

Licenziamento e “test del carrello”: una recente sentenza del Tribunale di Siena a definizione di un caso che ha fatto molto discutere

di A. Tonelli - 30 giugno 2026

Abbiamo tutti letto, non solo sulle riviste di settore, della vicenda di un dipendente dapprima licenziato, e successivamente reintegrato dal Tribunale di Siena, per avere *fallito il cd. test del carrello*.

Più nel dettaglio si trattava di un lavoratore addetto alle vendite con mansioni di cassiere, assunto nel 2012 ed inquadrato, da ultimo, nel IV livello CCNL DMO. Nella sentenza n. 586/2025 (pronunciata il 29 dicembre 2025 e pubblicata il 5 giugno 2026) il Giudice analizza in primo luogo il percorso formativo destinato agli addetti cassa, al quale il ricorrente aveva partecipato ponendo non pochi dubbi, sotto il profilo della buona fede, circa le tecniche adottate dall'azienda per prevenire i furti.

Più nello specifico si addentra sulla sessione finalizzata a sensibilizzare il personale in ordine a specifiche procedure operative, tra cui:

- i) l'obbligo di far svuotare integralmente il carrello sul nastro della cassa;
- ii) il controllo delle confezioni al fine di prevenire l'occultamento di merce;
- iii) la verifica della corrispondenza tra i prodotti del reparto ortofrutta e l'etichettatura del prezzo applicata.

Occorre osservare come i lavoratori fossero al corrente della possibilità, per l'azienda, di verificare l'osservanza delle procedure tramite il cd test del carrello al quale, peraltro, già in passato il lavoratore era stato sottoposto.

Nel caso trattato dal Tribunale toscano, dunque, il lavoratore era stato, per la seconda volta nel corso dello stesso anno, sottoposto al c.d. “test del carrello”, eseguito da un ispettore commerciale alla presenza di un capo reparto.

Nel corso della verifica emergevano plurime non conformità:

- i) omesso svuotamento del carrello e mancato controllo del relativo contenuto;
- ii) occultamento di merce all'interno del carrello;
- iii) errata registrazione di prodotti ortofrutticoli. Quanto sopra aveva generato una omessa battitura di prodotti per € 105,75, a fronte di una spesa complessiva pari a euro 241,35.

Il licenziamento, previa regolare contestazione disciplinare, veniva dunque intimato anche per violazione dell'art. 2104 c.c. provvedimento che il lavoratore impugnava avanti al Tribunale di Siena.

Il Giudice analizza i profili di legittimità del cd. test del carrello evidenziando come fosse necessario scindere, anche in base alle regole di cui agli articoli 1175 e 1375 c.c., la finalità di verifica formativa del test, reputata legittima laddove finalizzata alla promozione della

professionalità del lavoratore, ad una sua collocazione mansionaria all'interno dell'azienda, rispetto alla dichiarata finalità disciplinare.

A dire del Giudice un sistema di controllo condotto con modalità tali da generare ansia e *stress* nel lavoratore si pone in violazione dell'art. 2087 c.c., che impone al datore di lavoro di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro. La modalità del test è stata giudicata lesiva della dignità del lavoratore, definendola una "distorsione della formazione in funzione di minacciosa leva disciplinare". Un licenziamento basato su tale tecnica di controllo è, dunque, ritenuto viziato da nullità per contrarietà a norma imperativa (art. 2087 c.c.).

Volendo prescindere dal cd. test del carrello la giurisprudenza ha in più occasioni riconosciuto la legittimità di licenziamenti intimati a seguito di controlli effettuati, anche per il tramite di sistemi audiovisivi (ex multis: Cass. civ. sez. lav. 14454/2017 – Tribunale di Piacenza, Giudice dott.ssa Milani, sentenza n. 18 del 22.01.2024).

Dall'analisi della declaratoria contrattuale del 4° livello, il Tribunale di Siena, tuttavia, riteneva che le mansioni di sorveglianza, vigilanza e controllo finalizzate alla protezione del patrimonio aziendale fossero essenzialmente estranee alla figura del cassiere.

Tali compiti non potevano, dunque, essere ricondotti alle "operazioni complementari" alla vendita. L'attribuzione di simili compiti richiederebbe, secondo il Giudice, altresì una specifica formazione e un adeguato riconoscimento retributivo.

Si tratta di una interpretazione, a parere di chi scrive, non corretta posto che il cassiere è tenuto, in applicazione di quanto previsto dall'art. 2104 c.c., ad operare con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta.

Appare chiaro che un cassiere, dunque, sia tenuto a verificare non solo che un cliente posizioni sul nastro tutti i prodotti presenti nel carrello ma anche quanto contenuto, ad esempio, all'interno dei cartoni aperti; di certo questo non deve portare a distorsioni del sistema tali da imporre un'attività di vigilanza in senso stretto che travalichi i limiti del buon senso.

Il Giudice giunge alla conclusione che la condotta del datore di lavoro integra una artificiosa preordinazione della causa di licenziamento.

Tale comportamento, illecito e fraudolento, comporta la nullità del recesso per violazione di norme imperative, ai sensi dell'art. 1418, comma 1, c.c., e si colloca tra gli "altri casi di nullità previsti dalla legge" di cui all'art. 18, comma 4, L. 300/1970.

Il Tribunale va oltre, accoglie la tesi del licenziamento discriminatorio per età (violazione art. 5 d.lgs. 15 marzo 2024 n. 29), applicando il regime probatorio agevolato previsto dal d.lgs. 216/2003 e ciò sulla base di una serie di elementi presuntivi gravi, precisi e concordanti, a dire del giudice forniti dal lavoratore tra cui: l'essere un lavoratore "anziano" (prossimo ai 65 anni) e in condizioni di fragilità sanitaria; l'essere stato l'unico dipendente del punto vendita a subire un secondo "test del carrello", peraltro dopo aver superato il primo.

Il Tribunale conclude, dunque, per la discriminatorietà del licenziamento perché fondato su *causa fraudolentemente precostituita* dal datore di lavoro, in violazione di norme imperative e dei principi di buona fede e correttezza condannando la società alla reintegrazione in servizio ed al pagamento di una somma pari a 5 mensilità.

Si tratta di sentenza che lascia aperte non poche questioni, vuoi con riguardo alla legittimità dei controlli vuoi con riguardo al grado di diligenza richiesto al lavoratore nell'esercizio delle proprie mansioni che non può, fatte salve condotte che esulino da un normale limite di prevedibilità, subire distorsioni.

Alessandro Tonelli, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Trib. Siena, 5 gennaio 2026, n. 586/2025](#)