



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI ROMA
III SEZIONE LAVORO E PREVIDENZA

composta da

Dott. Stefano Scarafoni

Dott. Vincenzo Turco

Dott.ssa Maria Giulia Cosentino

Presidente rel.

Consigliere

Consigliere

all'udienza del 7 gennaio 2026 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia civile in grado di appello iscritta al n. 2826/2024 del Ruolo Generale Civile –
Lavoro e Previdenza

TRA

P [REDACTED] rappresentato e difeso dagli avv.ti Pier Luigi Panici e Matteo Panici ed
elettivamente domiciliato presso il loro studio sito in Roma, Via Germanico 172;

APPELLANTE

E

G [REDACTED] S.r.l. rappresentata e difesa dagli avv.ti Alessandro Coluzzi e Simona Mattei ed
elettivamente domiciliata presso lo studio del primo sito in Roma, Via di Villa Pepoli 4;

APPELLATA

OGGETTO: appello avverso sentenza del giudice del lavoro del Tribunale di Roma n. 6743/2024,
pronunciata il 6 giugno 2024, pubblicata il 9 settembre 2024, non notificata.

CONCLUSIONI APPELLANTE: Ciò premesso si ricorre alla Corte di Appello di Roma e si
chiede

che in riforma della sentenza del Tribunale di Roma n. 6743/2024 pubblicata il 09/09/2024, voglia
accogliere le seguenti conclusioni

1. dichiarare la nullità e/o illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente con lettera del
19.07.2023, e per l'effetto;



2. ordinare alla società resistente, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, la reintegrazione del ricorrente nel proprio posto di lavoro;
3. condannare la società resistente, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, al pagamento di tutte le retribuzioni maturate dal 22.06.2023 (data di inizio del procedimento disciplinare, o da altra data ritenuta di giustizia) sino a quello dell'effettiva reintegrazione, sulla base dell'ultima retribuzione pari ad € 2.077,01 (oltre 13a e 14a mensilità) o alla diversa minore o maggiore somma, a titolo di adempimento e/o risarcimento, oltre al versamento dei contributivi previdenziali e assistenziali;
4. accertare e dichiarare la illegittimità della condotta posta in essere dalla società resistente - relativamente ai controlli illegittimi- nei confronti del ricorrente, come analiticamente dedotta in fatto, e per l'effetto
5. condannare la società resistente, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, al risarcimento di tutti i danni patrimoniali e non patrimoniali in favore del ricorrente includendovi il danno:
 - i. esistenziale, alla identità professionale sul luogo di lavoro e all'immagine, per € 30.000,00 o per la diversa misura da liquidarsi secondo equità;
 - ii. alla personalità morale per € 15.000,00, o per la diversa misura da liquidarsi secondo equità;Con rivalutazione monetaria ex art. 429 c.p.c. e interessi sulle somme rivalutate.
Con vittoria di spese, competenze ed onorari di lite oltre i.v.a. e c.p.a. di entrambi i gradi del giudizio; da distrarsi.

CONCLUSIONI APPELLATA: Voglia l'Ecc.ma Corte di Appello adita *contrariis rejectis*:

- riunire questo giudizio a quello precedentemente instaurato R.G. 2721/2024 D [REDACTED] contro G [REDACTED] s.r.l. (doc.21) ed a quello di M [REDACTED] contro G [REDACTED] s.r.l. certamente esistente (doc.22) ma di cui questa difesa ancora non ha ricevuto notifica del ricorso, tutti e tre pendenti avanti la stessa Corte di Appello di Roma per essere parzialmente connessi soggettivamente ed oggettivamente o, comunque, almeno trattarli congiuntamente;
- nel merito, accertare e dichiarare la legittimità del licenziamento comunicato dalla G [REDACTED] srl al ricorrente P [REDACTED] e respingere il ricorso in appello, confermando la sentenza di primo grado del Tribunale di Roma;
- in subordine, salvo impugnazione, ammessa e non concessa la illegittimità del licenziamento, accertare che alla fattispecie non sia comunque applicabile la reintegrazione nel posto di lavoro e rigettare comunque la domanda;
- in estremo subordine, salvo impugnazione, condannare la G [REDACTED] srl al minimo risarcimento del danno ex lege, tenuto conto che il ricorrente ha sempre percepito la Naspi pari al 75% della sua



retribuzione dal licenziamento del 16.07.2023 al 30 giugno 2024 e lavora a titolo continuativo dal 1.07.2024 in poi, in una azienda di cui è anche socio.

- con vittoria di spese e compensi del doppio grado di giudizio oltre accessori come per legge.

Fatto e diritto

1. [REDACTED] P[REDACTED] impugnava, con ricorso depositato in data 20 ottobre 2023, dinanzi al giudice del lavoro del Tribunale di Roma il licenziamento disciplinare per giusta causa intimatogli dalla società datrice di lavoro G[REDACTED] S.r.l. in data 19 luglio 2023.

Allegava, al riguardo, quanto segue:

- aveva lavorato alle dipendenze della società resistente, che occupava oltre 300 dipendenti, presso il supermercato “Il Castoro” - sito in Guidonia Montecelio, alla via Palombarese km 19,900 - dal 21 febbraio 1995 al 19 luglio 2023, data in cui era stato licenziato per giusta causa, in forza di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato *full-time*;

- aveva svolto, da ultimo, mansioni di “*specialista di gastronomia*” con inquadramento nel 3° livello del CCNL Commercio; l’ultima retribuzione percepita era pari a € 2.077,01 oltre ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità;

- nello specifico, quale “*gastronomo specializzato*” era addetto al banco gastronomia e si occupava di vendere alla clientela salumi, formaggi, pane, pizza, sottoli, scatolame e piatti pronti. Si occupava, inoltre, di preparare la pizza ed i piatti pronti, nonché del taglio e del disosso dei salumi e formaggi: mansioni che venivano svolte nei due laboratori, siti dietro al banco gastronomia, chiusi al pubblico;

- con lettera datata 22 giugno 2023 gli erano stati contestati i seguenti addebiti:

“a seguito di ingenti differenze inventariali di recente riscontrate nel reparto gastronomia del nostro punto vendita “il Castoro” in Guidonia Montecelio, via Palombarese km 19,00 – ove Lei svolge le sue mansioni - la scrivente ha richiesto lo svolgimento del relativo servizio di controllo e verifica di un soggetto specializzato (A[REDACTED] s.r.l. con sede legale in Roma, Viale Parioli n. 73) ed a tal fine abilitato ed autorizzato dalle competenti autorità (Autorizzazione Governativa 314904).

All'esito delle suddette verifiche e controlli che, per fugare ogni eventuale dubbio circa l'eventuale occasionalità e/o involontarietà degli eventi, si sono protratti mediante videosorveglianza dal 04/5/2023 al 16/05/2023 e successivamente elaborando le immagini, i dati contabili e delle differenze inventariali, è emerso e risulta anche documentato quanto segue:

Il giorno 4/5/2023



alle ore 10:49 durante il suo turno di lavoro Lei, in servizio nell'area destinata alla preparazione dei cibi da asporto, ha consumato un trancio di pizza. Dagli accertamenti visivi e contabili il prodotto in questione non risulta esser stato pagato...

Alle ore 11:30 Lei, mentre preparava la pizza, ha mangiato un secondo trancio di pizza. Dagli accertamenti visivi e contabili il prodotto in questione non risulta essere stato pagato ...

Alle ore 11:38 lei ha mangiato un terzo trancio di pizza. Dagli accertamenti visivi e contabili il prodotto in questione non risulta essere stato pagato...

Sempre alle 11,38 lei, mangiando, si avvicina e sovrasta il banco di lavoro ove il suo collega  è intento alla preparazione di una pizza con un gravissimo rischio di contaminazione dei preparati;

alle ore 12:19 Lei, in servizio presso il retro del reparto gastronomia ha consumato un trancio di pizza in presenza di alcuni colleghi. Dagli accertamenti visivi e contabili il prodotto in questione non risulta essere stato pagato...

Il giorno 5/5/2023:

alle ore 12:21 circa Lei ha mangiato un trancio di pizza nel retro del reparto gastronomia alla presenza di altri colleghi. Dagli accertamenti visivi e contabili il prodotto in questione non risulta essere stato pagato;

Inoltre lei nel mangiare lei girava intorno al carrello porta teglie nel quale erano riposte alcune teglie con pizze pronte con gravissimo rischio di contaminazione dei preparati;

infine tutte le attività descritte venivano da lei svolte senza essere munito in particolare di alcuni indumenti obbligatori quali i guanti...

Alle ore 13:16 circa Lei ha mangiato un trancio di pizza e ha bevuto una bottiglietta di coca cola mentre lavorava nel laboratorio, alla presenza di altri colleghi. Dagli accertamenti visivi e contabili i prodotti in questione non risultano essere stati pagati; il mangiare nei laboratori comporta gravissimo rischio di contaminazione dei preparati...

Alle ore 13:28 Lei, sempre in servizio presso il laboratorio, ha consumato un panino ripieno ed una coca cola. Dagli accertamenti visivi e contabili i prodotti in questione non risultano essere stati pagati.

Il giorno 6/5/2023

Alle ore 13:30 lei insieme ad altri colleghi consumava della pizza all'interno del laboratorio; dagli accertamenti visivi e contabili i prodotti in questione non risultano essere stati pagati;

il mangiare nei laboratori comporta gravissimo rischio di contaminazione dei preparati;



inoltre tutte le attività descritte venivano da lei svolte senza essere munito dei presidi antifortunistici e, in particolare di alcuni indumenti obbligatori quali i guanti; neppure procedeva a lavarsi le mani dopo aver mangiato...

Alle ore 13:50 *Lei si è scaldato un trancio di pizza e, insieme ai Suoi colleghi [REDACTED] e [REDACTED] ha consumato pizza, arrostitini ed alette di pollo. Dagli accertamenti visivi e contabili i prodotti in questione non risultano essere stati pagati;*

il mangiare nei laboratori comporta gravissimo rischio di contaminazione dei preparati sia per la mancanza di igiene connessa all'attività del mangiare in quel luogo sia per la contemporanea presenza nello stesso laboratorio di carni di diversa origine animale e di altri prodotti o materie prime;

inoltre tutte le attività descritte venivano da lei svolte senza essere munito dei presidi antinfornistici e, in particolare di alcuni indumenti obbligatori quali i guanti; neppure procedeva a lavarsi le mani dopo aver mangiato...

Alle ore 13:53 *circa Lei ha consumato un trancio di pizza all'interno del laboratorio. Dagli accertamenti visivi e contabili il prodotto in questione non risulta essere stato pagato.*

Il mangiare nei laboratori comporta gravissimo rischio di contaminazione dei preparati; neppure procedeva a lavarsi le mani dopo aver mangiato...

Il giorno 9/5/2023

Alle ore 12:11 *Lei viene misto mangiare all'interno del laboratorio dei prodotti non individuabili.*

Il mangiare nei laboratori comporta gravissimo rischio di contaminazione dei preparati per la mancanza di igiene connessa all'attività del mangiare in quel luogo; non procedeva a lavarsi le mani dopo aver terminato il pasto...

Il giorno 13/5/2023

Alle ore 11:09 *Lei ha consumato un trancio di pizza. Dagli accertamenti visivi e contabili il prodotto in questione non risulta essere stato pagato.*

Il mangiare nei laboratori comporta gravissimo rischio di contaminazione dei preparati per la mancanza di igiene connessa all'attività del mangiare in quel luogo; non procedeva a lavarsi le mani dopo aver terminato il pasto; lei ha mangiato in laboratorio in prossimità del carrello porta teglie ove erano riposte varie teglie contenenti prodotti pronti per la vendita o pronte per essere infornate...

Il giorno 15/5/2023

Alle ore 12:22 *Lei ha mangiato un trancio di pizza. Dagli accertamenti visivi e contabili il prodotto in questione non risulta essere stato pagato.*



Il mangiare nei laboratori comporta gravissimo rischio di contaminazione dei preparati per la mancanza di igiene connessa all'attività del mangiare in quel luogo; non procedeva a lavarsi le mani dopo aver terminato il pasto né provvedeva a sostituire i guanti; lei ha mangiato in laboratorio in prossimità del banco di lavoro ove un suo collega era intento alla prezzatura di salumi...

Il giorno 16/5/2023

Alle ore 11:43 *Lei ha mangiato un trancio di pizza. Dagli accertamenti visivi e contabili il prodotto in questione non risulta essere stato pagato;*

Il mangiare nei laboratori comporta gravissimo rischio di contaminazione dei preparati per la mancanza di igiene connessa all'attività di mangiare in quel luogo; non procedeva a lavarsi le mani dopo aver terminato il pasto;

infine tutte le attività descritte venivano da lei svolte senza essere munito dei presidi antinfortunistici e, in particolare di alcuni indumenti obbligatori quali i guanti... ”.

- gli era stato, quindi, contestato di aver mangiato in qualche occasione un “trancio di pizza”, di aver bevuto qualche Coca Cola, di non essersi lavato le mani e di non aver indossato i guanti, con ciò violando gli “artt. 5.1. n. 8 del Regolamento di comportamento e modalità procedurali del lavoro aziendale della [X] s.r.l.” e le “previsioni sulla prevenzione della contaminazione alimentare (pag. 128) e delle norme igieniche di base (pag. 136) del Piano Aziendale di Autocontrollo del Punto Vendita di G [X] s.r.l. cui lei è addetto”, con “grave rischio di contaminazione”;

- aveva risposto con lettera del 26 giugno 2023 con cui aveva chiesto – invano - che gli venisse “fornita in visione la documentazione (video e documenti contabili) dalla quale risulterebbero le mancanze”; aveva, inoltre, rilevato la violazione dell’art. 4 dello Statuto dei lavoratori, dell’obbligo di informativa, nonché dell’art. 8 Cedu, con conseguente inutilizzabilità delle immagini estrapolate dalle videocamere occulte; aveva, infine, dedotto l’insussistenza dei fatti contestati;

- con lettera del 19 luglio 2023 gli era stato intimato il licenziamento che era stato tempestivamente impugnato con lettera del 31 luglio 2023.

Deduceva, quindi, sull’illegittimità dei controlli effettuati dal datore di lavoro sulla ordinaria attività dei lavoratori, con conseguente inutilizzabilità delle immagini estratte dai sistemi di videosorveglianza installati in violazione dell’art. 4 comma 1 della l. n. 300/1970.

Rappresentava che la società aveva attuato un controllo invasivo, immotivato ed eccessivamente sproporzionato sull’ordinario svolgimento dell’attività lavorativa, in assenza sia di un “fondato sospetto”, sia di gravi condotte illecite poste in essere dal ricorrente. Infatti, non corrispondeva al vero che fossero state riscontrate “ingenti differenze inventariali”.



Gli invasivi controlli erano stati effettuati in violazione dell'art. 8 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo ed avevano violato numerose disposizioni del Codice della Privacy e del Regolamento UE n. 2016/679.

Rappresentava di non essere mai stato informato (così come i suoi colleghi) dell'installazione delle videocamere, ciò in violazione del principio di trasparenza che imponeva al datore di lavoro di informare i lavoratori circa l'esistenza e le modalità d'uso degli strumenti di controllo.

Evidenziava che, in data 4 agosto 2023, i funzionari dell'Ispettorato territoriale del lavoro di Roma avevano effettuato un'ispezione presso il punto vendita ed avevano ordinato la rimozione di tutte le telecamere, sia di quelle site nei laboratori sia di quelle installate nel supermercato.

Deduceva che, anche a voler ritenere utilizzabili le immagini estrapolate dalle videocamere, quanto affermato nella lettera di contestazione era pura invenzione.

Osservava che le contestazioni relative alla circostanza che avrebbe *“consumato un trancio di pizza”* erano paradossali: infatti, era un gastronomo e, quindi, doveva assaggiare i prodotti per testarne la qualità. Era lo stesso ispettore che gli raccomandava, così come ai suoi colleghi, di assaggiare i piatti ed i prodotti prima di metterli in vendita. A tal proposito, il ricorrente non aveva mai mangiato un *“trancio”* di pizza, piuttosto si era limitato ad assaggiare delle *“strisce”*.

Evidenziava che anche le contestazioni relative alla consumazione di qualche prodotto senza pagarlo erano pura invenzione: infatti, il ricorrente aveva sempre pagato quanto consumato. Inoltre, spesso portava da casa dei prodotti (quali ad esempio la Coca Cola) per consumarli al bisogno durante la prestazione lavorativa.

Rappresentava che, nello svolgimento della propria prestazione, si era sempre attenuto alle regole generali di pulizia ed igiene.

Osservava, inoltre, che i fatti che gli venivano addebitati, laddove sussistenti, non integravano la giusta causa di licenziamento, sanzione in ogni caso sproporzionata.

In diritto argomentava: a) sulla nullità e/o illegittimità del licenziamento per l'illegittimità dei disposti controlli e l'inutilizzabilità del loro esito; b) sull'insussistenza dei fatti contestati; c) sulla violazione del principio di proporzionalità perché i fatti contestati rientravano tra le condotte punibili con una sanzione conservativa ai sensi del CCNL applicato; d) sul risarcimento del danno non patrimoniale.

Tanto premesso, concludeva come in epigrafe.

2. Si costituiva G[REDACTED] S.r.l. deducendo quanto segue:

- a giugno 2021 aveva acquistato da E[REDACTED] S.p.a. il ramo di azienda del supermercato sito in Guidonia Montecelio alla via Palombarese km 19,900, iniziando a gestirlo da quella data con



l'insegna "Il Castoro". A seguito del trasferimento di azienda gli ex lavoratori di E [REDACTED] erano transitati alle dipendenze di G [REDACTED] S.r.l. e, tra questi, il P [REDACTED];

- al ricorrente, così come a tutti gli altri lavoratori della G [REDACTED], al momento dell'assunzione era stato consegnato in forma cartacea sia il "*Regolamento di comportamento e modalità procedurali del lavoro aziendale della [REDACTED] srl*" (con sottoscrizione per ricevuta) che i relativi allegati, tra cui l'allegato C denominato "*Piano aziendale di autocontrollo del punto vendita di [REDACTED] srl*". Il ricorrente aveva anche svolto il corso HACCP;
- nella primavera del 2023 G [REDACTED] aveva avuto un "*fondato sentore*" che allo scarico merci e nei locali retrostanti i banchi del pane-pizzeria-gastronomia, alcune cose non funzionassero ed aveva incaricato una ditta specializzata, la A [REDACTED] S.r.l. di svolgere alcune indagini. La ditta incaricata, dopo alcune prime indagini a distanza nella zona di scarico, aveva ritenuto di posizionare alcune telecamere di sua proprietà nei laboratori interni del supermercato per il tempo strettamente necessario alle indagini stesse, dal 4 al 17 maggio 2023;
- dall'esame delle telecamere ne era derivata la relazione sull'accaduto consegnata alla G [REDACTED] unitamente ai video relativi ai soli fatti indicati nella relazione;
- da tale relazione e dai video erano scaturite otto lettere di contestazione disciplinare con contestuale sospensione cautelare dal lavoro e dalla retribuzione di otto addetti del supermercato. Tutti gli otto incolpati avevano chiesto di essere ascoltati personalmente per giustificarsi e nel corso dell'incontro ciascuno di essi aveva avuto la possibilità di vedere i video che lo riguardavano e fornire le proprie giustificazioni; nessuno, neppure il ricorrente, aveva mai contestato espressamente il verificarsi dei fatti contestati, ma erano solo state formulate eccezioni circa la non utilizzabilità delle immagini delle telecamere;
- nel corso delle audizioni due lavoratori, i signori C [REDACTED] e C [REDACTED], avevano comunicato la loro spontanea volontà di voler recedere dal rapporto di lavoro: il 27 settembre 2023 era stato, quindi, formalizzato un verbale di conciliazione in sede sindacale in cui i suddetti lavoratori avevano ammesso il verificarsi dei fatti e la loro responsabilità, riconoscendo anche un piccolo risarcimento del danno di euro 50,00 cadauno alla G [REDACTED]. In particolare, nel verbale, riconoscevano come veri i fatti descritti nella contestazione disciplinare anche con riguardo agli altri lavoratori coinvolti;
- gli altri sei lavoratori erano stati licenziati dalla G [REDACTED] ed erano stati tutti denunciati anche in sede penale;
- dopo la ricezione delle lettere di licenziamento, anche altri due lavoratori, i signori G [REDACTED] e C [REDACTED], avevano manifestato la volontà di accettare il licenziamento e di voler rinunciare all'impugnativa dello stesso; anche in tal caso erano stati formalizzati due verbali



di conciliazione in sede sindacale, dello stesso tenore letterale dei due precedenti, in cui gli ex lavoratori avevano ammesso il verificarsi dei fatti e la loro responsabilità, riconoscendo anche loro un piccolo risarcimento del danno di euro 50,00 cadauno alla G[REDACTED];

- all'esito dell'audizione era stato irrogato il licenziamento al ricorrente: nella lettera di licenziamento era evidenziata sia la legittimità del ricorso agli strumenti audiovisivi per finalità di indagini difensive, sia l'avvenuta violazione da parte del P[REDACTED], tra gli altri, degli artt. 5.1 n.8 e 5.2 del Regolamento di comportamento e modalità procedurali del lavoro aziendale i quali rispettivamente prescrivono: *"E' tassativamente vietato consumare e/o assaggiare alimenti sul posto di lavoro, salvo espressa autorizzazione scritta del proprio diretto responsabile (per i soli prodotti preparati in azienda quali frittura, prodotti del reparto cucina, forno e pizzeria ecc); in caso di autorizzazione l'assaggio può avvenire, comunque, solo nei locali non adibiti alla vendita al pubblico"* (art. 5.1 n.8 del citato Regolamento) e inoltre *" Per motivi di sicurezza ed igiene tutti i dipendenti devono indossare gli indumenti (la divisa aziendale da lavoro) forniti dall'Azienda per l'espletamento delle attività cui sono addetti, con particolare attenzione e riguardo ai presidi anti infortunistici, compresi i copricapo, le calzature previste nonché l'uso di guanti o altro mezzo di prevenzione del contatto con prodotti alimentari. In particolare i dipendenti devono osservare e garantire l'igiene e la pulizia oltre che della propria persona e degli indumenti sopra detti"* (art. 5.2 lettera c del citato Regolamento); era, altresì, evidenziata l'avvenuta violazione delle previsioni sulla prevenzione della contaminazione alimentare e delle norme igieniche di base come specificate rispettivamente a pag. 128 e 136 del Piano Aziendale di Autocontrollo del Punto Vendita di G[REDACTED] di seguito riportate: ***"Prevenzione della contaminazione alimentare.*** *Come risulta ormai evidente, gli organismi in grado di contaminare gli ambienti, superfici di lavoro, utensili, macchinari e successivamente o direttamente gli alimenti hanno generalmente la seguente provenienza: - possono essere veicolati da acqua, aria, suolo; -possono essere veicolati da portatori umani o animali infestanti; -possono essere presenti sulle superfici a contatto con i prodotti alimentari. La contaminazione alimentare può essere combattuta realizzando diverse strategie che devono essere attuate contemporaneamente e ininterrottamente durante tutte le operazioni lavorative. Queste strategie riguardano varie sezioni che vanno dalla corretta ideazione dei locali, al mantenimento di condizioni igieniche ottimali, all'uso corretto delle attrezzature e strumenti di lavoro, ma anche e soprattutto all'igiene personale degli addetti al lavoro. Nell'ambito del Reg. CE 852/2004, sono menzionate tutte quelle direttive necessarie ad eliminare o in ogni modo limitare la contaminazione alimentare"* (pag. 128). ***Norme igieniche di base.*** *Corretto lavaggio delle mani. – Prima di iniziare qualsiasi tipo di manipolazione dei prodotti; - Ogni qual volta si passi da una lavorazione all'altra; - Prima di riprendere il lavoro dopo una sosta; - Dopo aver maneggiato materiale non*



alimentare; Dopo aver maneggiato rifiuti; - Utilizzare lavabi con comando a pedale, a ginocchio oppure elettronici;- Utilizzare un sapone liquido germicida; -Regolare la temperatura dell'acqua intorno ai 40-45 °C; - Sfregare vigorosamente le mani e gli avambracci; - Spazzolare le unghie con apposito spazzolino personale; Risciacquare con abbondante acqua; Asciugare con panno- carta o aria calda.(pag. 136).

Tanto premesso in fatto, in diritto deduceva quanto segue:

- sulla legittimità del licenziamento evidenziava l'utilizzabilità delle riprese audiovisive: in primo luogo, osservava la correttezza della condotta della società nel rispetto della privacy dei lavoratori; dipoi, evidenziava che le riprese interne non erano finalizzate ad attività di controllo, ma alla raccolta di prove dell'illecita condotta di taluno dei dipendenti ai danni dell'impresa, sicché non erano richieste le autorizzazioni dell'art. 4 statuto dei lavoratori; tale caso, infatti, non rientrava nella fattispecie del "controllo a distanza" dell'attività dei lavoratori, ma in quella dei c.d. "controlli difensivi" finalizzati alla tutela del patrimonio aziendale, all'accertamento di condotte illecite del lavoratore, rispetto ai quali non si giustificava l'esistenza di un divieto; rappresentava, inoltre, che gli altri quattro lavoratori che avevano conciliato, nei verbali di conciliazione sindacale depositati avevano ammesso il verificarsi dei fatti, la loro responsabilità e quella dei colleghi, sicché la verità dei fatti indicati nella contestazione disciplinare era comunque già dimostrata documentalmente;
- sulla deduzione del P. che i fatti contestati sarebbero "pura invenzione" e, quindi, sarebbero insussistenti, deduceva che il ricorrente aveva violato le norme penali circa i furti aggravati, continuati nel tempo ed in concorso con altri, nonché tutte le norme possibili in tema di sicurezza alimentare;
- sulla dedotta violazione del principio di proporzionalità, rappresentava che i fatti contestati rientravano nelle fattispecie tipiche del licenziamento previste dall'art. 238 del CCNL, e non in quelle per cui erano previste più lievi sanzioni disciplinari conservative;
- sulla pretesa risarcibilità di varie tipologie di danni non patrimoniali, osservava che il ricorso introduttivo conteneva una lunga ed astratta descrizione delle varie tipologie di danni, senza, tuttavia, alcun riferimento concreto alla fattispecie oggetto di causa.

Tanto premesso concludeva chiedendo:

"Voglia l'Ill.mo Giudice adito contrariis rejectis:

- riunire a questo giudizio quelli successivamente instaurati (R.G. 33054/2023 D. contro s.r.l.; R.G. 33721/2023 contro s.r.l.; R.G. 34204/2023 Andrea contro s.r.l.) pendenti avanti lo stesso Giudice alla stessa udienza per essere parzialmente connessi soggettivamente ed oggettivamente o, comunque, almeno trattarli congiuntamente;



- nel merito respingere tutte le avverse domande;
- accertare e dichiarare la legittimità del licenziamento comunicato dalla [REDACTED] srl al ricorrente; in subordine, ammessa e non concessa la illegittimità del licenziamento, accertare che alla fattispecie non sia comunque applicabile la reintegrazione nel posto di lavoro e rigettare comunque la domanda;
- accertare che nulla è dovuto dalla [REDACTED] srl al ricorrente;
- con vittoria di spese e compensi di giudizio oltre accessori come per legge.”.

3. Il processo era istruito con i documenti prodotti dalle parti, fra i quali le riprese video effettuate dall'agenzia di investigazioni.

Il Tribunale, ritenuta non necessaria ulteriore attività istruttoria, rinviava quindi all'udienza del 6 giugno 2024 in cui pronunciava la sentenza in oggetto, mediante lettura del dispositivo, respingendo il ricorso e condannando il P [REDACTED] al pagamento delle spese di lite.

La motivazione della sentenza, in massima parte incentrata sulla legittimità delle riprese video, si compendia nei seguenti passaggi essenziali: <<Così, ai fini dell'operatività del divieto posto dall'art. 4 St. Lav. è necessario che, direttamente o indirettamente, il controllo operato da parte del datore di lavoro riguardi l'espletamento dell'attività lavorativa, esulando dall'ambito di operatività del divieto stesso le ipotesi in cui, invece, detto controllo sia preordinato ad accertare la commissione di condotte illecite da parte del lavoratore, proprio perché la previsione di cui all'art. 4, Legge n. 300/1970 è posta a tutela della riservatezza del lavoratore nello svolgimento della sua attività lavorativa ma, di converso, tale tutela è strettamente connessa all'osservanza da parte dello stesso del dovere di fedeltà ex art. 2105 c.c. nell'esecuzione della prestazione lavorativa.

Si comprende, quindi, la ratio sottesa alla non operatività del divieto nel caso di cui si sta dicendo, stante il necessario bilanciamento di interessi che deve intervenire in ipotesi siffatte.

Nel caso oggetto del presente giudizio, conformemente a quanto appena esposto, la società convenuta si è avvalsa dei servizi forniti da una società di vigilanza privata che ha installato videocamere proprio al fine di verificare l'effettiva sussistenza di condotte illecite già poste in essere dai lavoratori e per il tempo strettamente necessario a tale scopo, e non al diverso fine di controllare l'ordinario svolgimento, da parte degli stessi, della loro prestazione lavorativa. Precisazione, questa, di assoluta centralità poiché consente, anche alla luce di tutta la costante giurisprudenza in materia, di affermare che dette riprese, lungi dall'integrare una forma di controllo sullo svolgimento dell'attività lavorativa, erano nello specifico volte ad accertare -



ovvero escludere - l'ipotetica realizzazione ad opera dei lavoratori di condotte illecite, sospetto insorto, nel caso concreto, per la riscontrata sussistenza di veri e propri "vuoti" inventariali.

Si comprende bene, quindi, come i filmati impiegati a fondamento della contestazione disciplinare e che hanno giustificato il licenziamento del ricorrente, siano stati correttamente realizzati senza alcuna violazione della previsione di cui all'art. 4 St. Lavoratori con la conseguenza che il licenziamento comminato non può in alcun modo dirsi affetto da nullità anche perché i controlli sono stati compiuti nel pieno rispetto del diritto alla riservatezza dei lavoratori e con modalità il meno invasive possibile così da garantire un corretto bilanciamento tra le contrapposte esigenze di cui si è detto.

Chiarita la liceità nell'utilizzo del contenuto dei filmati posti a fondamento della sanzione disciplinare comminata ai danni del ricorrente, deve ulteriormente osservarsi quanto segue con riferimento alle condotte oggetto di censura.

Come emerge dai filmati, infatti, il ricorrente, in violazione di quanto espressamente previsto dal regolamento aziendale, che impone al lavoratore il divieto di prelevare e consumare cibo o altri prodotti durante l'orario di lavoro, ha realizzato precipuamente la condotta appena descritta.

I fatti oggetto di contestazione disciplinare e, segnatamente la "sottrazione dai reparti vendite di vaschette di carne e di sushi, di bevande ed altri prodotti, sia confezionati che non (come panini, affettati ecc.), senza pagamento" costituiscono, come correttamente osservato dalla difesa della società resistente, condotte che sono concretamente idonee a recidere in maniera irreparabile il vincolo fiduciario che deve intercorrere tra lavoratore e datore di lavoro, soprattutto considerando che, come attestato nei filmati realizzati ad opera dell'agenzia investigativa, sono risultati fatti reiteratamente realizzati dal lavoratore.

In effetti le condotte contestate al ricorrente e che hanno giustificato la risoluzione del rapporto contrattuale sembrano violare se non altro la disposizione di cui all'art. 5.1 n. 8 del "Regolamento di comportamento e modalità procedurali del lavoro aziendale della  S.R.L." sottoscritto dal ricorrente stesso e che espressamente prescrive che "E' tassativamente vietato consumare e/o assaggiare alimenti sul posto di lavoro, salvo espressa autorizzazione scritta del proprio diretto responsabile (per i soli prodotti preparati in azienda quali frittura, prodotti del reparto cucina, forno e pizzeria ecc.); in caso di autorizzazione l'assaggio può avvenire, comunque, solo nei locali non adibiti alla vendita al pubblico".

Le condotte tenute dal ricorrente quindi, anche considerando che lo stesso nella sostanza si è limitato a sminuirne la rilevanza e la portata lesiva senza in realtà fornire alcuna prova in ordine all'effettiva insussistenza delle stesse, sembrano idonee a fondare il licenziamento di cui è causa



con la conseguenza che tanto la domanda principale, quanto le domande di risarcimento connesse alla prima non possono trovare accoglimento per tutte le ragioni anzi specificate.

Il ricorso, pertanto, deve essere integralmente rigettato. Le spese processuali seguono la soccombenza di parte ricorrente e si liquidano come in dispositivo alla stregua dei parametri di cui al D.M. Giustizia n. 55/2014 s.m.i.”.

4. Avverso tale decisione propone l'odierno appello il P[REDACTED] sulla base dei seguenti motivi d'impugnazione.

4.1. Con il primo motivo censura l'impugnata decisione per violazione degli artt. 5 l. 604/1966 e 4 l. 300/1970, per avere il Tribunale accertato la legittimità e l'utilizzabilità delle immagini estrapolate delle telecamere installate dall'agenzia investigativa nonostante la totale omissione di allegazioni dei fatti che avrebbero indotto il datore di lavoro a procedere con i controlli.

Evidenzia la necessità che il datore di lavoro allegghi specificamente il fatto - in questo caso, i “presunti ammanchi” - dai quali è sorto il “fondato sospetto”, perché è da tale fatto che possono essere attivati controlli così invasivi nella sfera personale del lavoratore e che sconfinano dal campo di applicazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Si duole che il giudice di primo grado abbia affermato l'avvenuto riscontro dei “vuoti inventariali”, mentre invece la società G[REDACTED] non ha fornito alcuna prova al riguardo, in violazione dell'art. 5 l. 604/1966.

4.2. Con il secondo motivo d'appello il P[REDACTED] censura l'impugnata sentenza per violazione del principio di proporzionalità tra le esigenze di protezione dei beni aziendali e la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore. Si duole, al riguardo, della violazione degli artt. 4 l. 300/1970, 8 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo, 113 e 114 del Codice della Privacy, 5, 6, 12, 13, 14 e 88 del Regolamento UE n. 2016/679 (GDPR).

Deduce anche sul risarcimento del danno non patrimoniale ulteriore, rispetto a quello da licenziamento illegittimo, per violazione degli artt. 2 Cost., 2087 c.c., 82 GDPR, 112 c.p.c.

4.3. Con il terzo motivo d'appello censura la sentenza evidenziando l'insussistenza dei fatti contestati al lavoratore ed il mancato assolvimento dell'onere della prova gravante sul datore di lavoro. Si duole, quindi, della violazione dell'art. 18 l. 300/1970, dell'art. 6 l. 604/1966 e dell'art. 5.1 n.8 del Regolamento Aziendale.

Osserva che non corrisponde al vero che abbia prelevato, senza pagare, i prodotti dagli scaffali del supermercato: semmai, si è limitato in alcuni casi ad assaggiare i prodotti prima di metterli in vendita, come peraltro consigliato dal datore di lavoro e dall'ispettore [REDACTED] F[REDACTED].

Deduce, inoltre, di essersi sempre attenuto al rispetto delle norme igienico-sanitarie.



Evidenzia che sarebbe stato onere della società datrice di lavoro, ai sensi dell'art. 5 l. 604/1966, provare che i prodotti asseritamente consumati dal lavoratore sarebbero stati sottratti al supermercato senza pagamento. Nel caso di specie, invece, la società nulla ha provato: nemmeno si è preoccupata di allegare documenti dai quali emergessero le *“ingenti differenze inventariali”* dedotte nella lettera di contestazione dell'addebito.

Si duole, quindi, dell'erroneità della decisione che, di fatto, ha invertito l'onere della prova addossandolo al lavoratore, laddove afferma, riguardo alle violazioni, che egli *“nella sostanza si è limitato a sminuirne la rilevanza e la portata lesiva senza in realtà fornire alcuna prova in ordine all'effettiva insussistenza delle stesse”*.

4.4. Con il quarto motivo di appello il P. [REDACTED] censura l'impugnata sentenza per l'erronea valutazione della gravità delle condotte addebitate al lavoratore, anche alla luce del CCNL applicato al rapporto di lavoro. Deduce che il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa. Si duole, poi, della violazione del principio di proporzionalità della sanzione, nonché della violazione dell'art. 2119 c.c. e dell'art. 238 del CCNL applicato al rapporto di lavoro.

5. Si costituisce nel presente giudizio d'appello G. [REDACTED] contestando l'impugnazione e chiedendone il rigetto.

5.1. Sul primo motivo d'appello, concernente la pretesa inutilizzabilità delle riprese video, evidenzia che, comunque, i fatti di causa risulterebbero già provati anche a prescindere dalla visione dei video.

Infatti: a) nella lettera di giustificazioni del 26 giugno 2023 il ricorrente ha testualmente scritto: *“...non ricordo i fatti come minuziosamente contenuti ed evidenziati nella suddetta lettera, ciò fa sì che non sono in grado di articolare compiutamente una difesa sul punto”*, quindi non avrebbe contestato i fatti addebitatigli; b) anche nel verbale di audizione del 10 luglio 2023 il P. [REDACTED] non avrebbe contestato i fatti addebitatigli, ma si sarebbe limitato ad affermare che non avrebbe visto le immagini messe a disposizione finché non gli fosse stata mostrata l'autorizzazione della società A. [REDACTED]; c) anche nei ricorsi di primo grado che di appello non sarebbero contestati i numerosi episodi decritti in cui il ricorrente ha consumato cibo, ma avrebbe solo cercato di sminuirne la portata asserendo che sarebbe stato autorizzato a voce da [REDACTED] F. [REDACTED], senza tuttavia depositare in giudizio la necessaria autorizzazione scritta, come specificatamente indicato nel Regolamento sottoscritto anche dal ricorrente; ha affermato che avrebbe pagato i prodotti, senza tuttavia provare tale circostanza o almeno indicando un capitolo di prova al riguardo; non avrebbe contestato che, comunque, i prodotti non potevano essere consumati durante l'orario di lavoro; d) nei ricorsi, sia di primo grado che di appello, non avrebbe nemmeno contestato le numerose



violazioni al Regolamento di comportamento ed al Piano aziendale di autocontrollo ed alle norme HACCP che sono ben più gravi del furto; il fatto che neppure nel ricorso in appello si sia proposto un motivo di impugnazione su tali gravi violazione del Regolamento e del Piano aziendale e dell'HACCP, riconosciute nella sentenza del Tribunale, comporterebbe acquiescenza ed il passaggio in giudicato dell'accertamento su tale grave aspetto.

5.2. Sul secondo motivo d'appello, concernente la pretesa violazione della proporzionalità tra esigenze di protezione dei beni aziendali e riservatezza del lavoratore, G. [redacted] richiama la legittimità del suo comportamento che ha tutelato la privacy e la dignità del lavoratore, sicché le immagini video possono essere utilizzate come prova.

5.3. Sul terzo motivo d'appello, concernente la pretesa insussistenza dei fatti contestati al lavoratore, G. [redacted] deduce che i fatti contestati siano esistenti "*materialmente*" e già provati, come indicato in risposta al primo motivo di appello. Circa la deduzione di parte appellante che i fatti contestati siano "*giuridicamente*" insussistenti, attesa la loro irrilevanza disciplinare, osserva che il ricorrente avrebbe violato le norme penali sui furti aggravati, continuati nel tempo ed in concorso con altri, nonché tutte le norme possibili in tema di sicurezza alimentare HACCP.

5.4. Sul quarto motivo d'appello, concernente la pretesa violazione del principio di proporzionalità, deduce che i fatti dettagliatamente descritti nella lettera di contestazione disciplinare ed in quella di licenziamento, rientrano pacificamente nelle fattispecie tipiche del licenziamento e non in quello di più lievi sanzioni disciplinari conservative.

6. Nel presente giudizio d'appello si è proceduto ad istruttoria ammettendo la prova richiesta dalla G. [redacted] sul capitolo 9 della memoria difensiva del primo grado, tenuto conto che l'onere di dimostrare i fatti posti a fondamento del licenziamento sono a suo carico, nonché la prova contraria, sul medesimo capitolo, richiesta dal P. [redacted].

All'esito dell'avvenuto espletamento dell'attività istruttoria, all'udienza del 7 gennaio 2026 il processo è stato deciso con il dispositivo riportato in calce.

6.1. In primo luogo, si deve dare atto che, per un mero refuso informatico, nel dispositivo letto in udienza il giorno 7 gennaio 2026 la composizione del Collegio è diversa da quella realmente assunta nella medesima giornata, come correttamente risultante dal verbale d'udienza.

Nel verbale d'udienza il Collegio è composto dal dott. Stefano Scarafoni, Presidente relatore, dal dott. Vincenzo Turco, Consigliere, e dalla dott.ssa Maria Giulia Cosentino, Consigliere.

Nel dispositivo letto in udienza, invece, il Collegio è erroneamente composto dal dott. Stefano Scarafoni, Presidente relatore, dalla dott.ssa Maria Gabriella Marrocco, Consigliere, e dal dott. Vincenzo Turco, Consigliere.



Erroneamente, quindi, nel dispositivo, per un refuso informatico, è stata indicata la dott.ssa Maria Gabriella Marrocco, in realtà assente dal servizio e dall'ufficio nella giornata del 7 gennaio 2026, al posto della dott.ssa Maria Giulia Cosentino, presente in detta giornata e componente del Collegio che ha proceduto all'udienza ed alla decisione in camera di consiglio.

Ha affermato, al riguardo, la giurisprudenza di legittimità che *“Nel rito del lavoro, in caso di contrasto tra il dispositivo letto in udienza e quello contenuto nella sentenza, ovvero in caso di contrasto tra quanto risultante dal verbale di udienza rispetto a quanto risultante dal documento - sentenza, per le parti che non sono diretta espressione della funzione giudicante, prevale il verbale di udienza, e le eventuali difformità rispetto ad esso contenute nel testo della sentenza possono essere corrette con la procedura di correzione degli errori materiali disciplinata dagli artt. 287 ss. cod. proc. civ., senza determinare la nullità della pronuncia”* (Cass. 14416/2004).

Pertanto, con la presente pronuncia si procede direttamente alla correzione dell'errore materiale, come da intestazione che precede.

Parimenti, sempre per un refuso informatico, nel dispositivo letto in udienza è stata indicata la data dell'udienza del 10 dicembre 2025, anziché quella del 7 gennaio 2026.

Si procede, quindi, anche per tale errore materiale direttamente alla correzione, come da intestazione che precede.

7. Venendo al merito della controversia, i motivi dell'appello possono essere unitariamente trattati, stante la stretta connessione esistente fra gli stessi e l'interdipendenza delle relative argomentazioni.

Il primo aspetto da affrontare è certamente quello dell'utilizzabilità, nel presente giudizio, delle registrazioni video effettuate dall'agenzia investigativa.

7.1. Al riguardo è necessario rammentare quanto di recente affermato dal giudice di legittimità, chiamato a pronunciarsi sulla questione di rilievo nomofilattico circa la compatibilità dei c.d. *“controlli difensivi”* con il nuovo testo dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori (per come sostituito dall'art. 23 del d.lgs. 151/2015 successivamente modificato dall'art. 5, comma 2 del d.lgs. 185/2016), con la pronuncia n. 18168/2023, di seguito riportata nei passaggi di maggiore interesse ai fini del presente giudizio.

Il giudice di legittimità, con la citata pronuncia, ha affermato: *“<<2.1. Questa Corte, chiamata a pronunciarsi sulla questione di rilievo nomofilattico circa la compatibilità dei c.d. "controlli difensivi" (ab imo v. Cass. n. 4746 del 2002) con la modifica dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori recata dall'art. 23 del d.lgs. n. 151 del 2015 e successive integrazioni, ha affermato principi che*



possono essere sintetizzati come di seguito (rinviando per il relativo supporto argomentativo ai precedenti richiamati anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c.).

Occorre distinguere, anche per comodità di sintesi verbale, “tra i controlli a difesa del patrimonio aziendale che riguardano tutti i dipendenti (o gruppi di dipendenti) nello svolgimento della loro prestazione di lavoro che li pone a contatto con tale patrimonio, controlli che dovranno necessariamente essere realizzati nel rispetto delle previsioni dell'art. 4 novellato in tutti i suoi aspetti e ‘controlli difensivi’ in senso stretto, diretti ad accertare specificamente condotte illecite ascrivibili - in base a concreti indizi - a singoli dipendenti, anche se questo si verifica durante la prestazione di lavoro”; questi ultimi “controlli, anche se effettuati con strumenti tecnologici, non avendo ad oggetto la normale attività del lavoratore”, si situano, ancora oggi, “all'esterno del perimetro applicativo dell'art. 4” (Cass. n. 25732/2021 cit., punti 31 e 32).

Per non avere ad oggetto una “attività –in senso tecnico– del lavoratore”, il controllo “difensivo in senso stretto” deve essere “mirato” ed “attuato ex post”, ossia “a seguito del comportamento illecito di uno o più lavoratori del cui avvenuto compimento il datore abbia avuto il fondato sospetto”, perché solo a partire “da quel momento” il datore può provvedere alla raccolta di informazioni utilizzabili (Cass. n. 25732/2021 cit., punti 40 e 44).

Tuttavia, anche “in presenza di un sospetto di attività illecita”, occorrerà, nell'osservanza della disciplina a tutela della riservatezza del lavoratore, e segnatamente dell'art. 8 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo come interpretato dalla giurisprudenza della Corte EDU, “assicurare un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore, con un temperamento che non può prescindere dalle circostanze del caso concreto” (Cass. n. 25732/2021 cit., punti 36 e 38, in cui si richiama Cass. n. 26682 del 2017).

I tre profili sono compendati nel finale principio di diritto che così statuisce: “Sono consentiti i controlli anche tecnologici posti in essere dal datore di lavoro finalizzati alla tutela di beni estranei al rapporto di lavoro o ad evitare comportamenti illeciti, in presenza di un fondato sospetto circa la commissione di un illecito, purché sia assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore, sempre che il controllo riguardi dati acquisiti successivamente all'insorgere del sospetto” (Cass. n. 25732/2021 cit., punto 51).

2.2. Avuto riguardo alla controversia all'attenzione del Collegio, in cui la società ricorrente invoca proprio la sussistenza di un “controllo difensivo in senso stretto” sul computer aziendale del dipendente, viene in particolare rilievo la ripartizione degli oneri processuali di allegazione e prova



in ordine agli elementi di fatto dai quali scaturisce il “fondato sospetto” che legittima tale tipologia di controlli.

Non può dubitarsi che incomba sul datore di lavoro l’onere di allegare prima e provare poi le specifiche circostanze che lo hanno indotto ad attivare il controllo tecnologico ex post, considerato che solo tale “fondato sospetto” consente al datore di lavoro di porre la sua azione al di fuori del perimetro di applicazione diretta dell’art. 4 St. lav. e tenuto altresì conto del più generale criterio legale ex art. 5 l. n. 604 del 1966 che grava la parte datoriale dell’onere di provare il complesso degli elementi che giustificano il licenziamento.

Né può trascurarsi il c.d. “principio di vicinanza della prova”, definito, come noto, da Cass. SS.UU. n. 13533 del 2001, come quel criterio per cui l’onere della prova deve essere “ripartito tenuto conto, in concreto, della possibilità per l’uno o per l’altro soggetto di provare fatti e circostanze che ricadono nelle rispettive sfere di azione”, con la precisazione che la vicinanza riguarda la possibilità di conoscere in via diretta o indiretta il fatto, e non già la possibilità concreta di acquisire la relativa prova (da ultimo v. Cass. n. 12910 del 2022). Sicché sarebbe lesivo del diritto di azione e difesa del lavoratore addossargli un gravoso onere rispetto a fatti estranei alla sua sfera di conoscenza, mentre il datore di lavoro è agevolmente posto nella condizione di identificarli, in quanto nella sua disponibilità e allo stesso più prossimi e, quindi, più facilmente suffragabili. ...>> .

Il controllo difensivo, quindi, per essere legittimo presuppone un fondato sospetto di illeciti commessi da uno o più dipendenti in base a concreti indizi e, comunque, deve essere sempre assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore, con un temperamento che non può prescindere dalle circostanze del caso concreto.

Incombe sul datore di lavoro l’onere di allegare prima, e provare poi, le specifiche circostanze che lo hanno indotto ad attivare il controllo tecnologico ex post, considerato che solo il “fondato sospetto” consente al datore di lavoro di porre la sua azione al di fuori del perimetro di applicazione diretta dell’art. 4 dello Statuto dei lavoratori e tenuto altresì conto del più generale criterio legale ex art. 5 l. n. 604 del 1966 che grava la parte datoriale dell’onere di provare il complesso degli elementi che giustificano il licenziamento.

7.2. Nel caso di specie, nella lettera di contestazione disciplinare G [redacted] ha affermato che <<A seguito di ingenti differenze inventariali di recente riscontrate nel reparto gastronomia del nostro punto vendita “Il Castoro” in Guidonia Montecelio, Via Palombarese Km 19,900 – ove Lei svolge



le sue mansioni – la scrivente ha richiesto lo svolgimento del relativo servizio di controllo e verifica ad un soggetto specializzato ...>>.

Il fondato sospetto, quindi, stando alla lettera di contestazione disciplinare, sarebbe insorto a seguito della verifica delle “*ingenti differenze inventariali*” di cui, però, la società odierna appellata, diversamente da quanto ritenuto dal primo giudice (che ha parlato di <<*riscontrata sussistenza di veri e propri “vuoti” inventariali*>>) non ha fornito prova alcuna, né documentale, né orale.

Di ciò si è giustamente lamentata la parte appellante che ha stigmatizzato che il Tribunale abbia affermato l’avvenuto riscontro dei “*vuoti inventariali*”, mentre invece la società G [REDACTED] non aveva fornito alcuna prova al riguardo, in violazione dell’art. 5 l. 604/1966.

Nella memoria difensiva del primo grado, invece, la società – evidentemente conscia di non poter provare le affermate “*ingenti differenze inventariali*” – ha affermato che nella primavera del 2023 aveva “*avuto un fondato sentore che allo scarico merci e nei locali retrostanti i banchi del pane-pizzeria-gastronomia, alcune cose non funzionassero come avrebbero dovuto*”, affermazione di una tale genericità da non poter certo supportare un’attività di controllo così invasiva quale quella effettuata del posizionamento delle telecamere dal 4 al 17 maggio 2023.

È del tutto evidente, quindi, che al momento del posizionamento delle telecamere mancava un fondato sospetto di condotte illecite ascrivibili a singoli dipendenti sulla base di concreti indizi, sicché le stesse avrebbero potuto essere installate solamente all’esito delle procedure di cui all’art. 4 della l. 300/1970.

Ma vi è di più.

Dalla prova testimoniale espletata con il direttore del supermercato, [REDACTED] F [REDACTED], emerge una realtà ancora differente, segno evidente che la G [REDACTED] ha cercato di costruire a posteriori il fondato sospetto che, invece, era del tutto mancante al momento dell’installazione delle telecamere. Riferisce il testimone [REDACTED] F [REDACTED]: “*Faccio presente che nel periodo dei fatti di cui alla contestazione disciplinare io sapevo che c’erano delle telecamere nel laboratorio di gastronomia la necessità di tale installazione era originata da due episodi nel primo caso mentre stavo trasportando il materiale vidi il [REDACTED] che prendeva un trancio di pizza dal banco della vendita senza provvedere alla pesatura sulla bilancia e senza provvedere al pagamento in cassa. Il secondo episodio riguarda una circostanza in cui facendo il giro la sera per controllare le celle frigorifere, notai in quella dei formaggi alcune bottiglie parzialmente consumate che non riportavano lo scontrino fiscale a dimostrazione del pagamento. Parlai di questi due episodi con l’ispettore che mi disse di tenere gli occhi aperti, dopo qualche giorno fui convocato presso la sede della Gilas dove parlammo della situazione, poi dopo qualche giorno il titolare dell’agenzia investigativa venne il sig. [REDACTED] [REDACTED] a fare un sopralluogo del supermercato, dopo di che alcuni giorni dopo*



mi chiamò la proprietà che la sera dopo la chiusura del punto vendita sarebbero state installate le telecamere.”.

La deposizione del testimone conferma che non sussistevano né le “*ingenti differenze inventariali*”, né il “*fondato sentore*” che qualcosa non funzionasse nel laboratorio, ma semplicemente rappresenta due episodi che avrebbero dovuto essere fronteggiati con misure certamente meno invasive e più rispettose della dignità e della privacy dei lavoratori.

Riguardo al primo episodio, concernente l’asserito prelievo da parte del P [REDACTED] di un trancio di pizza dal banco della vendita, a specifica domanda il [REDACTED] F [REDACTED] ha risposto: “*Nell’occasione in precedenza riferita in cui ho visto il [REDACTED] prelevare la pizza senza pesarla e senza pagarla, non gli contestai nulla.*”. Sarebbe stato sufficiente, quindi, nell’occasione contestare al P [REDACTED] la violazione delle regole disciplinari, senza procedere all’installazione delle telecamere. È bene sottolineare, poi, che l’episodio riferito dal [REDACTED] F [REDACTED] non è mai stato contestato al P [REDACTED], nemmeno nella lettera di contestazione disciplinare che ha poi condotto al licenziamento, segno evidente che anche l’azienda non attribuiva al suddetto episodio rilevanza disciplinare.

Analoghe considerazioni devono essere fatte riguardo al secondo episodio, relativo all’avvenuto rinvenimento nelle celle frigorifere dei formaggi di “*alcune bottiglie parzialmente consumate che non riportavano lo scontrino fiscale*”. In primo luogo, riguardo a tale episodio, si osserva che il De Falco non ha nemmeno precisato quante erano le bottiglie rinvenute, ed il numero non è irrilevante, potendo indicare un episodio circoscritto o una consuetudine. In secondo luogo, anche tale episodio avrebbe potuto essere affrontato con altri sistemi, ad esempio richiamando i dipendenti al rigoroso rispetto delle normative aziendali, ispezionando con maggiore frequenza i locali aziendali, richiamando immediatamente i dipendenti allorquando adottavano comportamenti non corretti (diversamente dalla condotta tenuta dal direttore che, visto il P [REDACTED] prelevare il trancio di pizza dal banco vendita senza pagarlo, non lo ha richiamato al rispetto dei propri doveri), evitando così di procedere ad un’attività investigativa del tutto sproporzionata rispetto alla reale portata degli episodi che l’avrebbero determinata.

In sostanza, anche ammesso che l’installazione delle telecamere sia effettivamente stata determinata dai due episodi di cui ha riferito il [REDACTED] F [REDACTED], in ogni caso la G [REDACTED] non avrebbe assicurato il corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, di fatto per nulla messi in pericolo dalle condotte dei cui ai richiamati episodi, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore; infatti, il necessario contemperamento di tali esigenze non poteva prescindere dalle circostanze del caso concreto che, nella specie, per la tenuità degli episodi riferiti e per la mancata immediata reazione del



responsabile del supermercato, non potevano giustificare un'attività investigativa così invasiva quale è quella posta in essere dalla società odierna appellata.

Al riguardo, è ancora il caso di richiama Cass. 18168/2023 che afferma: “*Guidano, in ogni caso, nella valutazione del caso concreto, i principi di minimizzazione e di proporzionalità, di pertinenza e di non eccedenza rispetto ad uno scopo che sia legittimo, di trasparenza e correttezza, ricavabili dal Codice della privacy e dal Regolamento UE n. 2016/679...*

...Tali elementi, evidentemente utili anche ad orientare il bilanciamento del giudice italiano nei casi di controlli difensivi "in senso stretto", sono: i) l'informazione del lavoratore circa la possibilità che il datore di lavoro adotti misure di monitoraggio, con la precisazione che la stessa dovrebbe, in linea di principio, essere chiara sulla natura della sorveglianza ed essere precedente alla sua attuazione;

ii) il grado di invasività nella sfera privata dei dipendenti, tenendo conto, in particolare, della natura più o meno privata del luogo in cui si svolge il monitoraggio, dei limiti spaziali e temporali di quest'ultimo, nonché del numero di persone che hanno accesso ai suoi risultati; iii) l'esistenza di una giustificazione all'uso della sorveglianza e alla sua estensione con motivi legittimi, con la precisazione che quanto più invadente è la sorveglianza, tanto più gravi sono le giustificazioni richieste; iv) la valutazione, in base alle circostanze specifiche di ciascun caso, se lo scopo legittimo perseguito dal datore di lavoro potesse essere raggiunto causando una minore invasione della vita privata del dipendente; v) la verifica di come il datore di lavoro abbia utilizzato i risultati della misura di monitoraggio e se siano serviti per raggiungere lo scopo dichiarato della misura; vi) l'offerta di adeguate garanzie al dipendente sul grado di invasività delle misure di sorveglianza, mediante informazioni ai lavoratori interessati o ai rappresentanti del personale circa l'attuazione e l'entità del monitoraggio, dichiarando l'adozione di tale misura a un organismo indipendente o mediante la possibilità di presentare reclamo. ...”.

7.3. La palese violazione dell'art. 4 della l. 300/70 e delle norme in materia di tutela della dignità e riservatezza dei lavoratori posta in essere dalla società ha, come diretta conseguenza, l'inutilizzabilità delle riprese video effettuate che, quindi, non possono essere valutate ai fini della presente decisione.

Va da sé che sia, conseguentemente, inutilizzabile anche la relazione scritta dell'agenzia investigativa, prodotta come doc. 6 allegato alla memoria difensiva di primo grado della G~~...~~, trattandosi della trasposizione scritta di un'attività illecitamente effettuata che, quindi, non può – al pari delle videoregistrazioni – trovare ingresso in giudizio come fonte di prova.

7.4. Si deve, quindi, procedere alla valutazione della prova testimoniale espletata nel presente giudizio d'appello.



La società G [REDACTED], onerata di provare i fatti oggetto della contestazione disciplinare, non ha assolto all'onere probatorio.

Infatti, i due testimoni da lei citati, [REDACTED] M [REDACTED], l'agente che ha proceduto all'attività investigativa, e [REDACTED] F [REDACTED], il direttore del supermercato, nulla hanno saputo riferire per diretta conoscenza dei fatti di causa.

[REDACTED] M [REDACTED], infatti, ha dichiarato di avere preso conoscenza dei fatti contestati dalla visione delle registrazioni effettuate dalle telecamere; quindi, anche la sua deposizione non può essere utilizzata perché significherebbe attribuire rilevanza, attraverso la prova testimoniale, all'attività di illecita registrazione dei lavoratori.

Il testimone [REDACTED] F [REDACTED], dal canto suo, ha invece dichiarato che *“Agli episodi oggetto della contestazione disciplinare io non ho direttamente assistito né ho visionato i filmati delle telecamere, sono stato messo al corrente dell'esito dell'attività di osservazione dal [REDACTED] e dalla proprietà.”*.

I due testimoni di parte appellante, invece, sentiti in prova contraria, hanno reso affermazioni fondate sulla diretta conoscenza dei fatti.

La testimone [REDACTED] C [REDACTED], anche lei licenziata per i fatti di causa, ha reso dichiarazioni piuttosto generiche, rappresentando che i dipendenti, ivi compresa lei ed il P [REDACTED], mangiavano prodotti destinati alla vendita, senza però essere in grado di precisare la frequenza con cui ciò sarebbe avvenuto, né la quantità dei beni consumati. La testimone, poi, ha dichiarato di non sapere se tutti i beni consumati fossero destinati alla vendita o una parte fossero portati da casa, né di sapere se gli addetti al reparto gastronomia pagassero o no i prodotti che mangiavano.

Il testimone che è stato più preciso, perché a diretta conoscenza dei fatti di causa, è [REDACTED] P [REDACTED], che lavorava nel laboratorio con il P [REDACTED] e che era suo caporeparto.

Il testimone ha dichiarato: *“A.D.R.: Non ricordo precisamente gli episodi le date e le ore, posso però riferire che il [REDACTED] così come me e gli altri dipendenti al reparto gastronomia mangiava nei 20 minuti della pausa pranzo*

A.D.R.: L'orario della pausa non era fisso, ma veniva deciso concordemente da noi dipendenti in relazione alle esigenze di lavoro e per non lasciare sguarnito il servizio. Mangiavamo a volte quello che portavamo da casa altre volte mangiavamo cibi che erano a disposizione nel reparto gastronomia, cioè ci facevamo un panino o mangiavamo qualche altra cosa.

A.D.R.: Faccio presente che, quando ci facevamo un panino o mangiavamo qualche altra cosa, la merce prelevato veniva pesata, poi si andava in cassa e si pagava. Dopo di che i dipendenti tornavano indietro e facevano vedere a me che ero il caporeparto lo scontrino pagato e solo allora prelevavano le cose da mangiare. Ciò avveniva come ho già detto nell'orario della pausa.



A.D.R. (avv. Panici): Faccio presente che i dipendenti dovevano mangiare con i guanti e io facevo loro utilizzare un tovagliolo sul quale facevo posare il cibo. Il laboratorio era l'unico punto dove consumare il pasto non essendo possibile consumarlo negli ambienti destinati alla vendita e non essendoci una sala mensa.

A.D.R. (avv. Panici): La circostanza che mangiassimo in laboratorio era nota e spesso venivano anche altri dipendenti, ivi compreso il direttore del supermercato, perché, come detto, era l'unico ambiente dove mangiare.

A.D.R.: Mi riferisco al direttore [REDACTED] d'O[REDACTED] che ha diretto il supermercato nei due anni prima del mio licenziamento avvenuto a giugno 2023, tranne per l'ultimissimo periodo, di cui nemmeno ricordo la durata, in cui venne un nuovo direttore il cui cognome era [REDACTED] [REDACTED].

A.D.R. (avv. Panici): è vero che spesso l'ispettore G[REDACTED] ci diceva di assaggiare i prodotti cucinati prima di metterli in vendita. ...

A.D.R. (avv. Coluzzi): Non so se vi fosse una disposizione che vietasse ai dipendenti di pesare da soli i beni che acquistavano, posso dire però che quando ciò avveniva era in mia presenza e verificavo direttamente ciò che acquistavano. Faccio presente che avevamo un breve tempo per la pausa, 20 minuti, sicché capitava spesso che io facessi il panino per il [REDACTED] o lui per me, o per altri dipendenti. In sostanza chi era libero in quel momento preparava il pranzo per gli altri, con le modalità che ho sopra riferito.

A.D.R. (avv. Coluzzi): Faccio presente che nel laboratorio gastronomia non vi è una bilancia per pesare, anzi preciso che vi è una bilancia che però riporta codici diversi che non vengono accettati in cassa. Quindi noi andavamo al banco vendita a prepararci il panino e colà effettuavamo le operazioni di pesatura di cui ho già riferito. Poi, direttamente dal banco andavamo in cassa. ...

A.D.R.: nella preparazione e pesatura del panino avevamo cappellino, guanti e camice. Dopo effettuata l'operazione il panino veniva lasciato sul banco, ci andavamo a spogliare nello spogliatoio e tornavamo con i nostri vestiti a prendere il panino per andare in cassa. Per questo ho detto che avevamo poco tempo.

A.D.R. (avv. Panici): non è mai accaduto che il pagamento sia avvenuto dopo aver consumato il pasto, era sempre precedente.

A.D.R. (avv. Coluzzi): Che io sappia non c'era un regolamento aziendale che vietasse di mangiare in laboratorio. ...".

Nonostante le deduzioni della G[REDACTED] sulla falsità delle dichiarazioni del testimone – con connessa denuncia all'autorità giudiziaria -, osserva il Collegio che la precisione delle dichiarazioni rese dal P[REDACTED] e l'evidente conoscenza di come si svolgeva l'attività all'interno del laboratorio, di come



erano articolate le pause e delle modalità per fruire del pasto all'interno delle stesse, rende palese l'attendibilità della deposizione resa dal testimone.

Dalla stessa, quindi, emerge con chiarezza: a) che i cibi prelevati per il pasto venivano pagati prima della consumazione; b) che nella fruizione del pasto, che non poteva che avvenire all'interno del laboratorio, non esistendo una sala mensa nel supermercato, i lavoratori adottavano regole igieniche atte a preservare il luogo da possibili contaminazioni (mangiavano con i guanti, utilizzavano un tovagliolo di carta su cui posare il cibo); c) che la consumazione del pasto all'interno del laboratorio era una prassi, proprio per la mancanza della sala mensa, tanto è vero che anche altri dipendenti andavano a mangiare colà, ed anche il precedente direttore del supermercato; d) che l'ispettore G [REDACTED] gli diceva di assaggiare i prodotti cucinati, prima di metterli in vendita (come dedotto dal ricorrente fin dall'atto introduttivo).

Certamente meno attendibile è, invece, sul punto dell'avvenuto pagamento dei pasti, la deposizione del testimone [REDACTED] F [REDACTED] che ha dichiarato che *"Nelle due settimane oggetto dell'osservazione nessuno degli addetti al reparto gastronomia è mai venuto in cassa per pagare alcunché, né mi hanno chiesto l'autorizzazione all'acquisto dei beni. Faccio presente in quel periodo che sapevo che c'era l'attività di osservazione ho presidiato la barriera cassa, nessuno si è presentato."*

Tale ultima affermazione è scarsamente attendibile perché non sembra verosimile che un direttore di supermercato possa essere stato due settimane, per dodici ore al giorno, a *"presidiare"* la barriera delle casse, omettendo di svolgere le proprie mansioni.

7.5. All'esito della ricognizione dell'attività istruttoria effettuata, si devono quindi trarre le seguenti conclusioni.

In primo luogo, venuta meno l'unica prova su cui era fondata la sentenza di primo grado (ossia, le videoregistrazioni), appare evidente che la pronuncia debba essere riformata.

Le prove testimoniali hanno permesso di accertare: a) l'inesistenza della sottrazione dei prodotti destinati alla vendita, atteso che alcuni venivano consumati per assaggiare i prodotti cucinati prima di metterli in vendita, come consigliato dallo stesso ispettore della società appellata, e gli altri, quelli destinati al pasto, erano previamente pesati e pagati; b) l'inesistenza dell'asserita contaminazione, atteso che gli addetti al laboratorio mangiavano con i guanti ed utilizzavano un tovagliolo per posare il cibo.

La contestazione disciplinare, su cui è fondato il licenziamento, è quindi venuta meno nella sua struttura essenziale e si tratta di verificare, quindi, se residui una qualche condotta nella stessa contestata che sia disciplinarmente rilevante ed il tipo di sanzione cui la stessa possa dare luogo.

7.5.1. La società appellata nella memoria difensiva d'appello ha sostenuto che, indipendentemente dalle registrazioni, vi sarebbe prova documentale delle violazioni commesse dal P [REDACTED]



Ciò sarebbe dimostrato, ad avviso di parte appellata, dalle presunte non contestazioni del lavoratore in sede di risposta alla contestazione disciplinare ed in sede di audizione difensiva.

Al riguardo, è sufficiente osservare che la non contestazione è un comportamento che ha rilevanza esclusivamente processuale, mentre in sede extraprocessuale ha rilevanza solo una esplicita ammissione dei fatti contestati che assume, ai sensi dell'art. 2735 c.c., valore di confessione stragiudiziale.

Dalla lettura della nota di risposta alla contestazione disciplinare e del verbale di audizione disciplinare non si evince alcuna esplicita ammissione dei fatti contestati, sicché l'argomentazione di G[REDACTED] è completamente infondata.

Sostiene, poi, parte appellata che nel ricorso in primo grado ed anche nell'atto di appello il P[REDACTED] non avrebbe contestato i numerosi episodi decritti in cui il ricorrente ha consumato cibo.

L'affermazione non è vera. In primo luogo, il ricorrente ha contestato in modo radicale l'utilizzabilità delle videoregistrazioni, in tal modo negando *ab imis* i numerosi episodi, che risulterebbero dalle stesse, che gli sono stati addebitati. Inoltre, ha ripetutamente negato ogni addebito, affermando che si trattava di pura invenzione della società datrice di lavoro. Ovviamente non ha negato di aver prelevato prodotti per pranzare, ma ha sostenuto di averli sempre regolarmente pagati (come poi è stato dimostrato dalla prova assunta in appello).

La società G[REDACTED] richiama, poi, i verbali di conciliazione intervenuti con quattro degli otto lavoratori licenziati che, nei suddetti atti, hanno ammesso la propria responsabilità e quella degli altri dipendenti.

Al riguardo, è sufficiente osservare che il verbale di conciliazione ha la funzione di definire la lite con la controparte, non quella di apprestare una prova in favore di quest'ultima nei confronti di altri contendenti.

Le affermazioni dei lavoratori che hanno conciliato la lite hanno valenza per quanto riguarda l'avvenuto riconoscimento della propria responsabilità, certamente non per quella degli altri dipendenti e per i fatti a questi ultimi contestati; quindi, sono irrilevanti ai fini del presente giudizio.

La G[REDACTED] avrebbe dovuto citare i suddetti come testimoni, anziché produrre dichiarazioni prive di qualsiasi valore, perché deponessero dinanzi al giudice e nel contraddittorio delle parti.

L'odierna appellata deduce, poi, che il P[REDACTED] nei ricorsi, sia in primo grado che in appello, non avrebbe contestato le numerose violazioni addebitategli con riguardo al Regolamento di comportamento ed al Piano aziendale di autocontrollo ed alle norme HACCP. Rileva che nel ricorso in appello non sarebbe stato proposto un motivo di impugnazione su tali gravi violazioni del Regolamento e del Piano aziendale e dell'HACCP, riconosciute nella sentenza del Tribunale, che comporterebbe acquiescenza ed il passaggio in giudicato dell'accertamento su tale aspetto.



Riguardo al ricorso di primo grado, la contestazione degli addebiti, come già osservato, è stata così radicale che è difficile ipotizzare una non contestazione riguardo a tali aspetti.

È sbagliata, poi, l'affermazione di parte appellata che la sentenza del Tribunale di Roma avrebbe riconosciuto l'avvenuta violazione del Regolamento e del Piano aziendale e delle norme HACCP.

Il giudice di prime cure ha, al riguardo, affermato: <<In effetti le condotte contestate al ricorrente e che hanno giustificato la risoluzione del rapporto contrattuale sembrano violare se non altro la disposizione di cui all'art. 5.1 n. 8 del "Regolamento di comportamento e modalità procedurali del lavoro aziendale della G S.R.L." sottoscritto dal ricorrente stesso e che espressamente prescrive che *"E' tassativamente vietato consumare e/o assaggiare alimenti sul posto di lavoro, salvo espressa autorizzazione scritta del proprio diretto responsabile (per i soli prodotti preparati in azienda quali frittura, prodotti del reparto cucina, forno e pizzeria ecc.); in caso di autorizzazione l'assaggio può avvenire, comunque, solo nei locali non adibiti alla vendita al pubblico"*>>.

Quindi, l'unica violazione accertata dal Tribunale è quella di cui all'art. 5.1 n. 8 del Regolamento di comportamento e modalità procedurali del lavoro aziendale della G S.r.l.

Il giudice di prime cure non ha accertato né la violazione delle previsioni sulla prevenzione della contaminazione alimentare (pag. 128) e delle norme igieniche di base (pag. 136) del Piano aziendale di autocontrollo del punto vendita di G, né quella della norma di cui al punto 5.2 lettera c del Regolamento di comportamento della G S.r.l. (concernente l'obbligo di indossare la divisa aziendale e di garantire la pulizia personale e quella degli abiti di lavoro).

Tanto meno ha accertato la violazione delle norme HACCP, violazione mai contestata al P, peraltro solo genericamente indicate e mai specificate nel loro contenuto.

Si deve ritenere, tuttavia, che, in difetto di pronuncia al riguardo da parte del giudice di prime cure, con le proprie difese G abbia riproposto al grado le contestazioni relative a dette violazioni che, però, per come già in precedenza esposto, non hanno trovato alcun supporto probatorio nel presente giudizio d'appello, anzi la loro violazione è stata smentita dalla prova testimoniale assunta.

È vero, invece, che l'appellante non ha impugnato l'accertamento della sentenza di primo grado circa l'avvenuta violazione dell'art. 5.1 n. 8 del Regolamento aziendale G.

7.6. Con il quarto motivo d'appello, però, il P ha censurato la decisione del giudice di prime cure perché al fatto contestato sarebbe stata applicabile una sanzione conservativa.

Anche tale motivo merita accoglimento perché, alla luce del più che ridimensionato accertamento delle violazioni perpetrate, il licenziamento per giusta causa appare, *ictu oculi*, del tutto sproporzionato.



L'art. 5.1 n. 8 del regolamento aziendale, come già in precedenza richiamato, prevede che *“E' tassativamente vietato consumare e/o assaggiare alimenti sul posto di lavoro, salvo espressa autorizzazione scritta del proprio diretto responsabile (per i soli prodotti preparati in azienda quali frittura, prodotti del reparto cucina, forno e pizzeria ecc.); in caso di autorizzazione l'assaggio può avvenire, comunque, solo nei locali non adibiti alla vendita al pubblico”*.

Dalle prove espletate (testimoni C [REDACTED] e, soprattutto, P [REDACTED]) emerge pacificamente che il P [REDACTED] consumava il pasto all'interno del laboratorio e procedeva ad assaggiare i prodotti cucinati prima di porli in vendita.

In realtà, tali attività erano state autorizzate: per la consumazione del pasto, si trattava di una prassi tacitamente approvata dal precedente direttore del supermercato che, come riferito dal testimone P [REDACTED], si recava anch'esso di sovente a mangiare nel laboratorio; per l'assaggio dei prodotti cucinati da porre in vendita, dalla deposizione del testimone P [REDACTED] è rimasto confermato che l'ispettore G [REDACTED] aveva sollecitato tale adempimento ai gastronomi per avere la certezza della qualità dei prodotti proposti al pubblico.

Tuttavia, nel giudizio non è emersa la prova che tali attività fossero state autorizzate per iscritto, come richiesto dal regolamento aziendale.

L'aver proceduto alla consumazione del pasto ed all'assaggio degli alimenti cucinati sul posto di lavoro senza la previa autorizzazione scritta – anche se, in realtà, si trattava di attività tacitamente approvate o sollecitate dalla struttura aziendale – costituisce una semplice negligenza nell'espletamento dell'attività lavorativa ascrivibile, ai sensi dell'art. 238 del CCNL Commercio, alle violazioni punibili con la multa.

7.7. La vicenda, quindi, deve essere inquadrata nella fattispecie prevista dall'art. 18, comma 4, l. 300/1970 che prevede che il giudice, ove accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, in ogni caso in misura non superiore a dodici mensilità. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale.

Pertanto, deve essere annullato il licenziamento intimato da G [REDACTED] al P [REDACTED], con conseguente condanna della società appellata a reintegrare l'appellante nel proprio posto di lavoro ed a pagargli



un'indennità risarcitoria nella misura di dodici mensilità della retribuzione globale di fatto oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dal giorno del licenziamento fino all'effettivo soddisfo. La retribuzione globale di fatto va quantificata nella misura mensile non contestata di € 2.077,01. La società deve essere inoltre condannata al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

8. La sentenza di primo grado merita di essere confermata, invece, per quanto concerne il rigetto della domanda di risarcimento del danno ulteriore, asseritamente subito dal P. [REDACTED] a causa della illegittima condotta del datore di lavoro che lo ha ripreso, di nascosto, nello svolgimento della prestazione lavorativa con inquadramento diretto. In proposito, si osserva che le allegazioni riguardanti il danno subito sono del tutto generiche e non supportate da alcuna prova.

9. Stante il parziale accoglimento dell'appello, l'onere delle spese di lite del primo grado deve essere rivisitato alla luce del complessivo esito del giudizio, quale risultante dalla presente sentenza.

È indubbio che, nonostante il mancato accoglimento della domanda relativa al risarcimento del danno ulteriore, il P. [REDACTED] sia largamente vittorioso nella controversia, sicché le spese del primo grado, poste a suo carico dall'impugnata sentenza, devono essere, invece, sopportate da G. [REDACTED] S.r.l. Dette spese sono liquidate nell'importo di € 5.000,00 per compenso tenuto conto del valore indeterminabile, di bassa complessità, della controversia e della ridotta attività espletata (si liquidano, quindi, in misura prossima al minimo della tariffa professionale prevista per tale scaglione di valore).

Per le stesse ragioni già esposte vanno poste a carico della G. [REDACTED] anche le spese di lite del presente giudizio d'appello che si liquidano in € 7.500,00 per compenso tenuto conto del medesimo scaglione di valore della controversia e dell'attività istruttoria espletata nel grado.

Ovviamente, sull'importo liquidato a titolo di compenso sono dovuti, per entrambi i gradi, l'ulteriore aumento nella misura del 15% per il rimborso forfettario delle spese nonché gli accessori di legge.

P.q.m.

Accoglie parzialmente l'appello e, in parziale riforma dell'impugnata sentenza, nel resto confermata, annulla il licenziamento intimato da G. [REDACTED] S.r.l. ad [REDACTED] P. [REDACTED] con lettera del 19 luglio 2023 e, per l'effetto, condanna la società appellata a reintegrare l'appellante nel proprio posto di lavoro ed a pagargli un'indennità risarcitoria nella misura di dodici mensilità della



retribuzione globale di fatto quantificata nella somma di € 2.077,01 oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dal giorno del licenziamento fino all'effettivo soddisfo.

Condanna, inoltre, G S.r.l. al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale.

Condanna G S.r.l. a rimborsare ad P le spese di lite di entrambi i gradi del giudizio che liquida, quanto al primo, nella somma di € 5.000,00 per compenso e, quanto al presente appello, nella somma di € 7.500,00 per compenso, oltre per entrambi spese generali nella misura del 15%, iva e c.p.a.

Così deciso all'udienza del 7 gennaio 2026

IL PRESIDENTE ESTENSORE

Stefano Scarafoni

