

N. 560/2024 R.G.



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI ROVIGO
GIUDICE DEL LAVORO**

La dott.ssa Costanza Spagnesi in funzione di giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. 560/2024 r.g. promossa da:

-----, con il patrocinio

dell'Avv. Vincenzo Bellitti, elettivamente domiciliata in indirizzo telematico;

- RICORRENTE -

contro

in

persona del legale rappresentante *pro tempore*, con il patrocinio degli Avv.ti -----

-----, elettivamente domiciliata presso lo studio del primo sito in Reggio Emilia, viale Regina Margherita n. 3/1;

- RESISTENTE -

Oggetto: licenziamento per giusta causa

All'udienza di discussione i Difensori delle parti, come sopra costituiti, così

CONCLUDEVANO

PER LA RICORRENTE:

“Per le motivazioni sopra esposte, la ricorrente, Sig.ra-----, conclude chiedendo che l'Ill. mo Tribunale Voglia:

In via istruttoria ammettere i capitoli di prova di cui al ricorso introduttivo con i relativi testimoni ivi indicati non ammessi dal Giudice del Lavoro con l'ordinanza del 25.10.2024;

Voglia dichiarare la nullità della CTU disponendone la rinnovazione con sostituzione del consulente ovvero dichiarare la non utilizzabilità delle conclusioni del CTU da pagina 7 riga 17 sino a pagina 9, ovvero ancora convocare il CTU a chiarimenti affinché accerti se l'infortunio del quale soffriva la Sig.ra -----, fosse tale da aumentare il rischio di caduta/infortunio nel corso di una partita a padel.





Nel merito: IN VIA PRINCIPALE

- dichiarare inefficace, nullo, privo di qualsivoglia effetto giuridico e comunque illegittimo, ovvero annullare il licenziamento intimato alla ricorrente siccome discriminatorio o comunque ritorsivo, per i motivi di cui al ricorso, e, conseguentemente,

- ordinare alla società , società -----, in persona del suo legale rappresentante pro tempore, con sede legale in Villanova di Castenaso (Bo), Via Villanova 29/7 PI: 03503411203, la reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro, fermo restando il diritto del lavoratore di optare per l'indennità sostitutiva della reintegrazione;

- condannare la società , società -----, in persona del suo legale rappresentante pro tempore, con sede legale in Villanova di Castenaso (Bo), Via Villanova 29/7 PI: 03503411203, al risarcimento del danno in favore della Sig.ra --- , stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, tenuto conto dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, pari ad € 2.725,70 lordi, ovvero nella somma ritenuta di giustizia, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali come per legge e comunque nella misura minima di cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali come per legge,;

- condannare la società , società -----, in persona del suo legale rappresentante pro tempore, con sede legale in Villanova di Castenaso (Bo), Via Villanova 29/7 PI: 03503411203 , in persona del legale rappresentante pro tempore, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione nel posto di lavoro.

IN VIA SUBORDINATA, salvo gravame

- accertata e dichiarata, per i motivi indicati in ricorso, l'insussistenza e/o inconsistenza del fatto materiale indicato a fondamento del licenziamento della Sig.ra -----, e comunque l'ingiustificata del recesso per essere stato intimato in violazione di legge e di contratto al di fuori delle previsioni di legge e contrattuali, ovvero, in subordine, perché le condotte contestate non sono tali da comportare una sanzione espulsiva, ovvero ancora e senza che ciò comporti alcuna ammissione, per violazione dell'art. 2106 c.c., e quindi la nullità e comunque illegittimità del recesso

- dichiarare inefficace, nullo, privo di qualsivoglia effetto giuridico e comunque illegittimo, ovvero annullare e per l'effetto condannare la società Coop Alleanza 3.0, società Cooperativa, in persona del suo legale rappresentante pro tempore, con sede legale in Villanova di Castenaso (Bo), Via Villanova 29/7 PI: 03503411203, alla reintegrazione della Sig.ra ----- nel posto di lavoro ed al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, tenuto conto dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, pari ad € 2.725,70 lordi, ovvero nella diversa somma ritenuta di giustizia, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, nel limite di legge, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali come per legge e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, fermo restando il diritto di opzione;

IN VIA DI ULTERIORE SUBORDINE, salvo gravame

accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa e/o giustificato motivo soggettivo, dichiarare risolto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e per l'effetto condannare la società , società -----, in persona del suo legale rappresentante pro tempore, con sede legale in Villanova di Castenaso (Bo), Via Villanova 29/7 PI: 03503411203, in persona del legale rappresentante pro tempore al pagamento in favore della Sig.ra [REDACTED] Pocaterra dell'indennità prevista al quinto comma dell'art. 18 legge 300/70, nella misura massima ivi prevista, tenuto conto dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine





rapporto, pari ad € 2.725,70 lordi o a quel diverso, anche maggiore, importo risultante in giudizio, oltre rivalutazione monetaria e interessi, o di quella anche diversa e maggiore somma ritenuta dal Giudice, ed oltre all'indennità di mancato preavviso da quantificarsi in euro 10.902,80= ovvero la diversa somma ritenuta di giustizia.

IN VIA ULTERIORMENTE SUBORDINATA, salvo gravame

Sono nell'ipotesi di ritenuta violazione dell'art. 7 della legge n. 300/1970,

- dichiarare nullo, inefficace e comunque illegittimo il licenziamento per i motivi di cui al ricorso, e, conseguentemente,

- dichiarare risolto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento dichiarare tenuta e pertanto, condannare la società , società -----, in persona del suo legale rappresentante pro tempore, con sede legale in Villanova di Castenaso (Bo), Via Villanova 29/7 PI: 03503411203 al pagamento in favore della Sig.ra -----, al risarcimento del danno, in favore del Sig.ra -----, nella misura massima prevista da sesto comma

dell'art. 18 legge 300/70, tenuto conto dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, pari ad € 2.725,70 lordi, ovvero la maggiore o minor somma ritenuta di giustizia, oltre ad interessi e rivalutazione monetaria dalla data del recesso e comunque al risarcimento del danno conseguente all'illegittimo recesso, da determinarsi anche in via equitativa, oltre ad interessi e rivalutazione monetaria ed oltre all'indennità di mancato preavviso da quantificarsi in euro 10.902,80= ovvero la diversa somma ritenuta di giustizia.

IN OGNI CASO

Con vittoria di spese, ivi comprese le spese di CTU, compensi professionali, rimborso spese generali, oltre Cpa e Iva a favore del sottoscritto difensore come da nota che si allega.

PER LA SOCIETÀ RESISTENTE:

“In via principale: rigettare tutte le domande promosse dal ricorrente poiché assolutamente infondate in fatto ed in diritto.

Con vittoria di spese, competenze ed onorari di causa.”

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato telematicamente in data 7 agosto 2024,----- ha impugnato il licenziamento per giusta causa irrogato da Società -----, deducendo le seguenti circostanze:

- di essere stata assunta in data 23.06.1997 e di aver lavorato alle dipendenze della società convenuta sino al 14.03.2024;
- che, al momento del licenziamento, svolgeva la mansione di capo reparto ortofrutta/carne/pesce (con qualifica di impiegato di I livello CCNL Cooperativa Distribuzione) presso l'unità operativa [REDACTED] di Occhiobello (RO);
- che nel mese di novembre 2023 la lavoratrice ha subito un intervento chirurgico, al quale ha fatto seguito un primo periodo di malattia intercorso dal 01.12.2023 al 8.1.2024, sicché la lavoratrice sarebbe dovuta rientrare a





lavoro il 9.1.2024; tuttavia, il 3.1.2024 la sig.ra-----, a causa di un incidente domestico, si è fratturata il pollice della mano sinistra, trovandosi dunque costretta a chiedere un secondo periodo di malattia dal 9.1.2024 al 29.1.2024, poi più volte prorogato sino al 24.2.2024;

- che, in data 26.2.2024, la ricorrente è rientrata a lavoro presso il punto vendita di Occhiobello, dove la Direttrice dello stesso, [REDACTED], alla presenza della direttrice del personale, [REDACTED], le ha consegnato una lettera di contestazione disciplinare e le ha comunicato l'immediata sospensione dal lavoro, in quanto dai controlli investigativi svolti dalla società era emerso che, durante il periodo di malattia appena concluso, la lavoratrice, al di fuori degli orari della visita fiscale, si era allontanata dall'abitazione al fine di recarsi presso il centro sportivo [REDACTED] di Vigarano Mainarda;
- che, nonostante le giustificazioni rese dalla lavoratrice in data 01.03.2024, con raccomandata del 14.03.2024 la datrice di lavoro ha comminato il licenziamento per giusta causa della ricorrente;
- che, avverso la sanzione espulsiva, la lavoratrice ha proposto tempestiva impugnazione stragiudiziale, alla quale, stante il mancato riscontro da parte della società, ha fatto seguito l'instaurazione del presente giudizio.

A sostegno dell'asserita illegittimità del licenziamento, la lavoratrice ha dedotto:

- la natura ritorsiva e/o discriminatoria del provvedimento espulsivo, in quanto fondato sul timore della società che la lavoratrice, affetta da una grave patologia ed avente un figlio con problemi di salute, potesse assentarsi ulteriormente dal lavoro;
- l'inutilizzabilità dei controlli investigativi effettuati dalla società e, in ogni caso, l'irrelevanza disciplinare della condotta addebitata alla lavoratrice;
- la sproporzione tra il fatto contestato e la sanzione comminata dal datore di lavoro;
- l'omessa affissione del codice disciplinare nei locali dell'azienda.

Parte ricorrente ha quindi rassegnato le sopra citate conclusioni.

Si è costituita ritualmente in giudizio Società -----, chiedendo il rigetto di tutte le domande avversarie in quanto infondate in fatto e in diritto. In particolare, la società ha sostenuto l'insussistenza di un movente vessatorio





e/o ritorsivo a fondamento del licenziamento della ricorrente, evidenziando la crescita professionale della lavoratrice che, inizialmente assunta con qualifica di IV livello del CCNL, è stata incoraggiata dalla convenuta ad intraprendere un percorso formativo che l'ha portata sino alla qualifica di capo reparto. In ordine alla legittimità dei controlli investigativi effettuati, la società ha dedotto la sussistenza di un fondato sospetto che la ricorrente stesse realizzando attività illecite durante il periodo di malattia. Tale sospetto si è rivelato fondato, in quanto la ricorrente, dedicandosi al gioco del padel, si è esposta al rischio di un prolungamento/aggravamento della malattia, con conseguente irrimediabile rottura del vincolo fiduciario sino ad allora intercorso tra la società convenuta e la lavoratrice. Ad avviso della datrice, dunque, a fronte della gravità del comportamento, concretizzatosi in una violazione del minimo etico richiesto alla lavoratrice nell'espletamento delle proprie funzioni (sostenuta, comunque, l'affissione nella bacheca aziendale del CCNL e del Regolamento Aziendale), la sanzione espulsiva deve ritenersi proporzionata.

Esperito vanamente il tentativo di conciliazione, il giudice ha ammesso la prova orale per testi sul solo capitolo formulato da parte ricorrente nel corso dell'udienza del 21.10.2024 (cfr. verbale d'udienza) e si è avvalso di consulenza tecnica d'ufficio; concluso l'accertamento peritale, ritenuta la causa sufficientemente istruita, è stata fissata l'udienza per la discussione, all'esito della quale, la nuova Giudice assegnataria ha deciso come da dispositivo e motivazione pubblicamente letti.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Il ricorso proposto da ----- è solo parzialmente fondato e merita, quindi, accoglimento nei limiti e con le precisazioni che si vanno ad esporre.

2. Preliminarmente, considerato che il licenziamento irrogato alla ricorrente si è fondato su circostanze emerse non solo da testimonianze e documenti, ma anche e soprattutto da controlli investigativi effettuati dalla società convenuta, è necessario dissipare ogni dubbio in ordine alla legittimità di questi ultimi.

Sul punto, è indispensabile far richiamo alla fondamentale sentenza n. 25732 pronunciata dalla Corte di Cassazione in data 22/09/2021 (reperibile su [REDACTED]), secondo la quale occorre distinguere tra “i controlli a





difesa del patrimonio aziendale che riguardano tutti i dipendenti (o gruppi di dipendenti) nello svolgimento della loro prestazione di lavoro che li pone a contatto con tale patrimonio, controlli che dovranno necessariamente essere realizzati nel rispetto delle previsioni dell'art. 4 novellato in tutti i suoi aspetti e "controlli difensivi" in senso stretto, diretti ad accertare specificamente condotte illecite ascrivibili - in base a concreti indizi - a singoli dipendenti, anche se questo si verifica durante la prestazione di lavoro. Si può ritenere che questi ultimi controlli, anche se effettuati con strumenti tecnologici, non avendo ad oggetto la normale attività del lavoratore, si situino, anche oggi, all'esterno del perimetro applicativo dell'art. 4.

Per non avere ad oggetto una "attività - in senso tecnico - del lavoratore", il controllo "difensivo in senso stretto" deve essere "mirato" ed "attuato ex post", ossia "a seguito del comportamento illecito di uno o più lavoratori del cui avvenuto compimento il datore abbia avuto il fondato sospetto", perché solo a partire "da quel momento" il datore può provvedere alla raccolta di informazioni utilizzabili.

Tuttavia, anche "in presenza di un sospetto di attività illecita", occorrerà garantire il rispetto dell'art. 8 della Convenzione Europea dei diritti dell'uomo come interpretato dalla giurisprudenza della Corte EDU, assicurando "un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore, con un temperamento che non può prescindere dalle circostanze del caso concreto".

I tre profili appena individuati sono compendati nel seguente principio di diritto enucleato dalla Corte: "sono consentiti i controlli anche tecnologici posti in essere dal datore di lavoro finalizzati alla tutela di beni estranei al rapporto di lavoro o ad evitare comportamenti illeciti, in presenza di un fondato sospetto circa la commissione di un illecito, purché sia assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore, sempre che il controllo riguardi dati acquisiti successivamente all'insorgere del sospetto".

Orbene, nel caso di specie, la società convenuta ha dedotto di essere stata informata della condotta della lavoratrice da una collega, il cui coniuge faceva parte della chat di Whatsapp utilizzata dalla ricorrente per l'organizzazione delle partite di padel (cfr. pag. 13 della memoria di costituzione). Tale circostanza ha trovato conferma nel documento n. 9 prodotto dalla società convenuta, dal quale si evince





l'utilizzo, da parte della sig.ra [REDACTED] del sistema di comunicazione predetto per la pratica dell'attività sportiva in questione.

Un'ulteriore dimostrazione della pregressa sussistenza di fondati indizi in ordine al comportamento della lavoratrice è desumibile dalla specificità dell'incarico attribuito all'agenzia di investigazioni. Si legge, infatti, a pag. 1 del *report* investigativo (cfr. doc. 5 fasc. res.) che la società *“ha dato mandato a [REDACTED] di acquisire materiale documentale al fine di accertare se il target in questione – ovvero la sig.ra ----- – effettuasse attività non compatibili con il suo stato di salute*

Da ultimo, si osserva che l'origine del sospetto – così come ricostruita dalla società convenuta – non è stata in alcun modo contestata da parte ricorrente, sicché la stessa non necessita di ulteriore prova.

Quanto poi all'illiceità della condotta, tale profilo si à ancora evidentemente alla possibile rilevanza disciplinare del comportamento della lavoratrice, in quanto potenzialmente idoneo a determinare un prolungamento o un aggravamento dello stato di malattia. Sulla fondatezza di tale presunta illiceità si tornerà nel prosieguo.

Inoltre, dalla lettura del rapporto investigativo prodotto da Società ----- non sembra potersi ravvisare una lesione della dignità e della riservatezza della lavoratrice, considerato che il controllo ha avuto una durata limitata (14 giorni) e che tanto la descrizione quanto il corredo fotografico del rapporto si sono incentrati sui movimenti della sig.ra ----- e sulla circostanza che la stessa utilizzasse o meno tutori o bendaggi a protezione del dito fratturato, senza ritrarre la lavoratrice in luoghi chiusi diversi da quelli oggetto di specifica contestazione (centro sportivo e bar-tabacchi).

Alla luce della giurisprudenza citata e delle considerazioni esposte, deve quindi concludersi nel senso della legittimità - e, conseguentemente, utilizzabilità a scopo disciplinare - dei controlli investigativi svolti dalla datrice di lavoro.

3. Passando all'accertamento della rilevanza disciplinare delle condotte che hanno dato luogo al licenziamento, anzitutto è necessario analizzare specificamente i comportamenti addebitati alla lavoratrice





OGGETTO: Licenziamento giusta causa

Facciamo seguito alla nostra raccomandata del 23/02/2024, da Lei ricevuta in data 26/02/2024, nella quale Le contestavamo quanto segue:

La presente per contestarLe, ad ogni effetto di legge e di contratto, separatamente e nel suo complesso, quanto segue, formato sulla base di testimonianze, di documenti e di attività investigativa:

Ci risulta che Lei, in data 9 gennaio 2024 abbia fatto pervenire certificato medico di cui al PUC [REDACTED] avente ad oggetto malattia intercorrente da tale data al 28 gennaio 2024, con successiva continuazione dal 29 gennaio al 11 febbraio 2024 risultante dal certificato medico di cui al PUC [REDACTED] con successiva continuazione dal 12 febbraio al 13 febbraio 2024 risultante dal certificato medico di cui al PUC [REDACTED] con successiva continuazione dal 14 febbraio al 21 febbraio 2024 risultante dal certificato medico di cui al PUC [REDACTED] assentandosi così dal punto vendita [REDACTED] in 45030 Occhiobello (RO) via [REDACTED] ove rende abitualmente la Sua prestazione lavorativa quale Capo Reparto a tempo indeterminato.

Pur avendo comunicato ai propri colleghi di avere riportato una frattura alla mano, risulta che in data martedì 23 gennaio 2024, durante tale periodo di malattia, Lei si sia allontanata dalla propria abitazione alle ore 12:14 circa a bordo dell'autovettura Citroen modello [REDACTED] per recarsi presso il centro sportivo " [REDACTED] ", corrente in 44049 Vigarano Mainarda (FE) [REDACTED], ove praticava attività sportiva giocando a Padel sino alle ore 15:04 circa quando usciva per fare rientro alla sua abitazione.

Risulta poi che in data venerdì 26 gennaio 2024, durante tale periodo di malattia, Lei si sia allontanata dalla propria abitazione priva di qualsiasi ausilio tutore alla mano di cui alla malattia, alle ore 15:21 circa a bordo dell'autovettura Citroen modello [REDACTED], per recarsi presso il bar [REDACTED] corrente in 44049 Vigarano Mainarda (FE) via [REDACTED], ove giungeva verso le ore 15:25 circa e successivamente presso l'adiacente esercizio commerciale [REDACTED] verso le ore 16:02, per poi rientrare a casa ove giungeva alle ore 16:18 circa.

Risulta inoltre che in data sabato 27 gennaio 2024, durante tale periodo di malattia, Lei si sia allontanata dalla propria abitazione alle ore 13:40 circa a bordo dell'autovettura Citroen modello [REDACTED] per recarsi presso il centro sportivo [REDACTED] corrente

in 44049 Vigarano Mainarda (FE) [REDACTED] ove praticava attività sportiva giocando a Padel sino alle ore 16:45 circa quando usciva per fare rientro alla sua abitazione.

Ci risulta che Lei nella giornata del 14 febbraio 2024 solamente alle ore 17.24 faceva pervenire ulteriore continuazione di malattia, quando invece già alle ore 08.55 Lei sulla chat denominata [REDACTED] del sistema di comunicazione Whatsapp, abbia chiesto la disponibilità di un paio di giocatori, che causa imprevisto mancavano, per una partita che si sarebbe tenuta nella giornata del 15 febbraio 2024 alle ore 13.00 con il campo già prenotato presso il [REDACTED] corrente in 44049 Vigarano Mainarda (FE) [REDACTED]

Risulta anche che in data 14 febbraio 2024, Lei alle ore 13:37 abbia richiesto di partecipare ad una partita di padel in sostituzione di altro giocatore assente, fissata per la detta data alle ore 15:30, offrendo la propria disponibilità sulla chat denominata [REDACTED] del sistema di comunicazione Whatsapp, che si sarebbe tenuta presso il centro sportivo corrente in 44049 Vigarano Mainarda (FE) [REDACTED]

Risulta pertanto evidente che nelle giornate predette del 23, 26 e 27 gennaio 2024 nonché 14 e 15 febbraio 2024, Lei abbia svolto attività incompatibili con il proprio stato di salute durante il periodo di assenza dal lavoro, che ha visto susseguirsi tre continuazioni dello stato di malattia iniziale.

In considerazione della gravità degli addebiti che determinano una violazione delle norme di legge e del Regolamento Aziendale, Le comuniciamo che Lei deve ritenersi sospesa cautelativamente dal servizio con decorrenza immediata e sino alla conclusione del procedimento disciplinare.

La invitiamo pertanto, ai sensi dell'art. 209 del C.C.N.L. attualmente in vigore nonché ai sensi dell'art. 7 della Legge 300/70, a presentare entro 5 giorni dal ricevimento della presente, le Sue giustificazioni nel modo che riterrà più opportuno, anche per iscritto, al Responsabile del Personale o all'attenzione dell'Ufficio Gestione Disciplinare e Contenzioso, presso la sede di [redacted] o tramite pec all'indirizzo [redacted]

Distinti saluti.

per comunicarle che le giustificazioni da Lei presentate non sono tali da giustificare i fatti a Lei contestati che compromettono irrimediabilmente il vincolo fiduciario e non consentono la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro. Pertanto, con la presente, Le comuniciamo il licenziamento per giusta causa, ai sensi dell'art. 2110 del Codice Civile e delle disposizioni del CCNL.

Ai sensi della vigente normativa legale e contrattuale, nessun preavviso Le deve essere riconosciuto, sicché risolviamo il rapporto di lavoro dal ricevimento della comunicazione della contestazione di addebito, ovvero dal 26/02/2024.



Dalla lettura della contestazione, si evince che la società convenuta non ha in alcun modo addebitato alla lavoratrice di aver falsamente attestato lo stato di malattia. È dunque pacifica tra parti (cfr. pag. 2 memoria ex art. 429, co. 2, c.p.c. di parte resistente) e, comunque, documentale (cfr. doc. 7 fasc. ric.), la veridicità dell'evento morboso che ha interessato la sig.ra----- e che si è concretizzato nella frattura del pollice della mano sinistra.

Ciò posto, si ritiene che l'istruttoria orale, svolta con specifico riferimento alla natura delle mansioni - pratiche o d'ufficio - assegnate alla ricorrente, non possa produrre alcun elemento utile ai fini dell'accertamento della rilevanza disciplinare della condotta in esame. Infatti, incontestata la natura non simulata dell'evento patologico, legittimamente la lavoratrice si è astenuta dal recarsi al lavoro al fine di praticare la cura e il riposo prescritti dai sanitari, e ciò a prescindere dalla circostanza che la stessa svolgesse attività pratiche o d'ufficio. I risultati delle testimonianze assunte potranno al più essere utilizzati ai fini della valutazione della gravità del comportamento della lavoratrice e, conseguentemente, ai fini dell'accertamento della proporzionalità della reazione datoriale.

Orbene, il fulcro dell'infrazione addebitata deve, invece, ravvisarsi nello svolgimento, da parte della lavoratrice, di attività ludiche/sportive incompatibili con il suo stato di salute (caratterizzato dalla frattura del pollice della mano sinistra).

Premesso che nessuna rilevanza disciplinare può attribuirsi alla circostanza che in data 26 gennaio 2024, la sig.ra ----- si sia recata presso il bar e presso la

tabaccheria, al di fuori dell'orario di visita fiscale e per un tempo complessivo pari a neppure un'ora, l'esame deve incentrarsi sulla sua partecipazione a delle partite di padel tenutesi in data 23 e 27 gennaio 2024.

Alla luce delle dichiarazioni rese dalla stessa ricorrente in sede di interrogatorio libero (cfr. verbale d'udienza del 18.10.2024), nessun dubbio può residuare in ordine all'effettivo svolgimento dell'attività sportiva in esame nelle date indicate. Infatti, la sig.ra [REDACTED] ha espressamente confermato *“di avere giocato in due occasioni, 23 e 27 gennaio 2024 e di aver ricercato compagni di gioco, quale presidente della squadra, su una chat privata”*.







Proprio con riferimento al licenziamento disciplinare intimato per lo svolgimento di altra attività – lavorativa o extralavorativa - durante l'assenza per malattia del dipendente, la Suprema Corte ha elaborato alcuni principi che possono dirsi ormai consolidati, “ *a partire dalla risalente affermazione che non sussiste nel nostro ordinamento un divieto assoluto per il dipendente di prestare altra attività, anche a favore di terzi, in costanza di assenza per malattia, sicchè ciò non costituisce, di per sè, inadempimento degli obblighi imposti al prestatore d'opera (Cass. n. 2244 del 1976, con un postulato mai smentito dalla giurisprudenza successiva; tra molte: Cass. n. 1361 del 1981; Cass. n. 2585 del 1987; Cass. n. 381 del 1988; Cass. n. 5833 del 1994; Cass. n. 15621 del 2001; più di recente, v. Cass. n. 6047 del 2018).*

L'assunto trova fondamento nella nozione di malattia rilevante a fini di sospensione della prestazione lavorativa e che ricomprende le situazioni nelle quali l'infermità abbia determinato, per intrinseca gravità e/o per incidenza sulle mansioni normalmente svolte dal dipendente, una concreta ed attuale - sebbene transitoria - incapacità al lavoro del medesimo (cfr., tra tutte, n. 14065 del 1999), per cui, anche laddove la malattia comprometta la possibilità di svolgere quella determinata attività oggetto del rapporto di lavoro, può comunque accadere che le residue capacità psico-fisiche possano consentire al lavoratore altre e diverse attività.

4.2. Tuttavia, la stessa giurisprudenza prima citata ha, da subito, precisato che il compimento di altre attività da parte del dipendente assente per malattia non è circostanza disciplinarmente irrilevante ma può anche giustificare la sanzione del licenziamento, in relazione alla violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà, sia nell' ipotesi in cui la diversa attività accertata sia di per sè sufficiente a far presumere l'inesistenza dell'infermità addotta a giustificazione dell'assenza, dimostrando quindi una sua fraudolenta simulazione, sia quando l'attività stessa, valutata in relazione alla natura ed alle caratteristiche della infermità denunciata ed alle mansioni svolte nell'ambito del rapporto di lavoro, sia tale da pregiudicare o ritardare, anche potenzialmente, la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore.

Tale principio può dirsi consolidato nel diritto vivente (tra molte: Cass. n. 1747 del 1991; Cass. n. 9474 del 2009; Cass. n. 21253 del 2012; Cass. n. 17625 del 2014; Cass., n. 24812 del 2016; Cass. n. 21667 del 2017; Cass. n. 13980 del 2020). Invero, durante il periodo di sospensione del rapporto determinato dalla malattia permangono in capo al lavoratore tutti gli obblighi non inerenti allo svolgimento della prestazione; tra gli altri, anche gli obblighi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c., oltre che gli obblighi di correttezza e buona fede ex artt.





1175 e 1375 c.c. (cfr. Cass. n. 7915 del 1991). Complesso di obbligazioni che riverbera i suoi effetti anche sulle condotte non direttamente concernenti l'adempimento della prestazione lavorativa ma che devono essere ispirate all'esigenza di salvaguardare l'interesse creditorio del datore di lavoro all'effettiva esecuzione della prestazione dovuta.

E' stato evidenziato, infatti, che l'art. 2110 c.c., in deroga ai principi generali, riversa entro certi limiti sul datore di lavoro il rischio della temporanea impossibilità lavorativa dovuta a infermità (Cass. n. 10706 del 2008; Cass. n. 14046 del 2005; Cass. n. 15916 del 2000). Ne consegue che tale deroga deve essere armonizzata con i principi di correttezza e buona fede che devono presiedere all'esecuzione del contratto, i quali assumono rilevanza non solo sotto il profilo del comportamento dovuto in relazione a specifici obblighi di prestazione ma anche sotto il profilo delle modalità di generico comportamento delle parti ai fini della concreta realizzazione delle rispettive posizioni di diritti e obblighi (Cass. n. 9141 del 2004), imponendo a ciascuna di esse il dovere di agire in modo da preservare gli interessi dell'altra, anche a prescindere dall'esistenza di specifici obblighi contrattuali o di quanto espressamente stabilito da singole norme di legge (cfr. Cass. n. 14726 del 2002; secondo Cass. SS.UU. n. 28056 del 2008, nell'osservanza degli obblighi di correttezza e buona fede le parti del rapporto obbligatorio hanno il dovere di agire in modo da preservare gli interessi dell'altra; per una recente applicazione del principio v. Cass. n. 6497 del 2021).

Pertanto si è affermato che il lavoratore deve comunque astenersi da comportamenti che possano ledere l'interesse del datore di lavoro alla corretta esecuzione dell'obbligazione principale dedotta in contratto, argomentando che la mancata prestazione lavorativa in conseguenza dello stato di malattia del dipendente in tanto trova tutela nelle disposizioni contrattuali e codicistiche in quanto non sia imputabile alla condotta volontaria del lavoratore medesimo che operi scelte idonee a pregiudicare l'interesse datoriale a ricevere regolarmente detta prestazione (per tutte, v. Cass. n. 1699 del 2011).

In tale prospettiva assume peculiare rilievo l'eventuale violazione del dovere di osservare tutte le cautele, comprese quelle terapeutiche e di riposo prescritte dal medico, atte a non pregiudicare il recupero delle energie lavorative temporaneamente minate dall'infermità, affinché vengano ristabilite le condizioni di salute idonee per adempiere la prestazione principale cui si è obbligati, sia che si intenda tale dovere quale riflesso preparatorio e strumentale dello specifico obbligo di diligenza, sia che lo si collochi nell'ambito dei più generali doveri di protezione scaturenti dalle clausole di correttezza e buona fede in executivis, evitando comportamenti che mettano in pericolo l'adempimento dell'obbligazione principale del lavoratore per la possibile o probabile protrazione dello stato di malattia.





4.3. Corredano il principio cardine enunciato dalla giurisprudenza di legittimità consolidata altri arresti che fungono da corollario.

Innanzitutto è persuasivo l'assunto per il quale la valutazione del giudice di merito, in ordine all'incidenza sulla guarigione dell'altra attività accertata, ha per oggetto il comportamento del dipendente nel momento in cui egli, pur essendo malato e (per tale causa) assente dal lavoro cui è contrattualmente obbligato, svolge un'altra attività che può recare pregiudizio al futuro tempestivo svolgimento di tale lavoro; in questo modo, la predetta valutazione è costituita da un giudizio ex ante, riferito al momento in cui il comportamento contestato si è tenuto ed ha per oggetto la potenzialità del pregiudizio, con la conseguenza che, ai fini di questa potenzialità, la tempestiva ripresa del lavoro resta irrilevante (per tutte, v. Cass. n. 14046 del 2005; conf., Cass. n. 24812 del 2016; Cass., n. 21667 del 2017; Cass. n. 3655 del 2019; Cass. n. 9647 del 2021; secondo Cass. n. 16465 del 2015 lo svolgimento di attività in periodo di assenza dal lavoro per malattia, costituisce illecito di pericolo e non di danno, il quale sussiste non soltanto se quell'attività abbia effettivamente provocato un' impossibilità temporanea di ripresa del lavoro, ma anche quando la ripresa sia stata posta in pericolo, ossia quando il lavoratore si sia comportato in modo imprudente; in proposito v. pure Cass. n. 27104 del 2006).

Ovviamente la valutazione di tipo prognostico circa l'idoneità della condotta contestata, indice di scarsa attenzione del lavoratore per la propria salute e per i relativi doveri di cura e di non ritardata guarigione, a pregiudicare, anche solo potenzialmente, il rientro in servizio non potrà che essere effettuata ex post in giudizio, eventualmente con l'ausilio di una consulenza di tipo medico-legale (cfr. Cass. n. 4237 del 2015).

In secondo luogo, è incontrastata da lungo tempo la constatazione che l'accertamento in ordine alla sussistenza o meno dell'inadempienza idonea a legittimare il licenziamento, sia essa la fraudolenta simulazione della malattia ovvero l'idoneità della diversa attività contestata a pregiudicare il recupero delle normali energie psico fisiche, si risolve in un giudizio di fatto, che dovrà tenere conto di tutte le circostanze del caso concreto, come tale riservato al giudice del merito, con i consueti limiti di sindacato in sede di legittimità” (così Cass. civ., Sez. lavoro, Sent., 26/04/2022, n. 13063 reperibile su [REDACTED]).

Alla luce delle statuizioni espresse dalla Suprema Corte, deve ritenersi che la partecipazione della ricorrente a partite di padel durante l'assenza per malattia non costituisca - di per sé - un comportamento avente rilevanza disciplinare, essendo necessario svolgere una valutazione – necessariamente postuma – sull'idoneità di tale





attività, secondo un giudizio *ex ante*, a determinare un aggravamento o un prolungamento dello stato morboso della lavoratrice.

A tale fine è stato conferito incarico al consulente tecnico d'ufficio, sottoponendogli il seguente quesito: *“Dica il CTU, letti gli atti e i documenti di causa, visitata la persona di ----- e compiuto ogni opportuno accertamento, se l'attività svolta dalla ricorrente in costanza di malattia – due partite a padel - abbia aggravato le condizioni di salute della stessa ovvero pregiudicato o allungato i tempi di recupero dalla malattia.*

Dica altresì ogni altro elemento utile ai fini di giustizia”.

Si ritiene sufficiente richiamare le sole conclusioni dell'elaborato peritale (che deve, comunque, intendersi qui interamente trascritto): *“giocando a padel il 23.1.24 e il 27.1.24 la Sig. ra----- non abbia aggravato le proprie condizioni di salute né abbia pregiudicato o allungato i tempi di recupero della malattia. [...] In altre parole: non vi sono elementi documentali/oggettivi di natura sanitaria che indichino che le due partite a padel giocate (23.1.24 e 27.1.24) in costanza di malattia abbiano aggravato le condizioni di salute della ricorrente ovvero abbiano prolungato/pregiudicato i tempi di recupero della malattia stessa.*

D'altra parte, giocando le predette partite a padel (23.1.24 e 27.1.24) la Sig. ra ----- si è di fatto esposta ad attività (in linea generale) potenzialmente idonea a pregiudicare/ritardare il proprio rientro in servizio (cfr memoria di costituzione difensiva): il padel è attività sportiva richiedente grande velocità d'esecuzione e continui movimenti/spostamenti, sovente si verificano scivolate/cadute e sono pur sempre possibili impatti contro le pareti delimitanti il campo di gioco. Peraltro, scorrendo la letteratura di settore riportata dal Consulente di Parte resistente [Munoz D e Coll, Incidence of Upper Body Injuries in Amateur Padel Players. Int J Environ Res Public Health. 2022 Dec 15;19(24): 16858; Dahmen J e Coll, Incidence, prevalence and nature of injuries in padel: a systematic review. BMJ Open Sport & Exercise Medicine, 2023 Jun 14;9(2): e0011607; Palacio E S, Epidemiología de las lesiones en pàdel y recomendaciones preventivas, Ciencia y Deporte, 9(2) May – Aug 2024, 272 – 287] le più frequenti lesioni delle giocatrici di padel interessano spalla/arto superiore (lesioni muscolari), gomito (lesioni legamentose/ossee) e polso (lesioni ossee); meno frequentemente risultano interessate ginocchia e regione lombare, ma anche la caviglia è riportata in letteratura; un lavoro recente (Thomas E. e Coll, Incidence of injuries and associated risk factors in a sample on Italian recreational padel players, The J of Sports Medicine and Physical Fitness, 2023 Oct 04, 63, 1 – 7) indica elevata frequenza lesiva a carico del tendine d'Achille.





Si deve pertanto riconoscere che l'aver giocato le due partite a padel il 23.1.24 e il 27.1.24 rappresentò di fatto un'esposizione al rischio (concreto e versato in letteratura di settore) di contrarre/subire nuove lesioni mio/legamentose ed ossee nonché tendinee, ancorché non direttamente insistenti a livello del 1° raggio della mano sinistra (offeso il 3.1.24)".

Alla consulenza il giudicante ritiene di poter senz'altro far riferimento.

Infatti, diversamente da quanto sostenuto da parte ricorrente, il CTU, lungi dall'aver svolto considerazioni tecniche esulanti dall'ambito oggettivo del quesito, ha esaustivamente risposto allo stesso, fornendo – come richiesto - “*elementi utili ai fini di giustizia*”. Deve osservarsi, infatti, come la consulenza resa dell'Esperto consenta al giudice di svolgere proprio quella prognosi postuma individuata dalla giurisprudenza di legittimità quale passaggio essenziale per la valutazione della pericolosità dell'attività sportiva svolta dal lavoratore in un periodo di assenza per malattia. Peraltro, deve considerarsi che la bozza contenente le richiamate conclusioni è stata sottoposta al contraddittorio delle parti, i consulenti delle quali hanno potuto presentare osservazioni, a cui l'Esperto ha esaustivamente risposto, sebbene non astenendosi da considerazioni giuridiche esorbitanti – queste sì - dall'incarico peritale.

Pertanto, considerato che è stata assicurata alle parti la possibilità di interloquire, sia dal punto di vista tecnico nel corso della CTU, sia dal punto di vista giuridico negli snodi processuali a ciò deputati (cfr. verbale d'udienza del 18.04.2025), si ritiene che la consulenza tecnica d'ufficio non sia affetta da nullità e si condividono tanto i passaggi logici quanto le conclusioni cui l'Esperto è pervenuto con metodo corretto, immune da vizi logici o di qualsivoglia altra natura.

La potenzialità del pregiudizio che la sig.ra----- avrebbe potuto arrecare alla tempestiva ripresa del proprio lavoro, giocando a padel con il pollice della mano sinistra fratturato, non lascia dubbi in ordine alla rilevanza disciplinare della condotta tenuta dalla lavoratrice.

4. Le considerazioni sinora espresse privano di fondamento la domanda posta in via principale da parte ricorrente e volta all'accertamento della natura ritorsiva e/o discriminatoria della misura espulsiva.

Come noto, i due profili di illegittimità devono essere tenuti distinti, in quanto connotati da caratteristiche diverse.





Come più volte affermato dalla Suprema Corte, *“in ipotesi di allegazione da parte del lavoratore del carattere ritorsivo del licenziamento e quindi di una domanda di accertamento della nullità del provvedimento datoriale per motivo illecito ai sensi dell'art. 1345 c.c., occorre che l'intento ritorsivo del datore di lavoro, la cui prova è a carico del lavoratore (cfr. tra le più recenti, Cass. n. 26035/2018, Cass. n. 20742/2018), sia determinante, cioè tale costituire l'unica effettiva ragione di recesso, ed esclusivo, nel senso che il motivo lecito formalmente addotto risulti insussistente nel riscontro giudiziale; ne consegue che la verifica dei fatti allegati dal lavoratore, ai fini all'applicazione della tutela prevista dallo st. lav. novellato, art. 18, comma 1, richiede il previo accertamento della insussistenza della causale posta a fondamento del licenziamento (v. in particolare Cass. n. 9468 del 2019); la prova della unicità e determinatezza del motivo non rileva, invece, nel caso di licenziamento discriminatorio, che ben può accompagnarsi ad altro motivo legittimo ed essere comunque nullo (Cass. n. 28453 del 2018, Cass. n. 6575 del 2016)”* (così, ex multis, Cass. civ., Sez. lavoro, Ord., 27/01/2022, n. 2414 reperibile in [REDACTED]).

Ne deriva che, essendo stata accertata la condotta della lavoratrice – tanto nei suoi elementi oggettivi (l'aver partecipato a partite di padel durante un periodo di assenza per malattia dovuta alla frattura del pollice della mano sinistra) quanto nella sua rilevanza disciplinare (considerata l'idoneità di tale condotta ad allungare/aggravare lo stato di salute della lavoratrice) – non può ritenersi che la causale posta a fondamento del licenziamento sia *“insussistente”*.

In merito al licenziamento discriminatorio, invece, i giudici di legittimità ritengono che *“in forza 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 del recesso”*.

Come nel caso del licenziamento ritorsivo, anche in questa seconda ipotesi l'onere della prova incombe sul lavoratore, nei limiti suddetti.





Tuttavia, nel caso di specie, le deduzioni e le allegazioni svolte da parte ricorrente non consentono di trarre elementi sufficienti per ritenere che la lavoratrice sia stata destinataria di un licenziamento discriminatorio.

Anche a seguire la tesi di parte ricorrente, secondo la quale il fattore di rischio dovrebbe essere individuato nel precario stato di salute della lavoratrice e del figlio, non si rinviene alcuna allegazione in ordine al diverso e più favorevole trattamento riservato a soggetti in condizioni analoghe.

Al contrario, è pacifico tra le parti che la lavoratrice, assunta con qualifica di IV livello, sia cresciuta professionalmente sino ad essere inquadrata nel I livello, con mansioni di capo reparto.

Inoltre, risulta dai documenti prodotti dalla stessa ricorrente che, in data 27.07.2022, la sig.ra [REDACTED] abbia chiesto l'avvicinamento a casa *“a causa di problemi di salute familiari”*; come espressamente riconosciuto dalla lavoratrice a pag. 9 del ricorso, in data 03.12.2022 la stessa *“veniva ricollocata dalla Direttrice del personale di Ferrara (sig.ra [REDACTED]) presso la sede di lavoro sita in Occhiobello (RO)”*. Deve, quindi, desumersi che l'istanza di avvicinamento, presentata pochi mesi prima, sia stata accolta, sicché non appare ravvisabile alcun comportamento datoriale ostile nei confronti della lavoratrice.

Ad ulteriore smentita del carattere discriminatorio del licenziamento si considerino le conversazioni (cfr. doc. 13 fasc. res.) intercorse tra la lavoratrice e la direttrice [REDACTED] [REDACTED] dal 7.12.2022 al 23.10.2023 (ossia fino a quando ha preso servizio la nuova direttrice [REDACTED]), dalle quali si evince l'interessamento della direttrice per lo stato di salute della sig.ra [REDACTED] nell'ambito di un contesto lavorativo sereno e tutt'altro che astioso o vessatorio.

Tali considerazioni, unite alla conclusione cui si è giunti in ordine alle contestazioni poste a fondamento del provvedimento espulsivo, risultano sufficienti ad escludere la natura discriminatoria del licenziamento.

5. In ordine alla contestata violazione dell'art. 7 Stat. Lav. per mancata affissione del codice disciplinare, è sufficiente precisare quanto segue.

Sussiste un consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità secondo il quale: *“il principio di necessaria pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo*





accessibile a tutti non si applica non solo nei casi in cui il licenziamento sia irrogato per sanzionare condotte del lavoratore che concretizzano violazione di norme penali o che contrastano con il cosiddetto "minimo etico", ma anche in presenza della violazione di norme di legge e comunque di doveri fondamentali del lavoratore, riconoscibili come tali senza necessità di specifica previsione (cfr. Cass. n. 16291 del 2004; Cass. n. 20270 del 2009), ovvero anche a fronte di comportamenti manifestamente contrari agli interessi dell'impresa e dei lavoratori (Cass. n. 18377 del 2006); il principio, originariamente affermato in relazione alle sanzioni espulsive (Cass. n. 12735 del 2003), è stato poi esteso anche a quelle conservative (Cass. n. 1926 del 2011; Cass. n. 13414 del 2013; Cass. n. 54 del 2017) (così da ultimo anche Cass. civ., Sez. lavoro, Ord., 02/05/2025, n. 11584 reperibile in [REDACTED])

Non è infatti possibile una dettagliata esemplificazione di tutte le mancanze e delle sanzioni ad esse collegate.

Nel caso di specie, non v'è dubbio che il comportamento addebitato costituisca violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà ex artt. 2104 e 2105 c.c., oltre che degli obblighi di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., obblighi in relazione ai quali non è ipotizzabile un elenco esaustivo e il cui adempimento deve ritenersi dovuto, da parte del lavoratore, anche durante il periodo di sospensione del rapporto determinato dalla malattia.

6. Infine, a fronte dell'accertata rilevanza disciplinare della condotta posta in essere dalla lavoratrice, occorre interrogarsi in ordine alla proporzionalità del licenziamento senza preavviso.

Numerosi sono gli elementi che depongono a sostegno dell'assenza di proporzionalità della reazione datoriale.

In primo luogo, appare dirimente rilevare che il Regolamento Aziendale di (cfr. doc. 7 fasc. res.) dedica alle sanzioni disciplinari due allegati, il primo contenente le "sanzioni previste dal CCNL" e il secondo recante le "sanzioni per analogia di gravità". Ebbene, nel contesto del secondo allegato, il capitolo IV prevede: "il licenziamento con preavviso o senza preavviso per giusta causa sono applicati, a seconda della gravità oggettiva della condotta e dell'intensità della colpa o del dolo: [...] c. al lavoratore che abbia simulato la malattia o l'infortunio; d. la cui mancanza costituisca abuso di fiducia nel fare dolosamente rilevare la presenza al lavoro, nel fare certificare malattia o infortunio inesistenti, nella





richiesta di autorizzazione allo svolgimento di lavoro straordinario o supplementare simulando esigenze di servizio inesistenti”.

Già sulla base di questa prima considerazione, accertata la veridicità dell'evento morboso che ha interessato la lavoratrice e appurato lo svolgimento delle attività extralavorative in oggetto al di fuori delle fasce orarie stabilite per la visita fiscale, non sembra possa individuarsi nel licenziamento senza preavviso una misura proporzionata, in quanto tale sanzione è stata espressamente prevista dallo stesso datore di lavoro per fatti ben più gravi, quale la simulazione dello stato di malattia o dell'infortunio.

In secondo luogo, dai referti delle visite mediche effettuate dopo l'infortunio (cfr. doc. 7 fasc. ric.), risulta che la raccomandazione ripetuta da diversi sanitari ha sempre avuto ad oggetto l'astensione dal sollevamento di pesi e non dalla pratica di attività sportiva.

Sul punto, acquisiscono rilevanza le deposizioni rese dai testi [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], in quanto tutti sono risultati concordi nell'affermare che, nello svolgimento delle mansioni di capo reparto, la lavoratrice fosse addetta anche ad attività pratiche, alcune delle quali comportanti il sollevamento di pesi. Ciò consente di apprezzare l'attenuata gravità della condotta posta in essere dalla ricorrente, non risultando condivisibile la tesi, sostenuta da parte resistente, secondo la quale *“tale comportamento appare poi di maggiore abnormità in considerazione delle mansioni specifiche della Capo Reparto, alla quale la frattura della falange di un dito della mano sinistra ha impedito per un mese e mezzo di recarsi al lavoro, che sarebbe stato d'ufficio potendo la Capo Reparto evitare ogni sforzo manuale anche il più lieve una accurata suddivisione dei compiti, ma non le ha impedito di svolgere ripetute sedute di padel”* (cfr. pag. 35-36 della memoria di costituzione).

In particolare, [REDACTED] ha riferito: *“...ADR: ho lavorato insieme alla ricorrente per circa un anno/un anno e mezzo, lei è arrivata da altra filiale, è stata assegnata al reparto ortofrutta carne e pesce e io sono stato fin da subito confermato come assistente, lo ero anche del precedente capo reparto.*

Interrogato sul capitolo ammesso, dichiara: è vero, lo faceva tutti i giorni, ma non nello stesso reparto, o meglio preciso che ortofrutta, carne e pesce erano una volta reparti separati e sono stati riuniti in un solo reparto cinque anni fa, dunque allestiva o ortofrutta, o carne o pesce. Sicuramente





la ricorrente svolgeva attività di eliminazione del ghiaccio dal banco pescheria, mentre nello spostamento dei bancali veniva aiutata dagli addetti, un bancale pesa almeno trenta chili e lo spostamento dello stesso va fatto da più persone.

ADR: Il bancale si solleva a mano oppure con il muletto, la ricorrente lo faceva in entrambe le modalità.

ADR: almeno un quarto della sua giornata la ricorrente lo dedicava ad attività pratiche quali l'allestimento, lo spostamento dei bancali, l'ho vista cuocere il pesce che veniva venduto e fare la vendita al banco del pesce. Sia la cottura che la vendita”.

██████████ ha dichiarato: *“La ricorrente poteva svolgere le attività indicate in capitolo, a seconda dell'organizzazione, lei faceva un piano di organizzazione dei reparti, nel quale si assegnava delle attività a livello operativo e dunque, se era in apertura al banco pesce, sicuramente spostava le cassette di pesce ed eliminava il ghiaccio. Preciso di non aver mai visto la ricorrente togliere il ghiaccio, ma so che questa era una delle attività da fare al banco pesce il mattino.*

L'ho vista spostare cassette di ortofrutta, l'ho vista spostare con il transpallet bancali, nel senso che se lo doveva fare lo faceva da sola con l'attrezzo.”

██████████, interrogato sul capitolo di prova ammesso, ha asserito: *“è vero, svolgeva tutte le attività indicate in capitolo, i bancali li spostava con il transpallet, quando c'ero io la vedevo spostare le cassette di pesce, carne e frutta, la vedevo preparare il banco del pesce.*

ADR: io facevo in una settimana sia orari spezzati che orari solo il mattino o solo il pomeriggio, quindi in diverse occasioni ho lavorato insieme alla ricorrente.

Ci incontravamo all'ortofrutta ma poi la vedevo anche lavorare alla carne e al pesce.

ADR: la ricorrente impiegava l'80/90% del suo orario in attività pratiche, le attività non fisiche magari le faceva quando io ero già uscito”.

Lia Benfenati ha così deposto: *“la ricorrente svolgeva le attività indicate in capitolo, ma il suo lavoro era quello di responsabile del reparto e dunque le spettava organizzare le attività del reparto”.*

In terzo ed ultimo luogo, è doveroso rilevare che durante il lungo rapporto di lavoro con Società ----- – rapporto intercorso dal 1997 al 2024 e, pertanto, durato per 27 anni - la lavoratrice non ha riportato alcun precedente disciplinare.





Le considerazioni espresse inducono a ritenere che, nel caso di specie, Società -
----- abbia posto in essere una reazione sproporzionata rispetto
alla gravità del fatto.

Infatti, alla luce degli elementi “*attenuanti*” appena esposti, la condotta attuata dalla lavoratrice non appare idonea a determinare l'immediata ed irreparabile frattura del rapporto di fiducia sino ad allora sussistente con la datrice di lavoro, sicchè la società convenuta, in luogo del licenziamento senza preavviso, avrebbe potuto e dovuto applicare una sanzione conservativa.

Ciò posto, alla lavoratrice, assunta nel 1997, si applica l'art. 18 Stat. Lav.

Considerato che il comportamento della ricorrente, per la sua peculiarità, non può essere incluso nell'ambito delle condotte per le quali l'art. 208 CCNL Distribuzione Cooperativa prevede l'applicazione di sanzioni conservative (a meno che non si voglia utilizzare la locuzione “*ed altre mancanze di analoga gravità*” quale espressione idonea ad allargare arbitrariamente l'elencazione - **pur esemplificativa** - contenuta nella contrattazione collettiva), deve farsi ricorso al comma 5 dell'art. 18 Stat. Lav.

In altri termini, in assenza dell'indicazione, anche soltanto in termini generali, degli elementi costitutivi dell'ipotesi in esame, non è possibile ricondurre la condotta della lavoratrice ad una delle fattispecie tipizzate dal CCNL applicato.

D'altronde, come affermato dalla Suprema Corte, “*7.4. La valutazione di non proporzionalità della sanzione rispetto al fatto contestato ed accertato rientra poi nell'art. 18, comma 4, solo nell'ipotesi in cui lo scollamento tra la gravità della condotta realizzata e la sanzione adottata risulti dalle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, che ad essa facciano corrispondere una sanzione conservativa.*

7.5. Al di fuori di tale caso, la sproporzione tra la condotta e la sanzione espulsiva rientra nelle "altre ipotesi" in cui non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, per le quali l'art. 18, comma 5, prevede la tutela indennitaria c.d. forte.

7.6. La novella del 2012 ha introdotto quindi una graduazione delle ipotesi di illegittimità della sanzione espulsiva dettata da motivi disciplinari, facendo corrispondere a quelle di maggiore evidenza la sanzione della reintegrazione e limitando la tutela risarcitoria alla ipotesi del difetto di proporzionalità che non risulti dalle previsioni del contratto collettivo. Il giudice deve quindi oggi procedere ad un giudizio più completo ed articolato rispetto al passato, dovendo accertare non solo se





sussistano o meno la giusta causa ed il giustificato motivo di recesso, ma, nel caso in cui lo escluda, anche il grado di divergenza della condotta datoriale dal modello legale e contrattuale legittimante.

7.7. Deve quindi conclusivamente affermarsi che "la L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 18, come modificato dalla L. 28 giugno 2012, n. 92, art. 1, comma 42, riconosce al comma 4, la tutela reintegratoria in caso di insussistenza del fatto contestato, nonchè nei casi in cui il fatto contestato sia sostanzialmente irrilevante sotto il profilo disciplinare o non imputabile al lavoratore; la non proporzionalità della sanzione rispetto al fatto contestato ed accertato rientra nel IV comma quando questa risulti dalle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, che stabiliscano per esso una sanzione conservativa, diversamente verificandosi le "altre ipotesi" di non ricorrenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa per le quali l'art. 18, comma 5, prevede la tutela indennitaria c.d. forte" (Cass. civ., Sez. lavoro, Sent., (data ud. 21/12/2016) 25/05/2017, n. 13178 reperibile in [REDACTED]).

Dunque, ai sensi dell'art. 18, comma 5, Stat. Lav., deve essere dichiarato risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e il datore di lavoro deve essere condannato al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Nel caso di specie, ai fini della determinazione del numero di mensilità - nell'ambito della cornice delineata dal legislatore - deve considerarsi, da un lato, l'elevata anzianità aziendale della ricorrente e, dall'altro lato, il notevole grado di imprudenza che ha caratterizzato il comportamento potenzialmente pericoloso della lavoratrice. Bilanciando i due profili, ritenuti di pari rilevanza, si ritiene equo riconoscere alla sig.ra Pocaterra un'indennità pari a 18 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, che ammonta ad € 2.725,70 (come risultante dall'ultima busta paga, cfr. doc. 19 fasc. ric.), importo non contestato nel suo ammontare dalla convenuta, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo.

Come più volte affermato dalla giurisprudenza di legittimità, la natura onnicomprensiva dell'indennità risarcitoria così quantificata non esclude il diritto della lavoratrice a percepire anche l'indennità di preavviso, *"non essendo venute meno, anche all'esito della novella del 2012, quelle esigenze proprie dell'istituto, di tutela della parte che subisce il recesso volte a consentirle di fronteggiare la situazione di improvvisa perdita della situazione occupazionale"* (così Cass. civ., Sez. lavoro, Ordinanza, 05/02/2024, n.





3247 e in tal senso anche Cass. civ., Sez. lavoro, 04/06/2018, n. 14192 e Cass. civ., Sez. lavoro, Sentenza, 21/09/2016, n. 18508, tutte reperibili in

Pertanto, la società convenuta deve essere altresì condannata al pagamento di un'indennità equivalente all'importo della retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso che, ai sensi del CCNL ----- Distribuzione (cfr. doc. 21 fasc. ric.) – per gli impiegati con qualifica di quadro o I livello – è pari a 120 giorni e,

pertanto, è stato correttamente quantificato da parte ricorrente in € 10.902,80, importo anch'esso non contestato nel suo ammontare dalla società convenuta, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo.

7. Le spese di lite seguono il criterio della soccombenza e si liquidano come da dispositivo, considerati i parametri previsti dal D.M. n. 147/22 in relazione alle cause di lavoro con valore indeterminabile, complessità media (valori tra minimi e medi). Tuttavia, il mancato accoglimento della domanda proposta in via principale da parte ricorrente giustifica la compensazione delle spese per un terzo ai sensi dell'art. 92, comma 2, c.p.c.

Le spese relative alla CTU, provvisoriamente poste a carico di parte ricorrente, devono essere poste definitivamente a carico della società resistente, in quanto soccombente.

P.Q.M.

La Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando,

accerta e dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato a [REDACTED]
dichiara risolto il rapporto di lavoro tra le parti con effetto dalla data del 26.02.2024;
condanna Società ----- a corrispondere alla sig.ra
-----, a titolo risarcitorio, un'indennità onnicomprensiva pari a diciotto mensilità
della retribuzione globale di fatto (quest'ultima pari ad € 2.725,70), oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo;
condanna Società ----- al pagamento, in favore della sig.ra Pocaterra, di un'indennità equivalente all'importo della retribuzione corrispondente al





periodo di mancato preavviso, complessivamente pari ad € 10.902,80, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo;

rigetta per il resto il ricorso;

condanna Società ----- a rifondere a parte ricorrente le spese di lite, liquidate complessivamente in € 6.000,00, (già effettuata la compensazione per un terzo ex art. 92, comma 2, c.p.c.), oltre 15% spese generali, I.V.A. e C.P.A. come per legge e contributo unificato;

pone definitivamente a carico di Società ----- le spese di CTU già liquidate in € 1.497,00, oltre accessori di legge.

Rovigo, 14/01/2026

La Giudice
Dott.ssa Costanza Spagnesi

