



“Trattazione scritta” per l’udienza del 7 novembre 2023

Sentenza con motivazione contestuale

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI CHIETI
SEZIONE LAVORO

Il giudice del lavoro, dott.ssa Laura Ciarcia, pronunciando nella **causa n. 1213/2022 R.G.A.C.** promossa da [REDACTED] [REDACTED] (avv. [REDACTED] [REDACTED] nei confronti di [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] SRL (Avv. [REDACTED] [REDACTED] avente ad oggetto: impugnativa di licenziamento, osserva quanto segue:

- 1 -

Con atto di ricorso, depositato il 23.12.2022, il ricorrente in epigrafe indicato, premesso di essere stato assunto dalla [REDACTED] in data 21.9.2018 come impiegato di primo livello del CCNL Turismo/Pubblici Servizi con qualifica di “Restaurant Manager” svolgendo mansioni di direzione dell’area di servizio/punto vendita assegnato, dal 21.9.2018 sino al 31.5.2021, da ultimo, dal 1.11.2021 sino al licenziamento, avvenuto il 10 maggio 2022 presso area di servizio sita in Fiano Romano, via SP Variante Tiberina n. 4, nonché di essere stato “promosso” al livello contrattuale “A2” il 30.3.2022, lamentava di aver ricevuto una lettera datata il 21.4.2022, con cui la società resistente, sospendendolo cautelativamente dal servizio, gli aveva contestato tre mancanze disciplinari, nonché una seconda lettera del 2.5.2022 con cui gli aveva contestato ulteriori cinque mancanze disciplinari e che nonostante le sue giustificazioni gli era stato irrogato il licenziamento per giusta causa con comunicazione del 10.5.2022. Agiva in questa sede chiedendo, *“piaccia al Tribunale adito, ogni contraria istanza ed eccezione disattesa, con sentenza esecutiva, cumulo di interessi e rivalutazione monetaria ed il favore delle spese di giudizio comprensive del contributo forfetario per spese generali del 15%:-a) accertare nullità e/o illegittimità e/o inefficacia del licenziamento del 10.5.2022 intimato al ricorrente per i motivi in parte motiva;-b) per*



l'effetto, condannare la società resistente, in persona del l.r.p.t., a:- reintegrare in servizio il ricorrente ed a versargli tutti gli stipendi dal licenziamento alla reintegra con un massimo di 12 mensilità ex art.3, comma 2 D.lgs 23/2015, con conseguenziale ricostituzione del rapporto contributivo e previdenziale; - in subordine, in caso di mancata reintegra, a versargli l'indennità risarcitoria art.3, comma 1 D.lgs 23/2015 Stat. lav. nella misura massima di 36 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto pari ad € 2.902,60 (RAL 34.831,26/12);-c) salvo l'ipotesi di accoglimento della domanda principale di reintegra, previo accertamento dell'insussistenza della giusta causa condannare la società resistente al pagamento anche dell'indennità sostitutiva del preavviso nella misura di € € 5.342,40 lordi complessivi (= € 89,06 x 60 giorni) nonché al pagamento della retribuzione per il periodo di sospensione cautelativa dal 21 aprile all'11 maggio 2022 pari ad € 1.959,32 (22 giorni x € 89,06) d) in ogni caso, a prescindere dall'esito dell'impugnazione, condannare la società resistente al pagamento degli emolumenti di fine rapporto pari ad € 13.705,53 oltre interessi e rivalutazione dalle scadenze al soddisfo.”.

Instauratosi ritualmente il contraddittorio, la società resistente si costituiva in giudizio deducendo chiedendo di “Rigettare il ricorso perché infondato in fatto ed in diritto e, oltretutto, non provato per la genericità della relativa formulazione e la totale carenza di prova delle richieste formulate, confermando la legittimità dell'intimato licenziamento. Con vittoria di spese, competenze ed onorari e sentenza provvisoriamente”.

Fallito il tentativo di conciliazione, la causa, istruita con documenti e con l'escussione di testimoni, veniva decisa all'odierna udienza, previo scambio di note conclusive autorizzate e di note contenenti le sole istanze e conclusioni ex art. 127 ter c.p.c.

-2-

In via preliminare, prima di passare all'esame degli addebiti mossi al ricorrente e posti a fondamento del licenziamento disciplinare, appare opportuno evidenziare come la disciplina del dlgs 23/2015 – pacificamente applicabile al caso di specie *ratione temporis* – preveda, all'art. 2, la tutela della “reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto” nell'ipotesi di “nullità del



licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge” e, all’art. 3, per 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”, disponendo, in generale, che “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” e prevedendo una tutela parimenti indennitaria per l'ipotesi in cui “il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970” (“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 una 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 due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto”.

Secondo la predetta disciplina, dunque, l'unica ipotesi che dà luogo alla tutela reintegratoria (richiesta dal ricorrente in via principale), in forza del combinato disposto dell’art. 3, comma 2 e dell’art. 9, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015, riguarda “esclusivamente” i licenziamenti disciplinari nella fattispecie di “insussistenza del fatto materiale” contestato al lavoratore, purché sussista il requisito dimensionale di cui all’art. 18 commi 8 e 9, L. n. 300/1970.



Anche a voler, poi, ampliare la nozione di “fatto” includendovi, oltre al fatto materiale, il carattere della soggettività e della antigiridicità, così come avvenuto nella interpretazione di una parte della giurisprudenza di legittimità con riferimento, però, alla disciplina di cui alla l. 92/2012, non applicabile a questo giudizio (Cass. 13 ottobre 2015 n.20540, Cass. n. n. 20545 del 13 ottobre 2015, Cass. Sez. Lav. n. 10019 del 16.5.2016) - e a voler, di conseguenza, escludere dal concetto di “fatto sussistente” il fatto neppure minimamente dotato di rilievo disciplinare - è evidente che la disciplina del dlgs 23/2015 abbia compiutamente disciplinato l'ipotesi del licenziamento discriminatorio, l'ipotesi del fatto insussistente e l'ipotesi del licenziamento privo di giustificato motivo soggettivo o giusta causa, sanzionando, quest'ultima, unicamente con una tutela di carattere indennitario, al pari delle ipotesi delle violazioni di carattere procedurale (ciò rendendo senz'altro destituita di fondamento l'affermazione, che si legge in ricorso, secondo la quale “...ogni ipotesi di licenziamento illegittimo, per carenza di giusta causa o di giustificato motivo, come nel caso di specie, sarebbe per ciò solo anche discriminatorio”).

-3-

Passando, adesso, ad esaminare i motivi di doglianza formulati in ricorso, può innanzitutto escludersi la dedotta illecita modalità di acquisizione dei fatti disciplinarmente rilevanti quale effetto della violazione della disciplina dell'art. 4 della l. 300/1970 che, come pure riferito in ricorso, riguarda gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Nel caso di specie, infatti, i fatti oggetto della contestazione disciplinare non sono stati acquisiti mediante gli impianti audiovisivi in uso presso la sede lavorativa, ma a seguito della conoscenza dell'informativa redatta da una società di assistenza e consulenza alle aziende, la ██████████ srl, con cui la resistente aveva concluso un contratto avente ad oggetto la collaborazione “allo scopo di prevenire le differenze inventariali dovute alla mancata emissione degli scontrini fiscali” e la cooperazione nella individuazione degli eventuali responsabili e nella loro segnalazione alla direzione aziendale (così il contratto al doc. n. 6 di parte resistente) .



Sulla questione, allora, devono innanzitutto richiamarsi – alla stregua degli ormai costanti arresti della giurisprudenza di legittimità (cfr. Cass. Lav. 4 Aprile 2018 N° 8373, Cass. Lav. 11 Giugno 2018 N° 15094) i seguenti principi di diritto: in ordine alla portata degli artt. 2 e 3 della L. n. 300 del 1970, i quali delimitano, a tutela della libertà e dignità del lavoratore, in coerenza con disposizioni e principi costituzionali, la sfera di intervento di persone preposte dal datore di lavoro a difesa dei propri interessi, e cioè per scopi di tutela del patrimonio aziendale (art. 2) e di vigilanza dell'attività lavorativa (art. 3), va premesso che essi non precludono il potere dell'imprenditore di ricorrere alla collaborazione di soggetti (come un'agenzia investigativa) diversi dalle guardie particolari giurate per la tutela del patrimonio aziendale, né, rispettivamente, di controllare l'adempimento delle prestazioni lavorative e quindi di accertare mancanze specifiche dei dipendenti, ai sensi degli artt. 2086 e 2104 c.c., direttamente o mediante la propria organizzazione gerarchica; tuttavia ciò non esclude che il controllo delle guardie particolari giurate, o di un'agenzia investigativa, non possa riguardare, in nessun caso, né l'adempimento, né l'inadempimento dell'obbligazione contrattuale del lavoratore di prestare la propria opera, essendo l'inadempimento stesso riconducibile, come l'adempimento, all'attività lavorativa, che è sottratta alla suddetta vigilanza, ma deve limitarsi agli atti illeciti del lavoratore non riconducibili al mero inadempimento dell'obbligazione; le dette agenzie per operare lecitamente non devono sconfinare nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria, riservata, dall'art. 3 dello Statuto, direttamente al datore di lavoro e ai suoi collaboratori, per cui resta giustificato l'intervento in questione solo per l'avvenuta perpetrazione di illeciti (non riconducibili al mero inadempimento, cioè all'esecuzione della attività lavorativa in senso stretto) e per l'esigenza di verificarne il contenuto, anche laddove vi sia un sospetto o la mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione; né a ciò ostano sia il principio di buona fede sia il divieto di cui all'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, ben potendo il datore di lavoro decidere autonomamente come e quando compiere il controllo, anche occulto, ed essendo il prestatore d'opera tenuto ad operare diligentemente per tutto il corso del rapporto di lavoro; il divieto di controllo occulto sull'attività lavorativa vige anche nel caso di prestazioni lavorative svolte al di fuori dei locali aziendali, ferma restando l'eccezione rappresentata dai casi in cui il ricorso ad investigatori privati sia finalizzato a



verificare comportamenti illeciti commessi dal lavoratore in occasione dello svolgimento della prestazione, che possano eventualmente configurare ipotesi penalmente rilevanti (come ad esempio l'esercizio durante l'orario lavorativo di attività retribuita in favore di terzi, ovvero il mancato svolgimento di alcuna attività lavorativa in orario di lavoro).

Orbene, tanto premesso, deve rilevarsi che, nella specie, l'agenzia [REDACTED] s.r.l., (società che presta "attività di consulenza e assistenza alle aziende al dettaglio per la prevenzione la riduzione e controllo delle perdite inventariali a qualsiasi causa dovuta"), era stata incaricata, tra l'altro, dalla odierna resistente di mettere a disposizione il proprio personale e quello delle società associate [REDACTED]

[REDACTED] "idoneo a compiere sopralluoghi presso i punti vendita indicati di volta in volta" e a "segnalare...tutti i fatti che possano dar luogo a sospetti di anomalie nella procedura di incasso e di mancata emissione di scontrini fiscali" (eventualmente chiamato poi a testimoniare davanti all'autorità giudiziaria in caso di irregolarità riscontrate durante lo svolgimento delle loro mansioni), mediante esecuzione di acquisti e consumazione di cibi e bevande (si veda, ancora, il contratto del 16.10.2021 al doc. n. 6 di parte resistente)

Non si trattava, dunque, di controlli inerenti alla esecuzione dell'attività lavorativa in senso stretto, né alla qualità delle prestazioni, né al grado di diligenza estrinsecato dal lavoratore, cioè al mero inadempimento dell'obbligazione.

Si trattava, invece, di verifiche finalizzate all'accertamento di eventuali condotte irregolari riscontrate nelle procedure di incasso e di emissione degli scontrini fiscali, dovendosi evidentemente ritenere legittimi i controlli delegati ad una agenzia esterna (all'esito dei quali è stato redatto un report i cui contenuti, così come riportati nella lettera di contestazione disciplinare, sono stati anche confermati in sede testimoniale).

Va pure esclusa la dedotta illegittimità della contestazione per tardività, in quanto costituisce parimenti principio acquisito in giurisprudenza che l'immediatezza della contestazione sia da ritenersi elemento costitutivo del diritto di recesso del datore di lavoro e che lo stesso vada interpretato in senso relativo (ossia con riferimento alle caratteristiche dell'infrazione e alla necessità di un margine temporale per il suo preciso



accertamento), senza che però tale “elasticità” nella valutazione possa comportare la vanificazione del diritto alla difesa del lavoratore (si veda in termini Cass. n. 1562/03).

Allo stesso modo la giurisprudenza richiede che *“ove sia eccepita la tardività della contestazione, spetta al datore di lavoro comprovare le ragioni impeditive di una rapida cognizione del fatto addebitato al dipendente e la tempestiva promozione dell'azione disciplinare, non appena attinta la notizia”* (così testualmente, tra le tante, Cass. n. 3318/1986 e Cass. n. 11180/93), in un'ottica di bilanciamento tra le esigenze di speditezza e certezza nell'interesse del lavoratore e quelle di indagine e adeguata ponderazione del datore di lavoro. Tra le ragioni poste a fondamento del principio dell'immediatezza, va, inoltre, considerata l'esigenza di salvaguardia dell'affidamento del lavoratore, il quale potrebbe essere indotto a ritenere, per effetto della prolungata inerzia del datore di lavoro, che quest'ultimo abbia rinunciato, con inequivoco comportamento concludente, alla facoltà di reagire alla mancanza di cui sia venuto a conoscenza. Costituisce, infine, criterio generale alla luce del quale valutare la tempestività dell'esercizio del potere disciplinare il canone del dovere di correttezza e buona fede, quale comportamento generale e costante richiesto alle parti contrattuali nel corso di tutte le estrinsecazioni del rapporto stesso, non essendo il solo elemento costituito dalla notevole dimensione dell'organizzazione aziendale sufficiente a far ritenere legittimo un prolungato ritardo nell'elevazione della contestazione disciplinare nei confronti del lavoratore, in quanto è in ogni caso necessario che il datore di lavoro allegghi e provi le cause che hanno determinato la dilazione tra la comunicazione della contestazione e il momento in cui egli ha avuto conoscenza dei fatti materiali che intende addebitare al dipendente (Cass. Sez. L, Sentenza n. 19115 del 09/08/2013).

Tanto premesso in generale, occorre osservare come parte resistente abbia senz'altro dimostrato di aver esercitato tempestivamente l'azione disciplinare, attivandosi entro un termine breve dalla conoscenza dei fatti contestati.

Dall'esame del doc.n. 7 di parte resistente si apprende come il report attraverso il quale la stessa era stata informata delle irregolarità legate alle procedure di incasso e di emissione degli scontrini fiscali era stato trasmesso alla datrice di lavoro il 14 aprile 2022 e le contestazioni disciplinari risultano mosse al ricorrente con lettera datata il 21 aprile 2022 e con successiva lettera del 2 maggio 2022, entrambe riscontrate dal



ricorrente con le sue giustificazioni del 22 aprile e del 6 maggio 2022 (si vedano il doc n.16 di parte ricorrente) e già dalla lettura della lettera di contestazione disciplinare del 2 maggio 2022 si apprende come i fatti indicati ai punti III, IV e V erano stati appresi in occasione di una verifica del 21 aprile 2022; dall'esame delle giustificazioni tempestivamente fornite dal ricorrente si desume come lo stesso fosse stato posto in condizione di conoscere pienamente le tipologie di condotta stigmatizzate e di esercitare pienamente il suo diritto di difesa.

Pertanto, anche a voler ritenere che la società resistente potesse essere venuta a conoscenza di alcuni degli episodi contestati prima del mese di aprile 2022 (con riferimento alle questioni riguardanti la tenuta della contabilità) la quasi totalità degli episodi e dei fatti menzionati nella lettera di contestazione possono dirsi essere stati per la prima volta appresi dai responsabili della società resistente solo poco prima dell'esercizio dell'azione disciplinare; in ogni caso, il tempo decorso tra tali fatti ed episodi e la formulazione della contestazione non ha impedito al ricorrente di difendersi compiutamente in sede di procedimento disciplinare e in giudizio.

-4-

Quanto, allora alla dedotta *“manifesta insussistenza dei fatti contestati, anche sotto il profilo della riferibilità oggettiva/soggettiva degli stessi al ricorrente ovvero perché molti degli episodi descritti sono del tutto privi di anti giuridicità”*, occorre osservare come nella lettera del 21/04/2022 la resistente avesse contestato al ricorrente i seguenti addebiti: 1) *“...in data 28 gennaio 2022, alle ore 16:21, Ella, utilizzando la cassa 1 del punto vendita di Fiano Romano, vendeva due «Kinder mezzometro» dal costo di Euro 5,95 ciascuno, riceveva il denaro corrispondente al prezzo di entrambi i prodotti ed emetteva una registrazione fiscale con conseguente rilascio dello scontrino fiscale n. 27 da cui risultava la vendita di uno solo dei suddetti prodotti”*; 2) *“in data 24 febbraio 2022, alle ore 20:11, Ella, utilizzando la cassa 2 del punto vendita di Fiano Romano, batteva uno scontrino fiscale per Euro 120,00 (num. Trans. 5630) per sei «Gratta e vinci» da 20,00 Euro l'uno, nonostante all'interno del punto vendita non ci fosse alcun cliente che stesse acquistando tali prodotti”*; 3) *“sempre in data 24 febbraio 2022, alle ore 20:13, Ella, utilizzando la cassa 2 del punto vendita di Fiano Romano, batteva uno scontrino fiscale per Euro 5,0300 (num. Trans. 5632) per un «Gratta e vinci» da 5,00*



Euro, nonostante all'interno del punto vendita non ci fosse alcun cliente che stesse acquistando tale prodotto. Era, invece, presente un cliente che, proprio in quel momento, aveva acquistato due bomboloni pagandoli Euro 5,00".

Si legge nella successiva lettera di contestazione del 2 maggio 2022 in data 21 aprile 2022: *"in data 8 aprile 2022 alle ore 10:47, ella batteva sul registratore di cassa n. 5 gratta e vinci da 20 euro per un totale transazione di euro 100, nonostante non fosse presente alcun cliente all'interno del punto vendita. Ella, inoltre, procedeva a grattare e convalidare 10 gratta e vinci strappando quelli non vincenti e mettendo da parte 4 biglietti risultanti vincenti; in data 13 aprile 2022 alle ore 11:56 Ella batteva sul registratore di cassa gratta e vinci per un totale di transazione di euro 40 nonostante non fosse presente alcun cliente all'interno del punto vendita. Ella, inoltre, procedeva a grattare e convalidare 9 gratta e vinci strappando quelli non vincenti e mettendo da parte 2 biglietti risultanti vincenti; in data 21 aprile 2022 alle ore 19 circa, il sottoscritto, dopo averle consegnato la contestazione di addebito avente pari data le chiedeva di effettuare l'inventario della cassaforte direzione di cui Ella era l'unico possessore della chiave e verificarne la rispondenza rispetto alla situazione contabile (file Fondo Direzione) presente sul gestionale Sharepoint Fiano Romano da Lei aggiornato alla data del 21 aprile 2022 ore 14.54 dopo la chiusura contabile del giorno 20 aprile 2022 così come risultante dall'ultimo dato inserito sempre per mezzo della sua utenza aziendale [REDACTED] La giacenza contabile sul file Fondo Direzione alla data del 21 aprile '22 ore 14.54 da Lei aggiornata è la seguente: Giacenza contante Euro 3.534,56; Gratta & Vinci Euro 7.815. Come da foglio scritto di suo pugno (INVENTARIO CASSAFORTE) e in nostro possesso Ella ha proceduto a rendicontare i valori presenti in cassaforte e presso i registratori di cassa e la rispondenza degli stessi rispetto alla situazione contabile rilevando quando segue: omissis... Dall'analisi delle giacenze fisiche rispetto alla situazione contabile sono risultati i seguenti ammanchi: a) Gratta & Vinci. i. Giacenza contabile al 20 aprile 2022 Euro 7.815. Inventario Gratta & Vinci alla data del 21 aprile '22 ore 20,08: Cassa Direzione Euro 3.150; Cassetto registratori di cassa Euro 1.433; Vendite Gratta & Vinci del giorno 21 aprile 2021 dalle ore 00:00 alle ore 20.30 Euro 557. Ammanco Euro 7.815 - 3.150 - 1433 - 557 = Euro 2.675 a. Contanti. i. Giacenza contabile Euro*



3.534.56. *Inventario contanti alla data del 21 aprile '22 ore 20,08: Cassa Direzione Euro 2.620,35; registratore di Cassa 1 Euro 300; Registratore di Cassa 2 Euro 300 (unico registratore utilizzato per la vendita al pubblico); Registratore di Cassa 3 Euro 200. Ammanco Euro 3.534,56 – 2.620,35 – 300 – 300 – 200 = Euro 114,21 Alle ore 19 ca durante la verifica il sottoscritto rilevava che, nonostante fosse aperto al pubblico il self service e la dipendente che svolgeva il servizio al banco aveva eseguito la verifica del fondo cassa del registratore numero 3 dedicato appunto al self service, Lei non permetteva alla addetta al self service di battere i relativi scontrini ed incassare il denaro dalla cassa 3 dirottando le vendite sulla cassa 2 dove Lei operava impedendo, di fatto, la possibilità di rendicontare il dettaglio dei movimenti contabili relativi alle vendite del self service e contravvenendo alle direttive e all'organizzazione del servizio. In assenza di riscontro a tale contestazione, il sottoscritto, preso atto che le vendite venivano eseguite solo sulla cassa 2 e che non ve ne erano sulla cassa 3 dedicata al self service, le chiedeva di eseguire il conteggio della giacenza dei contanti ed altri valori della cassa 2 al fine di verificarne il contenuto rispetto alle vendite eseguite dall'inizio del turno (ore 18). Il totale presente nel cassetto del registratore di cassa 2 è stato pari ad Euro 305 (comprensivo del fondo cassa pari ad Euro 300) oltre a vendite a mezzo carte di credito di Euro 14,60 mentre il venduto alla stessa ora è risultato pari ad Euro 35,68. Dall'analisi le è stato contestato un ammanco di Euro 21,08 tenuto conto del fondo cassa (euro 300). Durante le operazioni di verifica il sottoscritto ha notato che Lei, con fare sospetto, portava il contenitore dei riepiloghi di versamento giornalieri in un locale tecnico e, alla richiesta di riporre tale contenitore nella postazione ufficio, il sottoscritto riscontrava che non erano presenti le chiusure dal 1.mo febbraio 2022 al 20 aprile 2022. A espressa contestazione e richiesta di indicazione dei riepiloghi giornalieri Lei si lamentava che avrebbe dovuto andare via vista l'ora e non aveva modo di verificare in quel momento.”.*

La predetta società, ritenendo che a mezzo delle proprie giustificazioni il ricorrente avesse in parte confermato i fatti contestati e in parte addotto ragioni inidonee a giustificare gli stessi, aveva licenziato il ricorrente per giusta causa invocando la disciplina generale dell'art. 2119 c.c.



Dall'esame del materiale istruttorio raccolto in giudizio è risultato provato che il 28 gennaio 2022 il ricorrente avesse venduto alla sig.ra [REDACTED] dipendente di [REDACTED] srl (*“che possiede il 20% delle azioni della [REDACTED] [REDACTED] due Kinder mezzometro, incassando denaro per due Kinder mezzometro, ma battendone sul registratore uno solo creando, quindi, un surplus di cassa di Euro 5,95: la predetta, escussa quale testimone, ha dichiarato che in quella data dopo essersi “recata presso l'autogrill che sta a Fiano Romano ove lavorava il ricorrente insieme ad altre due persone” (“di cui non ricordo il nome, se non sbaglio una si chiamava [REDACTED] [REDACTED] o [REDACTED] [REDACTED] aveva “comprato un Kinder mezzo metro del valore di 5,95 euro e subito dopo rivolgendomi al ricorrente gli ho chiesto di consegnarmene un altro, quindi in totale ho acquistato due kinder mezzo metro. Ne ho pagati due ma lo scontrino che mi è stato consegnato è stato emesso solo per il primo acquisto”*); la teste, dopo aver riconosciuto nel doc. n. 7 che le era stato esibito lo scontrino dell'acquisto del primo kinder “*perché ivi sono riportati l'orario e la data*”, ha aggiunto “*che mi è stato dato 4,05 euro di differenza di resto, e io ho aggiunto ai 4,05 euro la differenza di 2,90 euro per pagare il secondo kinder di cui ho detto e per cui non mi è stato emesso lo scontrino*”, in tal modo rendendo una deposizione del tutto attendibile in quanto oggettivamente riscontrabile con le risultanze del report prodotto da parte resistente.

Il teste [REDACTED] dipendente della [REDACTED] srl, società associata alla [REDACTED] ha confermato che il 24 febbraio 2022 si era recato presso il punto vendita di Fiano Romano e alle ore 20:13 circa aveva acquistato due bomboloni alla crema, mentre l'operatore aveva battuto un gratta e vinci del valore di 5 euro, precisando che “*l'operatore era il ricorrente qui presente che riconosco in aula*”, nonché di aver notato che l'operatore “*... ha battuto sulla cassa l'importo di 120 euro avendo in mano un gratta e vinci del valore di 20 euro*”, aggiungendo “*che all'interno del locale non c'era nessuna persona e che io mi sono recato in cassa per effettuare un acquisto e quando mi stavo avvicinando alla cassa per fare questo acquisto ho visto l'operazione che ho detto. Successivamente è stato riscontrato che questa transazione di 120 euro corrispondeva alla vendita di 6 gratta e vinci di 20 euro ciascuno*”.

Vanno, pertanto, smentite le difese del ricorrente, secondo il quale l'episodio del 28.1.2022 sarebbe consistito “*in una mera distrazione di battitura in ordine alla*



quantità del prodotto effettivamente venduto”, risultando, invece, dallo scontrino fiscale della transazione delle ore 16:21 (allegato al report al doc. n. 7) la divergenza fiscale tra l'importo pari a 5,95 euro indicato come pagato sullo scontrino e l'importo pagato dalla [REDACTED] e corrispondente a quello di due prodotti; quanto all'episodio del 24.2.2022, ore 20.11 e a quello del 24.2.2022, ore 20.13, va parimenti smentito che “quando anche reale, la verifica della corretta registrazione dei biglietti “gratta e vinci” venduti, che molti dipendenti non sapevano fare o non potevano fare per malfunzionamento dei sistemi di convalida, rientrava appieno nella mansioni del [REDACTED] (verifica contabile). Pertanto, l'aver emesso scontrino fiscale di € 120,00 per sei gratta e vinci da € 20,00 non costituisce illecito disciplinare ma semmai regolarizzazione fiscale di un incasso precedentemente non registrato”, proprio perché il [REDACTED] ha potuto constatare di persona che era stato il ricorrente (e non altri dipendenti del punto vendita) a battere sulla cassa l'importo di 120 euro avendo in mano un gratta e vinci del valore di 20 euro, mentre all'interno del locale non c'era nessun cliente e a battere sulla cassa un gratta e vinci del valore di 5 euro a fronte dell'acquisto di un bene di natura diversa (dovendo, sempre per quanto dichiarato dal [REDACTED] escludersi che “E' anche possibile che il cliente avesse prima richiesto un “gratta e vinci” battuto dal ricorrente e poi ci abbia ripensato scegliendo altro prodotto ossia il bombolone, rimanendo in memoria di cassa la prima battitura”).

Anche in relazione agli episodi dell'8 e 13 aprile 2022 il ricorrente ha dedotto che “anche fossero reali, ... In ordine alla “grattatura”, il [REDACTED] si limitava unicamente a verificare il codice a barre presente nella zona grigia (che i giocatori non “grattano”) per avere la certezza di quali fossero i biglietti vincenti, separandoli da quelli non vincenti, al fine di conservare solo i primi per la successiva annotazione a fine giornata nelle distinte di riepilogo” ma sebbene la teste [REDACTED] non abbia confermato di avervi assistito, tale difesa deve dirsi smentita poiché quand'anche i gratta e vinci fossero stati emessi in favore di eventuali clienti presenti nel punto vendita, come evidenziato da parte resistente, non sarebbe stato né possibile né necessario, in tal caso, che il ricorrente procedesse ad una convalida dei gratta e vinci vincenti (“Se il ricorrente è il possessore di un gratta e vinci ricevuto dal cliente significa che lo stesso è risultato già vincente e quindi è già stato convalidato dal pos di Lottomatica e un ulteriore



“convalida” a posteriore rispetto alla vincente darebbe esito negativo e verrebbe immediatamente segnalata a Lottomatica perché evidente manomissione”).

Quanto, poi, alla parte della lettera di contestazione del 2.5.2022, occorre innanzitutto osservare come il ricorrente non abbia contestato l'esistenza e l'ammontare degli ammanchi contestati, e corrispondenti alla differenza tra la situazione contabile registrata dal ricorrente per il 20 aprile 2022 e le giacenze fisiche della stessa giornata (*“a) Gratta & Vinci. i. Giacenza contabile al 20 aprile 2022 Euro 7.815. Inventario Gratta & Vinci alla data del 21 aprile '22 ore 20,08: Cassa Direzione Euro 3.150; Cassetto registratori di cassa Euro 1.433; Vendite Gratta & Vinci del giorno 21 aprile 2021 dalle ore 00:00 alle ore 20.30 Euro 557. Ammanco Euro 7.815 – 3.150 – 1433 – 557 = Euro 2.675”*).

Non è stato neppure contestato, alla prima occasione processuale utile, che, come dedotto in memoria di costituzione, il legale rappresentante della resistente non fosse *“in possesso della chiave della cassaforte di direzione e che lo stesso [REDACTED] ha proceduto di suo pugno ad annotare ogni valore presente nella stessa in presenza dell'amministratore della società, per cui era lui a dover rilevare eventuali ammanchi o differenze in cassa”*, ciò, del resto, in coerenza con il proprio ruolo di *“Restaurant Manager”* svolgente mansioni di direzione dell'area di servizio/punto vendita.

Quanto, in particolare all'ammanco relativo ai contanti (*“a. Contanti. i. Giacenza contabile Euro 3.534,56. Inventario contanti alla data del 21 aprile '22 ore 20,08: Cassa Direzione Euro 2.620,35; registratore di Cassa 1 Euro 300; Registratore di Cassa 2 Euro 300 (unico registratore utilizzato per la vendita al pubblico); Registratore di Cassa 3 Euro 200. Ammanco Euro 3.534,56 – 2.620,35 – 300 – 300 – 200 = Euro 114,21”*), è risultata smentita la tesi di parte ricorrente relativa, in sostanza, alla possibile alterazione dei files della contabilità ad opera di altri dipendenti del punto vendita (ovverosia che *“il sistema gestionale “Sharepoint”, dove vengono inseriti i dati contabili, è gestito da tutti e tutti vi possono entrare senza password, pertanto, i dati inseriti dal [REDACTED] possono essere modificati/manipolati da chiunque”*): il teste [REDACTED] [REDACTED] dipendente della resistente fino ad aprile del 2022 in qualità di capoarea, ha confermato come il sistema sharepoint fosse visibile alla amministrazione della resistente e che solo il ricorrente con la propria utenza aziendale avrebbe potuto



modificare il file della contabilità (“i files di share point erano visibili anche all’amministrazione e potevano essere modificati tramite accesso autorizzato, con password. La password è collegata all’indirizzo e mail dello store manager. La modifica dei files poteva avvenire solo da chi avesse accesso con pw”); l’impiegata dell’amministrazione [REDACTED] **escussa quale testimone, ha confermato la circostanza** (“share point è costituito da più cartelle dove ci sono alcuni documenti sia del punto vendita che dei vari dipendenti. Vi era poi un file relativo alla cassaforte in dotazione ai direttori, responsabili dei punti vendita. Si tratta della chiave che serve ad aprire la cassaforte. C’è un file dove andavano inserite entrate e uscite della cassaforte che poteva essere visto sia da me e dalla collega della contabilità [REDACTED] [REDACTED] sia dal direttore e ogni rettifica su questo che è un file excel può essere vista, attraverso la consultazione della cronologia”), **precisando che** “L’inserimento dei dati nel file era consentito solo ai direttori perché per accedervi era necessaria una password collegata all’e mail aziendale personale” e che se lei o la collega dell’amministrazione avessero notato delle incongruenze si sarebbero rivolte “al direttore per effettuare le rettifiche, che noi non potevamo effettuare” e, pur precisando “che materialmente io avrei potuto modificare il file se lo avessi voluto con la mia password”, **ha aggiunto che** “Non era in uso che un direttore consentisse l’uso della sua password e il ricorrente non me l’ha mai concessa”; **la teste** [REDACTED] **addeffa alla cucina del punto vendita di parte resistente dal 1.12.2021 al 31.20.2022, premesso** “di essere ignorante in materia e che il ricorrente mi ha aiutato a imparare ad usare il computer. Io stavo imparando a fare le chiusure di cassa, posso dire di aver usato con lui lo share point, non credo che vi fosse una password mi ricordo una password iniziale se il pc era spento ma se ci fossero altre password non lo so”, **ha in ogni caso specificato che quando aveva** “avuto accesso al sistema era sempre presente il ricorrente perché io non sarei stata capace di usarlo da sola”; **la teste** [REDACTED] **occupatasi dal 21.11.2021 al 31 ottobre 2022 presso il punto vendita di fiano Romano di** “apertura del punto vendita, e anche della cucina... anche di operazioni di cassa”, **sul punto ha riferito** “so che solo il direttore aveva accesso allo share point. Io vedevo solo il direttore accedervi dall’ufficio nelle occasioni in cui io andavo a fare il versamento dell’incasso”.



Priva di rilevanza deve, allora, considerarsi la circostanza che l'ammanco "di € 16.08 riguarda la cassa numero 2 che era gestita il 21.4.2022 unicamente dalla dipendente [REDACTED] non privando di rilievo disciplinare il fatto che "nonostante fosse aperto al pubblico il self service e la dipendente che svolgeva il servizio al banco aveva eseguito la verifica del fondo cassa del registratore numero 3 dedicato appunto al self service" il ricorrente non avesse consentito "alla addetta al self service di battere i relativi scontrini ed incassare il denaro dalla cassa 3 dirottando le vendite sulla cassa 2", così "impedendo, di fatto, la possibilità di rendicontare il dettaglio dei movimenti contabili relativi alle vendite del self service e contravvenendo alle direttive e all'organizzazione del servizio".

Né tantomeno la rilevanza disciplinare della contravvenzione alle regole sulla corretta contabilità aziendale può ritenersi venuta meno per il fatto che l'ammanco "di € 114.21 in realtà non sussiste" poiché "Fermo restando che risultava al ricorrente una giacenza di cassa direzione di € 2.622,35 (e non € 2.620,35), era stata la stessa società resistente a chiedere al [REDACTED] di non inserire sul fondo direzione l'importo di € 100,00 (vedi parte in fatto, punto 14 bis) per attestati alimentari con la conseguenza che l'ammanco, qualora reale, sarebbe pari a modesti € 12.21)", tale circostanza al più indicando solo sul valore economico di uno dei vari ammanchi registrati, gli altri dei quali di ben più rilevante importo.

A tale ultimo proposito (trattandosi di ammanco del valore economico totale di Euro 2.675) è risultato parimenti smentito che l'ammanco relativo ai "gratta e vinci", fosse "con molta probabilità correlata alla mancata validazione dei biglietti da parte del personale dipendente ovvero al fatto che la vendita dei biglietti sia stata associata ad altri prodotti, con la conseguenza che l'incasso non registrato è compensato dalla plusvalenza maturata su altri articoli da banco" o fosse riferibile "alla scarsa formazione del personale dipendente che non contabilizzava correttamente la vendita dei "gratta e vinci": il teste [REDACTED] e la teste [REDACTED] hanno confermato la procedura di cassa descritta dalla resistente secondo la quale "Ad ogni inizio turno ogni operatore / cassiere ha una dotazione iniziale di gratta e vinci numerata e valorizzata (facciamo un'ipotesi giacenza iniziale 50 gratta e vinci da 20 euro per un importo totale di 1.000 euro). Ogni volta che avviene la vendita di un "gratta e vinci" il registratore di cassa (e



non il POS di Lottomatica) annota quanti ne sono stati venduti durante quel turno e quindi, contando il numero dei gratta e vinci venduti, diminuisce la dotazione iniziale per il numero e il valore dei gratta e vinci consegnati ai clienti dietro incasso di denaro (ad esempio 20 gratta e vinci da 20 euro per un importo di 400 euro). A fine turno il cassiere si ritrova 30 gratta e vinci per un valore di 600 euro rispetto ai 1.000 iniziali e 400 euro in cassa a seguito dei gratta e vinci venduti. Inoltre, sempre a fine turno, il report del registratore di cassa evidenzia che sono transitati sul lettore di codice a barre 20 gratta e vinci” (il primo specificando “Posso dire che il cibo non riuscivamo a monitorarlo con un inventario giornaliero mentre per il gratta e vinci c’è un inventario giornaliero per cui essendo contabilizzati è sempre possibile tracciarne la vendita” e la seconda che “chi lavorava in cassa aveva un modulo cartaceo da compilare in cui venivano indicati quanti erano i gratta e vinci in giacenza all’inizio e alla fine del turno proprio per consentire a noi responsabile di fare i controlli tra i gratta e vinci battuti in cassa e quelli indicati in questo report. In aggiunta qualora i responsabili aggiungessero dei gratta e vinci per riassortimento noi responsabili li consegnavamo al cassiere e questi avrebbe dovuto annotarlo sempre su questo report”).

Analogamente, i predetti testi e la teste [REDACTED] hanno confermato: che sin dall’apertura del punto vendita di Fiano Romano ove il ricorrente stava lavorando vi fosse un convalidatore di Gratta e Vinci concesso dalla ex Lottomatica in comodato d’uso avente la funzione di accertare i biglietti vincenti tramite riconoscimento a mezzo lettore ottico e/o inserimento manuale del codice a barre sul terminale; che i “gratta e vinci” provenienti da altri locali gestiti dalla resistente sarebbero stati semplicemente consegnati al cliente che li avesse acquistati previo pagamento e dietro emissione di scontrino fiscale, come da procedura vigente in Autogrill, come ogni altro prodotto da banco, con la possibilità, nel caso di vincita, che il cliente la riscuotesse o presso lo stesso punto vendita o in altro abilitato; che per poter ottenere il denaro vinto, l’ esercente avrebbe dovuto inserire sull’apparecchio convalidante concesso da Lottomatica il codice a barre del biglietto vincente, e l’apparecchio avrebbe rilasciato uno scontrino con l’indicazione dell’importo della vincita (come desumibile dal doc. n. 9 di parte ricorrente); che sarebbe stato onere del ricorrente, in quanto direttore del



punto vendita, conservare i gratta e vinci vincenti per 3 mesi e di tenere il riepilogo per il controllo della giacenza dei gratta e vinci.

Il teste [REDACTED] infatti, ha dichiarato: *“Alla data del 21.12.2021 l'apparecchio elettronico di cui al capitolo di cui mi chiede esisteva ed era funzionante. L'apparecchio però aveva la pistola con un cavo rovinato che non consentiva del gratta e vinci. Non ricordo il giorno preciso ma posso dire di aver constatato di persona questo difetto del cavo della pistola e che in pochi giorni ho provveduto alla sostituzione della pistola. Nelle more la convalida dei gratta e vinci sarebbe potuta avvenire con la digitazione del codice a barre sulla cassa”, confermato il capitolo 14 della memoria di costituzione (“i “gratta e vinci” erano già autorizzati alla vendita: vanno semplicemente consegnati al cliente che li acquista previo pagamento e dietro emissione di scontrino fiscale, come da procedura vigente in Autogrill, come ogni altro prodotto da banco. Nel caso di vincita il cliente può decidere di riscuotere la vincita o presso lo stesso punto vendita o in altro abilitato. Per poter ottenere il denaro vinto, l'esercente inserisce sull'apparecchio convalidante concesso da Lottomatica, il codice a barre del biglietto vincente, e l'apparecchio rilascia uno scontrino con l'indicazione dell'importo della vincita”)* e che *“era noto a tutti gli store manager di tutti i punti vendita che i gratta e vinci dovessero essere conservati per tre mesi decorrenti dalla loro riscossione in caso di vincita. Si tratta di un uso e di una indicazione sia di Autogrill che di Lottomatica”*; la teste [REDACTED] ha riferito *“che l'apparecchio di convalida del punto vendita di cui mi chiede esisteva e funzionava perché io mi sono occupata della documentazione per spostare fisicamente questo apparecchio da un precedente punto vendita (Pinetina) a quello di Fiano Romano. Mi sono occupata dei documenti per far sì che lo stesso funzionasse presso il punto vendita di Fiano Romano. Prima e dopo l'apertura di questo punto vendita mi ci sono recata, constatando personalmente che l'apparecchio funzionasse, non so essere precisa sulla data ma era poso dopo la data di apertura”, di essersi personalmente “trovata alcune volte a stare in cassa presso il punto vendita di Pinetina per cui sapevo come andavano venduti i gratta a vinci e come andavano convalidate le vincite”, che “la regola della conservazione dei gratta e vinci vincenti non è una regola aziendale è una regola indicata da Lottomatica. Il ricorrente ne era a conoscenza e tanto posso dire in quanto*



quando lavoravamo insieme presso il punto vendita di Pientina i gratta e vinci vincenti venivano conservati per tre mesi e distrutti dopo quattro, e comunque inserivamo la data di distruzione sulla scatola ove riponevamo i gratta e vinci vincenti conservati in una cassaforte. Posso dire che il [REDACTED] ha comunicato a noi responsabili l'esistenza di questa regola, non mi ricordo se con e mail ma nel mio caso posso dire che più di una volta me lo ha comunicato al telefono, per il ricorrente non so dire"; la teste [REDACTED] [REDACTED] dopo aver ricordato con qualche esitazione "che all'inizio potevamo vendere i gratta e vinci ma facevamo presente ai clienti che in caso di vincita i gratta e vinci di vincita si dovevano riscuotere altrove", ha aggiunto "che di questo se ne occupava il ricorrente e non so quale fosse il motivo per cui non potesse avvenire questa riscossione. Ricordo che il direttore si raccomandava con noi dipendenti di stare attenti ai gratta e vinci che andavano contati ad ogni inizio e fine turno e che questa impossibilità della riscossione sia durata per meno di un mese", ma ha ugualmente confermato la procedura descritta al punto 14 della memoria di costituzione e di sapere che "i gratta e vinci vincenti dovessero essere conservati, non se però per quanto tempo, posso solo dire che io li mettevo nel cassetto dell'ufficio che mi era stato indicato dal direttore. Io stessa se ero di turno compilavo una distinta che conteneva l'incasso del mio turno più i gratta e vinci vincenti".

Né può pervenirsi a diverse conclusioni avendo riguardo a quanto dichiarato dalla teste [REDACTED] secondo la quale vi sarebbe stato un periodo di circa 15 giorni in cui l'apparecchio per la convalida dei gratta e vinci vincenti non sarebbe stato "attivo" ("ero presente il 1.12.2021 presso il punto vendita di Fiano Romano in quanto vi lavoravo come addetta alla cucina, ciò dal 1.12.2021 al 31.10.2022. Circa l'apparecchio di cui mi chiede posso confermare che c'era e tanto posso dire in quanto lo usavamo. Specifico che è capitato anche a me di stare in cassa e di usarlo. All'inizio quando abbiamo aperto ma per un periodo che direi possa essere stato intorno ai 15 giorni ricordo che il pos di cui mi chiede non era attivo, non ricordo se per problemi di linea o cosa, ma non funzionava. Che io mi ricordi quindi la convalidazione dei gratta e vinci non era possibile, potevamo vendere i gratta e vinci"), sia perché la teste ha aggiunto che in caso di vincita "dovevamo dire ai clienti che se avessero voluto riscuotere la vincita noi non avremmo potuto convalidare il gratta e vinci per cui la



*riscossione sarebbe dovuta avvenire per forza presso altro punto vendita”, sia perché l’eventuale malfunzionamento dell’apparecchio in questione per un periodo non superiore a due settimane dall’apertura del punto vendita non avrebbe comunque potuto giustificare né la mancata tenuta della corretta contabilità dei gratta e vinci (e in particolare di quelli vincenti che sarebbero stati riscossi presso altri punti vendita), né un ammanco così consistente, né tantomeno le condotte del ricorrente consistite nella convalida di gratta e vinci in assenza di acquisto da parte della clientela e nella omessa conservazione dei gratta e vinci vincenti (la teste avendo comunque riferito “*posso dire che in un altro punto vendita i gratta e vinci vincenti fossero messi da parte mentre dopo l’apertura del punto vendita di Fiano Romano non sono stati più messi da parte. Non so perché pensavo fosse cambiata la procedura*”).*

In tale contesto istruttorio, pertanto, è evidente che gli ammanchi relativi ai gratta e vinci vincenti (determinando, evidentemente, un esborso di denaro e non un incasso per il punto vendita) fossero ricollegabili direttamente alla cattiva tenuta della contabilità degli stessi da parte del direttore del punto vendita, il quale, oltre ad essere stato personalmente visto convalidare gratta e vinci in assenza di clientela, aveva disatteso le direttive sulla conservazione e sul riepilogo degli esborsi relativi ai gratta e vinci risultati vincenti (ciò smentendo l’ulteriore difesa del ricorrente secondo cui mancasse “*un regolamento aziendale dal quale possa evincersi un obbligo del ricorrente di conservazione dei biglietti “gratta e vinci” una volta che gli stessi erano stati correttamente validati e registrati*”).

Del resto, anche a voler ammettere che, come dedotto in ricorso, il corrispettivo dei biglietti “gratta e vinci” sarebbe stato “*spesso incassato dall’operatore di turno ma il biglietto non veniva convalidato*” e che il ricorrente si sarebbe dovuto occupare di “*equilibrare*” la giacenza di cassa con l’effettivo numero venduti, oppure che “*i biglietti “gratta e vinci”, soprattutto quelli di taglio piccolo da “3 euro” ...venivano dal personale “battuti a mano” con la conseguenza che il biglietto veniva, sì, incassato ma registrato ed associato ad un diverso codice merceologico appartenente a prodotti da banco e questo determinava un ovvio “disallineamento” tra gli incassi rispetto alle effettive giacenze dei biglietti “gratta e vinci”, si tratta di circostanze non solo non emerse dall’istruttoria, ma che, in ogni caso, avrebbero dovuto giustificare una*



opportuna segnalazione al legale rappresentante della resistente e una particolare attenzione e diligenza nella tenuta e nella ricostruzione della contabilità aziendale piuttosto che l'avallo di una prassi dei dipendenti non consona a quella aziendale o l'abitudine di "cestinare" i biglietti vincenti e determinanti un esborso di denaro da parte della società.

Quanto alla mancanza delle "chiusure contabili dal 1 febbraio al 20 aprile" il ricorrente ha laconicamente dedotto che "le chiusure di giornata vengono inviate ogni giorno tramite la piattaforma Sharepoint", senza, tuttavia, contestare che, a differenza delle chiusure giornaliere "gestite dalla società entro massimo tre giorni lavorativi" le chiusure contabili mancanti si riferissero esclusivamente ai "gratta e vinci", così come ammesso dallo stesso ricorrente ed emerso nel corso del giudizio.

Da quanto emerso, possono ritenersi provate tutte le contestazioni disciplinari poste a fondamento del licenziamento impugnato.

-5-

Quanto, infine, alla doglianza secondo cui "...le mancanza rientravano, in ipotesi, in una condotta semmai punibile con una mera sanzione conservativa sia perché del tutto sproporzionato in relazione agli addebiti contestati e, comunque, privo della giusta causa, anche in relazione all'assenza assoluta di precedenti disciplinari", basti osservare come in base all' art. 278 del CCNL del settore Turismo Agenzia di Viaggi e Pubblici Esercizi pacificamente applicato dalla resistente dal 01/04/2022 il "Recesso per giusta causa" (senza preavviso) Si applica nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni che siano talmente gravi da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per avvenuta grave e irreversibile lesione del rapporto fiduciario. A titolo esemplificativo, quando il Lavoratore", tra le altre ipotesi, "f) commetta nei confronti dell'Azienda furto, frode, danneggiamento volontario o altri simili reati, ed anche se ciò avvenga per colpa grave", "g) falsifichi le scritture contabili aziendali, traendone personale beneficio o determinando, comunque, danno rilevante all'azienda", "l) commetta, colposamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza o l'incolumità del personale o del pubblico e/o arrecare grave danneggiamento alle banche dati, attrezzature, impianti o materiali aziendali".

Venendo, adesso, alla valutazione della idoneità dei comportamenti risultati provati ad



integrare una giusta causa – valutazione che, pure a seguito delle riforme sulle tutela da apprestare in relazione alle varie ipotesi di illegittimità di licenziamento, va fatta alla stregua dei principi, rimasti immutati nel tempo ed enucleati al riguardo da una giurisprudenza ormai consolidata (Cass. Sez. L, Sentenza n. 8254 del 29/04/2004, Cass., Sez. L, Sentenza n. 14586 del 22/06/2009, e, più di recente, sotto il vigore della l. 92/2012, Cass. Sez. L - , Sentenza n. 14505 del 28/05/2019 e Cass. Sez. L - , Sentenza n. 12789 del 21/04/2022) e nell'ambito della quale assume ruolo centrale la configurazione delle mancanze operata dalla contrattazione collettiva, sia pure escludendosi una efficacia vincolante delle tipizzazioni in essa contenute (Cass. Sez. L - , Sentenza n. 33811 del 12/11/2021) – occorre osservare come la società resistente sia pervenuta alla decisione di recedere dal rapporto di lavoro con il ricorrente in quanto il ricorrente con le proprie giustificazioni avrebbe in parte confermato i fatti contestati e in parte reso argomentazioni inidonee a giustificarli.

Nel caso di specie possono ritenersi integrate condotte riconducibili quantomeno alla frode o al reato di appropriazione indebita (quanto alle condotte relative alla convalida di gratta e vinci in assenza di clientela e alla mancata contabilizzazione dei biglietti gratta e vinci vincenti) e alla non corretta tenuta delle scritture contabili aziendali determinante comunque un danno rilevante all'azienda, condotte costituenti senz'altro gravi infrazioni tali da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per avvenuta grave e irreversibile lesione del rapporto fiduciario.

Il rilevante periodo di tempo durante il quale le menzionate condotte si sono verificate (quantomeno dal 28 gennaio al 21 aprile 2022), la pluralità degli aspetti del rapporto che sono risultati violati (e, cioè, l'aspetto economico, l'aspetto relazionale, l'aspetto organizzativo, questi ultimi rivelanti l'inidoneità del direttore del punto vendita ad organizzare efficacemente le risorse umane e materiali poste a disposizione dall'azienda e l'assenza di collaborazione attraverso la segnalazione delle disfunzioni lamentate solo in ricorso), la reiterazione delle condotte, consentono di considerare condivisibile la valutazione di gravità degli inadempimenti fatta dalla datrice di lavoro, tanto più in considerazione del sicuro rilievo della posizione del ricorrente, dal quale, proprio in considerazione del ruolo di impiegato di primo livello con qualifica di



“Restaurant Manager” svolgente mansioni di direzione dell’area di servizio/punto vendita assegnato, sarebbero stati esigibili comportamenti alternativi e idonei a radicare la fiducia della datrice di lavoro in ordine al futuro corretto adempimento del rapporto. Per tutte le considerazioni che precedono appaiono irrilevanti le doglianze attinenti alla mancata affissione del codice disciplinare e alla mancata previsione di una norma “secondaria” che sanzionasse il comportamento contestato.

-6-

A diversa conclusione può pervenirsi solo con riferimento alla domanda avente ad oggetto la condanna della società resistente al pagamento degli emolumenti di fine rapporto.

Sul punto parte resistente si è limitata a dedurre di essere rimasta debitrice della minor somma di ad € 7.758,21 lordi per TFR risultante dalla busta paga di giugno 2022, non contestando il mancato versamento di tale posta patrimoniale, né tantomeno di non aver provveduto al pagamento dei ROL residui, che, effettivamente, come si apprende sulle attestazioni presenti sulle buste paga, ammontavano a 135,36 ore alla data di cessazione del rapporto.

Di conseguenza, in recepimento del conteggio operato da parte ricorrente (ore residue $135,36 \times 15,48$), può concludersi che l’importo dovuto a tale titolo sia pari ad euro 2.095,37.

Vanno analogamente accolte le richieste riferite ai ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, correttamente utilizzando quale retribuzione di riferimento l’importo di euro 893,11 (ricavato dividendo la retribuzione globale di fatto 2679,33 per 12 e moltiplicandola per il numero 4 di mesi lavorati nel 2022, da gennaio ad aprile): nulla essendo stato riconosciuto a titolo di quattordicesima mensilità, ed essendo stato liquidato nella busta paga di maggio 2022 il minor importo di euro 218,60 a titolo di tredicesima mensilità, può affermarsi che parte ricorrente sia rimasta creditrice della somma di euro 893,11 per quattordicesima mensilità e della residua somma di 675,05 per tredicesima mensilità.

Solo in occasione del deposito delle ultime note attraverso il cui scambio ha avuto luogo l’ultima udienza parte ricorrente ha allegato i conteggi posti a fondamento della domanda relativa ad una maggior somma a titolo di TFR.



Poichè dal confronto tra le allegazioni di cui al ricorso e le risultanze della busta paga di maggio 2022 richiamata a fondamento della propria richiesta può desumersi che la somma di euro 10.042,00 si riferisse, erroneamente, all'imponibile ai fini del calcolo dei contributi, mentre le allegazioni delle note difensive trovano riscontro nella retribuzione riconosciuta come risultante dai documenti nn. 3 e 5 allegati al ricorso (RAL di € 30.999,92 per il periodo dal 21.9.2018 al 30.3.2022 e di € 34.831,26 sino all'11 maggio 2022), in recepimento del conteggio correttamente operato da ultimo dal ricorrente può concludersi che la somma di cui è rimasto creditore per TFR sia pari ad euro 8.252,01. Atteso, dunque, quanto dedotto e documentato con le note scritte da parte resistente circa il versamento della somma netta corrispondente a quella lorda di euro 7.758,21 per TFR, può, pertanto, concludersi che parte ricorrente sia rimasta creditrice della complessiva somma lorda di euro 4157,33 (pari alla somma della differenza per TFR lordo di euro 493,8, dell'indennità per ROL residui di euro 2.095,37, della quattordicesima pari ad euro 893,11 e del residuo dovuto per tredicesima pari ad euro 675,05), somma sulla quale andranno calcolati gli interessi e la rivalutazione monetaria come dovuti per legge.

7-

In applicazione del principio stabilito dall'art. 92, secondo comma c.p.c., tenuto conto della soccombenza reciproca e dell'accoglimento della domanda relativa ai crediti di fine rapporto in misura inferiore al valore del *petitum*, le spese di lite possono essere compensate in ragione di metà; parte ricorrente va in questa sede condannata al pagamento del residuo, che, in applicazione del d.m. 55/2014, tenuto conto della natura, del valore della controversia (primo scagione delle cause di valore indeterminabile) e dell'attività svolta nel giudizio (articolatasi in una prima udienza di trattazione e in due udienze istruttoria), si liquidano in complessivi euro 4628,50 per compensi professionali, oltre al rimborso forfettario delle spese al 15% IVA e CPA.

P.Q.M.

il Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, visti gli artt. 429 e 442 c.p.c., definitivamente pronunciando nella causa in epigrafe indicata, disattesa ogni diversa istanza ed eccezione, **rigetta** le domande proposte **ai punti a, b e c delle conclusioni** del ricorso del 23.12.2022; **condanna** [REDACTED] SRL



in persona del legale rappresentante *pro tempore* al pagamento in favore di [REDACTED]
[REDACTED] degli emolumenti di fine rapporto nei termini di cui alla motivazione;
compensa le spese di lite in ragione di metà, ponendo a carico di parte ricorrente il
residuo, liquidato in complessivi euro 4628,50 per compensi professionali, oltre al
rimborso forfettario delle spese al 15% IVA e CPA

Chieti lì 7 novembre 2023

Il giudice del lavoro

Dott.ssa Laura Ciarcia

