



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
IL TRIBUNALE DI ALESSANDRIA

- Sezione Lavoro -

In persona del Giudice Dott. Corrado Croci

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile iscritta al n. 897 / 2022 R.G.L.

promossa da:

.....  
....., rappresentata e difesa dall'Avv. ....  
..... ed elettivamente domiciliata presso il suo Studio in  
ALESSANDRIA ITALIA;

- parte ricorrente

contro

.....  
..... rappresentata e difesa dall'Avv. COMPAGNINO  
MASSIMO, ed elettivamente domiciliata presso il suo studio in VIA T. SALVINI 10 20122  
MILANO;

- parte convenuta

Oggetto: Opposizione L. 92/2012 cd. Legge Fornero.

**CONCLUSIONI DELLE PARTI**

Per parte ricorrente: *"Voglia l'Ill.mo Giudice del Lavoro adito, contrariis reiectis, in riforma dell'ordinanza quivi impugnata,  
in via principale: accertare e dichiarare l'illegittimità del recesso comminato con decorrenza 17 settembre 2020 al ricorrente per i motivi tutti dedotti e spiegati in atti e conseguentemente*

ordinare a [redacted] nella persona del legale rappresentante pro-tempore la reintegrazione del ricorrente nelle mansioni precedentemente svolte nonché dichiarare tenuta e condannare [redacted] nella persona del legale rappresentante pro tempore alla corresponsione di una indennità risarcitoria pari ad € 2.143,61 nella misura massima di legge con interessi e rivalutazione come per legge oltre a contribuzione previdenziale.

In via ulteriormente principale: accertare e dichiarare il diritto del ricorrente a percepire l'indennità sostitutiva del preavviso nella misura di € 2.960,79. ovvero nella diversa misura esattamente accertata come dovuta in corso di causa oltre interessi e rivalutazione come per legge nonché accertata l'illegittimità della sospensione cautelare dichiarare tenuta e condannare la datrice di lavoro alla corresponsione a favore della lavoratrice della somma di € 657,95 oltre interessi e rivalutazione come per legge.

In via subordinata: accertare e dichiarare l'illegittimità del recesso comminato con decorrenza dal 17 settembre 2020 al ricorrente per i motivi tutti dedotti e spiegati in atti e conseguentemente, dichiarato risolto il rapporto di lavoro dichiarare tenuta e condannare Brico lo Spa nella persona del legale rappresentante pro-tempore al pagamento di una indennità risarcitoria pari alla retribuzione globale di fatto di € 2.143,61 per il numero massimo di mensilità come per legge.

In ogni caso con condanna della controparte all'integrale refusione delle spese di lite".

Per parte convenuta: "Voglia il Tribunale di Alessandria, in funzione di Giudice del Lavoro, contrariis rejectis:

In via principale: confermare l'ordinanza impugnata e per l'effetto rigettare per tutti i motivi in fatto ed in diritto di cui alla narrativa che precede, le domande tutte formulate dalla ricorrente nei confronti di [redacted] e, per l'effetto, confermare il licenziamento irrogato.

In subordine: nella denegata ipotesi di accoglimento delle domande avverse, e salvo gravame, ridurre le statuizioni di condanna secondo giustizia ed equità per i motivi meglio specificati nel corpo della presente memoria.

In ogni caso, con vittoria delle spese e dei compensi professionali, oltre accessori di legge".

## **MOTIVI IN FATTO E IN DIRITTO**

1.1 – [redacted] è stata assunta da [redacted] il 17.06.2013, con mansioni di addetta alle operazioni ausiliarie alla vendita ed inquadramento di IV° liv. del CCNL Commercio, presso l'esercizio in Alessandria; nell'ambito delle sue mansioni, la lavoratrice

svolgeva anche attività di cassa, e ai punti cassa, prima di prendere servizio, l'addetto deve inserire nel sistema le proprie credenziali in modo che le operazioni da lui compiute siano registrate e siano ricostruibili a posteriori, in caso di controlli.

1.2 – ha promosso a partire dal 2018 (il relativo regolamento è rimasto invariato negli anni seguenti) un'iniziativa promozionale consistente nell'emissione di una "carta fedeltà" in favore dei migliori clienti, nominativa e di uso strettamente personale, che prevede l'attribuzione di punti legati agli acquisti e che dà diritto a una serie di benefici, tra cui diversi sconti sui successivi acquisti. Dopo che in un punto vendita in Colle Umberto (TV) si era accertato che un dipendente aveva indebitamente utilizzato la propria "carta fedeltà" registrando come propri gli acquisti effettuati da terzi, la società avrebbe deciso di sottoporre a verifica tutti i punti vendita sul territorio, e in tale circostanza si sarebbe riscontrato, nel punto vendita di Alessandria, che la ' , nel periodo dal 29.03.2018 al 5.08.2020, su n. 368 transazioni commerciali in cassa, per un valore complessivo di € 19.494,10, avrebbe indebitamente utilizzato la propria "carta fedeltà" in n. 249 casi di acquisti effettuati da terzi



Stat. Lav. (b) con condanna, in ogni caso, al pagamento dell'indennità sostitutiva di preavviso (c).

Con ordinanza ex art. 1, co. 51, l. 92/2015 in data 25.05.2022, il Tribunale di Alessandria respingeva le domande e condannava la ricorrente alle spese.

2. – Avverso la predetta ordinanza ..... ha proposto opposizione ai sensi dell'art. 1, co. 51, l. 92/2012.

2.1 – Con il primo motivo, l'opponente ripropone la contestazione della presunta tardività del recesso, in relazione ai termini contrattuali per l'adozione della sanzione disciplinare a far tempo dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per difendersi: l'art. 240 CCNL Commercio-Terziario Confcommercio prevede che il provvedimento sanzionatorio sia adottato *"entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore .... per presentare le sue controdeduzioni"*, aggiungendo che *"per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine ... può essere prorogato di 30 giorni, purchè l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato"*; la lavoratrice ha ricevuto la contestazione il 19.08, è stata ascoltata il 7.09, il termine ex art. 204 CCNL di settore per la irrogazione della sanzione scadeva l'8.09, e la società, comunque, non si è avvalsa della facoltà di proroga del termine con comunicazione scritta; il licenziamento irrogato con lettera del 14.09.2020 sarebbe perciò tardivo, e dunque illegittimo.

La doglianza è infondata.

Il termine indicato dall'art. 7, 5° co., Stat. Lav. per l'adozione di sanzioni più gravi rispetto al rimprovero verbale, decorrente dalla contestazione del fatto per iscritto, va inteso come termine minimo che deve intercorrere tra la contestazione e la decisione, tenuto anche conto del diritto del lavoratore a presentare le proprie difese e di essere ascoltato; ciò significa che il datore di lavoro, per permettere al lavoratore incolpato di esercitare i suoi diritti difensivi, anche facendosi assistere da un rappresentante sindacale, ben può dare al lavoratore un termine a difesa superiore rispetto ai cinque giorni, ed anzi tale concessione dovrebbe ritenersi doverosa secondo buona fede quando le contestazioni siano articolate o complesse o quando, comunque, il lavoratore (o il delegato sindacale) si trovino nella oggettiva impossibilità di svolgere appieno le difese nei cinque giorni minimi di legge.

Pertanto, la disposizione del contratto collettivo che prevede che l'adozione della misura sanzionatoria debba avvenire *"entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al*

*lavoratore ... per presentare le sue controdeduzioni*", deve essere correttamente intesa nel senso che il *dies a quo* di decorrenza del termine per il provvedimento disciplinare vada collocato o allo scadere dei cinque giorni previsti dall'art. 7, 5° co., Stat. Lav. per le sanzioni superiori al rimprovero verbale, ovvero allo scadere del diverso e maggior termine concesso dal datore di lavoro al lavoratore per potersi adeguatamente difendere, anche con l'intervento di un rappresentante sindacale.

Nel caso di specie, gli accordi intercorsi tra l'azienda e il delegato dell'organizzazione cui la lavoratrice aveva conferito mandato erano stati per differire l'audizione della lavoratrice al 7.09, onde consentire al rappresentante sindacale, in ferie fino al 1°.09, di essere personalmente presente; le difese scritte sono poi state depositate l'8.09, ma anche prescindendo da ciò, il termine dei 15 giorni previsto dall'art. 240 CCNL Commercio e Terziario deve comunque ritenersi rispettato, facendolo decorrere anche solo dalla data dell'audizione in cui la lavoratrice ha potuto esporre verbalmente, assistita dal Sindacato, le proprie tesi difensive (la lettera di licenziamento è del 14.09, ricevuta il 17.09).

2.2 – Con il secondo articolato motivo, si contestano la genericità dell'addebito, che farebbe riferimento a n. 249 operazioni ritenute scorrette su un arco temporale di circa due anni senza indicarle specificamente (a), la mancanza di specifica previsione delle condotte contestate nel regolamento aziendale per l'applicazione della sanzione espulsiva (b), la tolleranza dell'azienda rispetto all'uso della "carta fedeltà" del dipendente per gli acquisti di terzi, se si trattava di parenti (c), e il danno tutto sommato contenuto che tali condotte avrebbero cagionato all'azienda, avendo la lavoratrice beneficiato di sconti per una somma poco superiore ai 400 euro (d).

Anche questo motivo risulta infondato.

Il fatto nella sua materialità risulta accertato dall'istruttoria svolta, in particolare la individuazione della ricorrente come responsabile dell'indebito utilizzo, per ben n. 249 volte su n. 368 operazioni effettuate alle casse tra il marzo 2018 e l'agosto 2020, della sua "carta fedeltà" è risultata possibile in quanto ogni cassiere deve registrare i propri dati prima di prendere servizio alle casse.

La precisione con cui deve essere effettuata la contestazione non deve evidentemente essere la stessa di un capo d'imputazione in un procedimento penale, essendo sufficiente l'individuazione del fatto nella sua materialità in modo da consentire al lavoratore di fornire le proprie giustificazioni, anche se l'episodio non viene puntualmente definito in tutti i suoi elementi di contorno. Non risulta, del resto, che la lavoratrice, ascoltata personalmente con

l'assistenza di un delegato sindacale, e che poi ha fornito per iscritto le proprie giustificazioni, abbia chiesto di visionare la documentazione relativa alle verifiche di cassa effettuate, onde accertare se tutti od alcuni degli utilizzi indebiti della "carta fedeltà" ricostruiti sulla base dei codici personali di ciascun addetto alle casse e dei tabulati di cassa, e che le venivano addebitati, fossero o meno a lei personalmente riferibili.

La giustificazione della lavoratrice che tali indebiti utilizzi alle casse sarebbero avvenuti in favore di parenti o congiunti, nel rispetto di una tolleranza assicurata, se non dai vertici aziendali, quanto meno dai responsabili di negozio, appare prima di tutto inverosimile, visti i numeri e la consistenza economica delle operazioni: se anche si deve dar retta alla ex dipendente , quando dice che l'utilizzo della tessera in favore di familiari corrispondeva ad *"una consuetudine senza che vi fosse stata un'espressa autorizzazione in tal senso"* (e aggiunge: *"Magari passava il marito di una dipendente e veniva fatta passare la tessera della dipendente"*), non poteva sicuramente rientrare in una tale ipotetica consuetudine un massiccio uso della carta nei termini che si sono riscontrati (n. 249 utilizzi a favore di terzi con almeno trenta carte diverse, su un totale di n. 368 operazioni: tutti acquisti di parenti della . ?).

Viene da aggiungere che se anche i capi negozio che si sono succeduti nell'incarico nel periodo in questione (i quali, pure, assunti come testimoni, hanno negato la circostanza) avessero tollerato un uso non corretto della "carta fedeltà" da parte di tutto il personale dell'esercizio - come sostiene la ricorrente - non per questo il carattere fraudolento della condotta da lei tenuta, per le sue dimensioni e la sua reiterazione nel tempo, e la sua capacità di compromettere la fiducia del datore di lavoro non sarebbero stati concretamente da lei percepibili: tanto più che il sistema di utilizzo della "carta fedeltà", con l'adozione di un regolamento interno mai mutato che ne prevedeva l'utilizzo solo personale e la non cedibilità a terzi, era stato da tempo definito dall'azienda e doveva essere ben noto anche alla , per via del suo lavoro.

Per la stessa ragione rimane privo di rilevanza il fatto che la condotta qui in discussione non sia specificamente sanzionata dal codice disciplinare, risultando evidente a chiunque come essa configuri una violazione degli obblighi di fedeltà e correttezza, nonché una lesione del patrimonio aziendale, anche a prescindere da una specifica previsione dei contratti collettivi. L'entità del danno cagionato all'azienda (€ 450 di buoni sconto accumulati, di cui € 430 spesi) è parimenti irrilevante, essendo la condotta accertata, per le sue modalità, la sua durata e per gli stessi compiti affidati alla lavoratrice, impicanti l'incasso o il maneggio di

denaro aziendale, in grado di compromettere la fiducia del datore nel proprio dipendente, e da giustificare, quindi, un recesso con effetti immediati dal rapporto di lavoro.

3. – Le spese, liquidate sul valore indeterminabile – complessità media, seguono la soccombenza, come per legge.

**P.Q.M.**

Il Tribunale di Alessandria, definitivamente pronunciando sulle domande proposte da \_\_\_\_\_ contro \_\_\_\_\_ .. con ricorso ex art. 1, co. 51, l. 92/2012 depositato il 26.07.2022:

a) rigetta le domande tutte;

b) condanna \_\_\_\_\_ ) alla rifusione delle spese processuali, che liquida in complessivi € 11.327, oltre IVA, CPA e rimb. forfet. come per legge.

Così deciso il 18/11/2023

Il Giudice  
Dott. Corrado Croci