



IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI TORINO
SEZIONE LAVORO

Composta da:

Dott. Clotilde Fierro

PRESIDENTE *Rel.*

Dott. Michele Milani

CONSIGLIERE

Dott. Caterina Baisi

CONSIGLIERE

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa di lavoro iscritta al n. **686/2018** R.G.L. promossa da:

[REDACTED] c.f.

[REDACTED] rappresentata e difesa dalle avv.te
PAOLA BENCICH e MARIA ARTIOLI ed elettivamente
domiciliata presso lo studio della prima studio in TORINO, VIA
COLLI, 10 per procura 13.10.2017

RECLAMANTE

CONTRO



CIDIU SERVIZI SPA, [REDACTED], in persona del procuratore speciale dott. Silvio Barbera, rappresentata e difesa dalle avv.te GIOVANNA PACCHIANA PARRAVICINI e CHIARA LUNARDI ed elettivamente domiciliata presso il loro studio in TORINO, C.SO SICCARDI, 11 BIS per procura in calce al ricorso introduttivo

RECLAMATA

Oggetto: Reclamo ex art. 1, comma 58, L. 92/2012

CONCLUSIONI

Per la reclamante: “accogliere per i motivi sopraesposti il proposto reclamo e, per l'effetto, in riforma della sentenza n. 1589/2018, emessa dal Tribunale di Torino, Sez. Lavoro, nel procedimento RGL n. 2207/2018, depositata in cancelleria il 30.08.2018 ed in pari data notificata, accogliere le conclusioni avanzate in primo grado che qui si riportano: Accertata l'insussistenza della giusta causa di licenziamento addotta dal datore di lavoro, *In via principale* · dichiarare illegittimo e/o inefficace e per l'effetto annullare, l'impugnato licenziamento disciplinare irrogato dalla Cidui Servizi spa alla ricorrente in data 01.07.2017, ordinando la reintegra della dipendente nel posto di lavoro, con ulteriore condanna della convenuta a corrispondere alla lavoratrice l'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione nonchè al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali compresi gli interessi di legge. *In via subordinata* · condannare

Firmato Da: FIERRO CLOTILDE Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 348ede163558def46d83790994bd9dba - Firmato Da: VICARI MARIA ROSA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 4531e65d671a566d228d8c665c549808

la Cidiu Servizi spa al pagamento di un'indennità risarcitoria nella misura massima consentita dalla legge o in quella ritenuta di giustizia. **In ogni caso:** con il pieno favore per la quivi difesa parte ricorrente di spese, compenso professionale, di entrambi i gradi del giudizio, con distrazione a favore dei legali scriventi, oltre IVA e CPA come per legge, oltre successive occorrendo tutte.

Per l'appellato: in via principale ed incidentale in parziale riforma della sentenza n. 1589/2018 respingersi integralmente tutte le domande proposte da [REDACTED] con il ricorso introduttivo del giudizio e reiterate nel ricorso in opposizione e nell'odierno reclamo, condannarsi [REDACTED] [REDACTED] alla restituzione alla conchiudente di tutte le somme corrisposte in adempimento della predetta sentenza e delle spese legali corrisposte in adempimento dell'ordinanza conclusiva della fase sommaria del giudizio e con vittoria di spese ed onorari per tutte le die precedenti fasi e per il presente grado di giudizio. In via subordinata respingersi il reclamo e confermarsi la sentenza reclamata; con vittoria di spese ed onorari del presente grado di giudizio.

FATTO E DIRITTO

[REDACTED], con ricorso depositato presso il tribunale di Torino, chiedeva dichiararsi l'illegittimità del licenziamento disciplinare inflittole dalla CIDIU SERVIZI spa

in data 1 luglio 2017 ordinando la sua reintegra nel posto di lavoro con condanna della CIDIU al pagamento dell'indennità risarcitoria .

Resisteva la convenuta.

Con ordinanza 7.03.2018, il tribunale -accertato che non ricorrono gli estremi della giusta causa di licenziamento e ritenuto che sia applicabile la fattispecie di cui al 5° comma dell'art. 18 L. 300/70- dichiarava risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condannava la Cidiu Servizi s.p.a. a corrispondere a [REDACTED] un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata in 18 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, condannando la convenuta a rifondere alla ricorrente la metà delle spese di lite. Avverso l'ordinanza proponeva opposizione la sig.ra [REDACTED]

[REDACTED] chiedendone l'integrale riforma.

Si costituiva la società CIDIU chiedendo la revoca dell'ordinanza opposta a fronte della legittimità del licenziamento ed in subordine la conferma dell'ordinanza cautelare.

Con sentenza n. 1589/2018 il tribunale di Torino respingeva l'opposizione condannando la ricorrente a rifondere le spese.

Avverso la detta sentenza propone reclamo la sig. [REDACTED] chiedendo l'accoglimento delle conclusioni in epigrafe trascritte.

Resiste la reclamata contestando il reclamo e proponendo appello incidentale per ottenere il rigetto delle domande proposte con il ricorso introduttivo.

All'udienza dell'8 gennaio 2019 la causa è stata discussa e trattenuta a decisione.

Nella sentenza qui reclamata il tribunale ha ritenuto la sussistenza del fatto addebitato alla lavoratrice e la sproporzione del provvedimento sulla base delle seguenti considerazioni:

- Il fatto addebitato (appropriazione indebita di un monopattino all'interno della sede aziendale) è stato accertato e coincide con la contestazione;
- La ricorrente non ha preso il monopattino dalle mani della collega [redacted] nella convinzione che il bene fosse di proprietà di costei ma ha visto la stessa staccare il monopattino dalla bacheca aziendale e poi consegnarglielo;
- Il biglietto apposto dal responsabile del centro che avvertiva dell'illegittimità dell'apprensione di beni trovati tra i rifiuti ed attaccato al monopattino al momento dell'appropriazione ed era ben leggibile;
- È presuntivamente provato che il monopattino fosse di proprietà del CIDIU in quanto si tratta di un bene vetusto e di cui nessuno aveva rivendicato la proprietà all'interno del centro raccolta rifiuti;
- Se anche si trattasse di una res derelicta in ogni caso il responsabile [redacted] le aveva attribuito la proprietà ai sensi dell'art. 923 c.c. appendendolo alla bacheca aziendale e considerandolo un bene appartenente al CIDIU



- Sussiste l'elemento soggettivo in quanto il monopattino era appeso alla bacheca aziendale come monito per i dipendenti e ciò era reso evidente dal foglio scritto dal responsabile [REDACTED]
- Se quindi la OUNNADI non si è curata di leggere il biglietto ciò è una sua negligenza non potendo essere convinta in buona fede che l'oggetto fosse esposto al pubblico per poter essere preso dal primo interessato
- La circostanza che il bene sottratto fosse un rifiuto ed avesse un valore economico trascurabile porta a ritenere la mancanza meno grave rispetto all'asportazione di altri beni aziendali
- La liquidazione dell'indennità nella misura di 18 mensilità è congrua tenuto conto da un lato della notevole durata del rapporto e delle consistenti dimensioni aziendali e dall'altro del comportamento processuale della ricorrente che ha mantenuto una versione dei fatti contrastante con gli esiti processuali e si è dimostrata chiusa ad ogni ipotesi conciliativa.

Con il primo motivo la reclamante censura la sentenza nella parte in cui ha ritenuto la sufficienza degli elementi istruttori raccolti respingendo l'istanza di escussione del teste [REDACTED], il quale avrebbe invece potuto chiarire le modalità dello scambio del monopattino tra la [REDACTED] e la [REDACTED] nonché gli eventi immediatamente seguenti.



Con il secondo motivo la reclamante censura la sentenza nella parte in cui ha ritenuto provata la consapevolezza dell'appartenenza all'azienda del monopattino. Rileva in particolare che l'oggetto si trovava nell'atrio, era vicino alla bacheca aziendale e la presenza del bigliettino non faceva affatto intendere che si trattasse di un bene aziendale e che i rifiuti non appartengono alla categoria beni aziendali definiti dall'art. 7 del codice etico come quei beni di cui il dipendente dispone per ragioni d'ufficio. Conclude affermando la mancanza dell'elemento soggettivo dell'intenzionalità di sottrarre il bene altrui sottolineando che la prescrizione di divieto di asportazione di qualunque rifiuto avrebbe dovuto essere inserita nel codice etico e portata a conoscenza di tutti i dipendenti, rappresentando altrimenti la condotta una violazione di prassi aziendale.

La reclamata contesta la domanda sotto una pluralità di profili, affermando che l'istruttoria ha dimostrato tanto la consapevolezza in capo alla [redacted] della non appartenenza del monopattino alla [redacted] quanto il fatto che il personale era stato reso edotto del fatto che non fosse consentito asportare dalle sedi beni classificabili come rifiuti, che è irrilevante la provenienza del monopattino dalla raccolta rifiuti perché si trattava di un bene presente nella sede aziendale entrato nella piena disponibilità del datore di lavoro che infatti attraverso uno dei suoi responsabili ne aveva disposto nel modo ritenuto più opportuno, che il comportamento della [redacted] è qualificabile come furto perché ella si è impossessata dal monopattino,



sottraendolo all'azienda che lo deteneva, e lo ha collocato all'interno della sua autovettura. Conclude rilevando che l'art. 25 del regolamento aziendale (la cui rubrica è titolata " furti") stabilisce in modo chiaro che è vietato asportare qualsiasi oggetto dalla sede di lavoro e che l'art. 68 ccnl include il furto tra le condotte sanzionabili con il licenziamento senza preavviso. Sul presupposto della legittimità del licenziamento intimato la reclamata chiede quindi in via incidentale la riforma della sentenza nella parte in cui ha ritenuto il licenziamento sproporzionato e l'ha condannata a pagare l'indennità risarcitoria.

I motivi del reclamo principale, da esaminare congiuntamente per evidenti ragioni di connessione sono fondati.

E' innanzitutto provato in giudizio che il monopattino appreso dalla [redacted] e consegnato alla reclamante è un rifiuto e che tale viene considerato dall'azienda.

Tanto si desume in modo inequivocabile dal biglietto redatto dal [redacted] ed apposto sul monopattino nonché dalla deposizione testimoniale resa dall'autore del biglietto. Egli ha infatti dichiarato di aver visto sotto il capannone un monopattino che era evidentemente usato e di aver pensato che qualcuno l'aveva recuperato dai rifiuti e l'aveva messo lì per poi portarselo a casa (pratica talora posta in essere dai dipendenti ma vietata).

Nello stesso senso si colloca la deposizione del teste [redacted] il quale, riferendosi al caso qui in esame, ha dichiarato che erano



state date indicazioni specifiche al personale di non impossessarsi dei rifiuti.

Anche il primo giudice afferma che il monopattino, in considerazione della sua vetustà e del fatto che nessuno ne rivendicava la proprietà, con ogni evidenza era un rifiuto preso dalla raccolta e portato all'interno del centro.

La netta differenza tra “bene” (termine necessariamente utilizzato per un oggetto che abbia un pur minimo valore o comunque una sua utilità , essendo atto a soddisfare un bisogno o che possa costituire oggetto di diritto) e rifiuto (che è un materiale scartato ed eliminato in quanto divenuto inutilizzabile e privo di valore) è di immediata evidenza.

La predetta distinzione semantica consente di rilevare un primo elemento di discrasia tra fatto contestato e fatto materiale posto in essere dalla lavoratrice: nella lettera di contestazione infatti l'addebito è testualmente definito come “appropriazione indebita di un bene non di sua proprietà dalla sede aziendale” mentre al più la condotta della [redacted] si è concretizzata nell'apprensione di un rifiuto.

La distinzione tra oggetto e rifiuto è peraltro tracciata anche nei regolamenti aziendali prodotti dalla reclamata come doc. 10 e 10 bis.

L'art. 27 del primo regolamento la cui rubrica è intitolata furti vieta l'asportazione di qualsiasi oggetto dalle sedi di lavoro mentre il successivo art. 28 vieta l'appropriazione di qualsiasi



tipo di materiale all'interno delle sedi aziendali prevedendo però che il materiale di scarto o giacente presso gli ecocentri possa essere prelevato dal lavoratore previa richiesta al dirigente.

La norma contrattuale quindi, sebbene non sia chiarissima, introduce comunque una differenza espressiva tra l'oggetto ed il materiale di scarto, vietando in modo reciso l'asportazione del primo e consentendo l'asportazione del secondo dietro autorizzazione.

La seconda edizione del regolamento aziendale mantiene la distinzione tra gli oggetti ed i materiali descrivendo i furti (art. 25) come asportazione di qualsiasi oggetto dalla sede di lavoro e l'utilizzo o il riuso di materiali di proprietà aziendale (art. 26) come appropriazione di qualsiasi tipo di materiale all'interno dell'azienda. La distinzione tra oggetti e materiali quindi permane ma non è più contemplata la possibilità per il dipendente di prelevare materiale di scarto dietro autorizzazione del superiore.

Certamente il monopattino in oggetto appartiene alla categoria "materiale di scarto" essendo stato presumibilmente prelevato in occasione della raccolta rifiuti; la disciplina contrattuale del prelievo del rifiuto è quindi mutata nel corso del tempo e ritiene la Corte che non sia stato provato dalla società reclamata che il predetto mutamento sia stato portato a conoscenza dei lavoratori in modo efficace.



Contrariamente a quanto affermato dalla società infatti non può ritenersi decisivo in tal senso il biglietto scritto di pugno dal Grandinetti.

Innanzitutto il contenuto del messaggio non è univoco sia perché è testualmente indirizzato al/alla dipendente che ha portato in sede il monopattino (e quindi non alla [redacted] alla quale la predetta condotta non è stata neppure contestata). In secondo luogo il messaggio contiene solo un biasimo per la condotta (“ non si fa”) e l’avvertimento che potrebbe essere adottato un provvedimento (imprecisato) nel caso in cui l’autore del fatto venisse scoperto. Il biglietto quindi era espressamente indirizzato al dipendente resosi responsabile dell’apprensione e non alla generalità dei dipendenti.

Il biglietto quindi, oltre ad essere scritto a mano e privo di ogni crisma di ufficialità in quanto contiene solo la firma di Grandinetti ma non la sua qualifica o altri elementi che consentano di risalire all’autore dello scritto, in ogni caso non contiene affatto l’avvertimento che i dipendenti che asportino qualunque tipo di rifiuto indipendentemente dal valore verranno sanzionati con il licenziamento.

Né può sostenersi che l’istruttoria abbia pienamente dimostrato che il divieto assoluto di asportazione dei rifiuti fosse stato portato a conoscenza di tutti i dipendenti. Infatti, sia il teste [redacted] sia [redacted] avevano un evidente interesse a dichiarare che le disposizioni erano state portate a conoscenza di tutti i dipendenti poiché erano proprio loro due ad avere dato



corso la licenziamento della [redacted] ed erano quindi responsabili di eventuali omissioni da parte dell'azienda.

Di contro è provato che quantomeno la dipendente [redacted] era del tutto inconsapevole dell'esistenza di un divieto così cogente essendo l'autrice della materiale apprensione del monopattino.

L'equivocità del messaggio scritto a mano da [redacted] è ulteriormente dimostrata dalla deposizione dal teste [redacted] che ha riferito che sul biglietto c'era scritto che non si poteva portare dentro il monopattino.

Emerge quindi un secondo elemento di prova a dimostrazione dell'insussistenza del fatto contestato e recisamente la mancanza dell'elemento soggettivo. L'assenza di consapevolezza dell'esistenza del divieto di asportare i rifiuti è imputabile all'azienda che non ha curato in modo adeguato la pubblicità del divieto stesso. La ricorrente poteva quindi in buona fede ignorare che la sua condotta fosse illecita tenuto conto che il regolamento aziendale vieta l'asportazione di qualsiasi oggetto mentre nella specie è stato asportato un rifiuto.

In terzo luogo va posto l'accento sul fatto che né nella lettera di contestazione né nella lettera di licenziamento l'azienda imputa alla ricorrente il furto del monopattino, limitandosi a contestare l'indebita appropriazione di un bene non di sua proprietà giungendo all'intimazione del licenziamento per giusta causa senza preavviso di cui al comma 1 lettera f dell'art. 68 ccnl in considerazione della gravità della mancanza.



D'altra parte anche il primo giudice nella sentenza qui appellata nell'affermare la sussistenza del fatto precisa che " il fatto contestato di appropriazione di beni altrui presso la sede aziendale è indubbiamente sussistente"

L'art. 68 lettera f del ccnl prevede l'applicazione del licenziamento senza preavviso nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non particolarmente richiamati nel contratto, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro come ad esempio l'insubordinazione seguita da vie di fatto, furto , condanne per reati infamanti.

Posto che il furto non è stato neppure contestato per poter ritenere provata la sussistenza del fatto addebitato alla sarebbe indispensabile affermare che la sua condotta sia stata di gravità tale da rescindere in modo irreversibile il vincolo fiduciario.

L'esemplificazione delle fattispecie legittimanti il licenziamento in tronco, pur nella sua sinteticità, rende evidente che elemento costitutivo della fattispecie è l'estrema gravità della condotta posta in essere dal dipendente posto che a tal fine non è sufficiente l'insubordinazione, neppure grave, essendo necessario che la stessa sia seguita da vie di fatto, né è sufficiente una condanna penale per qualsiasi reato essendo di contro indispensabile che si tratti di condanne per reati infamanti. In quest'ottica va necessariamente letta anche l'esemplificazione della fattispecie " furto".



Nella valutazione complessiva del fatto non si può prescindere dalla considerazione di numerosi elementi che, valutati nel loro insieme, portano ad escludere l'antigiuridicità della condotta posta in essere dalla [REDACTED] in quanto certamente inidonea a rescindere il vincolo fiduciario ovvero a fondare prognosi negative sulla correttezza dei futuri adempimenti della prestazione lavorativa.

Innanzitutto va doverosamente ricordato che la [REDACTED] non è la responsabile della materiale apprensione del monopattino, condotta questa pacificamente posta in essere dalla collega Businaro.

In secondo luogo non può essere trascurato che la collega [REDACTED], concorrente nel presunto reato, è stata sanzionata con un provvedimento di sospensione di dieci giorni, elemento che ulteriormente dimostra la tenuità dell'illecito.

Inoltre la condotta della [REDACTED] dopo l'apprensione del monopattino dimostra l'assoluta inconsapevolezza dell'illiceità del gesto compiuto: ella infatti, anziché occultare il monopattino nel bagagliaio, lo ha riposto in bella vista sul sedile posteriore della propria autovettura rendendo così possibile la pronta soluzione del caso. [REDACTED] ha sul punto riferito di aver fatto un giro nei parcheggi e di aver visto il monopattino con il biglietto ancora attaccato all'interno di una polo risultata poi essere l'auto della [REDACTED].



Il fatto contestato alla reclamante è privo del connotato dell'antigiuridicità perché manca del tutto il requisito della gravità della condotta alla luce degli elementi evidenziati.

In ordine all'individuazione delle conseguenze da ricondurre alla accertata illegittimità del licenziamento la giurisprudenza della Cassazione, mitigando le contrapposizioni estreme che hanno polarizzato il dibattito dottrinale e sviluppando gli effetti applicativi di un primo deliberato (Cass. n. 23669 del 2014), ha chiarito che l'insussistenza del fatto contestato comprende anche l'ipotesi del fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità o rilevanza giuridica, e quindi il fatto sostanzialmente inapprezzabile sotto il profilo disciplinare, oltre che il fatto non imputabile al lavoratore (v. Cass. n. 20540 del 2015, Cass. n. 18418 del 2016, Cass. n. 10019 del 2016, Cass. n. 13383 del 2017, Cass. n. 13799 del 2017, nonché Cass. n. 20545 del 2015, secondo cui ogni qualvolta il fatto contestato presupponga anche un elemento non materiale (come la gravità del danno) allora tale elemento diventa anch'esso parte integrante del "fatto materiale" come tale soggetto ad accertamento, sicché anche in tale ipotesi l'eventuale carenza determina la tutela reintegratoria).

Nella specie si è detto che la gravità della condotta è elemento costitutivo della fattispecie come tracciata nell'art. 68 ccnl ; il fatto contestato è privo del connotato dell'illiceità e della rilevanza disciplinare essendo innegabile che l'asportazione di un rifiuto del tutto privo di valore economico o di interesse da parte dell'azienda nell'inconsapevolezza dell'esistenza di un



divieto di asportazione dei rifiuti non rappresenta un inadempimento grave.

Come si è visto la soluzione qui adottata è aderente all'orientamento espresso dalla Suprema Corte a mente del quale la nozione di insussistenza del fatto contestato "comprende non soltanto i casi in cui il fatto non si sia verificato nella sua materialità, ma anche tutte le ipotesi in cui il fatto, materialmente accaduto, non abbia rilievo disciplinare o quanto al profilo oggettivo ovvero quanto al profilo soggettivo della imputabilità della condotta al dipendente" (Cass. n. 10019/2016 cit.).

Per pervenire a dette conclusioni sono stati valorizzati, da un lato, il tenore letterale della norma, che fa riferimento al "fatto contestato", dall'altro, sotto il profilo logico, l'assoluta sovrapposibilità " dei casi di condotta materialmente inesistente a quelli di condotta che non costituisca inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero non sia imputabile al lavoratore stesso".

Una recente pronuncia (Cass. n. 13178 del 2017), descrivendo in termini di continuità il descritto percorso giurisprudenziale della Corte, ha poi stabilito che "la non proporzionalità della sanzione rispetto al fatto contestato ed accertato rientra nel comma 4 quando questa risulti dalle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, che stabiliscano per esso una sanzione conservativa, diversamente verificandosi <le altre ipotesi> di non ricorrenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa per le quali il comma 5 dell'art.18 prevede la



tutela indennitaria cd. forte", ribadendo così l'espunzione del criterio di proporzionalità dall'area della insussistenza del fatto - quanto alla tutela applicabile - e riservandolo all'apprezzamento della contrattazione collettiva (cfr. pure Cass., ord. VI, n. 15590 del 2017).

Il reclamo principale deve quindi essere accolto ed in applicazione dell'art. 18 IV° comma st. lav. il licenziamento va annullato per insussistenza del fatto contestato e la convenuta va condannata a reintegrare la nel suo posto di lavoro ed a corrisponderle un'indennità risarcitoria commisurata a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto tenuto conto delle consistenti dimensioni dell'impresa e della rilevante anzianità della ricorrente.

Essendo pacifico tra le parti l'avvenuto pagamento di una somma corrispondente a 18 mensilità della retribuzione globale di fatto in esecuzione dell'ordinanza cautelare confermata dalla sentenza qui appellata, la reclamante va condannata a restituire la somma corrispondente a 6 mensilità.

Dall'accertata insussistenza del fatto contestato discende il rigetto del reclamo incidentale.

Le spese di entrambi i gradi seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P. Q. M.

Visto l'art. 1, comma 58 legge 92/12

Annulla il licenziamento intimato in data 1.7.2017 per



insussistenza del fatto contestato e per l'effetto

Condanna la CIDIU spa a reintegrare la reclamante nel posto di lavoro con riconoscimento dell'indennità risarcitoria nella misura di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto condannando la reclamante a restituire le 6 mensilità eccedenti riconosciute dalla sentenza di prima grado ;
condanna la reclamata a rimborsare alla reclamante le spese dei due gradi di giudizio liquidate per il primo in euro 4.000,00 per la fase sommaria, in euro 5.000,00 per la fase di opposizione ed in euro 6.000,00 per il presente grado, il tutto oltre Iva, cpa e rimborso forfettario.

Così deciso all'udienza dell' 8/01/2019

LA PRESIDENTE

Clotilde Fierro

