



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MILANO
Sezione Lavoro

Il dott. Nicola Di Leo in funzione di giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

ORDINANZA EX ARTT. 1, CO. 47 E SS. DELLA L. 92/12

nella causa civile di I Grado iscritta al N. **10634/2022 R.G.** promossa da:

██████████ (C.F. ██████████), con il patrocinio dell'avv.
██████████ e con elezione di domicilio in Via ██████████ Milano
ITALIA presso e nello studio dell'avv. ██████████

ATTORE

contro:

██████████ S.P.A. (C.F. ██████████), con il patrocinio dell'avv. ██████████
██████████, con elezione di domicilio in ██████████ MILANO,
presso e nello studio dell'avv. ██████████

CONVENUTO

OGGETTO: licenziamento e tutela reale.

Il Giudice, a scioglimento della riserva assunta in data 10/1/23, rileva che

██████████ ha adito il Tribunale di Milano e ha allegato di aver lavorato per la ██████████ dal 21.9.2004 con mansione, dapprima, di Addetto alla Tutela del Patrimonio di V livello del CCNL per i dipendenti di aziende del terziario Distribuzione e Servizi e, poi, da ottobre del 2017, quale Responsabile di Sicurezza del punto vendita di Rozzano, con inquadramento al II livello.

In qualità di Responsabile dei Servizi Generali il ricorrente avrebbe gestito il reparto sicurezza, svolgendo, nello specifico, attività di preservazione del patrimonio

aziendale attraverso la gestione delle attività di antitaccheggio e presentazione di denunce per conto dell'azienda, gestione del caveau aziendale e degli impianti di allarme, sia interni che perimetrali.

Quanto ai fatti per cui è causa, sarebbe avvenuto che, in data 6/7/2022, giunto sul posto di lavoro, sarebbe stato allertato dal collega [REDACTED] di un episodio accaduto durante la notte, riportato nel verbale interno redatto dalla guardia giurata [REDACTED]

Nello specifico, il report avrebbe però riportato la seguente dicitura "Da controllo TLC 152 H 02.51 del 05/07/2022 sembra che i due dipendenti [REDACTED] prendano merce dai vassoi consumando sul posto. Notiziata vigilanza interna."

Avrebbe evidenziato, dunque, solo la possibilità – termine correlabile ad un evento privo di qualsivoglia certezza, quale quello evidenziato dalla guardia giurata - che due dipendenti di una impresa esterna, cui era stato commissionato un lavoro di manutenzione all'interno dei locali di Iper, avessero prelevato un prodotto da un vassoio e lo avessero mangiato sul posto.

Visionato il report, stante l'entità del fatto contestato, oltre che l'incertezza della relativa imputazione e l'assenza di elementi probatori a riguardo, [REDACTED] avrebbe domandato alla parte attorea come procedere, testualmente affermando: <<Che faccio, cancello? Qui c'è scritto "sembra">>.

[REDACTED] a tal punto, avrebbe avallato la proposta del collega, reputando opportuno non inviare nell'immediato la segnalazione alla sede centrale – per tutelare la stessa datrice di lavoro - e preferendo, in prima battuta, approfondire personalmente l'accaduto, al fine di evitare che la convenuta si esponesse a un rischio di diffamazione.

Poi, avrebbe rimproverato il responsabile della [REDACTED] società fornitrice, i cui dipendenti sarebbero stati responsabili degli avvenimenti.

Quindi, verificando che si sarebbe trattato solo del prelievo di una focaccina, probabilmente destinata a essere cestinata, avrebbe archiviato la vicenda.

Successivamente, in data 9/8/2022, questi sarebbe stato convocato nella stanza del direttore del punto vendita, [REDACTED] il quale gli avrebbe comunicato di aver appreso, in data 25/7/2022, da [REDACTED] dell'episodio occorso con i dipendenti della [REDACTED] e avrebbe contestato al medesimo la falsificazione del report redatto dalla guardia giurata.

In tale circostanza, a tal punto, avrebbe riferito al direttore quanto accaduto, spiegando di non aver mai falsificato alcun verbale, ma di aver semplicemente acconsentito alla cancellazione – proposta da [REDACTED] e dallo stesso manualmente eseguita - di un report menzionante un evento non certo.

Il direttore, allora, considerata la tenuità dei fatti, gli avrebbe comminato solo un'ammonizione verbale.

Senonchè, sarebbe poi seguita una lettera di contestazione e il licenziamento del lavoratore.

In diritto, la stessa parte ha sostenuto l'insussistenza del fatto contestato in quanto [REDACTED] avrebbe solo adempiuto scrupolosamente ai propri doveri, non sussistendo alcuna ipotesi di giusta causa per il recesso e difettando, in ogni caso, l'elemento psicologico.

Poi, ha evidenziato come il prelievo di una focaccina non avrebbe mai potuto essere un fatto grave, considerato anche quanto accaduto in precedenza con altro dipendente, denominato [REDACTED]

Inoltre, ha sostenuto la violazione del divieto di *ne bis in idem* nell'ambito del procedimento disciplinare, essendo illegittimamente seguita all'ammonizione verbale la sanzione del licenziamento, nonché ha contestato la procedura disciplinare poiché vi

sarebbe stata una mutazione dei fatti per cui sarebbe stato intimato il recesso rispetto a quelli contestati.

Quindi, ancora, la stessa parte ha argomentato la tardività della lettera di contestazione e il difetto di proporzione della sanzione irrogata.

Il ricorrente, in particolare, ha così eccepito l'illegittimità del recesso.

Per tal motivo, la difesa attorea ha chiesto che la convenuta fosse condannata a reintegrare il dipendente, con le tutele di cui all'art. 18, co. 4, della legge n. 300/70 oppure, in subordine, con quelle di cui ai commi 5 e 6 della medesima norma.

Costituendosi con articolata memoria difensiva, la [REDACTED] ha contestato, in fatto e in diritto, le tesi di parte attorea, chiedendo il rigetto del ricorso.

in particolare, ha sostenuto come il ricorrente avrebbe ammesso i fatti contestati, la legittimità del recesso per l'inevitabile venir meno della fiducia in seguito alla alterazione di un verbale della guardia giurata, la proporzione e la non tardività del licenziamento e come non vi sarebbe stata alcuna mutazione rilevante per il diritto di difesa tra i fatti contestati e quelli oggetto del provvedimento risolutivo, né alcuna violazione del principio del *ne bis in idem* in materia disciplinare.

Il Giudice, tentata inutilmente la conciliazione, interrogato il ricorrente e udita la discussione, al termine, si è riservato.

[REDACTED] ha lavorato per la [REDACTED] dal 21.9.2004 con mansione, dapprima, di Addetto alla Tutela del Patrimonio di V livello del CCNL per i dipendenti di aziende del terziario Distribuzione e Servizi e, poi, da ottobre del 2017, quale Responsabile di Sicurezza del punto vendita di Rozzano, con inquadramento al II livello.

In qualità di *Responsabile dei Servizi Generali*, il ricorrente ha gestito pure il reparto sicurezza, svolgendo, nello specifico, *attività di preservazione del patrimonio aziendale* attraverso la gestione delle attività di antitaccheggio e presentazione di denunce per conto dell'azienda, gestione del caveau aziendale e degli impianti di allarme, sia interni che perimetrali (cfr. i cap. 1 – 4 ric.).

Quanto ai fatti per cui è causa, è avvenuto che, in data 6/7/2022, giunto sul posto di lavoro, è stato allertato dal collega [REDACTED] di un episodio accaduto durante la notte, riportato nel verbale interno redatto dalla guardia giurata [REDACTED]

Nello specifico, tale atto riportava la seguente dicitura "*da controllo TLC 152 H 02.51 del 05/07/2022 sembra che i due dipendenti [REDACTED] prendano merce dai vassoi consumando sul posto. Notiziata vigilanza interna*" (cfr. doc. 5 res. e cap. 9 ric.).

Secondo la descrizione attorea, tale report avrebbe evidenziato, dunque, solo la *possibilità* – termine correlabile ad un evento privo di qualsivoglia certezza, quale quello evidenziato dalla guardia giurata con la parola "*sembra*" - che due dipendenti della [REDACTED] avessero prelevato un prodotto da un vassoio e lo avessero mangiato sul posto.

Per questo, [REDACTED] avrebbe acconsentito alla soluzione proposta dal collega di cancellare l'intero rilievo dal verbale (cfr. cap. 11, 12 e 19 ric.), al fine di evitare un rischio di diffamazione di terzi per il datore di lavoro.

Come, poi, appurato in udienza *tramite le informazioni rese dallo stesso ricorrente*, non risulta contestato il documento 5 res. che rappresenta il verbale redatto dalla guardia giurata [REDACTED] e quello successivo all'intervento manipolativo di [REDACTED] avallato dalla parte attorea.

Si può, quindi, ritenere come non controverso che il ricorrente, quale Responsabile dei Servizi Generali e responsabile della sicurezza e superiore di [REDACTED]

abbia acconsentito e non impedito che questi commettesse l'illecito di alterazione del verbale redatto dalla guardia giurata, che denunciava la sottrazione di un bene aziendale.

Il fatto contestato con la lettera dell'11 agosto 2022 (doc. 6 ric.), d'altronde, è proprio la *falsificazione di tale documento* e certamente *alcuna violazione del diritto di difesa o mutazione dei fatti può ritenersi essere avvenuta tra gli accadimenti menzionati in tale lettera e quelli riscontrati in quella di licenziamento (doc. 8 ric.).*

Nella prima, infatti, è contestata al ricorrente personalmente la falsificazione, mentre, nella seconda, è chiarito che questi ha dato disposizione a [REDACTED] di cancellare la scritta effettuata dalla guardia giurata.

Il *fatto materiale*, quale illecito, oggetto del procedimento disciplinare, ossia la falsificazione del report, resta, infatti, *"nei suoi elementi essenziali"*, il medesimo e semplicemente la posizione del ricorrente passa *da autore materiale* a quella di *mandante in concorso*, posto che, nella propria posizione di superiore di [REDACTED] *ha avuto il "pieno controllo" di quanto stava avvenendo, avvallandolo in luogo di impedirlo.*

Si deve, cioè, ritenere che, nel caso in questione, il *"fatto materiale"*, *nei suoi elementi essenziali*, fosse la falsificazione del verbale, mentre il ruolo preciso del ricorrente nell'ambito di tale operazione costituisce semplicemente *una modalità* di sua possibile realizzazione che non viene a variare la contestazione ex articolo 7 SL.

Del resto, ha chiarito la Suprema Corte che

"la specificità della contestazione degli addebiti - prescritta dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970 per il licenziamento disciplinare del lavoratore, il quale non è tenuto ad attivare la particolare procedura di cui all'art. 2, secondo comma, della legge n. 604 del 1966 - implica che la contestazione inviata al lavoratore debba, pur senza essere analitica, contenere la esposizione dei dati e *degli aspetti essenziali del fatto materiale* posto a base del licenziamento, restando la verifica della sussistenza del requisito anzidetto rimessa al giudice del merito, il cui apprezzamento, se congruamente e correttamente motivato, è incensurabile in sede di legittimità" (cfr. Cass. Sentenza n. 1000 del 27/01/1993; Sentenza n. 10761 del 03/11/1997; Sentenza n. 3404 del 19/03/1992; Sentenza n. 16190 del 16/11/2002).

Sicché, poiché il *nucleo essenziale* del fatto contestato, ossia la falsificazione del verbale, risultava chiaro, certamente, dopo aver ricevuto la lettera dell'11 agosto 2022, [REDACTED] *ha potuto ben esercitare il proprio diritto di difesa.*

A ciò si aggiunga, come nessun rilievo può avere la circostanza che la guardia giurata nel proprio verbale abbia utilizzato la parola *"sembra"*.

Infatti, qualora anche avesse ritenuto inopportuna tale dicitura, pure al fine di evitare una ipotetica diffamazione di terzi, al limite, [REDACTED] avrebbe potuto proporre una modifica alla stessa guardia giurata e, in ogni caso, stante l'eccezionalità e anomalia degli accadimenti, riportare il tutto (comprese le proprie valutazioni su una possibile diffamazione) al direttore del punto vendita, quale proprio superiore.

Viceversa, questi, con atto assolutamente inconsueto, specialmente per chi ricopra una posizione di rilievo come quella di Responsabile dei Servizi Generali e responsabile di della sicurezza del patrimonio aziendale, *ha ritenuto che fosse opportuno e lecito il consentire al proprio collaboratore la cancellazione della frase in questione dal verbale della guardia giurata*, con il risultato conclusivo della sua alterazione (cfr. doc. 5 res.).

Si tratta di un'evidente atto *illecito dal lato oggettivo*, non potendosi ritenere conforme, in alcun modo, agli obblighi di fedeltà e diligenza ex articolo 2104 e 2105 cc, posto che il risultato conclusivo di tale operazione è stato quello di rendere non più

accessibile al datore di lavoro un report destinato allo stesso e che denunciava un prelievo illegittimo di beni aziendali.

Anche dal lato soggettivo, poi, quand'anche non fosse caratterizzato da un intento doloso, resta comunque connotato *almeno da colpa grave*, visto che non si può che reputare come qualificato da una *significativa imprudenza e negligenza* il comportamento di chi, nella posizione peraltro di responsabile della sicurezza del patrimonio aziendale, di fronte a un problema collegato a un uso ritenuto improprio delle parole da parte di una guardia giurata nel redigere il verbale di denuncia, provveda a manipolare il medesimo.

Certamente, poi, tale scelta viene a determinare un'alterazione inevitabile della fiducia nella possibilità di svolgere con profitto ulteriormente le mansioni da parte del dipendente per il datore di lavoro, avendo chiarito la Suprema Corte che

"in tema di licenziamento per giusta causa, nel giudicare se la violazione disciplinare addebitata al lavoratore abbia compromesso la fiducia necessaria ai fini della permanenza del rapporto di lavoro, e quindi costituisca giusta causa di licenziamento, va tenuto presente che è diversa l'intensità della fiducia richiesta, a seconda della natura e della qualità del singolo rapporto, della posizione delle parti, dell'oggetto delle mansioni e del grado di affidamento che queste richiedono, e che il fatto concreto va valutato nella sua portata oggettiva e soggettiva, attribuendo rilievo determinante, ai fini in esame, alla potenzialità del medesimo di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento" (cfr., ad es., Cass. Sentenza n. 22798 del 12/12/2012; Sentenza n. 20726 del 14/10/2015).

Si deve, infatti, osservare, che [REDACTED] nel ruolo di responsabile della sicurezza, avrebbe dovuto avere perfetta coscienza dell'importanza di non alterare un verbale di una guardia giurata nel rapporto con il datore di lavoro, finalizzato proprio a proteggere i beni della convenuta e alle denunce relative agli illeciti compiuti con riguardo agli stessi.

Come anticipato, piuttosto che consentire che si ponesse in essere una manipolazione dello stesso, avrebbe dovuto rappresentare ogni propria perplessità sia rispetto alle locuzioni utilizzate da [REDACTED] sia eventualmente circa l'entità lieve della sottrazione che avrebbero posto in essere i dipendenti della [REDACTED] al proprio superiore, al quale poi lasciare ogni giudizio, non potendosi, invece, ritenere giustificata la alterazione del verbale neppure per un eventuale intento di evitare una diffamazione di terzi, poiché si tratterebbe comunque di una scelta abnorme rispetto al risultato prefissato dal suo autore.

Qualora, inoltre, [REDACTED] avesse ritenuto di avere una *discrezionalità e un'autonomia tale* da non dover compiere neppure la trasmissione degli atti al direttore del punto vendita in ragione della lieve entità del fatto, ugualmente non avrebbe dovuto consentire la trasformazione del report in questione, che *piuttosto avrebbe dovuto restare integro*, essendo la base su cui questi stesso aveva, anche in tali ipotesi, poggiato la propria valutazione di non trasferimento della pratica al proprio superiore e non un atto da nascondere o modificare alterandolo.

Non vi è chi non veda, dunque, come l'elemento soggettivo del dipendente non possa che essere connotato almeno da una colpa grave e come la convenuta possa legittimamente aver perso la fiducia circa la possibilità che questi potesse adempiere proficuamente per il futuro alle proprie obbligazioni nel ruolo di responsabile della sicurezza, integrandosi la fattispecie *dell'abuso di fiducia* di cui all'articolo 222 del CCNL (cfr. doc. 3b ric.) e dovendosi quindi qualificare come proporzionata la sanzione irrogata.

Ugualmente, non vi sono motivi per ritenere che sia stato violato il principio del *ne bis in idem* in materia disciplinare, posto che [REDACTED] in udienza, ha attestato che

"il 9 agosto sono stato convocato da [REDACTED] il direttore del punto vendita, che mi ha chiesto che rapporti avessi con [REDACTED] e cos'era successo perché risultava falsificato un verbale e io gli ho raccontato i fatti come sopra esposti e lui mi ha detto che era una cosa grave, invitandomi a non farlo più, non mi ha qualificato tale sua frase come provvedimento disciplinare che potesse rientrare nella mia posizione curriculare".

Con riguardo all'incontro del 9 agosto 2022 così descritto dallo stesso lavoratore, appare evidente, infatti, come si tratti semplicemente delle *verifiche preventive del datore di lavoro prima dell'apertura di un procedimento disciplinare* e come non si possa qualificare l'eventuale rimprovero effettuato dal direttore del punto vendita al dipendente come un provvedimento disciplinare, con consumazione del relativo potere datoriale, ma semplicemente come *una normale dialettica* tra un superiore e un lavoratore subordinato in un'occasione del genere.

D'altronde, lo stesso [REDACTED] ha confermato che il direttore medesimo *non ha esplicitato in alcun modo un'intenzione di erogargli una sanzione disciplinare lieve in quella sede, come può essere un ammonimento verbale e nemmeno che il rimprovero eventualmente impartito potesse costituire sanzione disciplinare, da includersi formalmente nella propria posizione curriculare.*

Non vi è, quindi, alcun motivo per ritenere che in quella sede del 9 agosto 2022 la [REDACTED] S.P.A. avesse già consumato il proprio potere disciplinare, con violazione del principio del *ne bis in idem* tramite la lettera di licenziamento.

Venendo, poi, all'eccezione di non tempestività della contestazione del 11 agosto 2022, occorre rammentare come la Suprema Corte abbia chiarito che

"in tema di licenziamento disciplinare, l'immediatezza del provvedimento espulsivo rispetto alla mancanza addotta a sua giustificazione ovvero a quello della contestazione, si configura quale elemento costitutivo del diritto al recesso del datore di lavoro, in quanto la non immediatezza della contestazione o del provvedimento espulsivo induce ragionevolmente a ritenere che il datore di lavoro abbia soprasseduto al licenziamento ritenendo non grave o comunque non meritevole della massima sanzione la colpa del lavoratore, con la precisazione che detto requisito va inteso in senso relativo, potendo essere compatibile con un intervallo di tempo, più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore ovvero quando la complessità della struttura organizzativa dell'impresa possa far ritardare il provvedimento di recesso, restando comunque riservata al giudice del merito la valutazione delle circostanze di fatto che in concreto giustificano o meno il ritardo" (cfr. Cass. Sentenza n. 20719 del 10/09/2013; Sentenza n. 281 del 12/01/2016; Sentenza n. 16841 del 26/06/2018).

Ora, nel caso in questione, certamente dalla data dei fatti del 6 luglio 2022 alla lettera di contestazione dell'11 agosto 2022 è intercorso *un tempo non eccessivo*, tenendo conto della *complessità della struttura aziendale della convenuta*, certamente di ampie dimensioni.

In più, non può ritenersi *alcuna lesione del diritto di difesa* del dipendente che non poteva aver alcuna convinzione che il datore di lavoro avesse soprasseduto rispetto al provvedimento disciplinare avendo avuto con il proprio responsabile solo il colloquio sopra riportato, nelle informazioni rese in udienza dal dipendente, in data 9 agosto 2022.

Infatti, innanzitutto tale dialogo del 9 agosto 2022 è immediatamente antecedente alla lettera di contestazione del 11 agosto 2022 e, in secondo luogo, in alcun modo nell'ambito dello stesso, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] risulta essere mai stato rassicurato dalla [REDACTED] S.P.A. di una valutazione di non gravità delle circostanze, tale per cui si potesse soprassedere, avendo piuttosto [REDACTED] rappresentato *un giudizio di gravità* degli accadimenti (cfr. ancora le dichiarazioni a verbale del ricorrente).

Nemmeno, poi, considerata la prossimità sia dei fatti del 6 luglio 2022, sia dello stesso confronto del 9 agosto 2022, vi sono motivi per ritenere che il tempo trascorso

possa avere leso il diritto di difesa attoreo, dovendosi, quindi, rigettare l'eccezione di non tempestività della contestazione.

Per tutti questi motivi, dunque, *sia pur con un'analisi solo di tipo sommario propria della presente fase*, il licenziamento deve essere considerato legittimo e deve essere rigettato il ricorso.

Le spese di lite sono liquidate come da dispositivo, secondo il principio della soccombenza e tenendo conto della natura, del valore e della breve durata della causa.

PQM

Rigetta il ricorso.

Condanna [REDACTED] a versare le spese di lite alla [REDACTED]
[REDACTED] S.P.A. per euro 1500, oltre 15% per spese forfettarie, oltre iva e cpa.

Milano, lì 11 gennaio 2023

Il Giudice dott. Nicola Di Leo