

**TRIBUNALE DI PARMA – SENTENZA N. 541 DEL 18 SETTEMBRE 2025**

**TRIBUNALE ORDINARIO DI PARMA**

**Sezione Lavoro**

Il Tribunale di Parma, in funzione di giudice del lavoro, nella persona del giudice designato per la trattazione, dott.ssa Ilaria Zampieri, nella causa iscritta al n. 1068/2023 RG., promossa

da:

(...), rappresentato e difeso, giusta procura apposta in calce al ricorso, dall'Avv.to (...) del Foro di Parma, ed elettivamente domiciliato presso il relativo studio professionale, sito in Parma, (...);

**RICORRENTE**

contro

(...) (C.F. (...)), con sede legale in Parma, Via (...), in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa, giusta procura speciale apposta in calce alla memoria difensiva, dagli Avv.ti (...) del Foro di Roma e (...) del Foro di Milano, ed elettivamente domiciliata presso lo studio professionale dell'Avv. (...), sito in Roma, Viale (...);

**RESISTENTE**

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

**Svolgimento del giudizio - Motivi della decisione.**

**1. Lo svolgimento del processo.**

1.1. Con ricorso ex art. 414 c.p.c., depositato il giorno 27.11.2023 e ritualmente notificato, (...) conveniva in giudizio (...) e - premettendo di avere prestato attività lavorativa alle dipendenze della società resistente dal 22.01.2023 al 28.04.2023 in forza di contratto di lavoro a tempo determinato, successivamente convertito a tempo indeterminato, con

qualifica di operaio, mansione di movimentazione merci e assimilati ed inquadramento economico al livello 6J del C.C.N.L. Logistica, Trasporto merci e Spedizioni -chiedeva accertarsi l'illegittimità del licenziamento per giusta causa comminatogli in data 28.04.2023 nonché condannarsi la società resistente all'adempimento, in via gradata, delle varie forme di tutela reali e obbligatorie previste dal D.Lgs. n. 23/2025.

A fondamento della domanda, rappresentava: a) di non avere mai ricevuto, nel corso del rapporto di lavoro, contestazioni di alcun genere; b) di avere svolto la propria attività presso il cantiere della società (...) S.r.l. sito in Parma, in forza di contratto di appalto sottoscritto con il Consorzio Omissis ; c) che, in data 11.04.2023, un dipendente della società convenuta, qualificatosi come responsabile dell'appalto, requisiva per diverse ore il telefono cellulare del ricorrente, nonostante quest'ultimo fosse riposto in una tasca apposita del carrello trasportatore e fosse utilizzato per lo svolgimento dell'attività lavorativa; d) di essere stato allontanato dal posto di lavoro, in ragione di ciò, senza aver ricevuto alcuna contestazione disciplinare; f) che la società convenuta, in data 14.03.2023, comunicava al ricorrente, a mezzo SMS e tramite il numero di telefono memorizzato da quest'ultimo come Omissis , che il giorno seguente non avrebbe dovuto recarsi al lavoro poiché destinatario di una sospensione disciplinare (doc. 3 fasc. parte ricorrente); g) che la società datrice di lavoro prolungava in più occasioni la predetta sanzione disciplinare fino al 28.04.2023, comunicando di volta in volta l'accaduto unicamente a mezzo SMS (doc. 3 fasc. parte ricorrente); h) che la società, in data 28.04.2023, comunicava al ricorrente, sempre a mezzo SMS, che il giorno dopo avrebbe dovuto recarsi presso la sede aziendale (doc. 3 fasc. parte ricorrente); i) che la società, in data 29.04.2023, rimostrava al ricorrente la lettera di licenziamento per giusta causa senza preavviso, datata 28.04.2023 e qualificata come atto conclusivo di un procedimento disciplinare mai comunicato al ricorrente; l) di avere quindi impugnato il predetto licenziamento, a mezzo PEC, in data 05.05.2023, contestando la fondatezza delle condotte addebitategli ed offrendo formalmente la propria prestazione lavorativa, senza, tuttavia, ricevere alcun riscontro dalla società datrice (doc. 4 fasc. parte ricorrente); m) che nessun regolamento aziendale era stato mai, né consegnato al ricorrente, né affisso in azienda; n) di avere esperito, in data 27.10.2023, tentativo di conciliazione ex art. 410 c.p.c. dinnanzi all'Ispettorato del Lavoro di Parma-Reggio Emilia, anche in questa circostanza senza ricevere alcun riscontro da parte della società datrice (doc. 5 fasc. parte ricorrente); o) che la società ometteva di consegnare al ricorrente la busta paga relativa alla mensilità di maggio 2023 - comprensiva quindi degli emolumenti di fine rapporto - e non corrispondeva a suo favore alcuna somma a tale titolo; p) che l'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal ricorrente era pari a complessivi

Euro 1.467,38 (doc. 6 fasc. parte ricorrente); q) di non essere mai stato escluso dalla compagine sociale della società datrice di lavoro.

Poste tali premesse fattuali, il ricorrente eccepiva l'illegittimità del licenziamento comminato sotto molteplici profili, sia formali che sostanziali.

In particolare, deduceva: a) l'inefficacia del licenziamento perché comunicato in forma orale; b) la nullità del provvedimento disciplinare per assenza della preventiva contestazione degli addebiti; c) l'insussistenza del fatto posto a carico dell'addebito;

d) la sproporzionalità tra la sanzione applicata e la condotta contestata al lavoratore;

e) la nullità del procedimento disciplinare per mancata affissione del codice disciplinare.

Instava, dunque, per l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

"NEL MERITO: IN VIA PRINCIPALE A.

- accertare e dichiarare che la (...) non ha corrisposto al signor (...) in esecuzione del contratto di lavoro, la retribuzione del mese di maggio 2023, né del tfr e degli emolumenti di fine rapporto, a lui spettanti, il cui ammontare, tuttavia, non è conosciuto a causa della mancata consegna del relativo prospetto paga.

- e, per l'effetto, condannare, (...) in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento nei confronti del sig. (...) della complessiva somma che risulterà all'esito dell'esibizione da parte dei (...) (...) del prospetto paga di maggio 2023, nonché di quello contenete il tfr e gli emolumenti di fine rapporto, tutti oltre ad interessi legali e rivalutazione monetaria dal dì del dovuto fino al saldo.

B.

- accertare e dichiarare che il licenziamento comunicato oralmente al lavoratore durante l'incontro del 28 aprile 2023 e/o qualsiasi altro licenziamento eventualmente comunicato è nullo in quanto disposto in violazione dell'obbligo di forma, per i motivi esposti in fatto ed in diritto

- e, per l'effetto, condannare la (...) ai sensi dell'art. 2 D.Lgs. 23/2015 in riforma dell'art. 18 della Legge 300/1970, commi 1, 2 e 3, a reintegrare in servizio il sig. (...) ed a corrispondergli un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo

del trattamento di fine rapporto (Euro 1.467,38), corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative.

In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, ovvero in sostituzione del diritto alla reintegrazione in servizio, per il pagamento dell'indennità sostitutiva, pari a quindici mensilità calcolate sulla base dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr, prevista dall'art. 2 D.Lgs. 23/2015,

oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

#### IN VIA SUBORDINATA

- accertare e dichiarare che il licenziamento comunicato al lavoratore durante l'incontro del 28 aprile 2023 e/o qualsiasi altro licenziamento eventualmente comunicato è nullo perché disposto in violazione dell'art. 7 Statuto dei Lavoratori, in quanto non preceduto da alcuna contestazione disciplinare

- e, per l'effetto, condannare la (...) a reintegrare in servizio il signor (...) ed a corrispondergli, ai sensi dell'art. 3, comma 2 D.Lgs. 23/2015 come modificato dal D.L. 87/2018 convertito in L. 96/2018, un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità.

#### IN VIA ULTERIORMENTE SUBORDINATA

- accertare e dichiarare che il licenziamento comunicato al lavoratore durante l'incontro del 28 aprile 2023 e/o qualsiasi altro licenziamento eventualmente comunicato è illegittimo in ragione dell'insussistenza del fatto posto a carico dell'addebito.

- e, per l'effetto, condannare, la (...) a reintegrare in servizio il signor (...) ed a corrispondergli, ai sensi dell'art. 3, comma 2 D.Lgs. 23/2015 come modificato dal D.L. 87/2018 convertito in L. 96/2018, un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non superiore a 12 mensilità.

## IN VIA ULTERIORMENTE SUBORDINATA

- accertare e dichiarare che il licenziamento comunicato al lavoratore durante l'incontro del 28 aprile 2023 e/o qualsiasi altro licenziamento eventualmente comunicato è illegittimo in quanto non proporzionale.
- e, per l'effetto, condannare, la (...) a reintegrare in servizio il signor (...) ed a corrispondergli, ai sensi dell'art. 3, comma 2 D.Lgs. 23/2015 come modificato dal D.L. 87/2018 convertito in L. 96/2018, un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non superiore a 12 mensilità.

## IN VIA GRADATAMENTE SUBORDINATA

- accertare e dichiarare che in un luogo accessibile ai dipendenti non è affisso il codice disciplinare in violazione dell'art. 7 Stat. Lav con conseguente nullità/illegittimità o come meglio del licenziamento
- e, per l'effetto, condannare la (...) ai sensi dell'art. 2 D.Lgs. 23/2015 in riforma dell'art. 18 della Legge 300/1970, commi 1, 2 e 3, a reintegrare in servizio il signor (...) ed a corrispondergli un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (Euro 1.467,38), corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative.

In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, ovvero in sostituzione del diritto alla reintegrazione in servizio, per il pagamento dell'indennità sostitutiva, pari a quindici mensilità calcolate sulla base dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr, prevista dall'art. 2 D.Lgs. 23/2015, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

## IN VIA GRADATAMENTE SUBORDINATA

- accertare e dichiarare l'illegittimità/nullità o come meglio del licenziamento comunicato al lavoratore durante l'incontro del 28 aprile 2023 e/o qualsiasi altro licenziamento eventualmente comunicato per mancanza degli estremi del licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa

- e, per l'effetto, condannare la (...), ai sensi dell'art. 3, comma 1, D.Lgs. 23/2015 come modificato dal D.L. 87/2018 ed anche dalla sentenza Corte Costituzionale n. 194/2018, al pagamento di un'indennità risarcitoria di importo pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità, tenuto conto del numero degli occupati, delle dimensioni dell'attività economica nonché del comportamento e delle condizioni delle parti.

#### IN VIA ULTERIORMENTE SUBORDINATA

- accertare e dichiarare che il licenziamento comunicato al lavoratore durante l'incontro del 28 aprile 2023 e/o qualsiasi altro licenziamento eventualmente comunicato è nullo/illegittimo/invalido/inefficace o come meglio in quanto disposto in violazione dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (in mancanza di affissione del codice disciplinare e/o irrogato in assenza di necessaria contestazione disciplinare) e/o comunque nullo/illegittimo/invalido in quanto non ricorrono i presupposti per il licenziamento per g.m.s o giusta causa.

- e, per l'effetto, condannare, la (...), al pagamento dell'indennità risarcitoria, non assoggettata a contribuzione previdenziale, così come prevista dalla vigente normativa di riferimento.

IN OGNI CASO con vittoria di spese e competenze professionali, oltre rimborso forfettario del 15% oltre accessori di legge, da distrarsi in favore del procuratore antistatario.".

1.2. Con memoria difensiva depositata in data 22.01.2024, si costituiva in giudizio (...) contestando la fondatezza delle deduzioni attoree ed instando per la reiezione del ricorso.

Dopo aver ripercorso i fatti posti alla base del licenziamento per giusta causa, la società ribadiva la legittimità del proprio operato, risultando la condotta ascritta al dipendente, oltre che di una gravità tale da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario, pienamente rientrante tra le condotte punibili con la massima sanzione disciplinare anche sulla base delle previsioni contenute nel CCNL applicato al rapporto di lavoro (CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizioni).

Richiamava, altresì, la doverosità, a norma dell'art. 2087 c.c., di adottare un provvedimento, come il licenziamento, necessario a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.

1.3. Fallito il tentativo di conciliazione, la causa veniva istruita sulla scorta della documentazione versata in atti dalle parti nonché delle risultanze dell'istruttoria orale.

1.4. All'udienza del giorno 18.09.2025, il Giudice decideva la causa sulle conclusioni rassegnate dai procuratori delle parti negli scritti difensivi, dando lettura del dispositivo della sentenza nonché delle ragioni di fatto e di diritto della decisione ex art. 429 c.p.c..

## 2. Motivi della decisione.

2.1. È, anzitutto, fondata la domanda avente ad oggetto l'accertamento del diritto del signor (...) alla corresponsione, da parte della (...) del (...) e degli emolumenti di fine rapporto maturati dal dipendente nel corso del rapporto di lavoro, e, per l'effetto, la condanna della società medesima al pagamento delle predette somme.

2.1.1. Giova rammentare che l'onere probatorio circa la sussistenza dei fatti costitutivi della pretesa azionata in giudizio incombe, ex art. 2697 c.c., sul ricorrente, per cui, nei casi in cui l'oggetto della controversia riguarda l'accertamento del diritto alla corresponsione di differenze retributive, e/o ulteriori voci di retribuzione, il lavoratore deve fornire la prova dell'esistenza del rapporto di lavoro, della sua natura e durata, della sua articolazione oraria, delle mansioni svolte, ossia dei "fatti" da cui origina il diritto alla corresponsione di ogni singola voce richiesta.

Di talché, soltanto ove sia provata la sussistenza dell'obbligazione di pagamento, il lavoratore potrà limitarsi ad allegare l'inadempimento datoriale, a fronte del quale la parte resistente avrebbe a sua volta l'onere di provare l'esatto adempimento.

Sempre in punto di distribuzione dell'onere della prova, si evidenzia che le Sezioni Unite della Cassazione hanno affermato il principio di diritto secondo cui, in materia contrattuale, sia che l'attore agisca per l'esatto adempimento, sia per la risoluzione del rapporto, sia per il risarcimento del danno, può limitarsi a provare la fonte dell'obbligazione ed allegare l'inadempimento (totale o parziale). Il convenuto sarà, invece, onerato di provare l'esatto adempimento ovvero l'impossibilità sopravvenuta, a lui non imputabile, della prestazione (cfr. S.U. 13533/2001).

Va considerato, inoltre, che costituisce dovere legale del datore di lavoro quello di rilasciare al dipendente regolare prospetto paga per il periodo relativo alla prestazione lavorativa resa, costituendo la busta paga la prova principale per il datore di lavoro per provare la

circostanza relativa al pagamento delle somme (che infatti ben può avvenire in contante) dovute al lavoratore.

2.1.2. Venendo, quindi, al merito del presente giudizio, osserva questo giudicante che il ricorrente, in virtù della documentazione allegata all'atto introduttivo del giudizio, ha provato per tabulas l'esistenza, la natura, la durata e le modalità del rapporto di lavoro subordinato intercorso con la società convenuta e il CCNL che ha regolato il rapporto di lavoro.

Ha, altresì, provato le mansioni svolte, l'inquadramento contrattuale riconosciutogli dal datore di lavoro e l'orario di lavoro settimanalmente svolto.

Ne discende che, a fronte dell'eccezione di inadempimento sollevata dal dipendente/creditore, la società convenuta avrebbe dovuto provare di avere adempiuto con esattezza alle obbligazioni economiche nascenti dal contratto di lavoro.

La società per contro - la quale ha peraltro omesso, oltre che di contestare la genuinità e l'attendibilità della documentazione prodotta dal lavoratore in allegato all'atto introduttivo del giudizio, anche di produrre il cedolino paga relativo alla mensilità di maggio 2023 ed afferente agli emolumenti di fine rapporto - non ha fornito la prova dell'esatto adempimento, né la prova contraria dei fatti constitutivi allegati dall'attore a sostegno della pretesa creditoria ovvero la prova di eventuali fatti sopravvenuti (modificativi e istintivi delle obbligazioni di pagamento).

Va, pertanto, accolta la domanda di pagamento proposta dal ricorrente con riferimento alle somme al medesimo spettanti a titolo di TFR e di emolumenti di fine rapporto.

Secondo il costante orientamento della Corte di legittimità, "l'accertamento e la liquidazione dei crediti pecuniari del lavoratore per differenze retributive debbono essere effettuati al lordo delle ritenute contributive e fiscali, tenuto conto, quanto alle prime, che la trattenuta, da parte del datore di lavoro, della parte di contributi a carico del lavoratore è prevista, dall'art. 19, L. 4 aprile 1952, n. 218, in relazione alla sola retribuzione corrisposta alla scadenza, ai sensi dell'art. 23, comma primo, medesima legge; e che il datore di lavoro, che non abbia provveduto al pagamento dei contributi entro il termine stabilito, è da considerare - salva la prova di fatti a lui non imputabili - debitore esclusivo dei contributi stessi (anche per la quota a carico del lavoratore); ed atteso, quanto alle ritenute fiscali, che il meccanismo di queste inerisce ad un momento successivo a quello dell'accertamento e della liquidazione delle spettanze retributive e si pone in relazione al distinto rapporto

d'imposta, sul quale il giudice chiamato all'accertamento ed alla liquidazione predetti non ha il potere d'interferire" (cfr., per tutte, Cass. 11 luglio 2000, n. 9198, Cass. 15 luglio 2002, n. 10258 e Cass., n. 18584 del 7 luglio 2008, Cass. n. 19790 del 28 settembre 2011 e Cass., sez. lav., n. 3525 del 13 febbraio 2013, nonché, più di recente, Cass., sez. lav., n. 12566 del 29 maggio 2014, nelle quali ultime viene precisato che dall'importo lordo dovuto va detratto quello netto percepito).

Ne consegue che - solo ove il datore di lavoro fornisca la prova del pagamento all'(...) dei contributi previdenziali alla scadenza, così regolarizzando la posizione contributiva del lavoratore - la condanna avrà ad oggetto somme al lordo delle ritenute fiscali ma al netto di quelle previdenziali; ma, ciò, non è accaduto nel caso di specie.

Sui crediti del ricorrente vanno, altresì, corrisposti gli interessi al tasso legale sul capitale via via rivalutato annualmente (cfr., per tutte, Cass., S.U., 29 gennaio 2001, n. 38), secondo la previsione generale dell'art. 429, comma 3, c.p.c., dalla scadenza delle rate di credito sino all'effettivo soddisfatto.

2.2. Il ricorso è, per il resto, infondato e deve essere, dunque, rigettato per le motivazioni di seguito indicate.

2.2.1 Come precisato, il lavoratore - che era anche socio della (...) resistente

- ha impugnato il licenziamento disciplinare al medesimo comminato con missiva del 5 maggio 2023, deducendo di non essere mai stato escluso dalla compagine societaria o, quantomeno, di non aver mai ricevuto alcuna delibera di esclusione dalla (...) Soc. Coop..

Come è noto, il legislatore del 2001 ha disegnato il lavoro cooperativo come combinazione (c.d. collegamento necessario) del rapporto associativo con "un ulteriore e distinto rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi rapporti di collaborazione coordinata non occasionale" (L. n. 142 del 2001, art. 1).

Con la novella di cui alla L. n. 30 del 14 febbraio 2003, il legislatore ha modificato l'art. 1 citato cancellando il termine "distinto" e lasciando solo la qualificazione di "ulteriore". Ha previsto, altresì, (art. 5, co. 2) che il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie e in conformità con gli artt. 2526 e 2527 c.c. (oggi, con l'art. 2533 c.c.).

Il collegamento necessario, quindi, nella fase estintiva dei rapporti, ha assunto caratteristica unidirezionale, e, pertanto, la cessazione del rapporto di lavoro, sia per il recesso datoriale sia per le dimissioni del socio lavoratore, non implica necessariamente il venir meno di quello associativo, poiché quest'ultimo può essere alimentato dal socio mediante la partecipazione alla vita, alle scelte dell'impresa, al rischio e ai risultati economici.

La cessazione del rapporto associativo, tuttavia, trascina con sé ineluttabilmente quella del rapporto di lavoro, per cui, in sintesi: il socio può non essere lavoratore, ma colui che perde la qualità di socio non può più essere lavoratore in conformità alla regola di cui all'art. 2533 c.c. in virtù della quale: "qualora l'atto costitutivo non preveda diversamente, lo scioglimento del rapporto sociale determina anche la risoluzione dei rapporti mutualistici pendenti".

Nel caso di specie, è stato allegato - e puntualmente documentato agli atti (doc. 10 fasc. parte resistente) - che il lavoratore, oltre ad essere stato licenziato, con distinto atto, sia stato contestualmente escluso dalla cooperativa; la società non ha, tuttavia, provato di aver comunicato al socio-lavoratore tale missiva, come eccepito dallo stesso ricorrente all'udienza del 9.05.2024.

Tuttavia - avendo il lavoratore impugnato, nella presente sede, il solo recesso dal rapporto di lavoro (con l'inevitabile conseguenza per cui le questioni da esaminare nella presente sede attengono solamente al rapporto lavorativo e non a quello sociale) ed incidendo, dunque, la questione relativa alla mancata impugnazione della delibera assembleare di esclusione del dipendente dalla compagine sociale solo ed esclusivamente sul regime di tutela applicabile in punto di licenziamento - occorre preliminarmente interrogarsi in ordine alla legittimità di tale licenziamento alla luce dei motivi di impugnazione dedotti in ricorso.

2.2.3. Passando dunque, a tal fine, all'esame delle censure riguardanti la legittimità del recesso, deve preliminarmente procedersi alla disamina dei primi due motivi di impugnazione del licenziamento dedotto dal ricorrente, ovvero la nullità e/o inefficacia dello stesso per violazione dell'obbligo di forma scritta ex art. 2 D.Lgs. 23/2015 nonché per la mancanza della prodromica contestazione disciplinare, trattandosi di motivo di illegittimità implicanti, ai sensi di legge, la tutela più ampiamente satisfattiva.

Tali motivi di impugnazione risultano palesemente infondati, avendo la società convenuta dimostrato di aver consegnato (o, quantomeno, tentato di consegnare) al lavoratore, tanto la lettera di contestazione disciplinare, quanto la missiva di licenziamento, le quali sono state, entrambe, espressamente lette e spiegate al ricorrente dai preposti del sito

produttivo ((...), (...) e (...)), che hanno, poi, provveduto alla relativa consegna (come da dichiarazione riportata nelle stesse lettere prodotte sub docc. nn. 4 e 5).

Il teste (...), con riguardo alla lettera di contestazione disciplinare, ha, anzitutto, confermato la veridicità delle circostanze fattuali di cui al capitolo 1.18 della memoria difensiva e, nello specifico, che "in data 12.04.2023, la (...) ha consegnato una lettera di contestazione disciplinare " al ricorrente "avente pari data" ed ha, altresì, confermato che tale lettera di contestazione è proprio quella che è stata prodotta dalla società convenuta sub doc. n. 4.

Alla stregua di tali risultanze, risulta, dunque, del tutto inconferente la circostanza -rilevata dalla difesa del ricorrente all'udienza del 9.05.2024 - relativa alla non genuinità della sottoscrizione asseritamente apposta dal ricorrente in calce alla lettera di contestazione disciplinare consegnata dai preposti del sito produttivo e, per contro, disconosciuta dallo stesso.

Sia il teste (...) che il teste (...), in riferimento alla lettera di licenziamento, hanno, poi, confermato "la verità di cui al capitolo 1.20 della memoria difensiva" e, nello specifico, che la Società convenuta "ha comunicato al Signor (...) mediante lettera datata 28.04.2023, il licenziamento per giusta causa con esclusione dalla cooperativa nella sua qualifica di socio con effetto immediato"

Inoltre, entrambi i testi hanno confermato che la lettera di licenziamento consegnata al ricorrente corrisponde al documento n. 5 prodotto dalla società convenuta (documento che è stato mostrato loro nel corso dell'udienza).

Sotto tale profilo, il teste (...) ha così precisato: "sono stato io a consegnarla al ricorrente", confermando, altresì, le circostanze fattuali di cui ai capitoli nn. 1.21 e 1.22 della memoria difensiva ed evidenziando come sia stato il ricorrente a rifiutarne la consegna e che la lettera, al momento del tentativo di consegna, gli è stata letta e spiegata.

Il teste (...) ha, sul punto, così riferito: "riconosco il documento 5 di parte resistente, si tratta della lettera di licenziamento che è stata consegnata al ricorrente; ho tentato di consegnarla al ricorrente, ma lo stesso si è rifiutato di riceverla. Confermo che abbiamo letto al ricorrente ciò che era scritto nella lettera di licenziamento"

Ne consegue, dunque, la palese infondatezza dei motivi di impugnazione dedotti, sul punto, in sede di ricorso.

Invero, secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità, "in tema di consegna dell'atto di licenziamento nell'ambito del luogo di lavoro, il rifiuto del destinatario di riceverlo non esclude che la comunicazione debba ritenersi regolarmente avvenuta, trattandosi di un atto unilaterale recettizio che non sfugge al principio generale per cui il rifiuto della prestazione da parte del destinatario non può risolversi a danno dell'obbligato, ed alla regola della presunzione di conoscenza dell'atto desumibile dall'art. 1335 c.c." (Cass. n. 20272/2009 e n. 12571/1999).

Nella specie, i giudici di legittimità hanno evidenziato come "Secondo un principio fondamentale del nostro ordinamento, desumibile dalle norme sulla mora (...) nonché dall'art. 1335 cod. civ. e dall'art. 138 cod. proc. civ., il rifiuto di una prestazione da parte del destinatario non può risolversi a danno dell'obbligato, inficiandone l'adempimento. In conseguenza, è stato da questa Corte già da tempo affermato che il rifiuto da parte del lavoratore di ricevere l'atto scritto di licenziamento non impedisce il perfezionarsi della relativa comunicazione" (Cass. civ., Sez. lavoro, Sent., (data ud. 12/12/2012) 25/03/2013, n. 7390).

Ciò, tanto più ove si consideri che, nel caso di specie, sia la lettera di contestazione, che la successiva lettera di licenziamento riportano la dichiarazione autografa e sottoscritta dei preposti che hanno proceduto alla relativa consegna e che tale dichiarazione (ed il relativo tentativo di consegna) è stato confermato anche nel corso della istruttoria processuale.

Sotto tale profilo, come efficacemente evidenziato dalla difesa della convenuta, la Suprema Corte ha ritenuto pienamente valida la prova testimoniale, espletata nel presente giudizio, vertente sulla consegna a mani della lettera e sul rifiuto del lavoratore di riceverla.

Ed invero, la comunicazione scritta di licenziamento ben può essere consegnata al destinatario tramite persona incaricata dal datore di lavoro, la quale potrà poi essere assunta come teste nell'eventuale giudizio di impugnazione al fine di provare l'avvenuta consegna (Cass. n. 7390/2013, n. 14825/2000, n. 1027/1997).

Il requisito della comunicazione per iscritto deve, infatti, ritenersi assolto con qualunque modalità che comporti la trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità, non essendo prescritte formule sacramentali, purché la volontà di licenziare sia manifestata in forma chiara e sia riconducibile al datore di lavoro (cfr. in merito Cass. n. 7390/2013, n. 14825/2000, n. 1027/1997; Cass. civ., Sez. lavoro, Sent., (data ud. 12/12/2012) 25/03/2013, n. 7390).

2.2.4. Ciò posto, occorre, dunque, procedere all'accertamento relativo alla sussistenza della giusta causa di licenziamento addotta dal datore di lavoro.

Sotto tale profilo, l'indagine del Giudicante deve essere compiuta in ordine ad un duplice profilo.

Da un lato, occorre procedere alla ricostruzione dei fatti nella loro storicità, e, dunque, alla verifica dell'effettivo accadimento degli stessi; dall'altro, in punto di diritto, è necessario valutare la condotta nei termini posti a base del provvedimento di recesso e la sua idoneità a ledere il vincolo fiduciario sì da comportare la massima sanzione disciplinare nei confronti del lavoratore, ossia il licenziamento.

2.2.4.1. Prima di procedere alla suddetta disamina, deve premettersi che, vertendosi in tema di licenziamento disciplinare, trovano applicazione i principi affermati dalla Corte di Cassazione con orientamento costante, secondo cui "In tema di licenziamento, l'art. 5 della L. n. 604 del 1966 pone inderogabilmente a carico del datore di lavoro l'onere di provare la sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo, sicché il giudice non può avvalersi del criterio empirico della vicinanza alla fonte di prova, il cui uso è consentito solo quando sia necessario dirimere un'eventuale sovrapposizione tra fatti constitutivi e fatti estintivi, impeditivi o modificativi, oppure quando, assolto l'onere probatorio dalla parte che ne sia onerata, sia l'altra a dover dimostrare, per prossimità alla suddetta fonte, fatti idonei ad inficiare la portata di quelli dimostrati dalla controparte" (cfr. Cass., Sez. Lav., n. 7830/18 e n. 17108/16); in questi termini, anche la più recente decisione della Suprema Corte n. 113/2020.

In altri termini, secondo il consolidato orientamento del Giudice di Legittimità, sulla base di quanto previsto dall'articolo 5 della L. n. 604 del 1966, grava sul datore di lavoro l'onere di provare la sussistenza del fatto contestato al dipendente e posto alla base del licenziamento impugnato, ricadendo sul lavoratore solo l'onere della prova in senso contrario, ossia di provare, ad esempio, una diversa dinamica dei fatti contestati o "fatti idonei ad inficiare la portata di quelli dimostrati dalla controparte"; e, ciò, quindi, sempre nel presupposto che il datore di lavoro abbia già assolto l'onere della prova che su di esso gravava.

2.2.4.2. Venendo, quindi, all'analisi della sussistenza del motivo posto alla base del recesso datoriale, trattandosi di licenziamento intimato per giusta causa, pare opportuno prendere le mosse dalla contestazione e dal provvedimento adottato dal datore di lavoro nei

confronti di (...), che, all'epoca dei fatti, era impiegato presso la società convenuta quale operaio addetto alla movimentazione delle merci.

La contestazione che enuclea il fatto contestato, come riportato, è del seguente tenore: "Il giorno 12 aprile 2023, presso il magazzino (...) di Parma, Lei, è stato sorpreso in corsia zona D mentre utilizzava i suoi auricolari agganciati al telefono personale per visionare un video mentre si trovava alla guida del commissionatore. Al tentativo dei responsabili presenti di richiamarla Lei ha azionato il commissionatore allontanandosi e continuando l'attività lavorativa come niente fosse.

Prima di valutare disciplinamente quanto sopra, attendiamo di esaminare le sue giustificazioni che vorrà presentare, al qual fine le concediamo il termine di dieci giorni dalla data di ricezione della presente contestazione. Nelle more di tale periodo, per finalità cautelative, Lei è sospeso dal servizio dalla data odierna sino a diversa comunicazione" (doc. 4 fasc. parte resistente).

Nella sostanza, al ricorrente è stato contestato quanto segue:

- a) l'uso del telefono ed auricolari personali nell'espletamento delle mansioni lavorative, e, in particolare, mentre si trovata alla guida del c.d. commissionatore (ossia del mezzo elettrico utilizzato per lo svolgimento delle mansioni assegnate);
- b) il tentativo di dissimulare tale condotta mediante il posizionamento di tali auricolari sotto le cuffiette in normale dotazione e che servono per l'ordinario svolgimento della prestazione di lavoro;
- c) la totale indifferenza mostrata dal lavoratore rispetto al richiamo dei preposti e del responsabile dell'appalto, rimasti completamente ignorati, avendo il medesimo successivamente azionato il commissionatore ed essendosi allontanato.

Non ritenendo persuasive le giustificazioni addotte dal lavoratore e sul rilievo che il comportamento oggetto di censura integrasse una grave violazione "della fattispecie di cui all'art. 32 lett. C del CCNL" nonché "del principio di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto" e compromettesse gravemente l'indispensabile negazione del vincolo sociale e di quello fiduciario indispensabile per la prosecuzione (anche temporanea) del rapporto di lavoro, con nota del 28.04.2023, la società convenuta ha, dunque, dato corso al licenziamento per giusta causa del lavoratore (doc. 5 fasc. parte resistente).

In particolare, la datrice di lavoro ha ribadito il nucleo essenziale del fatto contestato, con nota del seguente tenore: "Facciamo seguito alla Nostra del 12/04/2023 N. protocollo 20230412.03 e in assenza altresì d sue giustificazioni, con la presente siamo a significarle che, Lei, di fatto, ha ignorato il divieto di utilizzo del telefono cellulare, collegato a auricolari personali nascosti, nel corso dell'esecuzione delle sue mansioni lavorative, violando, peraltro, anche le procedure di sicurezza.

Inoltre, ha volontariamente ignorato le indicazioni dei responsabili presenti che le chiedevano di chiarire l'accaduto, azionando il commissionatore per allontanarsi e continuare la sua attività lavorativa.

Per tali ragioni, essendo palese la gravità della fattispecie di cui all'art. 32 lettera C del CCNL, nonché la violazione del principio di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto, prendiamo atto della definitiva rescissione del vincolo fiduciario e Le comunichiamo il suo licenziamento per giusta causa senza preavviso, con decorrenza dalla data di notifica della presente" (doc. 5 fasc. parte resistente).

Pare opportuno rimarcare, per illustrare i motivi del decidere, che il Tribunale ha concentrato l'analisi sulle tre condotte oggetto di contestazione disciplinare, e non altri aspetti presenti nel provvedimento espulsivo, peraltro delineati talora anche in maniera generica, dal momento che è con la contestazione che si determina l'individuazione di quel fatto disciplinare che, una volta cristallizzato, diviene immutabile, impedendo, così, al datore di lavoro di intervenire ex post con l'introduzione di nuove e diverse condotte.

2.2.4.3. Orbene, l'istruttoria svolta ha portato all'accertamento di un quadro del tutto coerente ed univoco rispetto al fatto posto alla base del licenziamento, che focalizza tre comportamenti di cui il ricorrente si sarebbe reso autore: da un lato, l'utilizzo del telefono cellulare nell'espletamento dell'attività lavorativa nonché il tentativo di dissimulare tale condotta vietata mediante il posizionamento di tali auricolari sotto le cuffiette in normale dotazione, e, dall'altro, la totale indifferenza mostrata rispetto al richiamo dei preposti e del responsabile dell'appalto.

Nel corso del procedimento, è stato, in particolare, escusso il preposto del sito produttivo (sig. (...)), presente al momento dell'accadimento dei fatti in controversia e, dunque, testimone oculare degli stessi.

Si tratta di una testimonianza che proviene da una persona da ritenersi, in assenza di elementi di segno contrario, del tutto attendibile, in quanto scevra, per quanto consta, di ragioni di risentimento o di interesse, anche indiretto, ad un determinato esito della vicenda.

In particolare, il teste (...) - ossia colui che ha segnalato i fatti oggetto di contestazione (il teste ha riferito espressamente "ero presente, sono stato io a fermarlo") - ha confermato le circostanze di fatto di cui ai punti 3.6, 3.7, 3.8, 3.9 e 3.10, di cui alla memoria difensiva, e, nella specie:

- che, "in data 12 aprile 2023, il preposto del sito produttivo, il Signor (...), a seguito di alcune segnalazioni pervenute, ha fermato (...) mentre quest'ultimo si trovava alla guida del c.d. commissionatore), che è il mezzo utilizzato per lo svolgimento dell'attività di movimentazione merci e preparazione ordini a cui lo stesso è stato assegnato nel sito produttivo" (cfr. punto 3.6);
- che, "nel momento in cui il ricorrente è stato fermato, aveva il telefonino posizionato accanto al tablet in dotazione al mezzo (e che serve per lo svolgimento dell'attività assegnata), e tale telefono era collegato con delle cuffiette poste nelle sue orecchie e che erano collocate sotto le cuffie in dotazione per consentire il normale svolgimento della prestazione di lavoro" (cfr. punto 3.7);
- che "il mezzo non dispone di alcuna "apposita tasca" per depositare i telefoni, dal momento che l'utilizzo di quest'ultimi è vietato nel contesto produttivo, ed infatti lo stesso è stato appoggiato dal ricorrente sulla postazione riservata esclusivamente al tablet in dotazione al mezzo" (cfr. punto 3.8).
- che "il ricorrente, nel momento in cui è stato fermato, nel corso dello svolgimento della prestazione di lavoro, mentre utilizzava il mezzo (in movimento), stava visionando un video trasmesso sul suo telefonino personale (posto, come detto, a fianco al tablet in dotazione) e, all'evidenza, stava, fraudolentemente, ascoltando l'audio di tale video attraverso le cuffiette (poste al di sotto di quelle in dotazione e necessarie per lo svolgimento della prestazione di lavoro)" (cfr. punto 3.10).".

Pertanto, il teste (...) ha confermato che il ricorrente, durante l'orario di lavoro, allorquando si trovava alla guida del mezzo aziendale necessario allo svolgimento delle mansioni assegnategli, ha utilizzato il proprio cellulare per visionare dei video, tentando, peraltro, di nascondere le cuffie dello stesso cellulare al di sotto di quelle in dotazione per l'attività

lavorativa (la cui dimensione è, all'evidenza, più grande rispetto alle classiche cuffie da cellulare).

Il Signor (...), ha, altresì, confermato le circostanze di fatto di cui ai punti 3.18, 3.19 e 3.20 della memoria. e, nello specifico:

- che, "una volta fermato dal preposto, è stato immediatamente fatto presente al ricorrente che l'uso del telefonino e delle cuffiette sue personali (tanto più posizionate al di sotto di quelle che gli erano state assegnate in dotazione) fosse del tutto vietato e, comunque, avrebbe potuto mettere a rischio la sicurezza sua, di altri dipendenti, di terzi e delle stesse attrezzature presenti nel sito produttivo" (punto 3.18);
- che, "tuttavia, il ricorrente, del tutto insensibile ai suddetti richiami, ha tentato di ripartire, muovendo in avanti il mezzo su cui era posizionato (appunto il c.d. commissionatore o anche detto (...)), ed ha quasi investito il preposto, (...) (...)" (punto 3.19);
- che "inoltre, il ricorrente, in quel momento, si è rifiutato di cessare l'uso del telefonino (e di consegnarlo ai preposti) e, poi, successivamente, si è allontanato, continuando, come se nulla fosse accaduto, lo svolgimento della prestazione di lavoro, con le cuffie nelle orecchie ed il telefonino posizionato a fianco al tablet" (punto 3.20)".

Il fatto materiale posto alla base del licenziamento - oltreché la rilevanza disciplinare dello stesso - risulta, pertanto, del tutto provato all'esito dell'istruttoria espletata.

2.2.4.3. Ciò posto, quanto alla valutazione della proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della condotta contestata, è bene rammentare che, "al fine di stabilire, in concreto, l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro, ed in particolare di quello fiduciario, anche a prescindere dalla sussistenza di un danno effettivo per il datore di lavoro, occorre valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze in cui sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui poggia la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare" (Cass. civ. Sez. lavoro, 26-11-2014, n. 25162).

La Suprema Corte di Cassazione, con la sentenza n. 12431/18 ha, poi, precisato che "in caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità fra fatto addebitato e

recesso, viene in considerazione ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, dovendosi ritenere determinante, a tal fine, l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza".

Ciò, con la puntualizzazione (vds. Cassazione civile, sez. lav., 19.8.2020 , n. 17321) che, "in tema di licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, non è vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva, rientrando il giudizio di gravità e proporzionalità della condotta nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice, avuto riguardo agli elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie, ma la scala valoriale formulata dalle parti sociali costituisce uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 c.c.".

Poste tali premesse, ritiene questo giudice che le concrete modalità di estrinsecazione ed attuazione della condotta che viene in rilievo valgano ad ascrivere particolare disvalore alle condotte di cui trattasi, tanto dal punto di vista soggettivo, quanto sotto il profilo oggettivo, denotando le stesse una continuativa e pervicace inosservanza degli obblighi discendenti dal rapporto di lavoro, tale da elidere in maniera definitiva l'elemento fiduciario a fondamento del rapporto di lavoro.

Orbene, nel caso di specie, va, anzitutto, osservato, quanto alla prima delle condotte contestate, che il comportamento addebitato al ricorrente è censurabile e, alla stregua delle coordinate ermeneutiche di cui si è dato conto, meritevole - di per sé solo considerato - della massima sanzione espulsiva, integrando un inadempimento così grave da giustificare il licenziamento, tenuto conto che il contegno assunto risulta riconducibile a scelte del ricorrente dettate, non già da indebite, erronee e superficiali valutazioni sulle modalità di esecuzione del lavoro assegnato, ma da una deliberata volontà di disattendere le disposizioni aziendali, con comportamento connotato da insubordinazione.

A riguardo, occorre preliminarmente dar conto del contesto produttivo nel quale il ricorrente ha operato e, comunque, delle mansioni specifiche cui il medesimo era stato assegnato.

Nello specifico, deve precisarsi che la società convenuta opera nell'ambito della logistica e, presso il magazzino di Parma, si occupa della movimentazione e preparazione della merce

per conto della committente (...)); merce che deve, poi, essere consegnata al cliente finali (ossia supermercati ed ipermercati).

Sul punto, i testi (...)e (...) hanno confermato - con riguardo alle mansioni disimpegnate dal ricorrente - le circostanze dedotte ai punti 1.9, 1.10, 1.11 e 3.15 della memoria difensiva, e, nello specifico:

- (punto 1.11 della memoria) che, "nel corso delle sue giornate di lavoro, il Sig. (...) come addetto alla movimentazione merci, era chiamato ad operare spostando, la merce dagli scaffali e posizionandola sulle pedane che venivano poi spostate, orizzontalmente, dallo stesso ricorrente, con il c.d. commissionatore (che è un mezzo che serve, appunto, per lo spostamento della merce a terra)";
- (punto 1.12 della memoria) che "tale attività è stata, sempre, svolta sulla base delle precise e dettagliate indicazioni, circa lo scaffale e la merce da prelevare, ricevute per il tramite di un tablet attivato con la propria matricola all'inizio del turno di lavoro e collegato con delle apposite cuffie dalle quali venivano fornite le indicazioni rispetto alla merce da movimentare ed allo scaffale presso il quale recarsi";
- (punto 1.13 della memoria) che "Pertanto, ai fini dello svolgimento di tale attività, non solo risulta fondamentale ascoltare le indicazioni fornite tramite le cuffie in dotazione a ciascun dipendente, ma, a ben vedere, durante l'utilizzo di un mezzo (come lo stesso commissionatore o transpallet che pesi diversi quintali) è assolutamente necessario che il dipendente presti la massima attenzione mentre si trova alla guida dello stesso, e ciò prioritariamente per la tutela della sicurezza delle persone e, comunque, anche per la tutela della merce, dei mezzi e dei beni presenti nel sito";
- (punto 3.15 della memoria) che gli scaffali, attraverso i quali il ricorrente (al pari di altri lavoratori ivi presenti) conduceva il proprio mezzo "sono posizionati a pochi metri l'uno dall'altro ed anche una minima distrazione può provocare un danno" ed è, pertanto, necessario prestare la massima attenzione.

Risulta, dunque, d'immediata evidenza come l'uso del mezzo all'interno di un magazzino nel quale sono presenti centinaia di altre persone senza l'adozione delle necessarie accortezze e senza la necessaria attenzione<sup>4</sup>, crea un evidente problema di sicurezza.

Condizioni, queste, che giustificano indubbiamente il divieto, prescritto ai dipendenti da parte datoriale, di utilizzare i telefonini durante l'orario di lavoro (cfr. doc. n. 8 fasc. parte

resistente); telefonini che debbono essere, dunque, riposti negli appositi armadietti prima dell'inizio del turno di lavoro.

Orbene, la gravità della prima condotta addebitata al ricorrente emerge, sia sul piano oggettivo, che su quello soggettivo.

Sotto il primo profilo, invero, l'utilizzo del telefonino durante il turno di lavoro, oltre ad integrare una violazione del dovere di diligenza nell'espletamento dell'attività lavorativa (dal momento che l'uso delle cuffiette ha, chiaramente, impedito al ricorrente, anzitutto, di ascoltare le indicazioni provenienti dal tablet e necessarie per lo svolgimento della prestazione di lavoro), viola anche le più comuni norme di sicurezza sul lavoro (essendo sin troppo ovvio che l'uso delle cuffiette ha impedito al ricorrente, non solo di ascoltare le indicazioni provenienti dal tablet e necessarie per lo svolgimento della prestazione di lavoro, ma anche i rumori esterni e gli eventuali segnali di allarme provenienti da altri dipendenti presenti nelle corsie).

Sul piano soggettivo, il contegno fraudolento assunto dal dipendente - il quale ha tentato di nascondere le cuffie del telefono sotto le cuffie aziendali - denota la piena consapevolezza dello stesso circa le violazioni dal medesimo perpetrata e risulta, dunque, riconducibile a scelte del ricorrente dettate, non già da indebite, erronee e superficiali valutazioni sulle modalità di esecuzione del lavoro assegnato, ma da una deliberata volontà di disattendere le disposizioni aziendali e, dunque, connotato da una maggiore gravità.

Tali rilievi rendono palese l'infondatezza delle censure attoree basate sul difetto di proporzionalità della sanzione comminata rispetto alla gravità del fatto contestato nonché sulla riconducibilità delle condotte alle previsioni del pertinente CCNL che -a detta del ricorrente - contemplerebbe espressamente, per tali condotte, una sanzione meramente conservativa.

Ci si riferisce, in particolare, alla previsione di cui l'art. 32 del CCNL "Trasporti, Logistica e movimentazione merci", che, al punto d), sanziona con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni, da un lato, le violazioni "(...) del lavoratore che esegua il lavoro con provata negligenza (...)", e, dall'altro, le violazioni "(...) del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda (...)".

È, invero, del tutto, evidente come, da un lato, le condotte del lavoratore non possano qualificarsi come meramente colpose, e, dall'altro, il contegno assunto dal lavoratore fosse

potenzialmente suscettibile di arrecare danno, non già soltanto agli interessi aziendali, ma altresì all'incolumità fisica dei dipendenti impiegati in azienda.

Quanto alla seconda delle condotte contestate - che, appare, ancora più grave della prima - occorre evidenziare che il lavoratore, esortato dai diretti superiori gerarchici a porre rimedio all'illegittimo contegno assunto onde scongiurare conseguenze gravose, del tutto insensibile ai suddetti richiami, anziché cooperare con la società convenuta, ha deliberatamente omesso di attenersi alle direttive ricevute dal proprio diretto superiore gerarchico, tentando di ripartire e muovendo in avanti il mezzo su cui era posizionato.

Tale condotta - che costituisce, ad un tempo, tanto violazione dell'obbligo di fedeltà, quanto inadempimento del dovere di diligenza - manifesta un'evidente indifferenza per quella declinazione di rispetto che attiene al contesto prettamente lavorativo e gerarchico - funzionale.

Il rispetto nei confronti dei superiori (siano essi diretti o indiretti) non rappresenta, invero, conseguenza di un'anacronistica forma di sudditanza o asservimento, ma semplicemente lo strumento primo per garantire che nelle realtà sociali complesse e organizzate - quale senz'altro è quella aziendale - sia sempre assicurato il fisiologico e corretto svolgimento dei rapporti.

In conclusione, le condotte addebitate all'odierno ricorrente (ossia la palese e grave violazione degli obblighi prescritti da parte datoriale, anche in punto di sicurezza, nell'espletamento dell'attività lavorativa nonché gli atti di aperta insubordinazione) si pongono irrimediabilmente in senso contrario con i doveri essenziali inerenti il rapporto di lavoro (cd "minimo etico") - essendo pacifico che il datore di lavoro deve poter confidare sulla leale collaborazione del prestatore e sul corretto adempimento delle obbligazioni che dal rapporto scaturiscono a carico di quest'ultimo (anche con riferimento ai rapporti interpersonali e al sereno svolgimento della vita aziendale) - ed integrano indubbiamente una giusta causa di licenziamento.

Si considera, perciò, legittima la scelta della società convenuta di usufruire del recesso unilaterale del rapporto di lavoro previsto dall'art. 2119 c.c., venendo alla luce una violazione imputabile al dipendente talmente grave da impedire la prosecuzione del rapporto stesso, essendo venuto meno l'essenziale elemento fiduciario tra le parti.

La vicenda in esame, così come ricostruita, a parere di questo giudicante, si caratterizza, invero, per essere intrisa di disvalore tale da infrangere irrimediabilmente il vincolo

fiduciario avendo "scosso" la fiducia del datore di lavoro al punto da fargli ritenere che la continuazione del rapporto si risolverebbe in un pregiudizio per gli scopi aziendali, poiché viene posta in dubbio la futura correttezza nell'adempimento degli obblighi assunti dalla lavoratrice, secondo i canoni di fedeltà, buona fede, correttezza e diligenza (così, Cass., sez. lav., n. 17514 del 26 luglio 2010 e Cass., sez. lav., n. 2013/2012, cit.).

2.2.5. Il licenziamento, oltre che essere giustificato per la sussistenza e rilevanza dei fatti contestati, non risulta neppure inficiato dai vizi formali denunciati dal ricorrente, il quale ha denunciato l'illegittimità del licenziamento per violazione della procedura di cui all'art. 7 Stat. Lav. per non avere la società convenuta affisso, presso la sede aziendale, il Regolamento o il Codice Disciplinare.

Si tratta, invero, di una circostanza in questo caso irrilevante, in quanto i fatti addebitati al ricorrente risultano riconducibili ad una grave violazione dei doveri fondamentali gravanti sul lavoratore e, dunque, in quanto tale, di natura tale da essere immediatamente e naturalmente percepita nel proprio disvalore professionale; si tratta, cioè, di inosservanza rispetto alla quale, secondo l'orientamento consolidato della giurisprudenza di legittimità, non è necessaria alcuna preventiva indicazione nel Codice Disciplinare, e, di conseguenza, non risulta indispensabile la relativa affissione ai fini della legittimità della contestazione e del conseguente licenziamento.

Sul punto, ex multis, si richiama Cass. 16291/2004 secondo cui "Ai fini della validità del licenziamento intimato per ragioni disciplinari, non è necessaria la previa affissione del codice disciplinare, in presenza della violazione di norme di legge e comunque di doveri fondamentali del lavoratore, riconoscibili come tali senza necessità di specifica previsione; ne consegue che i comportamenti del lavoratore costituenti gravi violazioni dei doveri fondamentali...sono sanzionabili con il licenziamento disciplinare a prescindere dalla loro inclusione o meno all'interno del codice disciplinare, ed anche in difetto di affissione dello stesso, purché siano osservate le garanzie previste dall'art. 7, commi secondo e terzo, della L. n. 300 del 1970.".

2.2.6. Tutte le valutazioni che precedono valgono ad assorbire le censure formulate nei confronti del licenziamento impugnato, con conseguente reiezione delle domande relative.

In ragione di quanto sopra evidenziato, dunque, il licenziamento comminato al sig. (...) con missiva del 28.04.2023 è da dichiarare legittimo, con conseguente rigetto della domanda attorea.

### 3. Sulle spese di lite.

La reciproca soccombenza autorizza a compensare integralmente le spese di lite tra le parti.

P.Q.M.

Il Tribunale di Parma - Sezione Lavoro, in persona del Giudice, dott.ssa Ilaria Zampieri, definitivamente pronunciando nella causa in epigrafe indicata, disattesa o assorbita ogni contraria istanza, eccezione e difesa, così provvede:

1. Accerta e dichiara il diritto del signor (...) alla corresponsione, da parte della (...) del TFR e degli emolumenti di fine rapporto maturati dal dipendente nel corso del rapporto di lavoro, e, per l'effetto, condanna la società (...) in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento, nei confronti del sig. (...) delle predette somme, oltre ad interessi legali e rivalutazione monetaria dal dì del dovuto fino al saldo.
2. Rigetta il ricorso nel resto.
3. Compensa integralmente le spese di lite tra le parti.

Così deciso in Parma, il giorno 18 settembre 2025.