018; cfr. anche Cass. n. 9590/2018).



6. Poiché la contestazione dell'addebito ha lo scopo di consentire al lavoratore incolpato l'immediata difesa e deve, conseguentemente, rivestire il carattere della specificità, senza l'osservanza di schemi prestabiliti e rigidi, purché siano fornite al lavoratore le indicazioni necessarie per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti addebitati, ne consegue la piena ammissibilità della contestazione per relationem (Cass. n. 29240/2017).

7. Peraltro, l'apprezzamento del requisito della specificità – da condurre secondo i canoni ermeneutici applicabili agli atti unilaterali – è riservato al giudice di merito, la cui valutazione è sindacabile in cassazione solo mediante precisa censura, che non può limitarsi a prospettare una lettura alternativa a quella svolta nella decisione impugnata (Cass. n. 13667/2018).

8. Analogamente, costituisce valutazione riservata al giudice del merito l'apprezzamento in concreto del rispetto del principio dell'immediatezza della contestazione, principio da intendersi in senso relativo, dovendosi dare conto delle ragioni che possono cagionare il ritardo, quali il tempo necessario per l'accertamento dei fatti o la complessità della struttura organizzativa dell'impresa (Cass. n. 281/2016).

Lo stesso principio è espresso da Cass., **ordinanza 30 settembre 2022**, n. 28502, si legge: "... 8. La giurisprudenza di legittimità, su tale questione, è consolidata nel ritenere che la contestazione dell'addebito deve essere specifica, nel senso che deve contenere l'esposizione puntuale delle circostanze essenziali del fatto ascritto al lavoratore, al fine di consentire a quest'ultimo il pieno esercizio del suo diritto di difesa (Cass. n. 1561 del 1994; Cass. n. 9400 del 1993; Cass. n. 2238 del 1995; Cass. n. 16249 del 2004).

9. E' stato anche precisato che la verifica della specificità degli addebiti contestati al lavoratore è rimessa al giudice di merito, il cui apprezzamento è incensurabile in sede di legittimità se congruamente e correttamente motivato (Cass. n. 12307 del 1992; Cass. n. 1000 del 1993; Cass. n. 1562 del 2003): ciò è avvenuto nel caso in esame."

Ribadiscono i principi sopra illustrati, declinandoli in specifiche casistiche, diversi interessanti precedenti. **Cass., 20 marzo 2018, n. 6889** affronta un caso in



cui la corte territoriale, malgrado la descrizione in dettaglio della condotta addebitata, non aveva valutato se la mancata indicazione dei nominativi di tutte le colleghe molestate – di cui una era stata individuata, nella lettera di contestazione, con le iniziali del nome e del cognome – avesse effettivamente determinato un’insuperabile incertezza nell’individuazione dei comportamenti imputati, tale da pregiudicare in concreto il diritto del lavoratore a difendersi. Cass., 15 maggio 2014, n. 10662 riguarda un caso in cui la contestazione disciplinare faceva riferimento ad accuse formulate in sede penale (di associazione per delinquere, estorsione, falso, ricettazione aggravati), fatti contestati però indipendentemente dalla eventuale qualificazione della loro valenza penale ma con riferimento specifico al contrasto dei suddetti comportamenti ai doveri d’ufficio, come tratteggiati dalla contrattazione collettiva. I giudici hanno rilevato che in materia disciplinare non è richiesta l’osservanza di schemi prestabiliti e rigidi come invece accade nella formulazione dell’accusa nel processo penale, assolvendo la contestazione esclusivamente alla funzione di consentire al lavoratore incolpato di esercitare pienamente il proprio diritto di difesa. Analogamente **Cass., 6 dicembre 2017, n. 29240** che ha ritenuto ammissibile la contestazione per relationem, mediante il richiamo agli atti del procedimento per sequestro conservativo effettuato dalla Corte dei Conti nell’ambito dell’azione erariale esercitata nei confronti del dipendente, ove le ragioni del sequestro, riassunte nel verbale della Guardia di Finanza ad esso allegato, siano state portate a conoscenza dell’interessato, risultando così rispettati i principi di correttezza e di garanzia del contraddittorio Cass., 9 ottobre **2015, n. 20319** ha ritenuto legittima la contestazione per relationem che conteneva il richiamo agli atti del procedimento penale instaurato a carico del lavoratore, per fatti e comportamenti rilevanti anche ai fini disciplinari, ove le accuse formulate in sede penale siano a conoscenza dell’interessato, risultando rispettati in tal modo i principi di correttezza e garanzia del contraddittorio. **Cass., 1 agosto 2017, n. 19103** afferma che la violazione dei requisiti fondamentali della contestazione disciplinare, individuati nella specificità, immediatezza ed immutabilità, determina la nullità del provvedimento sanzionatorio irrogato. Infatti tali requisiti “sono volti a garantire il diritto di



difesa del lavoratore incolpato, diritto che sarebbe compromesso qualora si consentisse al datore di lavoro di intimare il licenziamento in relazione a condotte rispetto alle quali il dipendente non è stato messo in condizione di discolarsi, perché non tempestivamente contestate, perché diverse dalle condotte oggetto della iniziale contestazione, perché non adeguatamente definite nelle loro modalità essenziali ed essere così esattamente individuabili". Nel caso specifico la Corte territoriale aveva ritenuto che la contestazione disciplinare risultava formulata in termini generici, recando riferimenti a fatti privi di collocazione temporale e riferiti a soggetti non specificati; in particolare non era stato chiarito "il contesto" nel quale sarebbero state fornite le informazioni all'ex dipendente né "i tempi e i soggetti dai quali sarebbe stata ascoltata la conversazione telefonica" nel corso della quale erano stati espressi dalla lavoratrice i giudizi denigratori. Con altra sentenza, **Cass., 30 maggio 2018, n. 13667** ha escluso che una lettera, finalizzata ad ottenere una dichiarazione di inesistenza della situazione di incompatibilità segnalata con esposto anonimo, potesse integrare una valida contestazione disciplinare. L'assenza di specificità della contestazione disciplinare, oltre al piano difensivo, ha un'implicazione sostanziale, poiché l'incertezza vizia di irrilevanza l'accusa, dato che non si può ritenere rilevante qualcosa che prima ancora è indeterminato. Una contestazione indefinita è tale da compromettere sia la verifica di sussistenza del fatto materiale contestato, sia quella di corrispondenza delle condotte poste a base del licenziamento con le previsioni dei contratti collettivi, inevitabili essendo perciò le implicazioni sul piano sanzionatorio.

Sulla ammissibilità di una successiva integrazione della contestazione, nella sentenza di **Cass. 24567/2011**, si ritrova un principio in più occasioni espresso dal Supremo Collegio secondo cui: "l'integrazione dell'originaria formulazione delle censure non determina una immutazione della contestazione allorché le circostanze nuove addotte dal datore di lavoro non risultino determinanti per l'esatta individuazione e comprensione dei fatti oggetto di censura, ma riguardano allegazioni volte a fornire precisazioni e chiarimenti a tal scopo non essenziali, dovendosi viceversa qualificare come nuova contestazione disciplinare solo quella che incide sul nucleo essenziale dell'addebito".



Infine, in Cassazione, **Ordinanza 15 novembre 2021, n. 34425**, si legge: "Va poi rammentato, quanto alla specificità dell'addebito, che la sua previa contestazione, necessaria nei licenziamenti qualificabili come disciplinari, ha lo scopo di consentire al lavoratore l'immediata difesa e deve conseguentemente rivestire il carattere della specificità, che è integrato quando sono fornite (come nella specie) le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.; per ritenere integrata la violazione del principio di specificità è comunque necessario che si sia verificata una concreta lesione del diritto di difesa del lavoratore e la difesa esercitata in sede di giustificazioni è un elemento concretamente valutabile per ritenere provata la non genericità della contestazione (cfr. Cass. n.9590/18).

Il caso di specie. Assenza di specificità.

Nel caso di specie, il fatto contestato dal datore di lavoro al ricorrente con comunicazione del 28 marzo 2023 è il seguente: "*... a seguito di pec del 23.03.2023 di un'impresa cliente del punto vendita di Corigliano di questa società, con la quale ci sono state contestate fatture per materiali non ritirati, abbiamo provveduto ad un controllo della contabilità del punto vendita in questione. Dal controllo della contabilità del punto vendita di Corigliano, abbiamo riscontrato diversi documenti privi della firma che avrebbe dovuto apporre l'addetto al ritiro della merce*" (all. n. 5, parte ricorrente).

Orbene, è inconfutabile che non risulta contestata una condotta di appropriazione indebita di beni aziendali, ma solo una condotta omissiva relativa alla mancanza di firma su diversi documenti (non meglio precisati o individuati) che avrebbe dovuto apporre l'addetto al ritiro della merce (e dunque il ricorrente o la sua collega). I dipendenti in forza presso la filiale di Corigliano della società resistente all'epoca dei fatti di causa erano due: *[nome]* e *[nome]* (circostanza pacifica).

Se dunque all'udienza del 20 febbraio 2024 l'amministratore delegato della società resistente ha riferito che: "*... abbiamo certezza che gli ammanchi e le*



regolarità siano da attribuire ad entrambi i dipendenti [redacted] ed [redacted]", va detto che questi addebiti non risultano essere neanche contestati al ricorrente, atteso che la lettera di contestazione fa esclusivo riferimento alla condotta di mancata apposizione della firma su alcuni documenti e a non meglio precisate fatture per materiali non ritirati.

Orbene, dai motivi di contestazione emerge in maniera chiara ed evidente una mancanza di specificità degli addebiti, laddove si legge: "...: a seguito di pec del 23.03.2023 di un'impresa cliente del punto vendita di Corigliano (**quale impresa?**) di questa società, con la quale ci sono state contestate fatture (**quali fatture?**) per materiali non ritirati (**quali materiali?**)...omissis... Dal controllo della contabilità del punto vendita di Corigliano, abbiamo riscontrato diversi documenti (**quali documenti?**) privi della firma che avrebbe dovuto apporre l'addetto al ritiro della merce..".

Neppure la relazione conclusiva dell'inventario viene in ausilio sotto questo profilo. La stessa, infatti, se per un verso dice: "Già da subito risultava merce mancante" e, dall'altro lato dice: "... altra merce risultava in quantità superiore all'effettiva giacenza ...", non indica né quale sia la merce mancante, né quale sia quella risultante in quantità superiore rispetto all'effettiva giacenza.

La mancanza di riferimenti precisi, nella lettera di contestazione degli addebiti, a circostanze di luogo, di tempo, a documenti individuati, a fatture specifiche, certamente non ha messo il lavoratore nelle condizioni di potere obiettare alcunchè circa la correttezza del suo operato. Parimenti si dica per la genericità della relazione.

NEL MERITO DELLE CONDOTTE ADDEBITATE.

Sul piano probatorio occorre precisare che gli esiti dell'inventario conclusosi con la relazione a firma di [redacted] e [redacted] - addetti alla filiale di Rende- non contengono alcun elemento concreto che possa contribuire a dimostrare la contestazione disciplinare assunta nei confronti del ricorrente. Infatti, lo stesso teste di parte resistente [redacted] (estensore della



relazione oggetto di contestazione) all'udienza del 20 febbraio 2024, nel confermare il capitolo di prova n. 8 e 9 formulati dalla *.....* in merito ai documenti di vendita privi della firma precisava, riferendosi ad *.....* dichiara che: *"... non ho avuto modo di riscontrare attraverso qualche riferimento che i documenti fossero stati realmente redatti da lui"*.

Dalla relazione risulta che: *"Adducendo futili giustificazioni, il sig. mostrava ai colleghi una cartella contenente i cosiddetti "SOSPESI" ossia appunti di merce consegnata a clienti vari senza alcun documento di vendita e senza autorizzazione a tale procedura da parte dell'azienda. Per tali mancanze procedeva all'emissione di un elevato numero di documenti"*.

È vero che nella sua deposizione il teste dichiara: *"...non ho avuto modo di riscontrare attraverso quale riferimento che i documenti fossero stati materialmente redatti da lui", ma dichiara anche che quel giorno il ricorrente era l'unico presente in azienda"*.

Se ne deduce che sia stato lo stesso *.....* ad emettere un numero elevato di documenti in data 29.3.2023, probabilmente per sanare le irregolarità contestate con la mail del giorno precedente (del 28.3.2023).

Il teste *.....* ha riferito solo per la sua esperienza personale, dichiarando: *"Conosco il ricorrente in quanto mi recavo presso i locali della resistente per acquistare del materiale ed era proprio il ricorrente a fornirmi l'occorrente. Ero un assiduo frequentatore del negozio. L'anno scorso ho frequentato i locali della in maniera assidua per tutto l'anno perché ho un'attività e svolgo lavori pubblici. Mi recavo in media 3 volte a settimana nelle fasce orarie tra le 9 e le 12 e 15 e le 18 e vedevo il ricorrente ed un'altra persona, una donna di cognome Preciso che prevalentemente mi serviva il ricorrente.. confermo che contestualmente al ritiro della merce viene rilasciata una copia di cortesia e preciso che nel mio caso non è mai accaduto che mancasse la firma della stessa. Preciso che unitamente alla merce, mi veniva rilasciata copia del documento di trasporto della merce che trasportavo ed ogni fine mese emettevano fattura elettronica. Confermo il capitolo 6 e preciso che*



anche a me è accaduto che si verificasse questa situazione per cui veniva rilasciata una nota di credito dopo il loro controllo".

In conclusione, si ritiene che nel merito le condotte (quantomeno quelle relative alla mancanza di firma di diversi documenti e alle fatture per i materiali non ritirati) verosimilmente siano ascrivibili al ricorrente, ma vi è certamente un difetto di specificità che rende illegittimo il procedimento disciplinare, oltre, come si dirà tra poco, un difetto di proporzionalità tra condotta contestata e sanzione irrogata.

La condotta contestata infatti si riferisce alla mancata sottoscrizione di documenti e alla consegna tardiva dei documenti relativi alla merce consegnata, come emerge anche dalla relazione ispettiva allegata. Nessuna contestazione è mossa con riferimento ad una ipotetica sottrazione di beni, né tantomeno una simile condotta è stata provata in giudizio.

A ciò si aggiunga che non risulta essersi verificato alcun danno per la società, come si legge dalla stessa lettera di contestazione: "*..... si contesta formalmente alla S.V. di aver tenuto un comportamentoomissis... che **potrebbe** comportare danni alla società...*".

Orbene, il C.C.N.L. settore "Comerio terziario", prevede all'art. 242 - Recesso ex articolo 2119 c.c. che: "Ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa). La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;



- l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi". (cfr. all. n. 11, pag. 210 e 211).

Secondo la schematizzazione contenuta nella contrattazione collettiva, dunque, le condotte contestate non potrebbero comportare il licenziamento <<in tronco>>, anche se è documentato che già nel 2019 al ricorrente erano state contestate "vendite irregolari" (anche in questo caso la genericità della contestazione non consente di comprendere la natura e l'entità delle condotte contestate).

La sproporzione oggettiva della sanzione la rende illegittima anche sotto tale profilo perché poteva essere tutt'al più irrogata la sanzione conservativa di cui all'art. 238 del CCNL di settore "Provvedimenti disciplinari" che al punto 3) prescrive la multa in misura non accedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 206 nei confronti del lavoratore che: "esegua con negligenza il lavoro affidatogli" (cfr. doc. n. 10, pag. 208).

Di recente, secondo **Cassazione Civile, Sez. Lav., 03 gennaio 2024, n. 95** : In tema di licenziamento disciplinare, al fine di selezionare la tutela applicabile tra quelle previste dall'art. 18, commi 4 e 5, della L. n. 300 del 1970, come novellato dalla L. n. 92 del 2012, il giudice può sussumere la condotta addebitata al lavoratore, e in concreto accertata giudizialmente, nella previsione contrattuale che, con clausola generale ed elastica, punisca l'illecito con sanzione conservativa, né detta operazione di interpretazione e sussunzione trasmoda nel giudizio di proporzionalità della sanzione rispetto al fatto contestato, restando nei limiti dell'attuazione del principio di proporzionalità, come eseguito dalle parti



sociali attraverso la previsione del contratto collettivo" (tra le altre conf. v. Cass. n. 20780 del 2022).

Ciò posto, **l'art. 3 DLGS 23/2015**, "Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa" prevede che: "1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità. 2. Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.



Nel caso di specie, poiché il fatto può essere sussunto nella fattispecie per la quale è prevista una sanzione conservativa, si ritiene applicabile il comma 1 dell'art 3 cit.

Concludendo, il licenziamento appare illegittimo per difetto di specificità degli addebiti e, altresì, illegittimo per evidente sproporzione della sanzione irrogata.

Nel consegue, in applicazione del primo comma dell'art. 3 d.lgs. n. 23/2015, la condanna della società [redacted] s.p.a. a corrispondere al ricorrente l'indennità di importo pari a sei mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, oltre agli interessi legali e alla rivalutazione monetaria.

La condanna alle spese segue il principio di soccombenza.

p.q.m.

Il Giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, così provvede:

- 1) dichiara illegittimo il licenziamento;
- 2) dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento;
- 3) condanna la società [redacted] s.p.a. a corrispondere al ricorrente una indennità di importo pari a sei mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento, oltre agli interessi legali e alla rivalutazione monetaria;
- 4) Condanna, infine, la Società [redacted] S.p.a. in persona del legale rappresentante pro-tempore, al pagamento delle spese, diritti ed onorari del giudizio, in misura di € [redacted]

Castrovillari, 14/08/2024

Il Giudice

Dr.ssa Anna CAPUTO

