



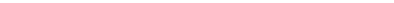
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI NOCERA INFERIORE
SEZIONE LAVORO

Il Giudice del lavoro, dott. Angelo De Angelis,
ha pronunciato con motivi contestuali la seguente

SENTENZA

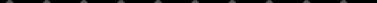
nella causa civile iscritta al N. 3590/2025 R.G. Sezione Lavoro, avente ad oggetto: *“rapporto di lavoro subordinato privato: licenziamento individuale per giusta causa”* e vertente

TRA

 - avv. ZAMPELLA
ARCANGELO (ZMPRNG56T01B371Z) e avv. ZAMPELLA ALESSANDRO
(ZMPLSN89H24F839W);

RICORRENTE

E

 - avv. TORRENTE ANTONIO
(TRRNTN88M04C129C);

RESISTENTE

RAGIONI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 25.07.2025, la parte ricorrente di cui in epigrafe impugnava il licenziamento disciplinare irrogatogli dalla resistente in data 25.03.2025 chiedendo al giudice del lavoro adito, di condannare la datrice alla sua reintegra e al pagamento, in suo favore, della conseguenziale indennità risarcitoria composta, in via principale, dalla retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del recesso sino a quella di effettiva reintegrazione e parametrata a € 2.204,19 mensili. Evidenziava, in particolare, che il licenziamento aveva preso le mosse da una contestazione fondata sulla sua deposizione resa in qualità di teste in un giudizio azionato da altro dipendente, la quale, a detta della società, era da ritenersi mendace e volta a sfavorirla. Eccepiva la insussistenza del fatto contestato, avendo il lavoratore testimoniato il vero innanzi all'Autorità Giudiziaria; la ritorsività del licenziamento; la non corrispondenza della dedotta falsità rispetto al compendio della deposizione complessivamente resa dal dipendente nell'altro procedimento, peraltro, a distanza di anni dai fatti; l'assenza di proporzionalità tra la contestazione e la sanzione espulsiva; l'assenza di affissione del codice disciplinare.

Instauratosi il contraddittorio, la parte resistente si costituiva in giudizio con memoria difensiva depositata in data 10.11.2025, concludendo come in atti.

Il ricorso si presenta fondato e meritevole di accoglimento.

In diritto, va premesso che il comportamento del lavoratore subordinato, anche se - essendo estraneo all'esecuzione della prestazione lavorativa - non sia di regola idoneo ad incidere sull'elemento fiduciario che presiede alla costituzione e allo svolgimento del rapporto di lavoro, tuttavia, può costituire giusta causa di licenziamento allorché, per la sua gravità e natura, sia tale da far ritenere il lavoratore professionalmente inidoneo alle peculiari caratteristiche di esso (cfr. Cass. n. 2626/87; in precedenza, Cass. nn. 4336/85, 5428/87, 2683/90, 6180/92). Pertanto, il datore di lavoro può legittimamente intimare il licenziamento in tronco per giusta causa per avere il lavoratore commesso fatti che costituiscono reato, qualora questi siano di tale gravità da determinare una situazione di improseguibilità, anche provvisoria, del rapporto, senza necessità di attendere la sentenza definitiva di condanna, atteso che il principio di non colpevolezza fino alla

condanna definitiva, sancito dall'art. 27, secondo comma, Cost., concerne unicamente le garanzie relative all'attuazione della pretesa punitiva dello Stato e non riguarda invece la disciplina dei rapporti di natura privatistica (cfr. Cass. nn. 5481/85, 2670/86, 6278/86).

Tali principi valgono anche quando il fatto addebitato al dipendente consiste in una falsa testimonianza in un processo civile, falsa testimonianza che, attribuendo al datore di lavoro fatti gravemente lesivi della sua dignità e della sua onorabilità, incrinino irrimediabilmente - secondo la valutazione del giudice del merito, incensurabile in sede di legittimità se congruamente motivata - il rapporto di fiducia sussistente tra le parti. Anche in questo caso è riservato al giudice civile, a seguito dell'impugnazione del licenziamento, il controllo in ordine alla sussistenza del fatto addebitato al lavoratore (cfr. Cass. n. 2626/98 cit.).

Tornando al caso che qui occupa, dalla contestazione disciplinare del 23.01.2025 si legge che la datrice resistente ha imputato all'odierno ricorrente di aver reso, il giorno 16.01.2025, nella qualità di testimone nella causa tra [REDACTED] e [REDACTED] s.r.l. di cui al n. R.G. 2820/24, azionata dal lavoratore per l'impugnativa di un licenziamento disciplinare intimato per asserite assenze ingiustificate dal lavoro, *"dichiarazioni mendaci volte a favorire nel suddetto procedimento il signor [REDACTED] e a sfavorire la società datrice di lavoro"* e consistite, precisamente:

- nella dichiarazione che *"in data 06.10.2023 ha notato la presenza del sig. [REDACTED] presso l'isola ecologica di Acerra intorno alle ore 12/13 quando è andato a fare gasolio"*;

- nella dichiarazione che *"il 13 novembre 2023 con turno di lavoro dalle 4,00 alle 10,20, [il ricorrente] avrebbe svolto del lavoro straordinario alla guida della spazzatrice fino alle ore 15/15,30, orario nel quale si sarebbe recato presso il parco automezzi di Acerra e in tale luogo avrebbe visto il sig. [REDACTED] in quanto aveva fatto rifornimento di gasolio alla predetta spazzatrice"*;

- nella dichiarazione secondo cui il ricorrente *"in data 14 novembre 2023, con turno di lavoro dalle ore 4,00 alle ore 10,20, veniva comandato alla fine del predetto turno dal responsabile sig. [REDACTED] di prelevare un automezzo aziendale denominato compattatore e di portarlo a scaricare"*

presso il CDR di Turfino...che in tale data verso le ore 12,00 tale automezzo sulla strada che conduce al CDR subiva un guasto e a seguito dello stesso, non riuscendo a contattare i responsabili di cantiere, contattava il sig. [REDACTED] il quale lo raggiungeva e insieme aggiustavate l'automezzo e verso le ore 16,00 facevate rientro presso l'isola ecologica di Nola per firmare il foglio presenza per il fine turno".

Da quanto si evince nel verbale di escussione testimoniale, redatto peraltro in forma riassuntiva, l'odierno ricorrente ha dichiarato quanto segue: "conosco il [REDACTED] in quanto mio collega di lavoro. Io svolgo le mansioni di autista, dopo un intervento al cuore avvenuto nel mese di gennaio 2024 faccio lo spazzamento. Il [REDACTED] svolgeva le mansioni di responsabile del cantiere di Nola fino a quando non ha subito un infortunio, nel periodo estivo, se non ricordo male, marzo-aprile 2023. Dopo tale infortunio è stato addetto al controllo dei lavaggi degli automezzi e del gasolio. Io svolgevo le mansioni di autista spazzatrice nel cantiere di Nola e andavamo ad Acerra per rifornire di gasolio i mezzi e ogni volta che andavo ad Acerra incontravo [REDACTED]. Il giorno 5 ottobre 2023 ero in malattia, il giorno 6 ottobre 2023 ho lavorato regolarmente e ho incontrato [REDACTED] sul cantiere di Acerra verso le 12-13 quando sono andato a fare gasolio. Anche il giorno 9 ottobre 2023 ho avuto modo di incontrare [REDACTED] sul cantiere di Acerra. In questa occasione l'ho incontrato circa alle 16 e mi sono trattenuto a parlare con lui. Il giorno 16.10.2023 ero in malattia. Il giorno 13 novembre 2023 ho visto [REDACTED] regolarmente al lavoro sul cantiere di Acerra alle 15/15,30 dopo pranzo in quanto ho fatto gasolio alla spazzatrice. Anche il 14 novembre 2023 ho avuto modo di incontrare il [REDACTED] sul cantiere di Acerra la mattina verso le 10. In quella data ho dovuto contattare [REDACTED] telefonicamente alle 12,00 in quanto avevo un problema con l'automezzo e in quella occasione ci siamo incontrati sulla strada di cui non ricordo il nome, ma che porta al Centro di Raccolta di Tufino e il [REDACTED] mi ha raggiunto per aiutarmi e dopo siamo andati insieme al cantiere di Nola verso le 16,30. In quel giorno per firmare la presenza il sig. [REDACTED] è venuto con me nel cantiere di Nola per firmare l'uscita. Ricordo che accadeva spesso che [REDACTED] si recasse sul cantiere di Nola per firmare il foglio permessi per l'uscita, in quanto il responsabile sig. [REDACTED] ritirava spesso prima i predetti fogli, circa verso le

3,30 del mattino. Il mio orario di lavoro era dalle 4,00 alle 10,20 e spesso facevo straordinario in quanto dovevo scaricare i camion, svolgendo mansioni di autista e finivo spesso anche la sera. Quando svolgevo lavoro straordinario mi capitava di incontrare spesso [REDACTED]...Le presenze sul cantiere vengono raccolte su fogli, ma vi era anche un badge che a volte funzionava e a volte no. Questi fogli era[no] presenti su una piccola scrivania e venivano ritirati dal sig. [REDACTED]. Preciso che quando non trovavamo i fogli presenza dovevamo recarci sul cantiere di Nola per firmare l'uscita. Spesso capitava che dovessi scaricare i camion alla fine del mio turno di lavoro e prorogavo l'orario di lavoro di circa due-tre-quattro ore e dovevo comunicare tale prolungamento di orario al responsabile [REDACTED] che prometteva di annotarlo sul foglio presenze il giorno seguente".

Orbene, va in questo caso, in primo luogo, rilevato che nel giudizio sulla falsità della testimonianza, ciò che deve essere valutato è la corrispondenza tra ciò che si è deposto e ciò che si è percepito, sicché l'accertamento non deve riguardare la differenza tra quello che il teste depone e la realtà oggettiva, ma tra la deposizione e quello che il testimone conosce e ricorda. Su questo dato oggettivo si innesta la verifica dell'elemento soggettivo, costituito dal semplice dolo generico, che tuttavia richiede la coscienza e volontà di deporre in difformità dal vero (cfr. *ex pluribus* Cass. pen. 37482/14). È, pertanto, irrilevante accertare la difformità della dichiarazione resa dal teste rispetto alla realtà risultante dal processo o da altri processi, dovendosi, necessariamente, dimostrare la consapevolezza dell'incolpato nel rendere una falsa deposizione, potendo il soggetto incappare in un falso ricordo o in una falsa rappresentazione della realtà.

Tali circostanze risultano essere state, in un primo momento e a monte della contestazione disciplinare, correttamente recepite dalla datrice di lavoro, la quale non ha contestato solo la cd. *immutatio veri* del corpo narrativo della deposizione resa dal lavoratore, ma anche la sua intenzionalità ovvero la circostanza che il mendacio sia stato "*volto a favorire nel suddetto procedimento il sig. [REDACTED] e a sfavorire la società datrice di lavoro*". Tuttavia, la stessa datrice non solo non deduce

alcunché in merito alla sussistenza della consapevolezza della falsità in capo al lavoratore, ma neppure fornisce o chiede di fornire elementi che ne accertino l'esistenza intrinseca del dolo né allega la sussistenza di circostanze che comproverebbero l'astio verso la società ovvero cointeressenze nei confronti di [REDACTED]. Peraltro, non può essere obliato il dato secondo cui la deposizione in esame sia stata espletata dopo circa due anni rispetto ai fatti e ha riguardato eventi avvenuti in giorni precisi, rispetto ai quali, in assenza di accadimenti tali da poter rimanere particolarmente impressi nella memoria, il soggetto ha potuto facilmente essere stato vittima di falsi ricordi, suggestioni o reazioni emotive.

Tanto è vero ciò che lo stesso giudice del procedimento *a quo*, lungi dall'affermare con assoluta certezza la falsità della deposizione dell'odierno ricorrente, si è semplicemente limitato a valutarne la minore attendibilità rispetto ad altre testimonianze pure acquisite nel corso del procedimento, secondo un giudizio di libero convincimento sulle fonti di prova che, oltre a essere opinabile, sarebbe finanche sindacabile nei successivi gradi di giudizio (*"al riguardo, esaminate le risultanze testimoniali, tenuto conto della circostanziata deposizione dell'addetta investigativa [REDACTED] in uno all'incisiva deposizione del dipendente [REDACTED] addetto alla rilevazione delle presenze, dalle cui dichiarazioni emerge con chiarezza che - al di là dei tentativi di altri testimoni, che per il tenore delle proprie affermazioni vanno considerati inattendibili..."*). In altri termini, si rileva come le considerazioni in ordine alla precisione del racconto e alla giustificazione offerta dallo stesso teste circa la conservazione di un tale ricordo sono elementi che possono giustificare una valutazione di inattendibilità della testimonianza - così come ha fatto il precedente giudice - ma non appaiono sufficienti ad affermarne la consapevole falsità, non potendo escludersi, proprio in considerazione di quanto evidenziato dalla stessa sentenza, che la parte ricorrente abbia riferito in buona fede quanto effettivamente oggetto dei suoi ricordi.

In secondo luogo e *ad abundantiam*, il decidente non può non rilevare come l'istruttoria chiesta peraltro da entrambe le parti, lungi da non poter dimostrare l'elemento soggettivo del dolo del lavoratore, non potrebbe neppure accertare la falsità oggettiva del suo racconto. Infatti, sia la datrice

che il lavoratore non deducono l'esistenza di una prova storico/scientifica che possa accertare in maniera inequivocabile la falsità obiettiva del narrato testimoniale, ma vorrebbero introdurre ulteriori testimonianze ovvero elementi documentali di tipo meramente logico, rispetto ai quali il decidente sarebbe chiamato, ancora una volta, a fornire un giudizio di veridicità, genuinità e attendibilità *ex post* secondo il principio della libera valutazione delle prove indiziarie.

Deve ritenersi, pertanto e con assorbimento delle altre questioni introdotte dalle parti, non sussistente la giusta causa di licenziamento disciplinare, il quale, per ciò solo, va finanche dichiarato ritorsivo in quanto irrogato dalla datrice al solo scopo di punire un proprio dipendente per aver deposto quale teste a sfavore della propria posizione e quale illegittima reazione a detta narrazione, ritenuta illegittimamente come una vera e propria insubordinazione. Ne consegue la declaratoria di nullità del recesso e la condanna della datrice resistente alla reintegra del ricorrente nel posto di lavoro e al pagamento della conseguenziale indennità risarcitoria ovvero alla retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali di legge. Per la determinazione del *quantum* risarcitorio, non è immune da censure né risulta essere controversa la somma salariale mensile di € 2.204,18 come risultante dalla busta paga di febbraio 2025 versata in atti.

Da ultimo, appare irrilevante la circostanza che la resistente abbia perso l'appalto presso il cantiere di Nola, atteso che l'azienda risulta ancora in attività; inoltre, di un successivo licenziamento di luglio 2025 motivato da giustificato motivo oggettivo per cambio appalto non solo la datrice non ne dà prova, ma lo stesso risulterebbe finanche inefficace in quanto irrogato allorquando il rapporto era già cessato, seppure con un provvedimento datoriale *sub iudice*.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

P. Q. M.

1) accoglie il ricorso e, per l'effetto, dichiara nullo il licenziamento irrogato il 25.03.2025 e condanna la parte resistente alla reintegra del ricorrente nel posto di lavoro e al pagamento della conseguenziale indennità risarcitoria, pari alla retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, da parametrarsi a € 2.204,18 mensili, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali di legge;

2) condanna la parte resistente al pagamento delle spese processuali sostenute dalla parte ricorrente, liquidate in € 4.000,00 per compensi professionali, oltre spese forfetarie, Iva e Cpa, da distrarsi.

Nocera Inferiore, data di deposito telematico.

Il Giudice del lavoro
dott. Angelo De Angelis