

Tribunale di Ancona, sezione lavoro, sentenza n. 213 del 29 marzo 2025

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Ancona, sez. Lavoro, in persona del Giudice dott. Tania De Antoniis, all'esito della trattazione scritta ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c. con termine per note sino al 13.03.2025, richiamato il contenuto narrativo degli atti di causa; viste le deduzioni, eccezioni, istanze e conclusioni formulate dalle parti ed esaurita la discussione con scambio di note scritte depositate in data 4.3.2025, 11.3.2025, 13.3.2025;

SENTENZA

nella causa n. 606/2024 R.G. Lav., TRA

(...) rappresentato e difeso (...), giusta procura allegata al ricorso introduttivo telematico, elettivamente domiciliati presso il suo studio in Ancona via (...), con indicazione dell'indirizzo pec per ricevere le comunicazioni (...) e (...)

RICORRENTE

(...) IN PERSONA DEL LEGALE RAPPRESENTANTE PRO TEMPORE rappresentato e difeso dall'avv. (...) giusta procura allegata alla memoria di costituzione e risposta, elettivamente domiciliata presso il suo studio in Ancona, c.so (...), con indicazione dell'indirizzo pec per ricevere le comunicazioni (...);

RESISTENTE

OGGETTO: licenziamento disciplinare per giusta causa.

Parole Chiave: Doppio licenziamento - Ammissibilità -Sussistenza del fatto contestato - onere della prova.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Dello svolgimento del processo. Il ricorrente allega di essere stato assunto dapprima dalla ditta individuale (...) dal 15.12.2022 e di avere poi proseguito il rapporto di lavoro con la (...) fino al 10.11.2023. Lamenta l'illegittimità del licenziamento ... 10.11.2023 previa sospensione cautelare dal 19 ottobre al 29 ottobre 2023 e successiva collocazione in ferie forzate sino al recesso. Allega che dopo la cessazione del rapporto di lavoro veniva mossa nei suoi confronti una

seconda contestazione che portava ad un nuovo atto di recesso comminato in data 28.11.2023. Sostiene l'illegittimità del primo licenziamento per insussistenza del fatto contestato inerente l'insubordinazione nei confronti del titolare e l'abbandono del posto di lavoro. Quanto al secondo atto di recesso adduce l'illegittimità di esso, in quanto il potere disciplinare dell'azienda si era consumato all'atto del primo licenziamento; l'infondatezza degli addebiti mossi inerenti la sottrazione di somme dalla cassa, precisando che quanto prelevato era stato utilizzato per pagare i fornitori e che la titolare aveva il controllo della cassa poiché prelevava gli incassi due volte a settimana e ogni giorno venivano effettuate le operazioni di contabilizzazione; la tardività della contestazione. Lamenta, infine, la natura ritorsiva del recesso determinato dal rifiuto del ricorrente di essere demansionato e di svolgere lavoro non retribuito per l'azienda. Contesta in subordine la mancanza di proporzionalità della sanzione irrogata. Chiede, pertanto, l'annullamento degli atti di recesso ed invoca in via principale la tutela reintegratoria forte e in via subordinata le tutele minori.

Costituendosi in giudizio, la (...) eccepisce la nullità del ricorso per indeterminatezza, contesta la (...) fatti allegati sostenendo la sussistenza delle condotte addebitate e lo scarso impegno sempre dimostrato dal ricorrente sul posto di lavoro, evidenzia la proporzionalità del recesso alla luce del codice disciplinare contenuto nel contratto collettivo. Quanto ai fatti posti a supporto del secondo licenziamento, evidenzia che l'ammanco era stato rilevato solo dopo il primo recesso, che il (...) era l'unico ad avere accesso alla cassa conoscendone la password, (...) vi non autorizzati si erano verificati soltanto durante le ore di lavoro del ricorrente. Chiede per tali motivi il rigetto delle avverse pretese, precisando che i requisiti dimensionali dell'azienda non permettevano l'applicazione della tutela reintegratoria.

La causa veniva istruita con l'escussione di vari testimoni e discussa con scambio di note scritte ex art. 127 ter c.p.c.

2. Della genericità della nullità del ricorso per indeterminatezza. Parte resistente eccepisce che il ricorso sarebbe nullo per indeterminatezza e genericità dell'oggetto della domanda. Invero, nel ricorso introduttivo sono adeguatamente esposti sia la causa petendi (ossia i vizi che inficiano il recesso come esposti in narrativa) sia il petitum (ossia la tutela reale e in subordine la tutela obbligatoria). La mancata indicazione della normativa invocata non è elemento che possa inficiare la specificità dell'atto introduttivo, spettando al giudice a fronte delle allegazioni delle parti individuare le disposizioni applicabili e le conseguenze che l'ordinamento riconnette a determinati vizi.

Per tali ragioni si ritiene che l'eccezione non possa essere accolta.

3. Della delimitazione del thema decidendum: le condotte non contestate. Sempre in via

preliminare, occorre rilevare che parte convenuta allega una serie di condotte del lavoratore che invero non sono state oggetto di contestazione e non sono state addotte a giustificazione del recesso, sicché il loro accertamento e la loro rilevanza esula dall'oggetto della presente controversia. Per tali ragioni, i relativi capitoli di prova sono stati ritenuti irrilevanti, oltre ad essere generici e privi di contestualizzazione temporale.

4. Della legittimità del primo atto di recesso: l'onere della prova dei comportamenti contestati. I fatti posti a fondamento del primo atto di recesso sono contestati dal lavoratore, sicché ai sensi dell'art. 2697 c.c. grava sul datore di lavoro fornirne adeguata prova.

Nella prima lettera di contestazione del 19.10.2023 veniva rilevata l'insubordinazione nei confronti di Francesca (...), titolare della società convenuta, e l'abbandono del posto di lavoro prima del termine del turno, lasciando il locale sprovvisto di personale sufficiente.

Nessuna di tali circostanze è risultata adeguatamente provata. È innanzitutto emerso che la discussione accesa tra il (...) e la (...) non è avvenuta alla presenza degli altri dipendenti, tanto (...) dei testimoni escussi ha saputo riferire le parole pronunciate e l'oggetto della discussione. Ed infatti, la teste (...) che ha affermato di avere visto i due parlare, ha precisato che la di (...) ne si è svolta ad un tavolo del bar distante dal bancone dove la (...) prestava servizio.

Sul contenuto della conversazione, la teste (...) addetta alla cucina ha riferito che, come i suoi colleghi della cucina, aveva sentito soltanto il tono di voce alto del (...) senza capire di cosa discutessero; la teste (...) addetta al bar, ha (...) e il tono utilizzato non era alto, visto che si pieno servizio e non ha saputo dire di cosa parlassero, pur avendo capito che non era una discussione tranquilla.

Pertanto, non vi è prova adeguata di una insubordinazione del (...) nei confronti della (...).

Quanto all'abbandono del posto di lavoro, pur essendo pacifico che il ricorrente lasciò il posto di lavoro alle 14:00 non vi è prova che il suo orario di lavoro dovesse proseguire sino alle 16:00 (la prova testimoniale articolata sul punto non è stata ammessa in quanto tardiva), circostanza contestata nell'atto introduttivo, né vi è prova alcuna che la sua assenza lasciò sguarnito il servizio rendendo difficoltoso portare a termine l'attività imprenditoriale.

Anche qualora volesse valorizzarsi l'affermazione della teste (...) che ha riferito che nell'allontanarsi dopo la discussione il (...) le aver richiesto di sostituirlo, circostanza da cui parte resistente (...) il (...) si era allontanato prima della fine dell'orario di lavoro, il CCNL di settore

prevede in tali casi la sola sanzione conservativa, ritenendo che possa essere esercitato il recesso disciplinare soltanto nel caso in cui l'abbandono del posto di lavoro abbia messo in pericolo l'incolumità delle persone e la sicurezza degli impianti, situazione non ricorrente nel caso di specie.

Per tali ragioni si ritiene che, non essendo stata fornita adeguata prova delle condotte contestate e della gravità di esse, il primo licenziamento intimato è illegittimo.

5. Dell'ammissibilità del secondo atto di recesso. Ritiene parte ricorrente che il datore di lavoro aveva consumato il proprio potere disciplinare irrogando il primo atto di recesso; ritiene altresì che, una volta chiuso il rapporto, il datore di lavoro fosse privo del potere disciplinare sicché non poteva contestare condotte disciplinarmente rilevanti e recedere nuovamente da un contratto ormai concluso.

A tale proposito, va rilevato che, essendo le condotte contestate del tutto distinte, non può affermarsi che con il primo atto di recesso il datore di lavoro abbia consumato il proprio potere disciplinare, ben potendo essere contestate in due momenti diversi distinte condotte egualmente rilevanti sotto il profilo disciplinare, ferma restando ogni valutazione sulla tempestività dell'azione disciplinare promossa in un secondo momento.

Né può ritenersi che, essendo cessato il rapporto di lavoro con il primo atto di recesso il datore di lavoro non potesse contestare nuove condotte e irrogare un nuovo licenziamento disciplinare. Sul punto, anche di recente la Suprema Corte, confermando un orientamento già espresso in precedenza (Cass. 106/2013, 19089/2018), ha ritenuto l'ammissibilità del doppio licenziamento purché il secondo atto di recesso si fondi su un motivo diverso, in quanto sopravvenuto o non conosciuto dal datore di lavoro all'atto del primo licenziamento (Cass. 1376/2025), laddove l'efficacia del secondo licenziamento rimane condizionata all'eventuale declaratoria di illegittimità del primo, di tal che non essendo il primo atto di recesso idoneo a interrompere il rapporto di lavoro questo prosegue sino al secondo atto di recesso rendendo rilevante la legittimità di questo.

Applicando tali principi si ritiene del tutto ammissibile in astratto il secondo atto di recesso.

Va, peraltro, rilevato che nel caso di specie per le ragioni che si esporranno nel prosieguo il rapporto di lavoro non era assistito da tutela reale sicché anche se il primo licenziamento non era legittimo, esso in ogni caso era idoneo ad interrompere il rapporto di lavoro, residuando in favore del lavoratore una mera tutela obbligatoria. Ciò rende del tutto irrilevante il secondo atto di recesso e le problematiche ad esso afferenti.

Ciò nonostante, considerato che il ricorrente invoca la tutela reale e adduce a suo sostegno anche il carattere ritorsivo del recesso, si è ritenuto di dover affrontare per completezza anche le censure relative al secondo licenziamento.

6. Della tardività della contestazione. Preliminarmente, si ricorda che da un lato la tempestività della contestazione va valutata dal momento in cui il datore di lavoro ha avuto conoscenza dell'infrazione e non dal momento in cui avrebbe potuto avere contezza di essa (Cass. 7467/2023), dall'altro l'immediatezza della contestazione è sempre un concetto relativo che va valutato in relazione alla complessità dell'organizzazione aziendale e delle indagini da effettuare (Cass. 16841/2018, 14726/2024).

Tale principio "mira, da un lato, ad assicurare al lavoratore incolpato il diritto di difesa nella sua effettività, così da consentirgli il pronto allestimento del materiale difensivo per poter contrastare più efficacemente il contenuto degli addebiti, e, dall'altro, nel caso di ritardo della contestazione, a tutelare il legittimo affidamento del prestatore - in relazione al carattere facoltativo dell'esercizio del potere disciplinare, nella cui esplicazione il datore di lavoro deve comportarsi in conformità ai canoni della buona fede - sulla mancanza di connotazioni disciplinari del fatto incriminabile, con la conseguenza che, ove la contestazione sia tardiva, si realizza una preclusione all'esercizio del relativo potere e l'invalidità della sanzione irrogata.

Né può ritenersi che l'applicazione in senso relativo del principio di immediatezza possa svuotare di efficacia il principio medesimo, dovendosi reputare che, tra l'interesse del datore di lavoro a prolungare le indagini in assenza di una obbiettiva ragione e il diritto del lavoratore ad una pronta ed effettiva difesa, prevalga la posizione di quest'ultimo, tutelata "ex lege", senza che abbia valore giustificativo, a tale fine, la complessità dell'organizzazione aziendale" (Cass. 13167/2009).

Ed infatti la condotta del datore di lavoro che non contesta tempestivamente l'addebito una volta che ne abbia avuto piena conoscenza lede il diritto di difesa del lavoratore e il suo affidamento sulla mancanza di rilievo disciplinare attribuito dal datore di lavoro alla condotta inadempiente (Cass. 29627/2018).

Si precisa, infine, che la giurisprudenza non è univoca sul rilievo che l'effettiva lesione del diritto di difesa del lavoratore ha ai fini della valutazione della tempestività della contestazione. Ed infatti, in alcune pronunce si legge che l'immediatezza della contestazione è da ritenersi elemento costitutivo del diritto di recesso del datore di lavoro e quindi non è necessario, ai fini della valutazione della legittimità del licenziamento stesso, che la violazione del detto principio, costituita dal ritardo nell'elevazione della incolpazione rispetto al verificarsi dei fatti addebitati al dipendente, dia luogo ad un pregiudizio concreto nei confronti del lavoratore incolpato (Cass. 19115/2013), mentre in altre sentenze si afferma

che il ritardo nella contestazione può costituire un vizio del procedimento disciplinare solo ove sia tale da determinare un ostacolo alla difesa effettiva del lavoratore, tenendo anche conto che la ponderata e responsabile valutazione dei fatti da parte del datore di lavoro può e deve precedere la contestazione anche nell'interesse del prestatore di lavoro, che altrimenti sarebbe palesemente colpito da incolpazioni avventate o comunque non sorrette da una sufficiente certezza (Cass. 109/2024).

Alla luce di tali principi si ritiene che il datore di lavoro che contesti in ritardo l'addebito disciplinare deve anche dare prova sotto il profilo della tempestività di essere venuto a conoscenza tardivamente della condotta.

Nel caso di specie, la datrice di lavoro non fornisce prova alcuna di essere venuta a conoscenza dei prelievi non autorizzati soltanto dopo la cessazione del rapporto di lavoro. A tale proposito, la teste (...) ha riferito che la (...) veniva spesso al bar visto che era l'inizio dell'attività; la teste (...) ha riferito che anche la titolare operava alla cassa quando era presente solo il (...), circostanza confermata anche dalla teste (...) che ha riferito che ... per l'accesso alla cassa era in possesso non solo del (...) ma anche della titolare.

La stessa titolare (...) ha affermato che andava a prelevare gli incassi settimanalmente e che veniva fatta la chiusura della cassa con emissione di uno scontrino dal quale, dunque, era ben possibile controllare i prelievi effettuati.

Ne deriva che non vi è alcuna giustificazione plausibile per la contestazione dell'addebito non avvenuta nell'immediatezza del prelievo degli incassi, il che sarebbe di per sé sufficiente ad inficiare la legittimità del licenziamento in esame.

Della prova dei fatti contestati e posti a fondamento del secondo atto di recesso. Anche sul punto il datore di lavoro non ha fornito prova dei prelievi non autorizzati che sono stati contestati.

Al riguardo, tutti i testi escussi hanno riferito che l'accesso alla cassa era protetto da password in possesso sia della (...) che del (...) sicché entrambi potevano accedere ad essa e prelevare per vari .. come acquisti di materie prime.

Peraltro, il documento che doveva provare i prelievi non autorizzati è stato contestato tempestivamente nelle note autorizzate in prima udienza in quanto non se ne comprende la provenienza, sicché non può essere ritenuto prova idonea. L'affermazione, per la quale trattasi di documento estratto dal sistema informativo che gestisce la cassa automatica, è rimasta sfornita di adeguata prova.

Si aggiunga che molti dei prelievi contestati sono stati giustificati per il pagamento di materie prime come riferito, peraltro, anche dai fornitori escussi e non si ha prova certa che l'accesso alla cassa fosse limitato soltanto al ricorrente, considerato che di certo vi aveva accesso anche la

titolare e che è dubbio se anche altre persone potessero accedere ad essa, essendo sul punto le deposizioni contrastanti.

Si ritiene, pertanto, che, anche sotto tale profilo, il secondo atto di recesso non sia legittimo.

7. Della ritorsività dell'atto di recesso. Sostiene il ricorrente che il recesso sarebbe stato determinato unicamente da motivo illecito e ritorsivo a causa delle rivendicazioni del lavoratore che non aveva acconsentito a lavorare alcune ore senza essere remunerato e a essere demansionato. Nessuna prova di tali rivendicazioni viene invero fornita da parte ricorrente su cui gravava l'onere probatorio ex art. 2697 c.c., sicché le pretese fondate sulla ritorsività del licenziamento non potranno trovare accoglimento.

8. Delle conseguente della illegittimità del licenziamento. Come già specificato, il ricorrente chiede in via principale la tutela reale e in subordine quella obbligatoria. Va rilevato che, a fronte di un contratto stipulato in data 15.12.2022 come allegato nel ricorso introduttivo, la normativa applicabile è quella contenuta nel D.Lgs. 23/2015. Va, altresì, evidenziato che sin dalla memoria di costituzione e risposta la convenuta ha allegato requisiti dimensionali insufficienti per invocare la tutela reale, dandone prova documentale che non è stata contestata da parte ricorrente.

Ne deriva che in base al combinato disposto degli artt. 3 e 9 D.Lgs. 23/2015, ferma restando la cessazione del rapporto di lavoro, spetterà al lavoratore una tutela indennitaria pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio in misura non inferiore a tre e fino ad un massimo di sei mensilità.

Nel caso di specie, il rapporto di lavoro ha avuto una durata inferiore all'anno, sicché spetterà la misura minima dell'indennità pari a tre mensilità, che si ritiene importo congruo ed equo anche alla luce della pronuncia della Corte Costituzionale n. 194/2018.

9. Delle conclusioni anche in ordine al riparto delle spese di lite.

Per tutto quanto esposto il ricorso va accolto per le ragioni e nei limiti sopra esposti.

Quanto alle spese di lite, esse seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale di Ancona in composizione monocratica, in persona della dott.ssa Tania De Antoniis, quale giudice del lavoro, definitivamente pronunciando in contraddittorio tra le parti, così provvede, ogni altra domanda, istanza ed eccezione disattesa:

1) In parziale accoglimento del ricorso, dichiara illegittimo il licenziamento irrogato dalla (...) nei confronti di (...) e per l'effetto cond (...) a corrispon (...) un'indennità com e mensilità dell'ulti .. per il calcolo del TFR, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sulle somme annualmente rivalutate dal recesso al saldo;

2) Condanna la (...) a rifondere a (...) le spese di lite, che liqui 5.388,00 per ale ed Euro 259,00 per esborsi, oltre rimborso forfetario, IVA e CPA come per legge.

Così deciso in Ancona, il 29.03.2025 all'esito dello scambio di note scritte ex art. 127 ter c.p.c. con termine sino al 13.03.2024.