



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO**  
**SEZIONE LAVORO**

Il dott. Giorgio Mariani, in funzione di giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa iscritta al numero di ruolo generale sopra riportato, promossa con ricorso depositato in via telematica in data 28 maggio 2024

da

*Parte\_1* elettivamente domiciliato in Milano, Via Santa Sofia, n. 22, presso lo studio dell'Avv. Pasquale Di Martino, che lo rappresenta e difende, unitamente all'Avv. Francesca Oliveto, per procura allegata al ricorso introduttivo;

ricorrente

contro

*Controparte\_1* in persona del suo legale rappresentante *pro tempore*, elettivamente domiciliato in Bergamo, via San Giovanni Bosco, 3, presso lo studio dell'Avv. Gianfranco Brancato, che lo rappresenta e difende, unitamente all'Avv.

*Controparte\_2* per procura allegata alla memoria di costituzione;

convenuto

OGGETTO: licenziamento individuale  
i Difensori delle parti, come sopra costituiti, così

**CONCLUDEVANO**

PER IL RICORRENTE *Parte\_1*

A) In via principale

a1) accertare e dichiarare, per i motivi di cui al ricorso, *ex art. 2 D.Lgs. 23/2015* comma 1, la nullità o inefficacia del licenziamento disciplinare datato del 24.11.2023, per la natura discriminatoria e/o ritorsiva e/o pretestuosa del medesimo;

a2) condannare la società convenuta a reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro;

a3) condannare la società convenuta, *ex art. 2 D.Lgs. 23/2015* comma 2 a corrispondergli a titolo risarcitorio tutte le retribuzioni maturate dalla cessazione del rapporto fino al suo effettivo ripristino, nella misura della retribuzione utile ai

fini del tfr pari ad € 2.017,08, ovvero con riferimento a quella misura maggiore o minore che verrà ritenuta di giustizia;

B) In via subordinata:

b1) accertare e dichiarare, *ex art. 3 D.Lgs. 23/2015 comma 2*, la annullabilità del licenziamento disciplinare datato del 24.11.2023 per insussistenza del fatto materiale posto alla base del medesimo

b2) condannare la società convenuta a reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro;

b3) condannare la società convenuta, sempre *ex art. 3 D.Lgs. 23/2015 comma 2*, a corrispondergli a titolo risarcitorio tutte le retribuzioni maturate dalla cessazione del rapporto fino al suo effettivo ripristino fino ad un massimo di 12 mensilità, nella misura della retribuzione utile ai fini del tfr pari ad € 2.017,08, ovvero con riferimento a quella misura maggiore o minore che verrà ritenuta di giustizia;

C) In via ulteriormente subordinata:

c1) accertare e dichiarare, *ex art. 3 D.Lgs. 23/2015 comma 1*, la illegittimità del licenziamento disciplinare datato del 24.11.2023 per i motivi di cui al ricorso;

c2) dichiarare estinto il rapporto di lavoro;

c3) condannare la società convenuta, *ex art. 3 D.Lgs. 23/2015 comma 1*, a corrispondere al ricorrente una indennità pari a 36 mensilità o comunque non inferiore a 6 mensilità, tenendo conto della retribuzione utile ai fini del tfr pari ad € 2.017,08, ovvero con riferimento a quella misura maggiore o minore che verrà ritenuta di giustizia.

D) In estremo subordine:

d1) accertare e dichiarare, *ex art. 4 D.Lgs. 23/2015*, la illegittimità del licenziamento disciplinare datato del 24.11.2023 per i motivi di cui al ricorso;

d2) dichiarare estinto il rapporto di lavoro;

d3) condannare la società convenuta, *ex art. 4 D.Lgs. 23/2015 comma 1*, a corrispondere al ricorrente una indennità pari a 12 mensilità, tenendo conto della retribuzione utile ai fini del tfr pari ad € 2.017,08, ovvero con riferimento a quella misura maggiore o minore che verrà ritenuta di giustizia;

E) in ogni caso: condannare controparte a corrispondere al ricorrente la retribuzione per il periodo di sospensione cautelare intercorrente tra il 16.10 e il 24.11 2023 nella misura complessiva lorda di € 2.818,35 (cui dovrà aggiungersi la quota TFR nella denegata ipotesi di ritenuta cessazione del rapporto di lavoro  $2.818,35/13,5 = € 208,76$ ), ovvero in quella misura diversa che risultasse di giustizia.

F) con la rivalutazione e gli interessi su tutti i capi di condanna, dalle singole scadenze al saldo, e con vittoria di spese, diritti e onorari di causa da distrarre a favore dei sottoscritti difensori antistatari.

PER IL CONVENUTO  *Controparte\_1*

respingere le domande avanzate da *Parte\_1* in quanto infondate in fatto ed in diritto per le ragioni sopra esposte. Spese, diritti ed onorari di causa interamente rifusi.

## SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in via telematica in data 28 maggio 2024, *Pt\_1* [...] ricorreva al Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, per sentire accogliere le sopra indicate conclusioni, nei confronti di *Controparte\_1*

[...] Rilevava il ricorrente che la convenuta era subentrata nel marzo 2022 alla *CP\_3* nell'appalto per i servizi di logistica nella piattaforma di Marzano della *Parte\_2*

*Parte\_1* era così passato alle dipendenze della società convenuta con qualifica di operaio, mansioni di “*addetto magazzino*” e inquadramento nel liv. 4 CCNL Logistica (Confetra), *full-time*.

Il 16 ottobre 2023, *Parte\_1* aveva ricevuto una contestazione disciplinare con contestuale sospensione cautelare dall'attività lavorativa, per condotte consistite nel “rubare” merce riposta nella zona “*rotture secco*” e/o nel tollerare che altri colleghi lo facessero in sua presenza.

*Controparte\_1* aveva contestualmente inviato contestazioni analoghe alla maggioranza dei colleghi addetti al turno notturno.

Il ricorrente, che aderiva all'organizzazione sindacale SI Cobas, aveva conferito il mandato a tale associazione per farsi assistere nella fase di controdeduzioni della procedura disciplinare.

Nel corso del procedimento, era emerso che la società convenuta aveva installato telecamere senza avvertire il personale e senza che alla O.S. risultasse vi fosse un precedente accordo sindacale al riguardo.

Il 22 ottobre 2023, il procedimento disciplinare si era chiuso senza raccogliere le controdeduzioni del ricorrente.

Con lettera datata 24 novembre 2023, la società aveva licenziato in tronco il ricorrente e tutti gli altri suoi colleghi aderenti al Si Cobas.

Non erano stati licenziati altri lavoratori oggetto di contestazioni analoghe che non avevano richiesto assistenza al Si Cobas.

Rilevava *Parte\_1* che, fino al luglio 2023, la zona “*rotture secco*” (deputata allo stoccaggio di materiale non fresco le cui confezioni risultavano danneggiate e quindi non distribuibili) era situata in una zona del capannone che, oltre a non essere chiusa, era in un punto che in caso di pioggia si bagnava, deteriorando ulteriormente i prodotti ivi collocati.

Era peraltro circostanza nota ai responsabili della società convenuta che, nel corso del turno notturno, gli addetti al magazzino attingessero da tale area qualche genere di conforto (patatine, salatini o altri prodotti di analogo valore) per consumarli durante il lavoro o in qualche pausa.

La circostanza era nota anche al responsabile *Persona\_1*, che l'aveva esplicitamente autorizzata alla presenza della impiegata *Parte\_3*.

Il ricorrente impugnava stragiudizialmente il licenziamento con lettera raccomandata trasmessa via pec il 4 dicembre 2023.

*Parte\_1* contestava la fondatezza del proprio licenziamento sulla base delle seguenti argomentazioni:

- a) violazione dell'art. 4 l. 300/1970: illegittimità della condotta aziendale consistita nell'installazione abusiva di impianti audiovisivi;
- b) tardività e genericità della contestazione;
- c) violazione del diritto alla difesa del lavoratore (art. 32 lett. B CCNL);
- d) irrilevanza disciplinare del fatto contestato;
- e) sproporzione del provvedimento;
- f) natura discriminatoria del licenziamento.

Si costituiva il convenuto *Controparte\_1* chiedendo il rigetto del ricorso.

All'udienza del 12 dicembre 2024, omessa ogni attività istruttoria e risultato vano il tentativo di conciliazione, la causa veniva discussa e posta in decisione.

## MOTIVI DELLA DECISIONE

### 1. Il ricorso del lavoratore va accolto.

*Parte\_1* con lettera datata 16 ottobre 2023 (doc. 2 fasc. ric.), riceve una contestazione disciplinare che gli irroga contestualmente la sospensione cautelare dall'attività lavorativa.

Nella missiva si contestano al lavoratore *dieci condotte* (dal 6 giugno al 5 luglio 2023) consistite nell'accesso all'area "rottore secco" dell'azienda (magazzino di *Parte\_2* sito in Marzano) e nella sottrazione di merce riposta nella zona o nell'aver tollerato che altri colleghi accedessero e rubassero in sua presenza (*Persona\_2*, *Persona\_3*, *Parte\_4* e [...] *Persona\_4* 6° e 7° fatto contestato).

*Parte\_1* viene licenziato per giusta causa (unitamente ad altri lavoratori implicati nella vicenda) il 24 novembre 2023.

### 2. La causa può essere decisa allo stato degli atti, senza alcun supplemento istruttorio.

*Controparte\_1* nella sua memoria, ha ricostruito l'*iter* dei fatti che hanno portato alla sanzione qui impugnata e ad altre sanzioni nei confronti dei colleghi di *Parte\_1*

La convenuta riferisce di avere rilevato, in sede di primo inventario (subito dopo aver concluso il contratto commerciale con la *Parte\_2* per le operazioni di movimentazione presso il magazzino di  1° marzo 2022) enormi anomalie inventariali, estranee alla sua responsabilità.

Nel vigore del contratto, a dicembre 2022, l'inventario eseguito dalla convenuta aveva indicato differenze inventariali per soli € 7.000 di controvalore.

Si erano verificati però importanti ammanchi nelle zone c.d. *rottture*, ossia in quelle aree situate all'interno del reparto secco e gelo che erano chiuse e in cui venivano portate le confezioni che riportavano danni durante le operazioni di scarico e movimentazione.

Nei primi mesi del 2023, alcuni dipendenti erano stati notati dai responsabili mentre consumavano cibi e bevande durante l'attività senza che si potesse provare la provenienza degli stessi. Alcuni dipendenti erano stati visti in corsie o punti in cui non avrebbero dovuto trovarsi, in corrispondenza delle zone c.d. *rottture*. A fine turno i loro indumenti presentavano "rigonfiamenti".

Emergeva, in qualche occasione, che l'utilizzo degli strumenti di lavoro (le c.d. pistole) loro affidati era avvenuta con un intervallo di gran lunga superiore rispetto a quello medio.

Fra questi dipendenti, ritenuti sospetti, vi era, secondo l'allegazione, *Parte\_1*. A marzo 2023 erano risultate differenze inventariali per circa € 100.000,00; da una successiva verifica eseguita a fine giugno 2023, il controvalore della merce mancante era risultata di oltre € 350.000,00.

Dunque, un investigatore privato di Bergamo era stato incaricato di svolgere gli accertamenti necessari per risalire ai responsabili degli ammanchi.

L'investigatore, il 2 giugno 2023, aveva installato alcune videocamere in corrispondenza delle zone *rottture* gelo e secco (non coperte da videosorveglianza da parte di *Parte\_2* dove i dipendenti, ed anche *Parte\_1* erano stati notati in precedenza aggirarsi o sostare. Le operazioni di videoregistrazione erano state sospese il 13 luglio 2023.

L'investigatore si era poi occupato della visione dei filmati e dell'individuazione delle condotte dei lavoratori.

Dopo un primo tentativo di identificazione dei responsabili da parte della dipendente *Controparte\_4* il compito era stato assegnato ad [...] *Persona\_5* e a *Persona\_6* (dello stabilimento di ). Il 27 settembre 2023 i due incaricati riferivano di avere identificato *Parte\_1* ed il successivo 16 ottobre 2023 era stata spedita la contestazione disciplinare di cui si è detto nel § 1.

*Parte\_1* quindi, contesta che *Controparte\_1* aveva avuto contezza della sua responsabilità solo quando i due delegati agli accertamenti lo avevano identificato, dopo aver visionato il materiale messo a disposizione dall'investigatore privato. Solo dopo quel momento era stata inviata la contestazione.

**3.** *Parte\_1* come riferito sopra, rileva innanzitutto l'installazione abusiva di impianti audiovisivi e l'utilizzazione delle videoriprese a fini disciplinari, ritenendo che essa configuri la violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970.

La contestazione è fondata.

Il punto di riferimento per l'inclusione o meno della condotta datoriale nell'ambito del perimetro di cui alla citata norma è Cass., sez. lav., 26 giugno 2023, n. 18168, nella cui motivazione si legge: *“Occorre distinguere (...) 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).”*

Prosegue il precedente citato: *“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).”*

La sentenza citata conclude in questo modo: *“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).”*

4. Tali principi di diritto sono già stati posti alla base di una pronuncia di questo Tribunale (del 4 aprile 2024) per un caso analogo al presente (si tratta di altro dipendente della Controparte\_1 coinvolto in una situazione

assimilabile a quella di *Parte\_1*, ove si fanno alcune pertinenti osservazioni, che questo giudice condivide.

In sostanza, fino alla visione dei filmati registrati dall'investigatore privato, *Controparte\_1* non aveva alcuna certezza della zona dove si fossero verificate le sottrazioni, né di coloro che potessero esserne i responsabili.

*Controparte\_1* ha quindi collocato le telecamere in un ampio ambiente non coperto dalle telecamere già precedentemente e legittimamente installate dalla committente.

Nei confronti del ricorrente, di fatto, non esisteva alcun *fondato sospetto*, sol che si consideri che la società riferisce di averlo individuato come tale sulla base di elementi assai generici, come la consumazione di cibo o bevande sul posto di lavoro e “*tasche di giacca e pantaloni “gonfie”*” (memoria, p. 18).

La stessa società riferisce che si era trattato di un controllo amplissimo (“*decine e decine di video della durata di ore ed ore, unitamente a circa 500 pagine di fotogrammi da essi estrapolati*”: memoria p. 7) evidentemente non circoscritto o finalizzato ad accertare *specifiche* condotte illecite, piuttosto mirato ad un'esigenza di tutela del patrimonio aziendale a fronte di successive possibili sottrazioni, con controllo a distanza generalizzato e continuo sul lavoro di *tutti* i dipendenti.

D'altronde all'esito della verifica non era stato individuato alcun collegamento fra i fatti registrati e le cospicue differenze inventariali *precedenti*.

Tali constatazioni fanno ritenere i controlli svolti da *Controparte\_1* rientranti negli interventi finalizzati alla tutela del patrimonio aziendale disciplinati dall'art. 4, primo comma, S.L., il quale richiede specifiche procedure (finalizzate all'accordo collettivo o all'autorizzazione amministrativa).

Ne deriva parimenti l'inutilizzabilità delle videoriprese a fini disciplinari, con conseguente superfluità della loro acquisizione e superfluità di ogni altro strumento istruttorio pure richiesto dalla parte datoriale.

Ogni altra questione va ritenuta assorbita.

**5.** Il licenziamento va quindi annullato e deve essere disposta la tutela reintegratoria *ex art. 2, comma 3, D.Lgs. 23/2015*, unitamente alla corresponsione dei contributi stabilita dalla legge.

La retribuzione di riferimento è quella indicata nel ricorso ed è pari a lordi € 2.017,08.

La società va anche condannata a corrispondere al ricorrente la retribuzione per il periodo di sospensione cautelare (rimasta senza causa) intercorrente tra il 16 ottobre e il 24 novembre 2023 nella misura complessiva lorda di € 2.818,35 (cui si aggiunge la quota TFR per € 208,76 in caso di non ripristino del rapporto).

Le spese seguono la soccombenza e, tenuto conto del valore della controversia e dei parametri di cui al DM 13.8.2022 n. 147, vengono liquidate in € 4.000,00, oltre oneri di legge.

P. Q. M.

Il Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria ed ulteriore istanza domanda ed eccezione disattesa, così decide:

- 1) **accerta e dichiara** l'illegittimità del licenziamento disciplinare di *Parte\_1* datato del 24.11.2023;
- 2) **condanna** la società convenuta *Controparte\_1* a reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro;
- 3) **condanna** la società convenuta, *ex art. 3, comma 2, D.Lgs. 23/2015* a corrispondere a *Parte\_1* a titolo risarcitorio tutte le retribuzioni maturate dalla cessazione del rapporto fino al suo effettivo ripristino, nella misura della retribuzione utile ai fini del tfr pari ad € 2.017,08; **condanna** *Controparte\_1* [...] al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della reintegrazione;
- 4) **condanna** *Controparte\_1* a corrispondere al ricorrente la retribuzione per il periodo di sospensione cautelare per € 2.818,35 (cui si aggiunge la quota TFR per € 208,76 in caso di non ripristino del rapporto);
- 5) **condanna** la parte soccombente *Controparte\_1* alla rifusione delle spese processuali a vantaggio dei Difensori antistatari di *Parte\_1* Avv.ti Pasquale Di Martino e Francesca Oliveto, liquidate in complessivi € 4.000,00, oltre agli accessori fiscali e previdenziali previsti ai sensi di legge, spese forfettarie e c.u., ove versato.

Così deciso il 12 dicembre 2024.

Il giudice

Dott. Giorgio Mariani