



n. Ruolo Lavoro

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOMA DEL POPOLO ITALIANO

\$\$ Corte d'Appello di Venezia\$\$

\$\$ Sezione Lavoro\$\$

Composta dai Magistrati

Dr. Gianluca ALESSIO Presidente rel.

Dr. Umberto DOSI Consigliere

Dr. Annalisa MULTARI Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa promossa in appello con ricorso depositato in data 16 marzo 2016

da

(°), in persona del legale rappresentante *pro tempore*,
rappresentata e difesa dagli avv.i DE CRISTOFARO MARCO
(DCRMRC69P16B157B) VIA SANTA LUCIA 4 35139.PADOVA; MIAZZI MARIA
LUISA (MZZMLS51B60A906B) C,SO GARIBALDI 5 PADOVA; ROSSI
FRANCESCO (RSSFNC61P26G224T) CORSO GARIBALDI 5 35100 PADOVA;
con domicilio eletto presso lo studio dell' avv. RALLO ABRAM,i quest'ultimo in
GALLERIA MATTEOTTI 9 3017 VENEZIA MESTRE, per mandato a margine
dell'atto di reclamo

— *reclamante* -



contro

(c.f. _____), rappresentato e difeso
dagli avv. FERRARESE FRANCESCO, RUSCONI FABIO
(RSCFBA53B07H501L) CONTRA' SAN MARCO C/O AVV. MAGGIOLO C. 35
36100 VICENZA; PICCININI ALBERTO (PCCLRT52S22A271Q) V.S.FELICE 6
BOLOGNA; con domicilio eletto presso lo studio del primo in VIALE
NAVIGAZIONE INTERNA 51 PADOVA, per mandato in calce alla memoria di
costituzione del presente grado di giudizio

- reclamato -

Oggetto: riforma della sentenza 114/2016 del giudice del lavoro del Tribunale di Padova

In punto: impugnazione di licenziamento

Causa trattata all'udienza del 17 novembre 2016

Conclusioni per la reclamante: *"1. In riforma dell'impugnata sentenza rigettarsi e comunque respingersi tutte le domande formulate nel ricorso introduttivo del giudizio dal sig. _____; 2. spese e competenze di lite interamente refuse, anche con riferimento alla precedente fase del procedimento.*

In via istruttoria..." (segue capitolazione da pagg.87 e ss. del reclamo).

Conclusioni per il reclamato: *"..il reclamo sia dichiarato inammissibile o sia integralmente rigettato.*

Con condanna della reclamante alla rifusione dei compensi professionali secondo DM 55/2014 e art.13 L.247/2012 anche in rapporto a questo grado nonché al risarcimento del danno ex art.96, c.p.c. nella misura che riterrà di giustizia.



Si chiede la distrazione delle spese a favore dei procuratori legali che si dichiarano antistatari.

In via istruttoria.... si chiede di essere ammessi alla prova per testi suoi seguenti capitoli..” (segue capitolazione alle pagg.87 e ss. della memoria di costituzione).

Svolgimento del processo

Con reclamo depositato in data 16 marzo 2016 la

ha impugnato la sentenza n.114 del

15 febbraio 2016 del giudice del lavoro del Tribunale di Padova con la quale, accogliendo l'opposizione all'ordinanza del 24 giugno 2015 (con la quale era stato dichiarato risolto il rapporto di lavoro e la società era stata condannata al pagamento di indennità risarcitoria) ha dichiarato nullo il licenziamento intimato il 5 dicembre 2014, ha condannato l'istituto di credito a reintegrare nel posto di lavoro l'odierno reclamo, a risarcire il danno commisurato alla retribuzione globale di fatto dalla data dell'estromissione al ripristino effettivo del rapporto e al pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo.

Con memoria depositata l'1 luglio 2016 si è costituita la parte reclamata chiedendo di respingere l'impugnazione.

La causa è stata discussa e decisa all'udienza del 17 novembre 2016, a seguito di un primo rinvio d'ufficio dell'udienza inizialmente fissata per il 13 luglio per impedimento di componente del collegio e di successivo rinvio, disposto all'udienza del 14 settembre al fine di consentire il deposito di note autorizzate, come da separato dispositivo letto in udienza, sulle conclusioni delle parti in epigrafe riportate.

Motivi della decisione

1. La vicenda

La controversia riguarda il licenziamento per giusta causa intimato il 5 dicembre 2014 in relazione a contestazione disciplinare del 19 novembre 2014.

la stessa aveva il seguente tenore: *“Come Le è noto, con lettera in data 19 lugllo 2012 le avevamo contestato che dal 25 gennaio 2010, data in cui le era stata affidata*



la titolarità quale preposto della filiale di Galzignano Teme, gli addetti a tale filiale erano stati da Lei abitualmente incaricati, di fare la spesa per Suo conto (acquistando articoli destinati alla Sua persona come, ad esempio, lametta da barba, dentifricio, olio, pomodorini, Loacker etc), durante il normale orario di lavoro.

Con la stessa lettera del 19 luglio 2012 Le avevamo altresì contestato che un addetto alla predetta filiale di Galzignano Teme era stato da Lei ripetutamente incaricato, i lunedì mattina, durante il normale orario di lavoro, di recarsi a Torreglia per acquistare del pesce; ed ancora, che alcuni addetti alla menzionata Filiale di Galzignano Terme erano stati da Lei abitualmente incaricati di timbrare l'entrata in servizio a Suo nome al mattino e al rientro dalla pausa pranzo, attestando così la Sua regolare presenza in servizio alle ore 08,15 e alle ore 14,30, pur non trovandosi Lei fisicamente nei locali della Finale.

Abbiamo preso atto di come la Corte d'Appello di Venezia, con la sentenza n. 817 del 2013, rispetto alla quale la Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso proposto dalla Banca, ha ritenuto insussistenti i fatti contestati, individuati nel loro elementi materiali nell'aver Lei incaricato 'abitualmente' i dipendenti della filiale di fare la spesa per il direttore durante l'orario di lavoro e di timbrare l'entrata in servizio a nome del direttore stesso, nell'incaricare 'ripetutamente' di acquistare il pesce in un Comune vicino durante l'orario di lavoro. I fatti contestati, continua la Corte, si concretavano nel loro elementi materiali non in singole mancanze - 'che pure avrebbero potuto avere in sé rilievo disciplinare' - ma 'in comportamenti continuati e divenuti abituali, posti in essere dal momento dell'assegnazione alla filiale che costituivano un 'modus operandi del direttore della filiale'.

Fatti materiali che, così come contestati, ad avviso ormai insindacabile della Corte, dovevano ritenersi insussistenti.

Se, dunque, come statuito con sentenza passata in giudicato dalla Corte d'Appello, deve ritenersi che non sussista una sua condotta consistita nell'incaricare abitualmente i dipendenti della Banca di farle la spesa e di 'timbrare la sua presenza in servizio nonostante Lei fosse in quel momento assente, nonché nell'incaricare



ripetutamente alcuni dipendenti della Banca di acquistare del pesce in un comune vicino, cionondimeno è emerso e risulta alla scrivanie che Lei, in specifiche occasioni, che di seguito vengono puntualmente indicate, abbia incaricato alcuni dipendenti di fare la spesa per suo conto durante l'orario di lavoro, abbia incaricato dipendenti in servizio presso la filiale di 'timbrare' la sua presenza in servizio mentre Lei in quel momento era assente, abbia incaricato sempre dipendenti della filiale di recarsi a comprare il pesce in un comune vicino.

In particolare è emerso - e le viene specificamente contestato - che Lei:

in almeno due occasioni, nella mattinata del 22 novembre 2011 e in quella del globo 22 dicembre 2011, ha incaricato la sig.ra _____ in servizio presso la filiale di Galzignano Terme dal 15 maggio 2011 al 27 novembre 2012, di fare la spesa per suo conto presso il supermercato Sisa di Galzignano durante l'orario di lavoro; in quella circostanze la signora _____ ha acquistato su suo incarico fra l'altro, tonno, olio, salmone, grissini;

almeno in un'occasione, nel marzo/aprile 2011, Lei ha incaricato il dipendente della filiale di Galzignano Terme sig. _____ in servizio presso tale filiale dal 18 ottobre 2010 ai 15 maggio 2011, di fare la spesa per suo conto presso il punto vendita Despar di Galzignano, durante l'orario di lavoro per acquistare sue cose personali;

almeno in una occasione, nel febbraio 2011, Lei ha incaricato il dipendente della filiale di Galzignano Terme sig. _____ dipendente in servizio presso la filiale di Galzignano del 17 novembre 2008 al 30 settembre 2013, di fare la spesa per suo conto presso il punto vendita Despar di Grigoletto, durante l'orario di lavoro per acquistare sue cose personali come lametta, tonno etc.;

quanto meno nella mattinata di lunedì 8 novembre 2010 Lei ha incaricato il sig. _____ di andare a prendere, durante l'orario di lavoro, il pesce in una pescheria di Torreglia, pesce che Lei stesso aveva ordinato e che è stato poi consumato durante la pausa pranzo;



quantomeno nella mattinata di lunedì 13 settembre 2010, nella mattinata del giorno di lunedì 18 ottobre 2010, nella mattinata del giorno di lunedì 25 ottobre 2010, nella mattinata del giorno di lunedì 31 gennaio 2011, nella mattinata del giorno di lunedì 23 maggio 2011, nella mattinata del giorno di lunedì 20 giugno 2011, Lei ha incaricato il sig. dipendente in servizio presso la filiale di

Galzignano dal 23 marzo 2010 al 18 settembre 2011, di ordinare, seguendo le Sue specifiche indicazioni in ordine alla qualità e quantità, e di andare a prendere, durante l'orario di lavoro, il pesce nella pescheria di Torreglia, pesce che è stato poi consumato durante la pausa pranzo;

in almeno una occasione nei mese di marzo 2011 Lei ha incaricato il sig.

dipendente come detto in servizio presso la filiale di Galzignano, di andare a prendere, durante l'orario di lavoro, il pesce nella pescheria di Torreglia, pesce che Lei stesso aveva ordinato e che è stato poi consumato durante la pausa pranzo;

in tutte le occasioni in cui Lei comandava i colleghi di andare a prendere il pesce presso la pescheria di Torreglia incaricava gli stessi o altri colleghi di andare a fare la spesa nei punti vendita Despar o Sisa di Galzignano, durante l'orario di lavoro, per comperare pomodorini freschi, grissini ed altro ad abbinare al pesce durante il pranzo;

nei mesi di luglio 2010, dopo aver partecipato con altri colleghi della filiale (ad un pranzo a base di pesce preparato dai sig.

(titolare di alcune serre e allevatore di gamberoni), Lei é rientrano in filiale alle ore 15,30 circa, mentre due suoi colleghi. i sigg. e

sono rientrati regolarmente alle 14,30; in quella occasione il sig.

cui erano stato da Lei consegnate la password e le chiavi per entrare in filiale, ha 'timbrato' (digitando la sua password nel terminale) su suo incarico attestando le sue presenza in filiale nonostante Lei fosse ancora fuori;

in almeno una occasione, nel luglio 2010, dopo aver pranzato con alcuni colleghi fra cui il sig. ha incaricato lo stesso, cui erano state da Lei consegnate la password e le chiavi per entrare in filiale, di rientrare in filiale alle 14,30 e di



'timbrare' (digitando la Sua password nel terminale) attestando le sua presenza in filiale nonostante Lei fosse ancora fuori (è rientrato in filiale solo verso le 15,00); in almeno una occasione Lei ha incaricato la collega come detto in servizio presso la filiale di Galzignano, chiamandola al telefono verso le ore 8,30, di 'timbrare' (digitando la sua password nel terminale) attestando la sua presenza in servizio mentre Lei non si trovava in filiale; nella stessa telefonata chiedeva alla sig.ra di inviare la collega anche Lei dipendente presso la filiale di Genzignano, a prenderla presso il suo carrozziere; in almeno una occasione, il 13 luglio 2010, Lei ha incaricato il collega come detto in servizio presso la filiale di Galzignano, chiamandolo al telefono verso le ore 8,30, di timbrare (digitando la sua password nel terminale) la sua presenza in servizio nonne Lei non si trovava in filiale; in almeno una occasione, nel periodo compreso tra il 22 febbraio e l'8 marzo 2011 Lei, insieme al collega ha lasciato la filiale alle ore 16,00 per ragioni del tutto personali, filiale dove sono rimasto i soli cassieri

Tali contegni da Lei posti in essere, singolarmente e nel complesso considerati, costituiscono da parte sua gravissima violazione dei doveri che le derivano dal rapporto di lavoro, anche in rapporto alla qualifica di preposto di filiale da Lei rivestita.”.

L'odierno reclamato era già stato licenziato con atto che era stato oggetto di precedente contenzioso definito con pronuncia della Corte di Cassazione (n. 23669 del 2014) di rigetto del ricorso della Banca, odierna reclamante, avverso la decisione di questa Corte (sentenza n.817 del 2013) con la quale, in riforma della sentenza di primo grado era stato annullato il licenziamento e ordinata la reintegrazione per insussistenza del fatto, con le conseguenziali statuizioni di carattere risarcitorio.

L'addebito mosso al dipendente, che aveva originato in quell'occasione il provvedimento espulsivo, aveva il seguente tenore: *“Nei primi giorni di luglio 2012 alcune persone hanno incidentalmente riferito alla Direzione della scrivente che, In*



varie occasioni, avrebbero visto alcuni addetti alla filiale di Galzignano Terme Fare la spesa in orario di lavoro.

A fronte di tali gravi segnalazioni, abbiamo immediatamente avviato un'indagine Volta a verificare la rispondenza al vero delle riferite affermazioni, raccogliendo, all'uopo, anche le dichiarazioni di coloro che sono stati addetti alla menzionata filiale dal gennaio 2010 ad oggi.

All' esito di tale indagine - appena conclusasi - è emerso che, dalla data del 25 gennaio 2010 in cui le è stata affidata la titolarità della filiale di Galzignano Terme della

Gli addetti a tale filiale sono stati e ancora oggi vengono da lei abitualmente incaricati di fare la spesa per Suo conto (acquistando articoli destinati alla sua persona come, ad esempio, lamette da barba, dentifricio, olio, pomodorini, Loacker), durante il normale orario di lavoro;

un addetto alla citata filiale le aveva più volte evidenziato che non era il caso di incaricare i colleghi di fare la spesa in orario di lavoro, ma senza esito, avendo Lei continuato a conferire tale incarico ai propri sottoposti;

Un addetto alla riferita filiale è stato da lei ripetutamente incaricato, il lunedì mattina, durante il normale orario di lavoro, di recarsi a Torreglia (distante 4 chilometri da Galzignano Terme) per acquistare del pesce.

Sempre nel corso della riferita indagine è altresì incidentalmente emerso che, alla data in cui Le è stata affidata la titolarità della filiale di Galzignano Terme, Alcuni addetti alla menzionata filiale sono stati e ancora oggi vengono da Lei abitualmente incaricati - di norma, ma non solo, tramite richiesta telefonica - di timbrare le entrate in servizio a Suo nome al mattino e al rientro dalla pausa pranzo, attestando, così, la Sua 'regolare' presenza in servizio alle ore 8.15 e alle ore 14.30, pur non trovandosi Lei fisicamente nei locali della Filiale; Lei aveva fornito ad un addetto alla Filiale di Galzignano Terme le password necessarie per accedere alla filiale e le chiavi della medesima, pur essendo state tali



password e chiavi consegnate a Lei personalmente e non potendo Lei darle ad altri se non previa espressa autorizzazione della datrice di lavoro...".

2. La sentenza di primo grado

Il giudice dell'opposizione ha ritenuto che i fatti posti a fondamento del licenziamento, della cui legittimità ora si discute, fossero i medesimi che avevano determinato il primo con consumazione del potere di recesso.

Ha ritenuto, pertanto, che ciò fosse avvenuto in violazione del divieto del *ne bis in idem* (con rinvio al principio di diritto fissato dalla giurisprudenza di legittimità: Cass.n.22388 del 2014).

Ne è derivata, ad avviso del giudicante, l'affermazione della sussistenza di un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 c.c. (intesa come clausola comprensiva del caso del licenziamento per ritorsione) con "*perseguimento di finalità contrarie all'ordine pubblico, al buon costume...*" (a mente della giurisprudenza di legittimità: Cass. n.16155 del 2009). Ha ritenuto, quindi, che la violazione andasse sanzionata con la nullità del licenziamento ai sensi dell'articolo 18 commi 1 e 2 della legge n.300 del 1970.

Inoltre, ha ritenuto tardiva la opposizione incidentale proposta dalla banca, in relazione alla ritenuta tardività della contestazione disciplinare, in ragione della natura nel giudizio di opposizione, non avente carattere impugnatorio, ma di mera prosecuzione il giudizio introdotto con la fase sommaria (richiama Cass. n.16674 del 2014).

3. Il reclamo

A) Con l'impugnazione in esame l'istituto di credito reputa erronea la decisione nella parte in cui ha ritenuto sussistente un'identità dei fatti contestati: nella prima vicenda è stata contestata una prassi operativa, espressasi con una condotta abituale, in quell'attuale, ha evidenziato che lo stigma era incentrato su specifici e individuati comportamenti, mai esaminati nel precedente giudizio.



Quanto alla conseguente asserzione circa la consumazione del potere di recesso, richiama la giurisprudenza di legittimità in tema di reiterabilità del licenziamento e, quindi, di legittimo esercizio del potere di licenziare in presenza di una diversa causa o di un diverso motivo anche nel caso di fatti di identica indole.

Opina che, anche nel caso in cui debba essere ritenuto sussistente un giudicato invoca ancora la giurisprudenza in tema di reiterazione del licenziamento in ragione di ulteriori possibili potenziali inadempimenti del lavoratore. Valorizza, in questa prospettiva, i limiti del giudicato, circoscritto all'affermazione dell'insussistenza il fatto, individuato, nella fattispecie, nella "condotta sistematica e continuativa" (pagina 51 del reclamo).

Quanto all'affermato carattere ritorsivo del licenziamento ritiene che l'onore di allegazione non è stato soddisfatto, tale non può essere considerata l'unica allegazione circa l'aver promosso e vinto la precedente causa. Manca, comunque, il connotato dell'unico motivo determinante licenziamento perché l'eventuale ragione ritorsiva possa essere fatta valere.

B) Lamenta che il primo giudice erroneamente ha ritenuto inammissibile la domanda proposta nella forma di opposizione incidentale: deduce che si verte in un caso in cui la parte aveva la facoltà di riproporre questioni già svolte nella fase sommaria indipendentemente dalla qualificazione data alla domanda ("opposizione incidentale").

Nel merito, sempre con riguardo alla tardività, puntualizza che solo nelle dichiarazioni acquisite in sede di indagine "integrativa" nel 2014, per la prima volta, sono state rilevati gli specifici episodi oggetto della contestazione, dopo la pronuncia della Corte di cassazione. Pertanto conclude affermando che non vi è stata inerzia o acquiescenza avendo intimato licenziamento per una ragione diversa ossia la ritenuta condotta reiterata ed abituale.

C) Richiama le istanze istruttorie e le dichiarazioni in atti al fine di provare i fatti posti a fondamento del licenziamento con riguardo ai singoli episodi. Ripropone le domande subordinate (in particolare sulla qualificazione del licenziamento per



giustificato motivo soggettivo e sull'eccezione di *aliunde perceptum* ed *alinunde percipiendum*).

D) Contesta che anche nel caso di adesione all'orientamento manifestato dal primo giudice la sanzione conseguente sia quella individuata con la sentenza impugnata, dovendosi considerare, sul presupposto, comunque contestato, della ritorsività del licenziamento la carenza del motivo unico determinante, in presenza dei fatti addebitati.

Più in generale, in premessa dell'atto difensivo, ma con evidente collegamento logico con il ritenuto carattere ritorsivo del licenziamento, svolge considerazioni circa l'asserita "congiura", che sarebbe stata ordita dalla banca e dai dipendenti ai danni del reclamato: valorizza la conoscenza dell'anonimo presentato ai carabinieri in cui si affermavano pressioni da parte della banca nei confronti dei dipendenti per rendere dichiarazioni testimoniali sfavorevoli all'incolpato, solo in data 2 ottobre 2015, verificando che il documento risulta presentato ai carabinieri nel mese di novembre 2014 e la posteriorità del documento, datato 20 novembre, rispetto alla data della contestazione disciplinare, 19 novembre. Valorizza, altresì, le stesse dichiarazioni del reclamato in sede di libero interrogatorio circa l'assenza di forme di coercizione nei confronti dei testimoni.

4. La difesa del reclamato

Con la propria costituzione il reclamato ribadisce le proprie difese sia con riguardo alla ritorsività del licenziamento, sia con riguardo alla consumazione del potere disciplinare e alla preclusione determinatasi col giudicato formatosi all'esito del primo giudizio.

Quanto al primo aspetto rammenta: a) la mancata osservanza dell'ordine giudiziale; b) la resistenza passiva attuata con l'opposizione alle azioni esecutive; c) la "confessione" con la seconda contestazione della "piccata reazione" all'esito del primo giudizio; d) il vero e proprio connotato di sfida che ha assunto l'iniziativa disciplinare a cui è seguita inevitabilmente la nuova vicenda giudiziaria.



Evidenzia, con riguardo al secondo aspetto, che la novità della contestazione si baserebbe sull'acquisizione di notizie dei medesimi informatori, situazione non credibile.

L'iniziativa espulsiva va ritenuta elusiva del giudicato ed espressione di abuso del diritto (in funzione della avvenuta consumazione del potere disciplinare). Il giudicato lo stesso riguarda la *“regolare funzionalità contrattuale del rapporto di lavoro, non passibile, alla data di riferimento del primo esame giudiziale, di essere rimessa in discussione”*. Accertata la regolarità, in assenza di inadempimenti, del rapporto contrattuale lo stesso gode di funzionalità non più revocabile se non per fatti nuovi e diversi (richiama in tale prospettiva la giurisprudenza di legittimità: Cass. n.14535 del 2012). L'oggetto del giudicato, quindi, non è l'atto di recesso ma l'intero contratto in relazione ad ogni eccezione deducibile: è in tale prospettiva che non è più possibile mettere in discussione i fatti ulteriori.

Quanto all'identità dei fatti afferma che la reiterazione delle condotte equivale alla abitudine: la condotta abituale si sostanzia in condotte singole ripetute e sistematiche. Si tratta della stessa tipologia di inadempimenti contestati sia prima che dopo. Su tale presupposto va ritenuto insussistente il fatto in quanto a tale conclusione è già pervenuta la Corte di Appello.

Sull'inammissibilità dell'opposizione incidentale richiama la natura dell'opposizione, non impugnatoria, che impone il rispetto del termine per proporre opposizione, decorrente dalla comunicazione dell'ordinanza, senza traslazione del termine in ragione dell'opposizione avversaria.

Quanto alla tardività degli addebiti osserva che non si tratta di una scoperta successiva di fatti nuovi, in quanto la banca si è limitata a richiedere agli informatori di integrare le originarie dichiarazioni.

Ripropono nel merito tutte le ulteriori difese, in particolare, affermando di non avere commesso i fatti contestati, richiama la previsione dell'articolo 78 del C.C.N.L. sulle conseguenze sanzionatorie nel caso di licenziamento ingiustificato, per cui qualsivoglia clausola di ingiustificatezza è compresa nel caso di reintegra quindi



anche il caso del licenziamento illegittimo per vizio di forma (perché intempestivo) - situazione che si riverbera sulla giusta causa -, nonché le difese in ordine alla sproporzione della sanzione e all'infondatezza dei fatti con conseguente richiamo alle proprie stanze istruttorie.

*

Il collegio reputa non fondato il reclamo, in ragione delle considerazioni che seguono.

Va premesso che la mera lettura delle condotte oggetto della contestazione disciplinare consente di ascriverne buona parte, già sul piano meramente lessicale, ed in relazione alla "continenza temporale" (si tratta di condotte attribuite in un limitato periodo temporale rispetto a quello descritto nella contestazione nel primo licenziamento), alla tipologie di condotte attribuite dal datore il lavoro con la contestazione relativo al licenziamento oggetto del primo giudizio. Nella sentenza n.817/13 della Corte d'appello si affermava, tra l'altro: *"si aggiunga che soltanto in questi termini, e cioè per il fatto che le condotte erano ritenute abituali e proseguite fino al momento della contestazione, deve ritenersi che la contestazione avesse a oggetto comportamenti sufficientemente individuati, e non generici come ritiene il reclamante. Infatti, se la Banca avesse inteso ritenere gravi e tali da giustificare il licenziamento i singoli episodi, riferiti ad alcune occasioni in cui il direttore aveva incaricato altro dipendente di fare acquisti in orario di servizio o di timbrare per lui l'entrata o aveva dato ad altri le chiavi della filiale, oltre a esplicitare questo convincimento nella lettera di licenziamento e a esporre questa tesi in giudizio, avrebbe dovuto almeno specificare in quanti casi si erano verificati singoli fatti; ciò sarebbe stato necessario non soltanto al fine di soddisfare i requisiti di legittimità della contestazione e del procedimento disciplinare, ma prima ancora per consentire l'accertamento sull'esistenza degli elementi materiali di una condotta idonea a costituire giusta causa di licenziamento. Al contrario, la Banca non ha neppure mai specificato in quali e quante singole giornate lo avesse dato l'incarico di*



timbrare per lui...Così individuati i fatti posti a giustificazione del licenziamento, devono essere condivise le argomentazioni del reclamante in ordine all'insussistenza degli addebiti."

*

Ciò posto, nel primo giudizio, l'esame in fatto ha riguardato la ripetizione di condotte abusive nei termini descritti dalla contestazione giungendo quel giudice ad escludere la sussistenza di tale essenziale circostanza. Una pronuncia che precluda astrattamente l'esame di singole condotte, proprio perchè l'accertamento dell'insussistenza del fatto ha riguardato una prassi operativa, una abitudine di condotta e non singoli episodi, non può esser affermata. Il primo giudizio si è arrestato all'insussistenza dei presupposti per ritenere, sotto il limitato profilo della reiterazione nel tempo di tipi di condotte, giustificato il licenziamento. Da tale limitata pronuncia inferire che anche singoli episodi sono stati esclusi è asserzione che prima che in diritto, è esclusa in fatto dalla lettura della sentenza veneziana.

*

Ha, invece, carattere assorbente rispetto ad ogni ulteriore considerazione, l'argomento circa la consumazione del potere disciplinare, posto dal giudice dell'opposizione a fondamento della propria decisione.

Le parti hanno dibattuto, anche mediante le note autorizzate, in ordine alla sussistenza o meno dell'identità dei fatti oggetto delle due contestazioni.

In estrema sintesi la difesa del lavoratore reputa che non vi sia abitudine se non attraverso la reiterazione delle condotte il cui "legante" (costituito dalla reiterazione di condotte della medesima indole) determina la speciale qualificazione della complessiva condotta come abituale; la difesa della reclamante, al contrario, ritiene che non si possa che disgiungere tra singoli episodi reiterati e abitudine della condotta, a fronte della diversa ed autonoma qualificazione che assumono le condotte di volta in volta rispetto alla valutazione unitaria che il loro congiunto esame comporta.



Sotto diverso ed aggiuntivo profilo la reclamante deduce che, in ogni caso, i fatti singoli sono stati accertati, per numero e modalità solo con le indagini "integrative" del 2014, per cui non vi sarebbe identità, neppure sotto il profilo della condotta materiale, degli episodi focalizzati con la contestazione del 2012 e quelli descritti nella contestazione del 2014.

*

Come ha già evidenziato il primo giudice con il richiamo a Cass.civ. n.22388 del 2014: *"... non è consentito - a fronte di una identica condotta contestata nella sua concretezza - sanzionare detta condotta due (o più volte) a seguito di una diversa valutazione e/o configurazione giuridica, stante le ricadute pregiudizievoli scaturenti dall'inosservanza dello scrutinato principio in termini di rispetto della personalità del lavoratore e della sua stessa libertà di agire senza condizionamento di alcun genere nell'espletamento della sua attività lavorativa (cfr. Cass. 27 marzo 2009 n.7523, cui adde Cass. 25 maggio 2012 n.8293, Cass.21 dicembre 2012 n. 23841). Sul punto questa Corte ha avuto modo di evidenziare (Cass. sez. lav., 2.4.1996 n. 3039) che in forza del generale principio ne bis in idem comune a tutti i rami del diritto, il potere di provocare una modificazione nel mondo giuridico dopo che sia stato efficacemente esercitato, dando luogo a quel mutamento, viene a mancare del suo oggetto e, quindi, si estingue per consunzione. Attraverso il divieto di riproposizione di una seconda domanda, di contenuto identico alla prima, si intende evitare la duplicazione delle azioni. Ragioni di completezza motivazionale sulla questione scrutinata, inducono a rimarcare che l'applicabilità del principio di consunzione (in cui si compendia, appunto, la massima ne bis in idem ricavabile dal testuale disposto dell'art. 90 c.p., e art. 39 c.p.c.) al procedimento disciplinare privatistico non ha incontrato specifica resistenza. In particolare, si è ritenuto che il datore di lavoro, una volta esercitato validamente il potere disciplinare nei confronti del prestatore di lavoro in relazione a determinati fatti costituenti infrazioni disciplinari, non può esercitare, una seconda volta, per quegli stessi fatti, il detto potere ormai consumato, essendogli consentito soltanto, a norma della L. n. 300 del*



1979, art. 7, u.c., di tenere conto della sanzione eventualmente applicata, entro il biennio ai fini della recidiva (Cass. 11 giugno 1986 n. 3871; Cass. 4 luglio 1991 n. 7391; Cass. 8 settembre 1989 n.3889; Cass. 17 gennaio 1992 n. 565 cui adde Cass. 28 gennaio 1999 n. 767, Cass. 21 gennaio 1993 n. 728).”.

Si deve ritenere, pertanto, che la nuova contestazione in quanto esplicativa della “abitudine” (la prima contestazione è contrassegnata dall’impiego ripetuto dell’avverbio abitualmente: “...vengono da lei abitualmente...”, “... ancora oggi vengono da Lei abitualmente incaricati...”) non possa che riferirsi alla concatenazione nel tempo di condotte della medesima indole ovvero condotte identiche e omogenee (mutuando la definizione penalistica di reato abituale), in modo indeterminato nel tempo. Ma si tratta, pur sempre della medesima realtà che assume una diversa valenza a seconda del fatto che si ponga l’accento sull’abitudine degli episodi, piuttosto che su ciascun episodio: ha buon gioco la difesa del reclamato nel sostenere che non può darsi abitudine, aggiunge il collegio, “impropria” - per esprimersi secondo la distinzione operata dalla tradizionale dottrina penalistica sul reato abituale, implicante la reiterazione di reati, e non di semplice mere condotte non costituenti di per sé reato, - se non considerando i singoli episodi aventi la medesima indole.

*

Rispetto a tale conclusione non interferisce la nozione di “fatto insussistente”, enucleata al fine di individuare la sanzione che il licenziamento illegittimo riceve a mente dell’art.18 novellato dalla legge n.92 del 2012.

La distinzione tra il fatto nella sua valenza meramente fenomenica, da un lato, e la qualificazione ed il disvalore che allo stesso vengono attribuiti, dall’altro (da ultimo Cass.civ. Sez. L, Sentenza n. 18418 del 20/09/2016 - Rv. 641133), rileva esclusivamente in ragione della possibilità di ritenere sussistente un suo possibile disvalore.

Il tema, quindi, è differente e non riguarda la possibilità che il medesimo fatto possa essere diversamente qualificato (si pensi a plurime condotte attribuite all’incolpato,



aventi autonoma valenza, e alla possibilità di loro configurazione come condotte avvinte da un vincolo di strumentalità o di scopo, elemento che arricchisce e connota i fatti ma che non consente di ritenerli diversi).

Tale diversa qualificazione giuridica non incide sulla sussistenza di ciascun singolo fatto (con i connotati degli elementi oggettivo ed soggettivo e del disvalore che lo stesso assume), ma solo sulla completezza della fattispecie, dovendo farsi carico il datore di descrivere in modo esaustivo la portata illecita della condotta attribuita al lavoratore.

*

Anche volendo accedere alla tesi della reclamante circa la sussistenza di fatti diversi (anche con riguardo a quelli elencati alla pagina 30 del reclamo: a) consegna di *password* e chiavi ai colleghi e ; b) incarico di timbrare la presenza a e richiesta a di raggiungerlo dal carrozziere; c) abbandono della filiale con), in quanto non ricompresi nella prima contestazione), si tratta di allegazione che non può esser condivisa.

Va osservato che per ritenere diversi i fatti sarebbe stato necessario distinguere sul piano logico e storico le condotte (intese come singoli episodi) nella prima contestazione, in quanto espressive della prassi abusiva del direttore della filiale, rispetto a quelle ulteriori oggetto della contestazione ora in esame.

Ma tale non è stato il tema d'indagine del giudizio precedente, come poco sopra affermato, che si è limitato a verificare, con esito negativo, l'esistenza di una prassi, indipendentemente dalla ricostruzione analitica della serie di episodi che tale prassi avrebbero dovuto concretare.

Nè in questa sede la parte ha fornito adeguato supporto alla propria affermazione, essendosi limitata a spiegare di avere appreso i fatti a seguito della rinnovata istruttoria interna all'indomani dell'esito del giudizio in Cassazione, senza fornire alcuna utile indicazione circa le ragioni per cui si trattava di emergenze "inedite".

Il punto di crisi della costruzione difensiva è costituito dal rilievo che la parte non spiega - posta la nozione (che per altro già è stata ritenuta priva di fondamento



logico) di diversità del fatto rappresentata dalla coppia “reiterazione nel tempo di fatti di identica indole/singoli episodi” - perchè i fatti “ulteriori” sono diversi e quale situazione impeditiva non avrebbe consentito di apprendere i fatti oggetto dell'analitica contestazione del 2014, a fronte del ben note dichiarazioni rese in sede di indagine interna dai colleghi del ragioniere i medesimi risentiti nel 2014 . Si tratta degli stessi colleghi che avevano già riferito su fatti descritti in modo del tutto omologo, salvo non precisare date e soggetti coinvolti di volta in volta: si confrontino i documenti nn.5 e 14 della reclamante, tutti titolati “*dichiarazione integrativa del..*” e i documenti n.6 del reclamato: nei primi si descrivono i due “tipi” di addebiti (richieste di andare a fare la spesa, anche di pesce, in orario di lavoro, ovvero richieste di timbrare per fare figurare il proprio rientro lavorativo, in realtà non effettivo). Da tale piana lettura delle due serie di documenti si deve concludere che non di integrazione – da intendersi come fatti aggiuntivi - si tratta, ma di mera specificazione di fatti già enunciati. Tale conclusione, d'altra parte, è avvalorata dall' *incipit* delle dichiarazioni integrative: “*Tra le molte volte nelle quali sono andata in orario a fare la spesa...*” (), “*Con la presente desidero confermare quanto precedentemente dichiarato, con le ulteriori seguenti precisazioni...*” (); “*Il sottoscritto conferma quanto precedentemente espresso..... Dato il tempo trascorso ricordo solo quale episodio particolare...*” (); “*Confermo che sia io che gli altri colleghi andavamo su disposizione di ad acquistare beni personali.....Ritengo inoltre che di solito era ...nelle molte volte andava ...*” (); “*... confermo ogni dichiarazione precedentemente rilasciata ed in questa sede preciso inoltre...*” ().

All'esito di tale comparata lettura residuano solo tre condotte apparentemente nuove: la richiesta a di andare a comprare il pesce in un'occasione, quella a affinché dicesse alla collega di recarsi dal carrozziere ove si trovava e l'episodio dell'uscita senza timbratura, riferito da . In realtà le stesse vanno assegnate al novero di quei fatti non dettagliati nei primi resoconti, ma



semplicemente descritti nelle “integrazioni”, quali mere specificazioni di quelle condotte abituali già enunciate nella prima contestazione. A fronte del carattere sintetico delle prime dichiarazioni e in assenza di una esplicita indicazione dell'informatore circa la novità degli episodi riferiti nelle successive, è ingiustificato sul piano logico operare qualsivoglia distinzione.

Non è possibile, quindi, condividere la deduzione della reclamante circa la diversità dei fatti contestati, costituenti, invero, mera specificazione od esemplificazione di quanto già era stato compendiato nella lettera di contestazione del 2012, con riguardo al mero profilo di abitudine delle condotte.

Su tali premesse il collegio presta adesione all'orientamento giurisprudenziale di legittimità che, andando di contrario avviso rispetto alle enunciazioni dell'atto difensivo della reclamante, considera intervenuta rinuncia implicita a far valere qualsivoglia pretesa punitiva nel caso concreto.

Con la sentenza n.106 del 2013, richiamata anche dalla difesa del reclamato nelle note autorizzate, il giudice di legittimità ha ritenuto che *“Una volta che il datore di lavoro ha intimato il licenziamento comunicando il suo recesso dal rapporto, questo deve considerarsi risolto fino a quando, ove si verta in regime di tutela reale, non intervenga una pronuncia di reintegrazione nel posto di lavoro L. n. 300 del 1970, ex art. 18. Non di meno, secondo il più recente orientamento giurisprudenziale sopra richiamato, è possibile nel regime della tutela reale che dopo un primo licenziamento individuale sia intimato un secondo licenziamento, parimenti individuale, per un diverso motivo condizionato, nell'efficacia, alla (eventuale) dichiarazione di illegittimità del primo.*

Però, oltre all'espressa condizione sospensiva dell'efficacia del secondo recesso, occorre che si tratti di un motivo non solo diverso da quello che posto a fondamento del primo licenziamento, ma anche sopravvenuto, nel senso di non noto in precedenza al datore di lavoro, il quale, tenuto a comunicare i motivi del licenziamento a seguito dell'interpello (L. n. 604 del 1966, ex art. 2) del lavoratore



licenziato, se indica a fondamento del recesso una specifica ragione giustificatrice, rinuncia implicitamente a far valere altre ragioni giustificatrici a lui note che parimenti potrebbero, in astratto, esser posti a fondamento del recesso e non può successivamente intimare un secondo licenziamento fondato su una di tali diverse ragioni, ove anche con efficacia sospensivamente condizionata alla declaratoria di illegittimità del primo licenziamento. Sicché, ad es., nel caso di plurime inadempienze del lavoratore il datore di lavoro non può allegarne una a giustificazione del licenziamento disciplinare per poi procedere, con contestazioni a catena, ad intimare ulteriori licenziamenti, pur condizionati nell'efficacia in modo sequenziale, fondandoli su altri addebiti già noti in precedenza (cfr., mutatis mutandis, la giurisprudenza costituzionale che ha stigmatizzato il possibile uso distorto delle contestazioni a catena nel processo penale al fine del rispetto dei termini di custodia cautelare: C. cost. n. 408 del 2005)....”.

Non si vede come, a fronte degli imperativi obblighi di correttezza e buona fede, che imponevano di contestare gli addebiti conosciuti in ogni possibile loro declinazione e disvalore, la parte datoriale, selezionando consapevolmente i profili di addebiti, non abbia rinunciato ad avvalersi del proprio potere disciplinare in relazione ai singoli episodi.

Nel caso di specie non si poteva considerare come non note le circostanze rilevanti ai fini disciplinari. Non è accettabile, infatti, attribuire un significato diverso alle dichiarazioni del 2014 se non quello di essere meramente esemplificative di quanto oggetto delle sintetiche dichiarazioni del 2012; solo un artificio retorico consente al datore di lavoro di ritenere non noto, perchè riferita in modo indeterminata, una condotta reiterata nel tempo. Va da sé che una più puntuale descrizione di quanto gli informatori dichiaravano di sapere, avrebbe fatto emergere e, quindi, avrebbe consentito di rendere espliciti anche i singoli fatti, compresi gli ulteriori marginali episodi (coinvolgenti

*



Si tratta di principio valevole in termini generali, a maggior ragione nel caso in esame in cui il secondo licenziamento interviene in un momento successivo all'annullamento in via definitiva del primo.

A tale conclusione si trae argomento considerando che l'assunzione delle dichiarazioni "integrative" è avvenuta in via del tutto autonoma per iniziativa dell'Istituto, iniziativa che è stata assunta solo nel 2014, all'esito del giudizio avanti la Corte di Cassazione, come ammesso, in ragione dell' *"interesse [della Banca] ad accertare la sussistenza di singoli specifici contegni"* (pagina 24 del reclamo). È evidente, in tale modo, che consentire al datore di lavoro di assumere iniziative disciplinari intermittenti e secondo convenienze e tempistiche funzionali ad uno strumentale scopo, condizionato alla sorte di precedenti iniziative disciplinari è contrario ai principi di buona fede e correttezza che ispirano il comportamento delle parti anche nel rapporto di lavoro, e significherebbe confinare una condotta non in linea con tali principi nell'ambito dei meri vizi formali in ordine alla tardività della contestazione, quando il contegno ispirato dai suddetti principi avrebbe dovuto indurre il datore di lavoro a contestare tutte le condotte, riconoscendo il legittimo esercizio del potere disciplinare a situazioni che obbiettivamente sfuggivano a suo potere di controllo.

Le conseguenze di tale consumazione del potere disciplinare ha autonomo rilievo come indicato dal reclamato (pagina 45 della memoria di costituzione), dovendosi ritenere privo di qualsiasi effetto l'atto formale licenziamento, in quanto nullo perchè espressivo di abuso del diritto, connotato, quindi da motivo illecito, in totale difetto di un potere disciplinare riconosciuto dalla legge, secondo l'inquadramento già compiuto dal primo giudice. Al riguardo va ancora richiamata la giurisprudenza di legittimità in base alla quale *"L'abuso del diritto non è ravvisabile nel solo fatto che una parte del contratto abbia tenuto una condotta non idonea a salvaguardare gli interessi dell'altra, quando tale condotta persegua un risultato lecito attraverso mezzi legittimi, essendo, invece, configurabile allorché il titolare di un diritto soggettivo,*



pur in assenza di divieti formali, lo eserciti con modalità non necessarie ed irrispettose del dovere di correttezza e buona fede, causando uno sproporzionato ed ingiustificato sacrificio della controparte contrattuale, ed al fine di conseguire risultati diversi ed ulteriori rispetto a quelli per i quali quei poteri o facoltà sono attribuiti....” (Cass.civ. Sez. L, Sentenza n. 10568 del 07/05/2013 - Rv. 626199) . Ricorrono, quindi, tutti gli elementi costitutivi perché si configuri detto abuso: 1) la titolarità di un diritto soggettivo in capo ad un soggetto (l’astratto potere disciplinare) ; 2) la possibilità che il concreto esercizio di quel diritto possa essere effettuato secondo una pluralità di modalità non rigidamente predeterminate (il principio di consunzione sopra delineato); 3) la circostanza che tale esercizio concreto, anche se formalmente rispettoso della cornice attributiva di quel diritto, sia svolto secondo modalità censurabili rispetto ad un criterio di valutazione, giuridico od extragiuridico (la necessità di procedere unitariamente e complessivamente alla contestazione disciplinare per fatti noti e coevi); 4) la circostanza che, a causa di una tale modalità di esercizio, si verifichi una sproporzione ingiustificata tra il beneficio del titolare del diritto ed il sacrificio cui è soggetta la controparte (la risoluzione del rapporto di lavoro, quindi in relazione alla tutela di un diritto di rango costituzionale).

D'altra parte anche considerando in via residuale i tre episodi di cui la parte, infondatamente, valorizza la diversità, né la loro unitaria valutazione, né tantomeno l'esame atomistico, giustificano la conclusione propugnata dalla reclamante. Gli stessi avrebbe carattere del tutto occasionale e, quindi, non assumono quel disvalore che giustifichi già sul piano della proporzionalità la sanzione massima. Nessun argomento è speso dalla parte per sostenere la soluzione opposta.

Ne consegue che rispetto alla tutela piena che discende dalla complessiva valutazione della vicenda resta assorbita quella eventualmente meramente indennitaria che deriverebbe dai tre episodi se provati.



Sotto diverso profilo va ritenuto sussistente anche il motivo ritorsivo che ha ispirato l'iniziativa disciplinare è evidenziato dalle stesse superiori considerazioni circa la sua strumentalità e circa i connotati di mera reazione all'esito sfavorevole del primo giudizio che connotano i tempi dell'esercizio del potere espulsivo.

Recente giurisprudenza ha posto in evidenza in questo senso la patologica relazione che si pone tra esito sfavorevole di un precedente giudizio tra le parti e l'immediata reazione del datore di lavoro consistente nell'iniziativa disciplinare nei confronti del lavoratore (Cass. n.22323 del 2016). Se è vero che in quel caso la presunzione su cui si fondava l'affermazione del carattere ritorsivo era giustificata dalla carenza probatoria in ordine all'apparente giustificato motivo oggettivo, nel caso in esame, tale presunzione è data dal rilievo che la stessa parte giustifica la propria iniziativa sul fatto che l' "interesse" ad attivare il procedimento disciplinare era sorto solo all'esito del primo giudizio, quando ben avrebbe potuto avvalersi del proprio potere disciplinare reiterando ben prima il licenziamento, in ragione dell'integrazione dell'indagine interna per cui inspiegabilmente aveva atteso fino al 2014. Si ribadisce che la parte in tale modo aveva manifestata la propria carenza di interesse nel perseguire i singoli episodi, per cui, anche in questa prospettiva qualsiasi approfondimento istruttorio circa le condotte tenute dal dipendente non era giustificato.

La documentata percezione della sola indennità di disoccupazione esclude che sussistano i presupposti per la riduzione del risarcimento del danno.

Anche per quanto concerne l'*aliunde percipiendum* va osservato, a prescindere dal rilievo che la previsione della detrazione riguarda espressamente solo l'ipotesi risarcitoria del comma 4 dell'art.18 novellato, nel caso di specie la doppia iniziativa espulsiva, e in particolare il periodo di forzata disoccupazione del lavoratore e ha trovato causa esclusiva nella condotta emulativa del datore di lavoro.

Va riaffermata, in ogni caso, la sussistenza dell'onere probatorio a carico del datore di lavoro (in tale senso da ultimo Cass.civ.Sez. L, Sentenza n. 9616 del 12/05/2015 - Rv.



635378), non risultando venute meno le ragioni del principio affermato dalla citata giurisprudenza (sostanzianti nella natura di eccezione in senso proprio, e della natura di fatto impeditivo della correlata allegazione): nel caso di specie la parte deducente non ha proposto alcuna circostanza utile al fine di giustificare alcuna iniziativa istruttoria integrativa dell'ufficio ovvero un apprezzamento da parte del collegio che giustifichi la conclusione sollecitata. Permane, in sostanza, anche a seguito della novella legislativa del 2012 un onere di dedurre e di fornire gli elementi utili all'apprezzamento del giudice che la parte nella fattispecie non ha minimamente svolto. Tale non può esser considerata l'allegazione circa una proposta lavorativa di s.r.l. non meglio qualificata circa durata. In senso contrario, inoltre, valgono le iniziative assunte dal lavoratore e documentate anche nel presente grado (doc. n.30).

Resta assorbito, come già premesso, ogni ulteriore profilo in ordine ai motivi di reclamo e alle deduzioni delle parti.

Va rigettata la richiesta di condanna ex art.96 c.p.c. svolta dal reclamato. I temi dibattuti hanno ampiamente impegnato le difese, dato che di per sé è eloquente circa la problematicità della vicenda giudiziale esaminata e, quindi, l'assenza dei presupposti per ritenere che la parte abbia resistito con mala fede o colpa grave.

Le spese di lite del presente grado di giudizio seguono in virtù del principio di soccombenza e si liquidano secondo il parametro di cui alle tabelle del d.m.10 marzo 2014 n.55 nella misura indicata nel dispositivo.

Per il rigetto integrale del reclamo deve darsi atto che sussistono le condizioni oggettive richieste dall'art. 13, comma 1- quater del d.p.r. 115/2002 per il raddoppio del contributo unificato, salva la verifica del requisito soggettivo di esenzione da parte di chi di competenza.



Infatti, l' art. 1, comma 17 della legge 24 dicembre 2012, n. 228 del 2012 ha integrato l'art. 13 del D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, aggiungendovi il comma 1 quater, nel cui testo è previsto solo che " Il giudice dà atto nel provvedimento della sussistenza dei presupposti di cui al periodo precedente " , vale a dire rigetto integrale o dichiarazione d' inammissibilità o improcedibilità dell' impugnazione, anche incidentale.

Per l' inserimento della norma del 2012 nell' articolo che disciplina il contributo unificato anche il raddoppio dello stesso non può essere equiparato a una sanzione pecuniaria da comminarsi dal Giudice, ma ha la stessa natura di tributo (per tale conclusione cfr. Cass. S.U. n.9938 dell' 8.5.2014, richiamata anche nella nota nr. 19920/U del Min. Giustizia, Dip. Aff. Giustizia, Dir. Gen. Giust. Civ.).

Ne deriva, pertanto, che l' entità del contributo e eventuali condizioni reddituali e/o soggettive di esonero sono questioni che esorbitano dalla giurisdizione del giudice civile e non devono essere disaminate in questa sede.

p.q.m.

La Corte, definitivamente pronunciando nella causa in epigrafe, rigettata ogni diversa istanza, eccezione e domanda, così provvede:

- rigetta il reclamo e, per l' effetto, conferma la sentenza impugnata per quanto in motivazione;
- condanna la parte reclamante al pagamento delle spese di lite del presente grado di giudizio in favore di parte reclamata, liquidate in € 6.615,00 per compensi ed € 20,00 per esborsi, oltre iva cpa e rimborso forfetario ex lege, con distrazione in favore dei procuratori antistatari.

Venezia, 17 novembre 2016

Il Presidente rel.
Gianluca Alessio



