



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**TRIBUNALE DI BERGAMO**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Tribunale di Bergamo in funzione di giudice monocratico del lavoro in persona della **dott.ssa Monica Bertoncini** ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa di lavoro n. \_\_\_\_\_ R.G. promossa con ricorso depositato il 26.5.2017

**Da:**

**s.p.a.** con il proc. dom. avv. F. Zaninetti del Foro di Milano, giusta procura in calce alla memoria di costituzione nella fase sommaria, elettivamente domiciliata c/o l'avv. R. Tiraboschi del Foro di Bergamo

-OPPONENTE

**contro:**

con il proc. dom. avv. G. Cattalini del Foro di Bergamo, giusta procura allegata alla memoria difensiva

-CONVENUTA

**Oggetto:** opposizione ex art. 1, comma 51 l. 92/12

Causa trattenuta per la decisione il 13.9.2017

**CONCLUSIONI:**



**Parte ricorrente:**

come da ricorso depositato in data 26.5.2017

**Parte convenuta:**

come da memoria depositata in data 30.8.2017

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

Con ricorso regolarmente notificato la s.p.a. proponeva opposizione, ai sensi dell'art. 1, comma 51 l. 92/12 avverso il provvedimento con cui il Tribunale di Bergamo aveva accolto il ricorso proposto dalla ai sensi dell'art. 1, comma 48, l. 92/12, dichiarando risolto il rapporto di lavoro con effetto dal 5.7.2016 e condannando la s.p.a. al pagamento, nei confronti della stessa , di una indennità risarcitoria omnicomprensiva pari a 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre agli interessi legali e alla rivalutazione monetaria dal licenziamento al saldo.

L'opponente contestava la decisione, evidenziando la sostanziale assenza di prove a fondamento dell'addebito mossogli.

Si costituiva regolarmente in giudizio la convenuta, resistendo alla domanda di cui chiedeva il rigetto.

La causa, istruita solo documentalmente, sulle conclusioni delle parti è stata trattenuta per la decisione all'udienza del 13 settembre 2017.

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

Il ricorso non è fondato.



Alla dipendente, con comunicazione del 14.6.2016, è stato contestato il fraudolento utilizzo di buoni sconto presso il punto vendita di Verdello, essendo stata verificata l'avvenuta spesa, per nove volte, del medesimo buono sconto nominativo di 1 euro valido per l'acquisto di 1 confezione di "Rotoloni Regina 4 rotoli", nonostante fosse "ben noto che il suddetto buono sconto fosse utilizzabile una sola volta e non fosse duplicabile", con conseguente "fraudolenta duplicazione del buono sconto" in questione (v. doc. 4 fasc. resistente).

La datrice di lavoro, non accettando la giustificazioni della dipendente, con comunicazione del 30.6.2016 è receduta per giusta causa dal rapporto di lavoro (v. doc. 5-6 fasc. resistente).

I fatti sono sostanzialmente pacifici, non essendo contestato che la \_\_\_\_\_, in tre distinte occasioni, al di fuori dell'orario di lavoro, abbia usato il medesimo buono sconto nominativo di 1 euro, utilizzabile per una sola volta e non duplicabile, valido per l'acquisto di 1 confezione di "Rotoloni Regina 4 rotoli" (v. doc. 10-12 fasc. opponente). Come già chiarito, il buono sconto n. 993112020086992065170, benché recasse l'indicazione della possibilità di essere stampato ed utilizzato una sola volta, è stato stampato e fotocopiato dalla \_\_\_\_\_, che lo ha poi utilizzato complessivamente 9 volte, otto delle quali irregolarmente. La datrice di lavoro ha ritenuto tali fatti di particolare gravità, ravvisando nei medesimi, oltre che una violazione sia del minimo etico, sia della normativa che regola gli obblighi contrattuali ed i doveri della dipendente, una vera



e propria truffa ai suoi danni, tale quindi da giustificare il licenziamento per giusta causa.

Pure in sede di opposizione la s.p.a. ribadisce che la condotta della dipendente era connotata dallo specifico intento di conseguire un indebito vantaggio patrimoniale ai danni dell'azienda.

In tema di provvedimenti disciplinari l'art. 225 CCNL stabilisce che "la inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano: 1) biasimo inflitto verbalmente per mancanze lievi; 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1); 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 193; 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10; 5) licenziamento disciplinare senza preavviso (v. CCNL in atti).

Il comma 4 dell'art. 225 CCNL prevede che il licenziamento disciplinare si applichi, tra l'altro, per la grave violazione degli obblighi di cui all'art. 220, 1° e 2° comma (v. CCNL in atti).

Quest'ultima disposizione pone in capo al lavoratore "l'obbligo di conservare diligentemente le merci ed i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa" (v. art. 220, 2° comma, CCNL in atti).

Infine, in base all'art. 229 CCNL il licenziamento per giusta causa può essere intimato per una ragione che non consenta la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto, come, a titolo esemplificativo: il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti,



che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale; l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso; l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro; l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi; il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi; l'esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi (v. CCNL in atti).

Vanno in questa sede ribadite le argomentazioni già svolte per escludere che l'indebito utilizzo del buono sconto, ancorché discutibile, integri una grave violazione dei doveri di cui all'art. 220 CCNL, nonché una grave negazione dell'elemento fiduciario, tale da giustificare il licenziamento per giusta causa della .

Il comportamento in questione ha certamente una valenza disciplinare, in quanto la dipendente, che aveva l'onere di verificare le condizioni di utilizzo del buono sconto e che verosimilmente le conosceva, stante il ruolo di cassiera, ha cercato di ottenere un indebito vantaggio, benché di minima entità, ai danni della propria azienda.

Tuttavia, la condotta non appare tale da integrare quella grave negazione dell'elemento fiduciario necessaria per giustificare il recesso per giusta causa.

Innanzitutto, diversamente da quanto sostiene l'opponente, non può prescindersi dalla circostanza secondo cui l'indebito uso del coupon e dunque la condotta illecita sia avvenuta al di fuori dell'orario di lavoro e sia stata commessa dalla convenuta, non nella sua veste di dipendente, bensì in quella di consumatrice.



Come già osservato all'esito della fase sommaria, il rapporto lavorativo durava da ben 18 anni e negli ultimi dieci la Monzani aveva svolto mansioni di cassiera, senza mai incorrere in illeciti disciplinari, almeno secondo quanto documentato in atti (e in tal senso non vi sono state nuove allegazioni neppure nel ricorso in opposizione).

Inoltre, la condotta è stata posta in essere in tre distinte giornate ed alla presenza di due cassiere diverse, la e la

Nessuna di queste, di fronte alla presentazione di 3 buoni sconto fotocopiati ed identici, riportanti il medesimo codice numerico, ha mosso alla convenuta alcuna contestazione, procedendo senza esitazione all'applicazione degli sconti.

Nessuna delle cassiere ha quindi messo in dubbio l'operato della , procedendo così all'applicazione dello sconto, ben consapevoli del fatto che in sede di verifica l'irregolarità avrebbe potuto essere appurata con estrema semplicità.

Occorre inoltre escludere che la convenuta abbia agito, come sostenuto dalla società, in maniera fraudolenta, non avendo posto in essere artifici o raggiri diretti a trarre in inganno le cassiere, ma essendosi semplicemente limitata a presentare dei buoni sconto visibilmente irregolari che le colleghe hanno tranquillamente accettato.

E' noto, infatti, che la condotta fraudolenta, per essere tale, deve risultare oggettivamente idonea ad indurre in errore il soggetto passivo.

Nella situazione esaminata, l'errore del soggetto passivo, commesso da due diverse commesse, non pare ascrivibile ad alcuna condotta fraudolenta della ma ad



impreparazione delle commesse medesime o alla necessità di operare in velocità.

La ., come già evidenziato, ha presentato, in ciascuna delle occasioni per cui è causa, tre copie dello stesso buono sconto, recante il medesimo numero identificativo, per cui l'irregolare utilizzo del medesimo era agevolmente verificabile dalle cassiere, che non sono state indotte in alcun errore dalla ricorrente.

Peraltro, gli acquisiti in questione sono avvenuti previa presentazione, da parte della , della carta fedeltà a lei intestata e ciò porta ad escludere la mala fede della stessa, essendo evidente come l'uso della tessera fedeltà la rendesse agevolmente identificabile in caso di eventuali verifiche.

Certamente c'è stata negligenza da parte della dipendente ed estrema leggerezza nella verifica delle condizioni di utilizzabilità del coupon, ma non grave violazione del dovere di cooperare alla prosperità dell'azienda o del dovere di correttezza e buona fede, né soprattutto vi è stato l'uso di modalità fraudolente.

La condotta era sanzionabile, al fine di stigmatizzare l'episodio e riportare l'attenzione della , nonché di tutte le cassiere, sulla procedura da osservare in fase di accettazione e riscossione dei buoni sconti.

Tuttavia, una sanzione conservativa sarebbe stata certamente adeguata allo scopo, apparendo la sanzione espulsiva decisamente sproporzionata, non potendosi ritenere che tale episodio, non commesso nell'esercizio della mansione ed unico in un rapporto lavorativo di ben diciotto anni, possa avere irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario, con conseguente illegittimità del licenziamento intimato.



Per quanto attiene, infine, alla tutela applicabile, pur non ravvisandosi l'uso di modalità fraudolente (fatte oggetto di contestazione) è pacifico che il principale fatto contestato, relativo al reiterato uso del medesimo buono sconto (utilizzabile una sola volta), sia stato pacificamente commesso e ciò porta ad escludere la possibilità di applicare la tutela reintegratoria, trattandosi di fatto, come ampiamente motivato, dotato di innegabile rilevanza disciplinare.

Le spese processuali, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

**P.Q.M.**

Il Tribunale di Bergamo, in composizione monocratica ed in funzione di giudice del lavoro, visto l'art. 1, comma 57, l. 92/2012, pronunciando sulla causa n. 1129/17 R.G.

1. rigetta l'opposizione proposta dalla SMA s.p.a.;
2. condanna l'opponente alla refusione delle spese di lite, liquidate in complessivi € 2.000,00 per compensi professionali, oltre iva, cpa e rimborso spese generali come per legge.

Bergamo, 27 settembre 2017

Il Giudice del Lavoro  
dott.ssa Monica Bertoncini

