



REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE DI SIENA (Sezione Lavoro)
"In nome del popolo italiano"
Sentenza

n. 1047/2025 rgl

Svolgimento del processo.

Parte_1 nato a San Gimignano (SI) il 30/8/1963
C.F._1) e residente a Poggibonsi (SI) - Via Del Senato n. 1/4
(difeso dagli avv. Andrea Stramaccia e Lorenzo Calvani)

a mezzo ricorso depositato il 1/12/2025

contro

Controparte_1 con sede legale in Spinea (VE), via del
Commercio n. 27, p. iva P.IVA_1, in persona del Presidente del Consiglio
di Amministrazione e leg ate pro tempore, CP_2
(che sarà difesa dagli avv. Mario Scopinich e Alberto Checchetto e
dall'avv. Caterina Moraca)

esercitava azione giudiziale formulando le seguenti (**conclusioni**,
ricorso, pp. 22-23, letterali)

"1) In tesi dichiaro la nullità del licenziamento perché discriminatorio per i motivi indicati in narrativa e conseguentemente condanni detta Società in persona del legale rappresentante p.t., a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro e a corrispondergli un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto come da busta paga in atti dalla data del licenziamento sino a quella dell'effettiva riammissione in servizio Oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali;

2) In via sussidiaria, accerti ai sensi dell'art. 18 co. 4 L. 300/1970 l'illegittimità del licenziamento irrogato dalla convenuta nei confronti del ricorrente perché privo di giusta causa o giustificato motivo soggettivo, e per l'effetto condanni detta Società in persona del legale rappresentante p.t., a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro e a corrispondergli un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto come da busta paga in atti dalla data del licenziamento sino a quella dell'effettiva riammissione in servizio in misura pari a dodici mensilità ovvero la diversa somma ritenuta di giustizia. Oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali;

3) In subordine e salvo gravame, accertata comunque la non ricorrenza degli estremi della giusta causa e/o del giustificato motivo soggettivo, ai sensi dell'art. 18 co. 5 l. 300/1970 dichiarare risolto l'intercorso rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e con condanna della Società in persona del legale rappresentante p.t., al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata nella misura massima di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto o la diversa ritenuta di giustizia e comunque non inferiore alla misura minima prevista dalla legge, pari a 12 mensilità, da determinarsi sulla base delle buste paga in atti.

Con vittoria di spese".

La Società convenutasi costituiva in giudizio, contestando la fondatezza della domanda chiedendo (**conclusioni**, memoria difensiva, p. 43, letterali):

"Nel merito, si chiede la reiezione delle domande tutte "ex adverso" proposte in giudizio, con vittoria di spese ed onorari di causa.

In via subordinata, si chiede che l'Ill.mo Tribunale adito voglia convertire l'intimato licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo, attesi i gravi inadempimenti contestati al ricorrente.

Sempre in via subordinata, e salvo gravame, si chiede che l'Ill.mo Tribunale adito, nella denegata e non creduta ipotesi in cui si orientasse a ritenere illegittimo il licenziamento comminato al ricorrente, voglia considerare, in sede di quantificazione del risarcimento del danno, l'aliunde perceptum, e voglia ritenere sussistente il fatto disciplinarmente rilevante ancorché sproporzionata la sanzione espulsiva, di conseguenza applicando il regime indennitario, quantificando l'indennità nella misura minima prevista per legge, attesa la oggettiva gravità dei fatti contestati al lavoratore e posti a base del recesso.

In via istruttoria (...)".

*

All'udienza 29/12/2025 nella causa n. 1047/2025 rgl sono comparsi, alle ore 12:00, presente la funzionaria Pt_2 Parte_3 :

Parte_1 difeso dall'avv. Andrea Stramaccia;

Controparte_1 difesa dall'avv. Alberto Checchetto anche in sostituzione dell'avv. Mario Scopinich, la procuratrice speciale Controparte_3 .

Il giudice sente le parti personalmente, che si richiamano ai propri atti, argomentazioni, richieste e conclusioni, anche istruttorie, contestando rispettivamente la fondatezza della difesa avversaria.

Il giudice tenta la conciliazione della causa.

Ai meri fini conciliativi, la Società convenuta reitera la proposta di reintegrazione del lavoratore con ripristino delle retribuzioni nel frattempo maturate e irrogazione di sanzione disciplinare conservativa che viene individuata indicativamente nella sospensione di dieci giorni.

Il lavoratore conferma di non accettare la sanzione prospettata.
Allo stato si dà atto del fallimento del tentativo.

Il giudice sente le parti personalmente.

Il lavoratore: *"sono stato sottoposto ad analogo test in precedenza nel 2025.*

In occasione del secondo test, l'ispettore Persona_1 si è presentato alla cassa dove stavo operando, e mi ha ra come la volta precedente, si trattava di un test. Era presente dietro l'Ispettore il capo della gastronomia Parte_4

Questa cosa mi ha mandato in ansia, agitazione, avvertivo palpitazioni, non capivo perché mi stessero facendo per la seconda volta il test.

Adr da più anni sono in terapia farmacologica per l'ansia, assumo (...) prescrittemi dal Centro di Salute mentale di Colle di Val d'Elsa. Assumo questi farmaci per ansia e attacchi di panico.

Il test è consistito nel passare una spesa. C'erano più scatole di birra e vari pacchi di acqua e articoli vari.

La regola è di far passare tutti gli oggetti sul nastro e quindi, nel caso di specie, tutte le singole confezioni di birra.

Si tratta di una operazione che deve essere compiuta dal cliente.

Possono verificarsi tuttavia situazioni diverse a seconda degli oggetti e della persona del cliente, in particolare, vi possono essere persone anziane che incontrano difficoltà in questa movimentazione e così si cerca, a seconda dei casi, di venire anche incontro al cliente.

Si fa passare ad esempio una sola scatola, si cerca di dare un occhio al carrello e di effettuare la prezzatura anche tramite lo scanner manuale.

Questo si verifica ad esempio nel caso delle confezioni di pellet che sono molto pesanti.

Adr come in altre occasioni l'azienda ci ha mostrato dei documenti con una breve spiegazione, brevissima, e poi subito in cassa perché c'è gente che aspetta.

Adr a me non è stato consegnato nessun documento informativo.

Adr non avrei potuto vedere i prodotti che erano stati nascosti dentro il cartone attraverso le fessure laterali del confezionamento.

Alla fine del passaggio della spesa l'Ispettore mi ha detto che avrei dovuto aprire, rompere le scatole per verificarne il contenuto, ma si trattava di scatole chiuse. Questa operazione viene fatta quando è il cliente stesso che ripone più prodotti in una scatola aperta.

L'Ispettore mi ha detto che avrei dovuto aprire e rompere le scatole perché, se avesse voluto, avrebbe potuto rubarmi anche l'anima mia.

Adr spesso c'è la fila e comunque bisogna far veloci e può capitare che all'interno di un sacchetto del reparto ortofrutta vi sia un prodotto difforme, il sacchetto non è completamente trasparente ma opaco, i prodotti possono essere somiglianti, inoltre, la sequenza dell'operazione di cassa è un flusso continuo, bisogna guardare la spesa mentre arriva, prenderla con una mano

per poterla passare a scanner e, con l'altra mano, spingerla verso il fondo cassa.

Faccio presente che posso essere stato distratto da quanto l'Ispettore mi veniva dicendo durante l'operazione.

Adr il test è stato eseguito durante il mio orario lavorativo. Avevo appena servito dei clienti. Era aperta la cassa di fronte a me, mi sembra di essere stato nella penultima cassa. Altro non ricordo.

Adr le persone che variamente si avvicinano alla cassa presso il centro commerciale saranno circa una decina.

Le postazioni di cassa sono quattro.

Adr la signora Per_2 è stata sottoposta come me al test, ma preciso che si tratta dell'impiegata che ha un inquadramento diverso da quello di ausiliario alla vendita come me e raramente si reca in cassa, al bisogno.

Adr è quella che fa gli orari coordina e gestisce tutte le casse, fa le comunicazioni, le assunzioni, le dimissioni, le malattie, fa tutto lei".

La procuratrice speciale: "confermo che da disposizioni aziendali contenute anche in specifica formazione ricevuta anche dal lavoratore il carrello alla fine dell'operazione deve essere completamente vuoto. Compito del cassiere è di verificare che nessun prodotto sia rimasto nel carrello.

Non tutti i prodotti sono muniti di dispositivo antitaccheggio, dipende dal valore dei prodotti, ma anche dalla distribuzione, nel senso che per molti prodotti noi siamo a nostra volta distributori e non provvediamo ad una predisposizione di antitaccheggio. Molti prodotti non sono muniti di protezione antitaccheggio.

Adr confermo l'effettuazione della formazione si trattava di ricordare i compiti del cassiere e di offrire alcune specifiche illustrative e certamente non avrà richiesto più di dieci/quindici minuti anche se nel caso specifico non posso dire.

Confermo che le confezioni dell'ortofrutta non sono totalmente trasparenti ma in ogni caso consentono l'individuazione del prodotto, e poi c'è la descrizione nel display al passaggio. Nel caso specifico si trattava di prodotti di forma e colore diverso che si potevano distinguere.

Adr abbiamo iniziato a livello aziendale generale a offrire la formazione verso i primi mesi dell'anno e abbiamo fatto oltre 400 test a livello nazionale.

A Siena abbiamo fatto due test uno al signor Pt_1 al centro commerciale e altro ad altra operatrice di cassa. L'altra ce è stata sottoposta ad un unico test.

Adr la signora Per_2 fa anche la cassa.

Non sono in grado di dirle con esattezza il numero dei cassieri al centro commerciale di Siena ma potranno essere cinque/sei.

Alcuni stabilmente altri a chiamata".

Il giudice invita le parti alla discussione.

Parte ricorrente, a mezzo dell'avv. Calvani, insiste sulla natura discriminatoria per anzianità e/o età del licenziamento, ulteriormente confermata dal contenuto della difesa avversaria:

al punto s) numerose assunzioni di giovani cassieri;

al punto q) al negozio di Castel Fiorentino hanno subito il test delle giovani dipendenti che, pur non superandolo non sono state sanzionate;

al punto 41) in Toscana e Lazio ci sono problemi con il personale e minore flessibilità;

al punto 105) ^{Cont} ammette che i lavoratori più anziani sono proprio in Toscana e Lazio;

al punto 103) che pur non supportato da documentazione denota che la maggior parte dei provvedimenti disciplinari è rivolta a persone anziane (61%).

Sottolinea come il lavoratore sia stato in sostanza l'unico ad essere sottoposto al test e, in modo umiliante, una seconda volta.

Si richiama per il resto al ricorso sempre sul tema discriminatorio.

Sul secondo motivo sottolinea come un test formativo non possa essere qualificato come inadempimento della prestazione.

Sul terzo motivo richiama l'art. 99 CCNL che esclude mansioni antitaccheggio del cassiere. Inoltre, in base al TULPS e al Regolamento tali attività sono riservate al personale di altra categoria. In ipotesi, sarebbe necessaria una formazione di contenuto diverso e più specifico anche atteso il margine di rischio di reazione insito in simile attività di natura intrusiva. Contesta il dovere dell'operatore di apertura delle confezioni, addirittura strappandole, sottolineando anche i profili di descritta rischiosità dell'operazione.

Evidenzia l'inadeguatezza della veloce formazione ricevuta in primavera e anche elementi di contraddizione, segnalati, con la successiva online del mese di luglio.

In ipotesi, il comportamento del lavoratore avrebbe rappresentato una mera negligenza non sanzionabile con la sanzione espulsiva, come la stessa recidiva. Si richiama ad es. a Cass. SL ^{CP_4} . 29343.

Si riporta agli atti in merito alla dedotta violazione dell'art. 3 St. Lav.

^{CP_5} , inoltre, specificamente:

punto 16) non è vero che ha avuto una formazione adeguata;

punto 17) contesta che sia stato preannunciata l'utilizzazione a fini eventualmente sanzionatori del test;

punto 100) contesta che ^{Cont} dopo aver sospeso senza retribuzione e sine die sei lavoratori disabili citati nel ricorso, li abbia poi spontaneamente

rimessi al lavoro. Il ripristino del rapporto è avvenuto solo in seguito alla riforma da parte del *Parte_5* del giudizio del medico competente.

Sottolinea la comprovata professionalità del lavoratore come attestato dalle premialità ricevute.

Parte convenuta, a mezzo dell'avv. Checchetto, contesta la natura discriminatoria del licenziamento, dovendosi in ogni caso avere stretta attinenza al caso concreto del lavoratore ricorrente, affrontando sul punto l'avversario tematiche fattuali e giuridiche estranee alla fattispecie.

Contesta la lettura in senso discriminatorio di un complesso di dati statistici aziendali offerti, da valutare invece nella loro assoluta oggettività, ivi compresa la tematica del contratto di espansione.

Ribadisce la segnalazione della ingente dimensione del depauperamento del patrimonio aziendale – della quale parte ricorrente contesta esservi prova oggettiva –dal quale sono scaturite le iniziative formative e quelle ulteriori.

Argomenta come il c.d. "test del carrello" sia la necessaria prosecuzione delle iniziative formative adottate, inserendosi peraltro nella ordinaria professionalità del cassiere.

Contesta che il c.d. test sia un momento formativo bensì una verifica della diligenza del lavoratore da parte di un superiore gerarchico.

Nega che al cassiere siano attribuite mansioni di antitaccheggio. Occorre poi distinguere il controllo sulla persona che non potrebbe essere demandato se non a personale autorizzato, dal controllo sui beni aziendali all'interno del punto vendita che pienamente rientra nella professionalità del cassiere.

Quanto alle premialità ricevute se ne contesta, attesa la loro natura, la specifica rilevanza.

All'esito della discussione, il giudice si ritira in camera di consiglio.

*

Successivamente alle ore (attestazione telematica di deposito: 15:54) in pubblica udienza, concordemente assenti le parti, pronuncia al termine sentenza ex art. 429, co. 1 cpc, pt. II (d.l. 2008/n. 112, conv. l. 2008/n. 133, art. 53), dando lettura del dispositivo e fissando termine di giorni 60 per il deposito della sentenza per la particolare complessità della controversia (in sé, ovvero indirettamente, per il numero e/o la natura delle altre cause decise nella stessa udienza o in udienze ravvicinate).

Motivi della decisione.

§ 1. Il lavoratore.

1.1 Parte_1 è stato assunto dalla Controparte_1 il 2/07/2012, con contratto a tempo determinato, prorogato e infine trasformato a tempo indeterminato il 26/9/2013.

1.2 Sede di lavoro in Piazza Carlo Rosselli, Siena, ausiliario alle vendite, 5° livello, CCNL Aziende del Terziario, Distribuzione e Servizi, con orario part-time di 24 ore settimanali (doc. 17 conv.).

1.3 Afferma la Società che dall'1/1/2014 al ricorrente è stato attribuito l'inquadramento al 4° livello CCNL Distribuzione Moderna Organizzata (DMO)(il doc. 17 indicato non consente conferma del dato, risultante in ogni caso dal Libro Unico-Sezione Paghe dell'10/2025, doc. 38 ric.).

*

§ 2. Il licenziamento.

2.1 Con lettera 8-10/10/2025 (doc. 44 ric., 26 conv.) Cont contestava, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, l. 1970/n. 300 e CCNL DMO

il 7/10/2025, alle ore 14.00 circa, l'ispettore commerciale sig. Per_1, in presenza del Capo reparto sig. Pt_4 effettuava un test p postazione di cassa per verificare la corretta aderenza alle procedure contenute nella formazione riguardo alle operatività da attuare per la registrazione della spesa ai clienti.

Pertanto, si presentava in cassa, dichiarando di effettuare un test di verifica formazione con un carrello contenente una molteplicità di prodotti. Il carrello simulava varie situazioni di possibilità di frodi/rischio ammanco.

2.2 All'esito della operatività di cassa erano rinvenute talune non conformità, specificamente:

l'operatore ometteva di far scaricare dal carrello due cartoni di birra "Moretti" da 66cl da 15 bottiglie ciascuno e tre cartoni di birra "Moretti" 66 cl da 6 bottiglie ciascuno, limitandosi a battere il prezzo delle bottiglie senza verificare il reale contenuto dei cartoni stessi. Sul rullo faceva scaricare un cartone di entrambi i tipi, e anche in questo caso senza verificarne il contenuto.

All'interno dei cartoni, erano stati previamente inseriti dei prodotti:

- a. n. 3 elastici med. Black, del valore di 3,00 € ciascuno;
- b. n. 1 pettine casa, del valore di € 2,95;
- c. n. 1 eyeliner "Glam'eyes", del valore di € 11,90;
- d. n. 4 matite lab. Lfinishl, del valore di € 8,90 ciascuna;
- e. n. 1 confezione di matite occhi "Jet", del valore di € 7,70;
- f. n. 1 pencil "Browthis way", del valore di € 8,20;
- g. n. 1 maschera per il viso "Arkalia", del valore di € 1,90;
- h. n. 1 maschera per piedi "Scholl", del valore di € 6,20;

i. n. 2 elastici larghi, del valore di € 3,85 ciascuno.

2.3 Inoltre, al di sotto di un cartone di birra rimasto nel carrello, vi era una confezione di salmone norvegese " *Parte_6* ", del valore di € 5,95.

2.4 Il totale della merce non battuta ammontava complessivamente ad € 97,10.

2.5 Ancora, il ricorrente passava allo scanner della cassa un sacchetto prezzato come se contenesse pomodori (prezzo al kg di 1,99 € per un valore di € 1,66), ma in realtà contenente delle castagne (prezzo al kg di 5,99 €, per un valore di € 5,00) senza verificarlo, con una differenza negativa di € 3,34).

2.5.1 Inoltre, il ricorrente passava a scanner un sacchetto prezzato come se contenesse *Per_3* (prezzo al kg di 2,49 €, per un valore di € 2,94), ma in realtà contenente dei kiwi (prezzo al kg di 7,99 €, per un valore di € 8,25) senza verificarlo, con una differenza negativa di € 5,31.

2.6 A fine test, l'Ispettore faceva presente al lavoratore che, in una situazione reale, la non ottemperanza alle procedure oggetto della formazione ricevuta avrebbe comportato il pagamento di un prezzo inferiore della spesa con un ammanco di ben 105,75 €.

2.7 Sia pure senza espressa contestazione di recidiva in senso tecnico – che comparirà solo nella lettera di recesso – veniva rappresentato al lavoratore di avere ricevuto in precedenza un provvedimento disciplinare di biasimo scritto il 21/5/2025 e un secondo provvedimento di multa di 1 ora di retribuzione il 9/7/2025, sempre per fatti inerenti al mancato rispetto delle operatività di cassa.

*

2.8 Con lettera ricevuta il 13/10/2025 (doc. 48 ric., 26 conv.) il lavoratore esponeva la propria difesa.

2.9 Si tratta di un breve testo scritto a stampatello nel quale può leggersi:

"Ho fallito un test.

Credo però che tale procedura non possa essere realmente applicata...

per aprire confezioni devi darne contezza al cliente, provocando rimostanze, possibili reazioni verbali e fisiche. Inoltre, il cliente può rinunciare alla spesa.

Non si può dubitare a prescindere dell'onestà di qualcuno a meno che non siano stati segnalati comportamenti sospetti".

2.10 La difesa, veramente d'impeto, del lavoratore, del tutto verosimilmente personale, rivela quasi l'incredulità di fronte alla possibilità stessa di una contestazione disciplinare, pur molto chiara.

Del resto, non può sfuggire che la contestazione stessa si atteggia espressamente quale mera verifica di una pregressa formazione, che secondo buona fede e correttezza dovrebbe condurre ad un suo approfondimento, ad una sua ripetizione, e infine ad una eventuale modulazione mansionaria, ma non ad una contestazione di inadempimento a fini disciplinari, anche espulsivi.

Eppure, nella sua spontaneità e semplificazione quella immediata sintetica difesa, condotta senza l'accortezza di un apporto tecnico, tocca come vedremo tematiche cruciali.

*

2.11 Con lettera 27/10/2025 (doc. 49 ric., 26 conv.) ^{Cont} comunicava la risoluzione del rapporto per *giusta causa*.

2.12 Nella lettera gli addebiti contestati si ritengono confermati *"da precisi rilievi testimoniali e documentali in nostro possesso"*.

Le motivazioni difensive del lavoratore sono ritenute non adeguate e si ribadisce la *"gravità oggettiva dei fatti"* e la *"grave negligenza della condotta rispetto ai doveri contrattuali"*.

Si sottolinea nuovamente che *"con il suo operato negligente su una spesa complessiva di € 241,35 lei registrava il pagamento di soli € 135,60 omettendo pertanto la corretta registrazione di incasso di € 105,75"*.

"La circostanza - può leggersi ancora - che l'operazione fosse parte di un test non attenua in alcun modo la gravità della sua condotta. Al contrario, proprio la natura simulata della verifica, finalizzata a valutare l'aderenza alle procedure operative da parte del personale, rende ancora più evidente la sua responsabilità. Le operazioni oggetto del controllo erano semplici, ben note e parte integrante delle mansioni quotidiane di chi opera in barriera di cassa, soprattutto per dipendenti con una significativa anzianità di servizio come la sua. La mancata registrazione dell'importo corretto, nonostante la formazione ricevuta e l'esperienza maturata, rappresenta una grave negligenza e una violazione delle procedure aziendali, con potenziali ripercussioni economiche e gestionali per le aziende".

Infine, *"ad aggravio"*, si addebita al lavoratore l'essere *recidivo* di gravi e simili mancanze disciplinari regolarmente sanzionate, richiamandosi ai due episodi specificati nella pregressa lettera di contestazione.

La Società datrice ricorda infine il tenore letterale dell'articolo 2104 c.c. (*"Diligenza del prestatore di lavoro"*): *"Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale; quindi l'art. 217 CCNL DMO: "il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri di ufficio, di tenere una condotta conforme ai civili doveri, di conservare diligentemente le merci e di materiali, di cooperare alla prosperità*

dell'impresa"; il successivo art. 122 prevede il licenziamento disciplinare "per grave violazione degli obblighi di cui all'articolo 217"; ancora, si considerano violati gli obblighi generali di correttezza e buona fede, presupposti indispensabili alla base di un rapporto di lavoro, e ritenuto venuto meno, pertanto, l'elemento fiduciario ne consegue la risoluzione del rapporto con effetto immediato.

2.13 Il lavoratore anche a mezzo della CP_6 impugnava il licenziamento con lettera pec 18-19/11/2025 (do

*

§ 3. Il c.d test del carrello. Profili di legittimità, in generale (3.1-3.12), e nel caso concreto. Ulteriori suggestioni del caso del lavoratore ricorrente (3.13-3.16).

3.1 La Società ^{Cont} stessa offre il dato: "Nel corso del 2025 la società ha svolto numerosi test carrello, a seguito dei quali sono stati emessi circa 40 provvedimenti disciplinari, tra biasimi, multe e sospensioni. Solo in tre casi si è arrivati al licenziamento, deciso come ultimo livello di un percorso disciplinare articolato e tale da giustificare l'adozione della misura più severa. L'entità di ogni provvedimento viene comunque sempre valutata puntualmente, caso per caso".

3.2 Si tratterebbe per ^{Cont} di un ordinario controllo sulla professionalità del dipendente, una ordinaria verifica sull'esattezza dell'adempimento della prestazione del lavoratore in condizione di simulazione, discendente dai poteri connaturati alla soggettività e responsabilità imprenditoriale e al vincolo di subordinazione del lavoratore.

3.3 Il controllo del 7/10/2025 sarebbe stato poi effettuato dall'Ispettore ^{Persona_1}, congiuntamente al Capo Reparto, ^{Parte_4} entrambi dipendenti dell'azienda e superiori gerarchici del ricorrente, secondo le ordinarie modalità operative previste dalla struttura di controllo aziendale e sulla mansione specifica.

3.4 Non troverebbe applicazione, pertanto, quanto previsto dall'art. 3 l. 1970/n. 300 ("Personale di vigilanza"): "I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati".

3.5 Quando il lavoratore, con semplicità, quasi minimizzando, si difende scrivendo "Ho fallito un test", coglie con buon senso e buona fede un aspetto non secondario dell'esercizio che riterremmo consentito, di quei poteri datoriali.

3.6 Occorre infatti scindere, proprio in base ai canoni fondamentali di buona fede e correttezza che necessariamente pervadono anche il rapporto di lavoro, ai sensi degli artt. 1175 e 1375 c.c., una legittima finalità di verifica formativa di quel controllo, finalizzata alla promozione della professionalità del lavoratore, se vogliamo alla sua miglior collocazione mansionaria all'interno dell'azienda in base alle proprie capacità e attitudini, dalla dichiarata finalità disciplinare, anche espulsiva, alla quale abbiamo accennato in premessa di questo §.

3.7 Vedremo ancor meglio nel caso concreto, ma già su un piano generale di *management*, di complesso di funzioni amministrative, direttive e gestionali di un'impresa, un sistema del genere, ancorché condotto con trasparenza – e nel caso concreto non lo è stato – si pone in violazione dell'art. 2087 c.c. ("Tutela delle condizioni di lavoro"), *"l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"* e appare lesivo della dignità del lavoratore, cui il complesso di istituti del titolo I dello Statuto dei Lavoratori, artt. 1-13, compie dovuto riconoscimento.

3.8 Il lavoratore ricorrente, inoltre, è un lavoratore anziano, che si avvicina alla soglia definitoria di anziano (65 anni di età), per il quale l'art. 5 d.lgs. 15 marzo 2024, n. 29 (Disposizioni in materia di politiche in favore delle persone anziane, in attuazione della delega di cui agli articoli 3, 4 e 5 della legge 23 marzo 2023, n. 33) prescrive

"Misure per la promozione della salute e dell'invecchiamento attivo delle persone anziane da attuare nei luoghi di lavoro".

1. Nei luoghi di lavoro, la promozione della salute, la cultura della prevenzione e l'invecchiamento sano e attivo della popolazione anziana sono garantiti dal datore di lavoro attraverso gli obblighi di valutazione dei fattori di rischio e di sorveglianza sanitaria previsti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, tenendo conto del modello sulla promozione della salute nei luoghi di lavoro - Workplace Health Promotion (WHP) raccomandato dall'Organizzazione mondiale della sanità e delle indicazioni contenute nel PNP, che prevedono l'attivazione di processi e interventi tesi a rendere il luogo di lavoro un ambiente adatto anche alle persone anziane attraverso idonei cambiamenti organizzativi".

3.9 E anche il CCNL, nella versione del Testo Unico CCNL DMO sottoscritto il 22/10/2021, alla sezione seconda dedicata alla salute e alla dignità della persona, all'articolo 34, *Mobbing*, le parti dichiarano di *"riconoscere la fondamentale importanza di un ambiente lavorativo improntato alla tutela della (...) dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali".*

Nell'attesa di un provvedimento legislativo che individui la definizione legale dell'istituto, *"le parti intendono per mobbing quegli atti e*

comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzino come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

Le parti riconoscono pertanto "la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni (...) nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

La Commissione Paritetica Nazionale Pari opportunità e Dialogo sociale di cui all'articolo 15 vede tra i compiti affidati "l'individuazione delle possibili cause della problematica, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possono determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale".

3.10 Infine, sempre su un piano generale, secondo il Testo Unico CCNL DMO cit. la materia della *formazione e riqualificazione professionale* costituisce oggetto di *informazione e consultazione* a livello Nazionale, annualmente (art. 1) come ribadito all'art. 3, punto 6 a livello Aziendale.

3.11 Riterremmo, pertanto, in generale illegittima l'utilizzazione del c.d. *test del carrello* in funzione disciplinare, in specifica violazione plurima della normativa collettiva cit. ed essenzialmente dell'art. 2087 c.c., discendendone anche per questa via, per contrarietà a norma imperativa posta a presidio di interessi pubblici fondamentali per l'ordinamento, la radicale nullità di un licenziamento che si basi sulla predetta tecnica di controllo con distorsione della formazione in funzione di minacciosa leva disciplinare.

3.12 La giurisprudenza di legittimità insiste sulla esigenza di assicurare un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlata alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele anche della dignità del lavoro.

*

3.13 Ma è nel caso concreto, che simile tecnica è venuta rivelandosi utilizzata in termini di illegittimità, nullità esponenziale.

3.14 Abbiamo registrato che ^{Cont} "nel corso del 2025 ha svolto numerosi *test carrello*". Si tratterebbe di "controlli che vengono svolti in modo ripetuto proprio per verificare la correttezza dell'operato del dipendente. Il fatto che qualche mese prima sia stata posta in essere una verifica non esclude la possibilità che la stessa sia reiterata e non ha nulla a che vedere con aspetti discriminatori. Peraltro, anche altra collega è stata oggetto di controllo, oltre che moltissimi altri dipendenti in altri punti vendita" (memoria difensiva, p. 25).

3.15 Dall'interrogatorio libero delle parti (udienza 29/12/2025) abbiamo appreso che nell'unità produttiva di riferimento, nel centro commerciale Porta Siena di Piazza Rosselli operano, del tutto plausibilmente, più casse e più cassieri.

La procuratrice speciale ha confermato, *"non sono in grado di dirle con esattezza il numero dei cassieri al centro commerciale di Siena ma potranno essere cinque/sei. Alcuni stabilmente altri a chiamata"*.

Il lavoratore, ragionevolmente ben a conoscenza della singola realtà produttiva, ha precisato che *"le persone che variamente si avvicinano alla cassa presso il centro commerciale saranno circa una decina. Le postazioni di cassa sono quattro"*.

Il dato è che *"a Siena abbiamo fatto due test uno al signor Pt_1 al centro commerciale e altro ad altra operatrice di cassa. L'altra operatrice è stata sottoposta ad un unico test. Adr la signora Per_2 fa anche la cassa"* (procuratrice speciale).

Se l'effettuazione di due soli test non rivela di per sé ancora un profilo oggettivamente discriminatorio, fin qui in senso lato (e non quale trattamento peggiore connesso ad un fattore causalmente tipico), il profilo è spalancato dalla circostanza che esclusivamente al lavoratore ricorrente quel test è stato reiterato a breve distanza di tempo, nel corso del medesimo anno.

Circostanza notevolmente aggravata dal trattarsi non di una reiterazione di precedente test non positivamente superato, esperienza che potrebbe avere una sua razionalità al fine formativo professionale, ma della reiterazione di un test che il lavoratore pochi mesi prima aveva superato.

Quale, dunque, la motivazione aziendale della ripetizione, nel caso di uno solo degli addetti alla cassa, e che già aveva superato positivamente quel test.

La nostra fantasia interpretativa non si spinge oltre la discriminazione, fin qui in senso lato (e non quale trattamento peggiore connesso ad un fattore causalmente tipico), oltre la violazione della buona fede e correttezza, oltre la finalità pregiudizievole per il lavoratore, atteso al varco del tutto verosimilmente per pregresse minori disattenzioni (v. infine §§ 10.10 e 10.13), rivelatrice di un intendimento fraudolento che inficia di nullità il recesso, per violazione di più norme imperative proibitive.

Non è difficile immaginare lo stato d'animo del ricorrente, che senza preavviso, durante il proprio orario di lavoro, si è visto sottoporre nuovamente ad un test che aveva superato, domandandosi senza troppa immaginazione quale potesse esserne lo scopo. *"Questa cosa mi ha mandato in ansia, agitazione, avvertivo palpitazioni, non capivo perché mi stessero facendo per*

la seconda volta il test. Adr da più anni sono in terapia farmacologica per l'ansia, assumo (...) prescrittemi dal Centro di Salute mentale di Colle di Val d'Elsa. Assumo questi farmaci per ansia e attacchi di panico" (ud. 29/12/2025). E cfr. confermativamente produzione sanitaria sub. 42 ric.

3.16 Se questa ipotesi non appaia fin qui logicamente convincente, sarà in seguito l'analisi delle modalità di esecuzione del test a darne conferma.

*

§ 4. Ambito delle mansioni del lavoratore ricorrente.

4.1 Il CCNL Distribuzione Moderna Organizzata (DMO) – Controparte_7 si applica a tutto il personale dipendente dalle Aziende operanti nel settore della Distribuzione Moderna Organizzata.

Per Aziende operanti nel settore della Distribuzione Moderna Organizzata si intendono, le imprese del commercio moderno alimentari e non alimentari operanti attraverso le formule della grande distribuzione, distribuzione organizzata/associata, catene di negozi, franchising, ingrosso, cash and carry e shopping on line, che sviluppano la propria attività attraverso centri commerciali, negozi a libero servizio di ogni dimensione (quali ad esempio ipermercati, superstore, supermercati, negozi di vicinato, grandi magazzini, grandi superfici specializzate e non) in tutte le categorie merceologiche in gestione diretta, franchising, e-commerce o altre formule distributive.

4.2 Al 4° livello, appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche comunque acquisite.

Alla declaratoria consegue ad esempio il profilo professionale di cassiere comune, come quello di addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, supermercati ed esercizi simili: addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci).

4.3 Se scorriamo la declaratoria e la profilazione professionale non riusciamo a intravedere con chiarezza un compito di sorveglianza, vigilanza e controllo al fine di protezione del patrimonio aziendale, che non può essere ricondotto al concetto di *operazioni complementari*.

4.4 Questo, non solo al 4° livello, ma neppure al 3°, al 2° o al 1°.

4.5 Vale a dire, le parti sociali, non hanno ritenuto di sottoporre a disciplina contrattuale questa materia, che tipicamente rappresenta loro appannaggio.

4.6 La conseguenza interpretativa da trarre è la essenziale estraneità mansionaria di funzioni di controllo al fine di protezione del patrimonio aziendale ad opera dell'addetto alle operazioni di vendita, il quale certamente deve adempiere ai propri obblighi con diligenza, adeguata alla natura della prestazione e nell'interesse aziendale (art. 2104 c.c.), ma non appare poter essere investito di ulteriori, accessori compiti di controllo, sorveglianza e vigilanza in funzione anti fraudolenta, e pertanto essere valutata la sua eventuale omissione in termini di inadempimento contrattuale o comportamento altrimenti lesivo della fiducia datoriale.

4.7 L'esclusione che riterremmo di dover affermare non è casuale, è anzi del tutto ragionevole, ma ai fini di una miglior comprensione del discorso argomentativo, in seguito ripreso al § 6, è necessario qui affrontare preliminarmente tematica ulteriore.

*

§ 5. La formazione dedicata e le prescrizioni operative, tra ragionevoli adempimenti, inesigibilità e contraddizioni.

Pt_7 afferma, a fronte di rilevata criticità sul versante della tutela della del patrimonio aziendale, di avere realizzato un *percorso formativo* per gli addetti alle casse, con finalità di contenimento degli ammanchi, arrivati anche a 30 milioni di euro, volta a richiamare l'attenzione su procedure ricorrenti di rilievo essenziale dei clienti, posto che una gestione non conforme delle operazioni di incasso può determinare rilevanti pregiudizi economici e gestionali (memoria difensiva, p. 4).

5.2 La formazione impartita riguardava le *"regole fondamentali di operatività di cassa"* e le *"tecniche di controllo per prevenire eventuali frodi o furti"*.

5.3 Ai lavoratori, a mezzo della formazione, veniva ribadita la necessità di porre attenzione, tra molti altri aspetti: al fatto che il cliente provveda a svuotare completamente il carrello; all'apertura del collo prelevato dal cliente per verificare che all'interno non ci possa essere merce occultata; alla verifica della corrispondenza tra i prodotti del reparto ortofrutta presenti nel sacchetto con l'etichetta applicata.

Infatti, dalle verifiche eseguite emergeva che, tra le azioni più frequenti per le appropriazioni da parte dei clienti, vi erano quelle di occultare all'interno delle scatole contenenti un prodotto altri prodotti, nonché inserire nel

sacchetto trasparente del reparto ortofrutta prodotti non corrispondenti all'etichetta che veniva apposta, riferita ad un diverso prodotto meno costoso.

5.4 All'esito della formazione i dipendenti che vi avevano partecipato venivano avvisati che sarebbero state effettuate delle verifiche da parte dell'azienda in relazione agli aspetti trattati e che avrebbero dovuto avere la massima attenzione al rispetto di quanto previsto.

5.5 Il lavoratore ricorrente partecipava come altri alla formazione l'8/03/2025 (doc. 24 conv.).

La formazione impartita al ricorrente avrebbe riguardato, come detto, le *"regole fondamentali di operatività di cassa"* e *"le tecniche di controllo per prevenire eventuali frodi o furti"*.

5.6 Compiuto richiamo al tema della individuazione delle mansioni del lavoratore ricorrente e al loro ambito perimetrale (sopra § 4), è agevole il rilievo trattarsi di due profili mansionari solo all'apparenza riconducibili ad una unitaria professionalità dell'addetto alla cassa, dischiudendo invece il tema delle *"tecniche di controllo per prevenire eventuali frodi o furti"* una serie di implicazioni, delicate e anche rischiose, non previste dalla declaratoria e profilazione professionale, né, a quanto consta, valorizzate indennitariamente in busta paga.

*

5.7 L'esame del documento formativo sub 25, conv., si snoda per 15 pagine.

Le prime 5 sono dedicate alle *"regole fondamentali di operatività di cassa"* e le successive alle *"tecniche di controllo per prevenire eventuali frodi o furti"*.

Anche a mezzo di fotografie e chiare simbologie, all'operatore di cassa si richiede ad esempio:

"tassativamente far scaricare al cliente sul rullo tutta la merce presente nel carrello", "altrimenti agevolandosi l'occultamento di merce".

L'immagine rappresenta l'esigenza di svuotamento di un voluminoso carrello contenente non solo rotoloni di carta asciugatutto, ma anche numerose confezioni di acqua da 6 x 1,5 lt.

In immagini successive, alle pp. 10 e 11/15, lo svuotamento del carrello è applicato a numerosi sacchi di *pellet*.

Anticipiamo subito la rilevanza di questi esempi e in particolar modo del secondo (sacco di *pellet*, il cui peso è generalmente di 15 kg, il formato standard più comune venduto al dettaglio per stufe e caldaie domestiche)(v. sul punto, oltre § 5.20).

5.8 Ci domandiamo immediatamente se simile prescrizione sia secondo buona fede e ordinaria diligenza esigibile dal lavoratore.

La criticità di simile imposizione di esatto adempimento ci parrebbe nascosta appena dietro l'angolo, non solo per chiunque abbia cognizione di una ordinaria fila alla cassa, ma in ogni caso per chiunque si immedesima nella persona di un cliente magari non occasionale, un cliente addirittura fidelizzato, o semplicemente una persona non necessariamente anziana che sia portatrice anche di una modesta menomazione funzionale osteo-articolare alla mano (artrosi, etc.), al polso (sindrome del tunnel carpale, etc.), al gomito (epicondilite, etc.), all'articolazione scapolo-omerale (periartrite etc.), di una semplice sofferenza al rachide, eventualità tutt'altro che infrequenti, ma piuttosto ordinarie tra la popolazione.

5.8.1 Qui aprendo breve digressione al riguardo, osserviamo che certamente non ci troviamo in presenza di superamento dei limiti di peso per la movimentazione manuale dei carichi (MMC) ad esempio secondo tabella della norma UNI-ISO 11228-1 correlata alle Masse di Riferimento, che indicano i limiti di peso sollevabili con attività di movimentazione manuale dei carichi (MMC) in relazione a età e sesso della popolazione lavorativa: 20 kg per gli uomini sotto i 18 anni e sopra i 45; 15 kg per le donne comprese nella medesima fascia di età.

Nel test esperito, le confezioni da 6 bottiglie di acqua si avvicinano ai 10 kg (9 kg), e ancor più le 15 bottiglie da 6,66 di birra (9,9 kg).

Ma occorre tenere presente che quelle prescrizioni si attagliano ai lavoratori, che professionalmente e previa formazione svolgono attività di movimentazione, e non alla persona comune, nella specie il cliente.

Inoltre, qualsiasi valutazione di rischio da ^{parte} non ha concretamente valore se ad esempio il carico, anche di minor ^{parte}, non venga sollevato correttamente da parte dell'operatore, nel nostro caso da parte del cliente.

Così, ad esempio, il cliente dovrebbe assicurarsi di essere in posizione stabile, fattore che richiede una concentrazione non propriamente compatibile con l'operazione di rapido svuotamento del carrello; il carico inoltre deve essere afferrato con sicurezza e possibilmente sempre con entrambe le mani, modalità non intuitiva; il carico va sollevato e trasportato con la schiena ben eretta e distesa e concentrando lo sforzo sulle gambe e non sulla schiena; il carico inoltre va tenuto il più vicino possibile al corpo; anche quando si depone il carico la regola principale è flettere le gambe e tenere la schiena ben dritta.

La stessa dimensione del carico da movimentare può ridurre la visuale e ostacolare i movimenti e il baricentro del carico può essere non stabile come avviene per i liquidi.

5.9 L'esemplificazione del documento formativo (25 conv.) in esame procede (p. 7) con il passaggio di un carrello contenente numerose scatole di birra - solo incidentalmente vorremmo notare che il cliente ritratto è una persona di colore molto alta e di poderosa costituzione. Sul punto ritorneremo (§ 6.2) - anche in questo caso prescrivendo la regola dello svuotamento del

carrello e aggiungendo la tassativa verifica del contenuto del collo per evitare occultamento di merce.

5.10 Al riguardo valgono le stesse osservazioni appena sopra condotte (5.8 e 5.8.1) in termini di buona fede e ordinaria diligenza esigibile dal lavoratore nella prestazione.

5.11 Ma in questa ipotesi si aggiunge una prescrizione ispettiva al fine di evitare l'occultamento o la sostituzione di merce all'interno del collo, prescrizione che ci parrebbe aggravare la crisi della sua esigibilità.

Prescrizione di apertura del collo, anzitutto di non agevole fattibilità, da un minimo ad un massimo di difficoltà a seconda degli involucri.

Le immagini del cartone di 15 bottiglie x 66 cl di *Persona_4* (docc. 45 ric., 27 conv.) rendono conto di quella difficoltà.

Il collo aperto, infatti, dovrà necessariamente essere ripristinato, richiuso, non apparendo consentito lasciare all'onere del cliente la sua non semplice ricomposizione prima di abbandonare il carrello.

5.11.1 Nell'ulteriore esempio dato, inoltre, la contrapposizione tra comportamento non corretto e comportamento corretto dell'operatore di cassa, appare fuorviante.

Poiché in quest'ultimo comportamento, quello corretto, l'immagine non è quella di numerosi cartoni chiusi di birra, ma quella diversa di una scatola di cartone aperta che il cliente ha per praticità riempito di oggetti diversi, come di comune esperienza.

Le due situazioni comportano un'attività ispettiva notevolmente diversa, più agevole solo nel secondo caso.

5.12 La documentazione formativa si concentra infine sulla tassativa verifica di corrispondenza tra i prodotti del reparto ortofrutta presenti nel sacchetto con etichetta applicata, potendo il cliente avere prezzato un prodotto meno costoso, ma aver acquistato un prodotto più costoso, non corrispondendo il contenuto del sacchetto all'etichetta che compare descritta sul monitor dell'operatore.

*

5.13 Nel caso concreto, il doc. 24 conv. attesta che il "docente" *Per_5* abbia attuato formazione nel 3/2025 a 16 "allievi" e al lavoratore ricorrente, *Parte_1* l'8/3/2025.

5.14 Non abbiamo prova della esatta corrispondenza del corso con il materiale descritto sub doc. 25 conv., ma attraverso la descrizione dell'argomento, *Formazione addetti vendita cassa, ammanchi cassa*, possiamo ragionevolmente presumere quella corrispondenza.

5.15 Non abbiamo invece alcuna indicazione della modalità e della durata di quel "corso" non essendo annotata nel registro firme di presenza l'ora di entrata e l'ora di uscita, né alcuna documentazione attestante la consegna del materiale formativo oggetto del certamente non lungo corso (in tal senso anche la dichiarazione della procuratrice speciale, ud. 29/12/2025, *"Adr confermo l'effettuazione della formazione si trattava di ricordare i compiti del cassiere e di offrire alcune specificazioni illustrative e certamente non avrà richiesto più di dieci/quindici minuti anche se nel caso specifico non posso dire"*).

Il lavoratore ha dichiarato, *"Adr come in altre occasioni l'azienda ci ha mostrato dei documenti con una breve spiegazione, brevissima, e poi subito in cassa perché c'è gente che aspetta.*

(...) Adr a me non è stato consegnato nessun documento informativo".

*

5.16 Ma di particolare rilievo appare un secondo fattore, idoneo a introdurre una ragionevole incertezza in ordine alla effettiva portata di quel corso, fattore riposto nella documentazione video prodotta sub 41 dal lavoratore, un video corso con test finale cui tutti i cassieri sono stati in un momento successivo sottoposti nel 7/2025 a distanza di pochi mesi.

5.17 Si tratta di tre file mp4 che illustrano *"il passaggio degli articoli in cassa"* sottolineando l'accoglienza del cliente con attenzione e cortesia (immagine di cassiera molto sorridente), la tecnica di scansione "a flusso continuo", l'esigenza di "far passare più velocemente i prodotti alla cassa" a mezzo del codice EAN. Rapidità e cortesia, dunque. La cassa è descritta come *"Luogo di costruzione di relazioni positive con il cliente; sorriso e cortesia sono il primo contatto che può fare la differenza!", "Saluta con cordialità", "Accogliere il cliente con attenzione e cortesia".*

5.18 Al cliente viene chiesto di posizionare, in effetti, *tutti* gli articoli sul nastro e dopo aver passato l'ultimo articolo si deve controllare visivamente che non siano rimasti ulteriori articoli nel carrello del cliente e se necessario va invitato a poggiarli sul nastro.

5.19 ^{Cont} nella stessa documentazione video successiva prodotta sub 41 ric., si dà atto della possibile presenza di articoli pesanti, voluminosi o di difficile manipolazione, che non possono essere appoggiati agevolmente sul nastro, parlandosi anche di *"fardello"* di acqua.

5.20 Tanto che l'esempio del passaggio di un sacchetto di *pellet*, al quale abbiamo già accennato al § 5.7, viene attuato diversamente. Il sacchetto di *pellet* resta nel carrello e la lettura del codice EAN è effettuata con lo scanner portatile o con inserimento manuale.

Segue il pagamento e il saluto, accompagnando il cliente fino al termine dell'esperienza in cassa.

5.21 In conclusione, gli stessi modelli di comportamento proposti a livello di formazione dall'azienda nel giro di pochi mesi del 2025, in presenza di articoli pesanti, voluminosi o di difficile manipolazione appaiono specificamente contraddittori, e nel contesto di una più generale contraddizione tra esigenza di massima cortesia, massima rapidità e pretesa accuratezza assoluta del controllo.

5.22 E nel secondo momento formativo non è stato prescritto ai cassieri di svolgere mansioni di addetti antitaccheggio, né di aprire e anche lacerare colli davanti ai clienti per verificare eventuali illecite appropriazioni.

Ha dichiarato il lavoratore (udienza 29/12/2025): *"Adr non avrei potuto vedere i prodotti che erano stati nascosti dentro il cartone attraverso le fessure laterali del confezionamento. Alla fine del passaggio della spesa l'Ispettore mi ha detto che avrei dovuto aprire, rompere le scatole per verificarne il contenuto, ma si trattava di scatole chiuse. Questa operazione viene fatta quando è il cliente stesso che ripone più prodotti in una scatola aperta"*.

*

§ 6. Estraneità mansionaria di funzioni di controllo al fine di protezione del patrimonio aziendale ad opera dell'addetto alle operazioni di vendita.

6.1 Qui riprendendo il tema della esclusione mansionaria sopra affrontato nel § 4, dopo aver trattato quello della formazione e delle prescrizioni impartite dal datore di lavoro, può cogliersi la assoluta ragionevolezza della essenziale estraneità mansionaria di funzioni di controllo al fine di protezione del patrimonio aziendale ad opera dell'addetto alle operazioni di vendita, che non appare poter essere investito di ulteriori, accessori compiti di controllo, sorveglianza e vigilanza in funzione anti fraudolenta, e pertanto potersi valutare la sua eventuale omissione in termini di inadempimento contrattuale o comportamento altrimenti lesivo della fiducia datoriale.

6.2 Abbiamo nel precedente § 5, al punto 5.9, incidentalmente sottolineato la caratterizzazione del cliente ritratto a p. 8 del doc. 25 conv., nell'esempio dei più colli di birra, quale profilazione di persona molto alta e di robusta costituzione e forse di non agevole relazione comunicativa, che ci pare introdurre e confermare una tematica controproducente per l'azienda, quella della estrema delicatezza, imprevedibilità e pericolosità nell'imporre ispezioni, addirittura pretendendo la rottura dell'integrità o della perfetta integrità del contenitore, in pregiudizio di un cliente che si vede in tal modo sospettato,

senza alcun indizio, e in genere di fronte ad una platea di clienti, di illecita appropriazione.

6.3 Anche in questo caso la semplice difesa stragiudiziale del lavoratore tocca il cuore del problema:

“Credo però che tale procedura non possa essere realmente applicata... per aprire confezioni devi darne contezza al cliente, provocando rimostreanze, possibili reazioni verbali e fisiche (...). Non si può dubitare a prescindere dell'onestà di qualcuno a meno che non siano stati segnalati comportamenti sospetti”.

6.4 L'attribuzione di simili compiti all'operatore di cassa richiederebbe una specifica formazione e doti personali non comuni, a parte un adeguato riconoscimento retributivo.

6.5 Solo incidentalmente, è possibile osservare che il disimpegno di un simile compito da parte di un cassiere particolarmente attratto da una funzione ispettiva si porrebbe addirittura in conflitto con l'art. 20d.lgs 2008/n. 81 (Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza).

La scelta del legislatore è di non considerare più il lavoratore soltanto come un beneficiario delle norme prevenzionistiche, ma di renderlo anche destinatario di una serie di obblighi in quanto direttamente inserito nell'organizzazione del lavoro: la sicurezza, infatti, si ottiene anche con il contributo di tutti coloro che operano sui luoghi di lavoro in proporzione alle possibilità e alle competenze di ciascuno. Anche il lavoratore è gravato di obblighi finalizzati proprio a prevenire il verificarsi di eventi lesivi in danno proprio, dei colleghi o di terzi. Il legislatore assegna al lavoratore il ruolo di collaboratore di sicurezza del datore di lavoro, responsabilizzandolo.

Secondo l'art. 20 del d.lgs. n. 81/2008, infatti, *“ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro”.*

Nella vicenda che ci occupa, ad es., il lavoratore incorrerebbe in violazione dell'obbligo ex art. 20, lett. g), d.lgs. cit. di non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di sua competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori.

*

§ 7. La contestazione “minore” e le concrete circostanze di esperimento del test.

7.1 Nel fatto contestato al lavoratore è possibile individuare una componente, per dire così, minore, comunque ritenuta grave dalla Società.

7.2 Si afferma, infatti, che *"il ricorrente passava allo scanner della cassa un sacchetto prezzato come se contenesse pomodori (prezzo al kg di 1,99 € per un valore di € 1,66), ma in realtà contenente delle castagne (prezzo al kg di 5,99 €, per un valore di € 5,00) senza verificarlo, con una differenza negativa di € 3,34)"*.

Ancora, *"il ricorrente passava a scanner un sacchetto prezzato come se contenesse Per_3 (prezzo al kg di 2,49 €, per un valore di € 2,94), ma in realtà cont kiwi (prezzo al kg di 7,99 €, per un valore di € 8,25) senza verificarlo, con una differenza negativa di € 5,31"*.

7.3 Cass. S5, sentenza n. 22842 del 17/04/2019 ha affermato *"integrare un'ipotesi di truffa, e non di furto aggravato dal mezzo fraudolento, la condotta di chi acquisti un prodotto al supermercato pagando un prezzo inferiore al dovuto mediante sostituzione dell'etichetta recante il codice a barre con quella applicata ad un prodotto meno costoso, atteso che, in tal caso, l'impossessamento non si realizza "invito domino", ma con il consenso pur viziato del cassiere"* (rif. artt. 624, 625 co.1 lett. 2, 640 c.p.).

7.4 Il fenomeno è ritenuto rilevante dalla Società, operante nel settore dei beni di largo consumo, caratterizzati da valori unitari spesso molto modesti, ma, nonostante questo, la somma delle sottrazioni indebite, anche di modesti importi, può generare nel tempo rilevanti perdite e gravi diseconomie di scala tali da incidere significativamente sui risultati d'impresa (memoria difensiva, p. 35).

7.5 L'operatore di cassa per la PAM non deve limitarsi a far transitare rapidamente i prodotti sullo scanner, senza verificare la corrispondenza tra il contenuto, peraltro visibile, essendo le buste trasparenti, e l'etichetta apposta. Inoltre, la denominazione del prodotto compare chiaramente sia sull'etichetta sia sul *display* della cassa al momento della lettura del codice.

7.6 Appare corretto, dunque, affermare secondo la ^{Cont} che tra le mansioni del cassiere rientri, oltre alla verifica che tutta merce portata alla cassa sia contabilizzata, che la stessa corrisponda alla etichettatura e non a un prodotto, in genere, meno costoso.

^{Cont} 7.7 La presenza dell'operatore di cassa dovrebbe proprio impedire, per la , che tale rischio si verifichi: l'attività del cassiere costituisce un presidio diretto e immediato, non replicabile da un sistema automatico. In altre parole, laddove fosse accolto il principio secondo cui l'addetto dovrebbe limitarsi a far scorrere meccanicamente i prodotti sullo scanner, senza verificare la corrispondenza tra prodotto ed etichetta, l'operatore di cassa non apporterebbe alcun valore aggiunto rispetto a una cassa self-service.

Al contrario, il controllo visivo e qualificato dell'operatore rappresenta per ^{Cont} un elemento essenziale per garantire la correttezza delle operazioni di incasso e la tutela del patrimonio aziendale. Ciò vale sia per evitare errori, talvolta macroscopici, nella registrazione dei prodotti, sia per prevenire omissioni che possono incidere sensibilmente sul risultato economico dell'azienda.

Si tratta di errori che un operatore attento avrebbe dovuto individuare agevolmente, anche perché la denominazione del prodotto compare chiaramente, come accennato, sia sull'etichetta sia sul display della cassa al momento della lettura del codice.

Sostenere che il cassiere debba limitarsi a registrare i prodotti senza controllarli, significa secondo la PAM non considerare un principio fondamentale: prima del pagamento, tutta la merce presente nel carrello è di proprietà della Società, e ciascun collaboratore è tenuto a tutelarne l'integrità, secondo i più basilari obblighi di diligenza e fedeltà (memoria difensiva, p. 35).

7.8 Secondo il ricorrente, in occasione del secondo episodio formativo (doc. 41 ric.) non gli sarebbe stato detto di controllare il contenuto delle buste con ortaggi e frutta né il loro peso (ricorso, p. 11).

7.9 Pur con le precisazioni che verremo immediatamente a compiere, riterremo che questo tipo di controllo, come quello dell'integrale svuotamento del carrello - in disparte il discorso sulla pluralità di colli pesanti - sia secondo obbligo di diligenza insito nella professionalità del cassiere. Questo tipo di controllo, sebbene possa rivelare un comportamento delittuoso del cliente, non si presta come altri, di natura inesigibilmente intrusiva, a scatenare imprevedibile reazione del cliente, che molto banalmente potrà giustificarsi con una possibile disattenzione favorita dal sistema di auto pesatura con codici o nell'operazione di svuotamento del carrello di immediato visibile riscontro.

*

7.10 Ci parrebbe evidente che la gravità dell'inadempimento non può ragionevolmente essere ritenuta tale da giustificare il recesso del datore di lavoro, sia sul piano soggettivo che oggettivo, che si rivelerebbe comunque palesemente sproporzionato.

7.11 Tuttavia, quella disattenzione, ripetuta, dell'operatore Parte_1 durante l'effettuazione del test è significativa e induce a valutazione contraria rispetto a quella condotta sul punto dalla Società, proprio perché può apparire sorprendente, dal momento che il lavoratore era consapevole della prova cui era, pur senza preavviso, sottoposto.

7.12 La procuratrice speciale ha “conferm(ato) che le confezioni dell’ortofrutta non sono totalmente trasparenti ma in ogni caso consentono l’individuazione del prodotto, e poi c’è la descrizione nel display al passaggio. Nel caso specifico si trattava di prodotti di forma e colore diverso che si potevano distinguere” (ud. 29/12/2025).

Il lavoratore ha precisato, “spesso c’è la fila e comunque bisogna far veloci e può capitare che all’interno di un sacchetto del reparto ortofrutta vi sia un prodotto difforme, il sacchetto non è completamente trasparente ma opaco, i prodotti possono essere somiglianti, inoltre, la sequenza dell’operazione di cassa è un flusso continuo, bisogna guardare la spesa mentre arriva, prenderla con una mano per poterla passare a scanner e, con l’altra mano, spingerla verso il fondo cassa.

Faccio presente che posso essere stato distratto da quanto l’Ispettore mi veniva dicendo durante l’operazione.

Adr il test è stato eseguito durante il mio orario lavorativo. Avevo appena servito dei clienti”.

7.13 L’errore, pertanto, la disattenzione, ragionevolmente è stata favorita dalla non perfetta trasparenza dell’involucro, come dalla possibile somiglianza nel caso pomodoro/castagna (ad es. un pomodoro rotondo di piccole dimensioni o addirittura della specie Camone).

7.14 Sottolinea poi il lavoratore come simili errori possano essere favoriti dalla raccomandata rapidità di esecuzione del flusso continuo, operatività bene illustrata nei video di formazione/test prodotti sub 41 ric., che impone all’addetto una serrata e ripetitiva contemporaneità di gesti e sguardi, con certamente possibile margine di errore in ottemperanza alla direttiva di massima rapidità.

7.15 Ma, ancor più decisamente, è proprio la condizione di minacciosa sorpresa in cui il lavoratore si è trovato, durante il disimpegno del proprio orario di lavoro, a rendere plausibile il suo dichiarato stato d’animo:

“Sono stato sottoposto ad analogo test in precedenza nel 2025.

In occasione del secondo test, l’ispettore Persona_1 si è presentato alla cassa dove stavo operando, e mi ha ra Parte_4 come la volta precedente, si trattava di un test. Era presente dietro l’Ispettore il capo della gastronomia Parte_4

Questa cosa mi ha mandato in ansia, agitazione, avvertivo palpitazioni, non capivo perché mi stessero facendo per la seconda volta il test.

Adr da più anni sono in terapia farmacologica per l’ansia, assumo (...) prescrittemi dal Centro di Salute mentale di Colle di Val d’Elsa. Assumo questi farmaci per ansia e attacchi di panico”.

Sub doc. 42 ric. la correlata documentazione sanitaria.

7.16 Siamo in presenza di circostanze personali, anche in riferimento all'età, che si avvicinano notevolmente all'aggravante comune dell'art. 61, n. 5 c.p., laddove scientemente.

7.17 Tutti questi fattori rendono ragionevolmente conto della inconsapevole disattenzione prestata dal lavoratore al passaggio di quei due generi del reparto orto-frutta, che certamente elidono sul piano soggettivo l'inadempimento contestato, che già nella sua oggettività si atteggia a gravità non tale da sorreggere proporzionatamente la cessazione del rapporto ad iniziativa datoriale.

*

§ 8. Ulteriore contestazione: il prodotto nascosto al di sotto di un cartone di birra rimasto nel carrello.

8.1 Una confezione di salmone norvegese "*Tesori dell'arca*", del valore di € 5,95 è rimasta nascosta al di sotto "*di un cartone di birra*" non passato sul nullo ma scansionato lasciandolo nel carrello.

8.2 Soccorrono al riguardo tutte le argomentazioni sopra condotte ai §§ 5.8 ss. in ordine alla essenziale inesigibilità dello svuotamento integrale del carrello in presenza di più colli voluminosi e/o pesanti.

8.3 Come le argomentazioni appena sopra condotte sul piano soggettivo sub §§ 7.15 e 7.16.

8.4 In ogni caso, anche per questo specifico profilo di contestazione, la gravità dell'inadempimento non può ragionevolmente essere ritenuta tale da giustificare il recesso del datore di lavoro, sia sul piano soggettivo che oggettivo, che si rivelerebbe comunque palesemente sproporzionato.

*

§ 9. "Un ammanco di ben 105,75 euro". L'elemento principale di contestazione e la sua natura fraudolenta. Conseguenza sanzionatoria.

9.1 La contestazione mossa al lavoratore, ribadita nel licenziamento, è di aver tenuto un comportamento negligente omettendo la corretta registrazione di € 105,75, "*un ammanco di ben 105,75 euro*".

"Le mancate verifiche da parte del ricorrente avrebbero comportato il pagamento di un prezzo inferiore della spesa, con un ammanco di 105,75 euro" (memoria difensiva, p. 7).

“Nonostante la formazione ricevuta e l’esperienza maturata, il ricorrente, a fronte di una spesa complessiva pari a € 241,35, ha registrato e incassato soltanto € 135,60, omettendo la corretta registrazione e il relativo incasso di € 105,75” (ibidem, p. 38).

Si sottolinea che il totale della *“merce non battuta”* ammonta ad € 97,10, dei quali 91,15 corrispondenti a merce *“all’interno dei cartoni”*, e 5,95 *“al di sotto di un cartone di birra rimasto nel carrello”*.

9.2 L’induzione in errore omissivo del lavoratore, dunque, è il frutto di un comportamento artificioso dell’autore, l’ispettore PAM, idoneo a trarre in inganno la vittima in ordine alla totalità della merce battuta, con mezzo fraudolento, l’occultamento, al fine di preconstituire una giusta causa di recesso, in presenza di una concatenazione causale tra induzione in errore, profitto e danno, peraltro non immediatamente conseguenti all’azione e all’omissione e pertanto estranee alla latamente ipotizzabile fattispecie penale.

9.3 Già abbiamo argomentato sulla inesigibilità del comportamento richiesto al lavoratore.

Il completo svuotamento del carrello non era esigibile per la natura voluminosa/pesante dei colli plurimi, né era imposta ai sensi della successiva formazione ricevuta (sopra § 5.8 ss.).

9.4 Anche il completo svuotamento del carrello non avrebbe impedito, se non a seguito di inesigibile *ispezione* e non di una *“semplice operazione connessa alle ordinarie procedure di cassa”*, (cfr. ad es p. 34 memoria difensiva) con rottura/apertura di collo sigillato, il mancato rinvenimento dei numerosi piccoli oggetti occultati all’interno.

9.5 Simile comportamento datoriale di artificiosa preordinazione riconduce il licenziamento agli *“altri casi di nullità previsti dalla legge”*.

9.6 Non ci parrebbe dubbio che quel comportamento - anche alla luce del dibattito dischiuso in materia lavoristica da Cass. SU, 2023/nn. 5542 e 5556, quindi da Corte Costituzionale, sent. 2024/n. 22 - contrasti con norma imperativa proibitiva, che vieta di compiere un determinato atto, nella sfera di azione dell'art. 1418, co. 1, c.c. senza che simili fattispecie illecite comportino il rischio di attribuire al giudice un eccesso di discrezionalità correlato alla espansione della categoria delle nullità *virtuali*.

“In giurisprudenza (ex plurimis, Cass. SU Civili, sentenza 15 marzo 2022, n. 8472) e in dottrina si distingue notoriamente tra nullità testuali (quelle che prevedono espressamente la sanzione della nullità, quale conseguenza della violazione di una norma imperativa) e nullità virtuali (quelle che, pur in mancanza di tal espressa previsione, derivano comunque dalla contrarietà a norme imperative ai sensi del primo comma dell'art. 1418 cod.

civ. «salvo che la legge disponga diversamente»). Queste ultime richiedono all'interprete di accertare se il legislatore, con la prescrizione di norme imperative, abbia anche inteso far discendere, dalla contrarietà dell'atto negoziale ad esse, la sua nullità" (C. Cost. sent. 2024/n. 22, § 5).

9.7 Nella fattispecie, certamente, con bilanciamento ragionevole, l'interesse leso dalla violazione della norma rientra nell'ambito dei preminenti interessi generali della collettività, utilizzandosi la nullità *"come strumento di reazione dell'ordinamento rispetto alle forme di programmazione negoziale lesive di valori giuridici fondamentali"* (Cass. 2022/n. 8472).

9.8 Nella formulazione dell'art. 18, l. 1970/n. 300, novellato dalla l. 2012/n. 92, applicabile al caso concreto, comunque, l'enunciato compie riferimento agli *"altri casi di nullità previsti dalla legge"* e non *"agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge"* secondo l'art. 2, co. 1°, del d.lgs. n. 23 del 2015 (quindi per contrarietà a norme imperative in ragione della previsione dell'art. 1418, 1° co. cod. civ., che opera come clausola generale di chiusura *"salvo che la legge disponga diversamente"*).

9.9 La Corte Costituzionale, conclusivamente, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015, limitatamente alla parola *"espressamente"*, precisando che *"per effetto di tale pronuncia il regime del licenziamento nullo è lo stesso, sia che nella disposizione imperativa violata ricorra anche l'espressa (e testuale) sanzione della nullità, sia che ciò non sia espressamente previsto, pur rinvenendosi il carattere imperativo della prescrizione violata e comunque «salvo che la legge disponga diversamente»"*. Occorre, però, pur sempre – aggiunge proprio in conclusione il giudice delle leggi – *che la disposizione imperativa rechi, in modo espresso o no, un divieto di licenziamento al ricorrere di determinati presupposti"*.

9.10 Ritene il giudice certamente sussistente nel sistema un divieto di licenziamento nel momento in cui in modo fraudolento, illecito, il datore di lavoro artificiosamente precostituisca la apparente causale giustificativa.

*

§ 10. Il profilo discriminatorio del licenziamento. Se e in quali sensi. Conseguenza sanzionatoria.

10.1 Il lavoratore ricorrente afferma e argomenta la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'art. 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108

L'art. 3 l. cit. aggiunge che il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta, e

comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Le ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, richiamato dall'art. 3 l. cit., sono individuate nel caso concreto nell'età del lavoratore.

L'art. 15 l. 300/1970 stabilisce la nullità di qualunque patto o atto diretto, tra l'altro, a licenziare un lavoratore a causa della sua età.

L'art. 2 del d.lgs. 216/2003 prevede che si è in presenza di una discriminazione diretta *"quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga"*; l'art. 3, d. lgs. 216/2003 stabilisce che il principio di parità di trattamento si applica, tra le altre, all'area dell'occupazione e delle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento.

Ebbene, il lavoratore ricorrente ritiene di essere stato trattato meno favorevolmente di come, nelle medesime condizioni, sarebbe stato trattato un altro lavoratore di età diversa e che dunque il suo licenziamento sia stato discriminatorio, per costituire trattamento differenziale deteriore, rispetto ad una eventuale sanzione meramente conservativa, in funzione dello specifico fattore di protezione.

10.2 Cass. SL 2025/ord. n. 6965, ricorda che nei giudizi antidiscriminatori i criteri di riparto dell'onere probatorio non seguono i canoni ordinari di cui all'art. 2729 c.c., bensì quelli speciali di cui all'art. 4 del d.lgs. n. 216/2003, che non stabiliscono un'inversione dell'onere probatorio, ma solo un'agevolazione del regime probatorio in favore del ricorrente (Cass. n. 1/2020; n. 6497/2021); per effetto dell'attenuazione del regime probatorio ordinario introdotta per effetto del recepimento delle direttive n. 2000/78/CE, n. 2006/54/CE e n. 2000/43/CE, così come interpretate dalla CGUE, incombe sul lavoratore l'onere di allegare e dimostrare il fattore di rischio e il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe, deducendo al contempo una correlazione significativa tra questi elementi, mentre il datore di lavoro deve dedurre e provare circostanze inequivoche, idonee ad escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria della misura litigiosa (cfr. Cass. n. 23338/2018, in tema di recesso; Cass. n. 605/2025)".

10.3 Argomenta il lavoratore che ^{Cont}, infatti, ha licenziato il ricorrente contestandogli un insussistente inadempimento e ricorrendo ad artifici e raggiri illegittimi.

Stesso trattamento è stato riservato contestualmente ad altri due dipendenti livornesi.

E tutti e tre avevano un'anzianità lavorativa importante.

Nessun giovane lavoratore è stato licenziato ricorrendo al tranello del "finto ladro".

Si tratterebbe, quindi, di licenziamenti mirati effettuati nei confronti di lavoratori "anziani" ed evidentemente sgraditi.

Nel verbale di intesa del 16/6/2022 (doc. 9 ric.) le parti si impegnavano ad avviare confronti a livello nazionale al fine, tra altro, di pervenire alla sottoscrizione di un accordo finalizzato alla stipula del contratto di espansione con l'obiettivo di attuare contestualmente ad un ricambio generazionale per coloro che sono prossimi al pensionamento lo sviluppo, la riorganizzazione, il rilancio etc.

Il 17/10/2022 era sottoscritto in sede ministeriale l'accordo di espansione con il quale *Controparte_1* ha previsto un esodo incentivato di 160 lavoratori prossimi le impiegati nelle grandi superfici (supermercati, superstore e ipermercati), sostituiti in rapporto di 3 a 1 con lavoratori giovani neoassunti (doc. 11 ric.).

L'adesione allo scivolo pensionistico sarebbe avvenuta su base volontaria accordandosi priorità nel seguente ordine alle richieste provenienti dai punti vendita di Lazio e Toscana, etc., individuandosi tra i criteri di accoglimento delle istanze la maggiore prossimità al raggiungimento della pensione e, a parità di requisito pensionistico, la maggiore età anagrafica (doc. ult. cit.).

Nel verbale di accordo la società ha dichiarato espressamente di volere perseguire *"l'agevolazione del turn over generazionale, soprattutto in quelle aree territoriali in cui tale processo è sostanzialmente fermo da anni, attraverso la cessazione non traumatica dei rapporti di lavoro di quei collaboratori prossimi al raggiungimento dei requisiti pensionistici"* (doc. 12 ric.).

10.4 Costituirebbero per il lavoratore indici di tale discriminazione i seguenti fatti:

ben tre lavoratori anziani e con anzianità lavorativa considerevole sono stati licenziati (alla p. 13 del ricorso si afferma, Contestualmente in un supermercato di Livorno altri due dipendenti sono stati licenziati in seguito ad un test carrello (articoli su internet - doc. 51). Anche loro, come il ricorrente, avevano, negli ultimi mesi, ricevuto delle contestazioni per episodi di minimo rilievo disciplinare. Anche loro sono dipendenti come il ricorrente "anziani" o con importante anzianità aziendale. Uno ha 59 anni e 35 anni di anzianità in *Cont* e l'altro ha 20 anni di anzianità lavorativa");

solo il ricorrente nel suo punto vendita è stato sottoposto al test carrello e nonostante "abbia superato" il primo gli è stato somministrato un secondo test per indurlo in errore;

il ricorrente ha sempre avuto ottime performance negli anni passati;

Cont pone ripetutamente comportamenti discriminatori "senza alcun timor Trasferisce lavoratori che usufruiscono di permessi ex lege n. 104/1992 o sospende illegittimamente lavoratori disabili dal lavoro e dalla retribuzione;

la insussistenza di una giusta causa o giustificato motivo di licenziamento per i motivi di seguito indicati in ricorso;

la necessità più volte espressa pubblicamente di avere intenzione di sostituire i lavoratori anziani con lavoratori giovani;

la firma di un accordo di solidarietà espansiva con il quale incentivare l'esodo di personale "anziano" sostituito con giovani in rapporto di 3 a 1.

due giovani dipendenti non hanno individuato i tentati furti durante il "test carrello" e non hanno ricevuto sanzioni disciplinari;

trattamenti differenziati per gli stessi illeciti.

si tratterebbe di un evidente monito ai lavoratori anziani che, qualora sottoposti al "test carrello", a differenza dei giovani, potrebbero ad insindacabile e discrezionale giudizio di gradimento del datore di lavoro essere licenziati.

*

10.5 La Società ha ammesso che le attività avviate sono state volte a migliorare sensibilmente l'andamento economico, *"anche incentivando operazioni di turnover generazionale"* (memoria difensiva, p. 10).

Ha confermato il dato di un accordo di solidarietà espansiva con il quale incentivare l'esodo di personale "anziano" sostituito con giovani in rapporto di 3 a 1.", *"accordo sottoscritto da tutte le organizzazioni sindacali, compresa la CP_6, a seguito di comprovate e condivise ragioni di carattere tecnico produttivo"* (p. 26, loc. cit.).

"Di circa 675 provvedimenti conservativi emessi sino ad oggi, in carico a 530 collaboratori (pari a circa l'8% dei 6.153 dipendenti), il 48% è riferito a lavoratori con età pari o superiore a 50 anni; il restante 52% riguarda collaboratori con età inferiore ai 50 anni, dei quali il 35% ha meno di 40 anni.

Anche con riferimento ai licenziamenti, che interessano poco più dell'1% della popolazione aziendale, il 50% coinvolge dipendenti con età pari o superiore a 50 anni. Il restante 50% riguarda lavoratori più giovani, dei quali circa il 41% ha meno di 45 anni" (p. 18, loc. cit.).

Ha ammesso che *"nelle regioni Lazio e Toscana gli indicatori anagrafici e di anzianità sono significativamente più elevati e, in particolare:*

- Lazio: oltre il 64% dei collaboratori ha più di 50 anni; oltre il 62% ha più di 20 anni di servizio;

- Toscana: oltre il 51% dei collaboratori ha più di 50 anni; oltre il 53% ha più di 20 anni di servizio" (p. 18, loc. cit.).

“Le aree Lazio e Toscana/Umbria, nate quasi interamente da acquisizioni nel corso degli anni, presentano, più di altre, una forza lavoro con età media e anzianità di servizio più elevate” (p. 21, loc. cit.).

Da questi dati, la Società argomenta che *“Tale situazione rende questi territori statisticamente più esposti alla presenza di collaboratori con una lunga permanenza in azienda.*

Di conseguenza, quando la società esercita il proprio legittimo potere decisionale, organizzativo, disciplinare o di altra natura su tali aree, si trova inevitabilmente a operare su un perimetro composto, in misura maggiore rispetto ad altri territori, da persone con età e/o anzianità più elevate.

Questo non significa che l’azienda persegua azioni discriminatorie ma significa semplicemente che, applicando le stesse procedure a tutto il perimetro dei punti vendita, nelle aree citate risulteranno coinvolti, per ragioni strutturali e non discriminatorie, collaboratori che, più di altri, appartengono a fasce anagrafiche o di anzianità superiori” (pp. 21-22 loc. cit.).

“Il ricorrente, peraltro, non può essere considerato un lavoratore “anziano” – secondo PAM - Al momento dell’assunzione il ricorrente aveva circa 49 anni, circostanza che già di per sé smentisce l’assunto di controparte circa una presunta discriminazione rispetto al personale in età avanzata.

Si evidenzia, inoltre, che il sig. Pt_1 è stato assunto nel 2012, in un periodo in cui la società aveva già provveduto a disdettare la contrattazione integrativa che prevedeva l’erogazione di un premio fisso, il quale garantiva ai collaboratori un trattamento economico significativamente superiore rispetto ai livelli del CCNL applicato.

Non rientrava, pertanto, neppure tra i dipendenti “onerosi”.

Ne deriva che il sig. Pt_1 non rientrava tra i beneficiari di tale regime retributivo migliorativo, essendo il suo trattamento economico quello del CCNL.

Il sig. Pt_1 tra l’altro, considerata la sua data di assunzione, risulta essere relati e giovane, avendo un’anzianità di servizio sotto i 15 anni” (p. 22, loc. cit.).

*

10.6 L’esigenza di rapidità della tutela, imposta dall’art. 441-bis cpc, non sembra consentire ulteriore approfondimento del profilo, la cui miglior verifica imporrebbe una più ampia indagine macro-aziendale, in particolare sotto il profilo del dato statistico, con adeguata rilevazione ed elaborazione di un campionamento sufficientemente ampio a fini di comparazione.

Ma la discriminazione, comunque, nel caso concreto esce dall’angolo in cui certamente si apposta – proprio in base ai dati offerti dalla Società (incentivazione di operazioni di turnover generazionale; accordo di solidarietà espansiva con il quale incentivare l’esodo di personale “anziano” sostituito con

giovani in rapporto di 3 a 1"; indicatori anagrafici di anzianità significativamente più elevati in Toscana e Lazio) – poiché in suo favore militano positivamente alcuni dati.

10.6 Certamente il ricorrente è un lavoratore *anziano*, essendo nato il 30/8/1963.

Se è vero che nel d.lgs. n. 29/2024 (c.d. Decreto Anziani), entrato in vigore il 19/3/2024, recante disposizioni in materia di politiche in favore delle persone anziane, volte a promuovere la dignità e l'autonomia, l'inclusione sociale, l'invecchiamento attivo e la prevenzione della fragilità della popolazione *over 65*, "ai fini del presente decreto" è definita «*persona anziana*»: la persona che ha compiuto 65 anni, il ricorrente *Parte_1* si avvicina a quel limite. A tacere che la Società *Controparte_9* [...] (2018) parli di "giovani anziani: 64-74 anni" e l'OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità), definisca il lavoratore che invecchia (*aging*): oltre 45 anni e il lavoratore anziano (*aged*): oltre 55 anni. Per non dimenticare la descritta condizione sanitaria di fragilità del lavoratore ricorrente (§ 3.15).

Nella singola unità produttiva egli è stato l'unico, in presenza di lavoratori con minore anzianità anagrafica/di servizio ad essere sottoposto al c.d. test del carrello, meglio, è stato l'unico a subirne l'effettuazione di un secondo.

Il suo licenziamento, inoltre, è privo di adeguata giustificazione causale, anzi è radicalmente nullo.

10.7 Nell'ambito di una cognizione non sommaria, ma certamente ispirata ad esigenza di celerità, riterremmo ben dimostrato il fattore di rischio, il trattamento assunto come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe, una correlazione significativa tra questi elementi, mentre il datore di lavoro non ha certamente dedotto e provato circostanze univocamente incompatibili, idonee ad escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria del licenziamento, al contrario confermando con più dati l'oggettiva sussistenza dello specifico fattore di rischio in generali e specifiche politiche aziendali.

10.8 Il licenziamento di *Parte_1* lavoratore prossimo al pensionamento, è inficiato pertan *Parte_1* profilo di nullità, quello discriminatorio per *età*, avendo subito oggettivamente un trattamento peggiore connesso ad un fattore causalmente tipico.

*

10.9 Il suo licenziamento presenta un ulteriore momento di grave discriminatorietà, in superato senso atecnico, ma se si vuole ancor più

profondo, poiché si alimenta *anche* soggettivamente di una *escalation* fondamentalmente persecutoria *individuale*, in sé e non richiedente giudizio relazionale, qui incidentalmente e sommariamente tracciata solo per inferirne ulteriori considerazioni valutative complessive sulla legittimità del licenziamento.

10.10 Nella ^{Cont} contestazione che avrebbe determinato la Società al licenziamento, [redacted] ha rappresentato come il lavoratore avesse in precedenza ricevuto un provvedimento disciplinare di *biasimo scritto* il 21/5/2025 e un secondo provvedimento disciplinare sanzionato con la *multa di un'ora retributiva* il 9/7/2025, sempre per fatti inerenti al mancato rispetto delle operatività di cassa.

I precedenti contestati ai fini della recidiva sono documentati sub. 19 conv., il primo alle pp. 14-16/34e il secondo alle pp. 22-26/34.

Nel primo caso, il medesimo ispettore ^{Per_1} [redacted], notava allontanamento dalla postazione cassa per recarsi alle casse veloci, omettendo l'operazione di blocco cassa con funzione di pausa. Il lavoratore, "*chiamato alle casse veloci per smaltimento e velocizzazione delle operazioni alle stesse*", ammetteva l'omessa digitazione dovuta a momentanea disattenzione.

Nel secondo caso, si è trattato dell'omessa scannerizzazione di un prodotto, per la quale il lavoratore si sentiva "*mortificato*", rinnovando le proprie scuse per un fatto che egli stesso valutava "*increscioso*", dovuto "*ad un attimo di distrazione*".

10.11 Certamente, "*la reiterazione del comportamento, che si ha per effetto della mera ripetizione della condotta in sé considerata, non è irrilevante, incidendo comunque sulla gravità del comportamento posto in essere dal lavoratore, che, essendo ripetuto nel tempo, realizza una più intensa violazione degli obblighi del (medesimo e può, pertanto, essere ... sanzionato in modo più grave*" (così Cass. n. 22162 del 2009, richiamata ad es. da Cass. SL ^{CP_10} [redacted]. 19868).

10.12 Brevemente si osserva in sequenza, che da un richiamo scritto si transige alla multa di un'ora, per due evidenti disattenzioni, che non rappresentano tra altro vera e propria reiterazione del comportamento infine contestato, sebbene attengano alla operatività di cassa. Quindi con un grande balzo, in violazione di qualsiasi canone di necessaria progressività, anche secondo buona fede e correttezza, si passa al licenziamento per giusta causa oggetto specifico della nostra attenzione cognitiva decisoria, afflitto come abbiamo visto dai profili di illegittimità (nullità) fin qui argomentati.

10.13 Nella serie di precedenti disciplinari documentati sub 19 conv., sottolineiamo nel corso del 2025 la contestazione di un ritardo in ingresso di 24 minuti, giustificato dal lavoratore da ritardo ferroviario, sanzionato con biasimo scritto il 27/2/2025, in cui la Direzione aziendale pone in dubbio il

disservizio del mezzo pubblico, in ogni caso ritenendolo giustificazione non idonea (p. 11/34).

Nel 5/2025 al lavoratore viene comminata multa di 2 ore, per un ritardato ingresso di 38 minuti, per un equivoco sulla data di scadenza di certificazione medica (pp. 17-20/34).

Nel 9/2025 al lavoratore è applicata multa per 4 ore per lo svolgimento di 45 minuti, in due episodi, il 29/7 e il 2/8, di straordinario non autorizzato, per il quale il ricorrente che *"purtroppo aveva semplicemente lavorato senza accorger(s)i dell'errore di orario"*, porgeva le proprie scuse e manifestava maggior impegno di attenzione (pp. 27-29/34).

Nell'10/2025 al lavoratore era comminata sospensione di 5 giorni per mancato rispetto dell'orario di lavoro, consistito nell'inizio turno con 30 minuti di anticipo, giustificato dal lavoratore da erronea lettura dell'orario, per la quale manifestava rincrescimento (pp. 31-34).

10.14 Anche sotto questo profilo di discriminarietà - in superato senso atecnico, non solo effetto ma anche motivo, poiché si alimenta di una intenzionale *escalation* essenzialmente persecutoria addirittura individuale, un fatto in sé che non richiede a rigore nessuna comparazione - il licenziamento si presenta nullo.

P.Q.M.

dichiara la nullità del licenziamento impugnato dal lavoratore ricorrente, Parte_1 e ordina alla datrice di lavoro, Controparte_1 la sua nel posto di lavoro.

Condanna altresì la Società datrice al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento, determinato nella misura di cinque mensilità della retribuzione globale di fatto.

Accerta l'obbligo della Società datrice al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione.

Condanna la Società datrice al pagamento delle spese processuali, liquidate in € 9.048,00 per compensi professionali, (causa di valore indeterminabile, media complessità, studio, fase introduttiva, trattazione, istruzione e decisione unificate), oltre Iva, Cap e 15 % e spese per € 259,00 c.u.

Siena, 29/12/2025- 5/1/2026

il giudice Delio Cammarosano