



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
CORTE DI APPELLO DI ROMA  
II SEZIONE LAVORO**

La Corte, composta dai signori magistrati:

- dott. Alberto Celeste   presidente
- d.ssa Donatella Casablanca                                     consigliere
- d.ssa Olga Pirone   consigliere rel.

Alla pubblica udienza del 11.1.2022, ha pronunciato la presente

**SENTENZA**

nella causa iscritta al n.           R.G.2020 vertente tra  
(avv.E.De Lucia)

appellante

appellato  
pubblicata

avente ad oggetto: appello avverso la sentenza del tribunale di Roma n.

il

Conclusioni: come in atti.

**FATTO E DIRITTO**

- 1 -

Con atto di ricorso, depositato in Cancelleria in data           ),           ) proponeva tempestivo appello avverso la sentenza in oggetto con la quale il tribunale di Roma, aveva respinto il ricorso proposto dalla stessa nei confronti di           ) per l'annullamento del licenziamento comminatole in data           ), all'esito di un procedimento disciplinare che l'aveva accusata di grave abuso della fiducia nello svolgimento delle sue mansioni di cassiera addetta alle giocate del lotto, con conseguente impossibilità a proseguire il rapporto di lavoro.

L'appellante, in dettaglio sosteneva l'insussistenza del fatto ascrittole nonché l'inutilizzabilità delle riprese video delle telecamere installate in violazione dei principi di cui all'art.4 dello Statuto dei lavoratori, come modificato dal D.lgs. n.23/2015. Concludeva chiedendo l'annullamento del licenziamento e la reintegra nel posto precedentemente occupato, ricorrendo al requisito dimensionale di 15 dipendenti della società           ).

Instauratosi il contraddittorio           ) si è costituito con memoria depositata telematicamente in data           ) contestando il ricorso e chiedendone il rigetto.

In dettaglio il convenuto eccepiva l'insussistenza del requisito dimensionale che provava allegando il LUL; la perfetta utilizzabilità delle telecamere di videosorveglianza instaurate a tutela del patrimonio aziendale; la sussistenza dei fatti provati dalle riprese video allegare in atti, che proprio per il suolo di fiducia ricoperto dall'appellante (quello di addetta alla cassa del bar e alle giocate) non consentivano la prosecuzione del rapporto di lavoro. Concludeva in conformità.

All'udienza del \_\_\_\_\_, dopo la discussione, la causa è stata decisa con lettura del dispositivo.

- 2 -

L'odierna appellante, ha lavorato alle dipendenze della convenuta con la qualifica di addetta alla cassa di cui al IV livello del CCNL terziario in data 8.5.2019 è stata licenziata dalla società \_\_\_\_\_ all'esito della contestazione disciplinare per avere commesso una serie di comportamenti contrari ai principi di correttezza e buona fede e gravemente lesivi del grado fiduciario necessario di cui sono caratterizzate le specifiche mansioni di addetta alla cassa.

Il Tribunale di Roma, a fronte dei vizi contestati con il ricorso, di carattere formale, per la genericità, la tardività della contestazione, la mancata affissione del codice disciplinare, l'inutilizzabilità delle riprese di videosorveglianza; e di quelli di carattere sostanziale, per l'insussistenza del fatto addebitato sproporzione della sanzione e natura ritorsiva del licenziamento, ha in sintesi ritenuto: la contestazione era sufficientemente dettagliata e specifica dal punto di vista formale; le riprese video sono sempre utilizzabili come fonte di prova dell'addebito contestato; il tipo di contestazione, per la gravità e la natura per essere contraria a un minimo etico, non necessitavano dell'affissione del codice disciplinare; i fatti erano provati dalle riprese video e sostanzialmente non contestati dalla lavoratrice che con la lettera di giustificazione del \_\_\_\_\_ si era limitata a contestare di non ricordare bene gli episodi specifici, offrendo ragioni generiche che non negavano di avere commesso il fatto, offrendo una sostanziale confessione degli stessi; la sanzione era proporzionata alla gravità e alla posizione lavorativa dell'appellante. Il tribunale ha quindi concluso con il rigetto del ricorso con condanna alle spese.

Con un unico e articolato motivo di censura l'appellante chiede la riforma della sentenza gravata: si contesta l'erroneità della ricostruzione del fatto del giudice con riferimento alla confessione e/o falsa applicazione degli articoli 2730; 2735; 2697 cc.; l'appellante ripropone altresì le questioni rimaste assorbite dalla decisione del tribunale, concernenti l'inutilizzabilità delle videoriprese nonché gli altri profili formali e sostanziali del fatto, sopra evidenziati.

Il ricorso è fondato nei limiti che seguono.

La contestazione disciplinare concerne alcuni episodi registrati dalle videocamere in cui si vedrebbe l'appellante, addetta alla ricevitoria del lotto, fare alcune giocate anche con l'utilizzo di un gratta e vinci scartato da un avventore, tenendo un comportamento ritenuto sostanzialmente scaltro dal datore di lavoro e poi acquistare un pacchetto di sigarette per festeggiare una vincita. La stessa avrebbe quindi violato le regole contenute nel regolamento interno della società ai punti 15 e 16 che impone ai dipendenti di non utilizzare i terminali del lotto, di non acquistare gratta e vinci e/o convalidarli; di non acquistare tabacchi durante l'orario di lavoro e di pagarsi qualsiasi cosa da solo.

In generale, le si contesta di avere tenuto un comportamento poco chiaro con alcuni clienti laddove si descrive come ha tenuto per sé le schedine non giocate dal cliente in un caso o come ha ricopiato la giocata nell'altro e come le ha poi utilizzate per una giocata propria e per l'acquisto delle sigarette divise con un'altra dipendente (cfr. lettere di contestazione dell'11.6.2019 e del 24.6.2019 di cui al documento 2 del ricorso di primo grado).

Con riferimento al valore confessorio delle giustificazioni rese dalla sig.ra \_\_\_\_\_ con la lettera inviata il 19.6.2019 e il 27.6.2019 al datore di lavoro, in risposta alle contestazioni disciplinari rispettivamente dell'11.6.2019 e del 24.6.2019, non si condivide l'affermazione del giudice che vi assegna un valore confessorio. Espressamente la lavoratrice ha aperto la lettera con la seguente affermazione che chiaramente nega l'addebito: "*Con la presente rendo le mie giustificazioni*

*contestando i fatti genericamente addebitati con la lettera sopra indicata, perché non corrispondenti al vero.”* La lavoratrice ha poi dettagliatamente specificato di avere difficoltà a ricostruire con esattezza i fatti precisando che nel caso gli stessi potevano essere il frutto di errori non riconducibili alla volontà di violare le disposizioni aziendali ma a circostanze di fatto come la musica alta e l’accento straniero dell’avventore: *“In generale, per quanto riguarda le giocate del 10 e lotto non posso escludere che mi sia sbagliata per varie ragioni, ad esempio per la musica alta che non mi faceva comprendere i numeri da giocare, oppure il cliente era straniero o parlava a bassa voce, in ogni caso effettuavo sempre il versamento della giocata in cassa.*

*Per quanto riguarda il gratta e vinci, ricordo che, probabilmente era quel giorno, di averlo trovato già giocato e abbandonato in un contenitore del locale dove vengono gettati quelli perdenti, e di essermi divisa la vincita con la collega barista, cioè due pacchetti di sigarette.*

*Per quanto sopra ritengo di non essere incorsa in alcuna violazione disciplinare e di non meritare alcuna sanzione. Tengo a precisare di aver sempre dato tanto all’attività del bar lavorando sempre 8 ore senza pausa, facendo spesso mezz’ora di lavoro in più non retribuite, e tornando per ben tre volte dalle ferie perché era necessario, tant’è che ho accumulato molte ferie residue.”.* Anche la seconda lettera di giustificazioni del 27.6.2019, resa alle contestazioni disciplinari del 24.6.2019 è del medesimo tenore in quanto la lavoratrice contesta espressamente i fatti perché non corrispondenti al vero, e nello specifico cerca di offrire degli argomenti per fare chiarezza: *“Con la presente rendo le mie giustificazioni contestando anche questa volta i fatti genericamente addebitati con la lettera sopra indicata, perché non corrispondenti al vero.*

*Come ben sapete molti clienti del locale eseguono numerose giocate per volta e spesso capita che mi venga chiesto di modificare i numeri e gli importi, motivo per cui sono costretta a tenere le giocate da scartare.*

*Il giorno 13 giugno 2019 ricordo che lavoravo in turno con il mio collega \_\_\_\_\_ il quale una volta terminato il suo orario di lavoro alle ore 13,00 ed effettuato la chiusura cassa, nonostante avesse staccato è rimasto sino alle 14,00 per darmi una mano stante l’elevato numero di clienti.*

*Dalle 14,00 sino alle 15,00 ho lavorato da sola e dalle 15,00 alle 15,30 ho lavorato insieme alla collega \_\_\_\_\_ di cui non ricordo il cognome. Alle 15,30 ho effettuato la chiusura cassa a fine del mio turno, e non era a sorpresa in quanto è ciò che avviene abitualmente nel momento del subentro del turno dell’altra collega. Tengo a precisare che nella chiusura precedente mancavano 10,00 euro come riferito da \_\_\_\_\_, mentre non corrisponde al vero la mancanza delle sigarette e, peraltro non vedo quale danno accusate visto che c’erano in cassa, come voi dite 20 euro in avanzo.*

*Contesto fermamente l’accusa di aver utilizzato soldi della società per fini personali, che considero un’accusa grave alla mia persona e dignità, e ripeto di aver sempre svolto la prestazione lavorativa con diligenza e buona fede.*

*Per quanto sopra ritengo di non essere incorsa in alcuna violazione disciplinare e di non meritare alcuna sanzione.*

*Rimango, in ogni caso a disposizione, per ogni eventuale ulteriore chiarimento»;*

*Rimango, in ogni caso a disposizione, per ogni eventuale ulteriore chiarimento»*

E’ evidente che in entrambi i casi, la lavoratrice che si è vista contestare fatti specifici dalla società ha non solo negato gli stessi fatti ma ha cercato di offrire un apporto collaborativo al datore di lavoro che gli contestava tali comportamenti sulla base delle riprese delle telecamere di video-sorveglianza affisse sul luogo di lavoro.

Le contestazioni dell’appellante sul punto sono pertanto fondate.

Sotto il profilo dell'inutilizzabilità delle prove derivanti dalle riprese di telecamere affisse dal datore di lavoro, occorre invece fare alcune precisazioni

Si tratta di disposizioni che mirano a salvaguardare la dignità e la riservatezza del lavoratore, punendo tutte le condotte potenzialmente idonee a ledere la libertà del lavoratore nell'esecuzione delle sue prestazioni. L'installazione di impianti di videosorveglianza senza le prescritte autorizzazioni, costituisce un reato punito dall'art. 38 dello stesso Statuto dei Lavoratori che all'art.4 disciplina i controlli a distanza del lavoratore tra i quali rientrano evidentemente quelli connessi all'uso di impianti audiovisivi.

In base all'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, *“Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali.”*

Come è noto, la giurisprudenza negli ultimi anni successivi alle modifiche che hanno dato una regolamentazione più puntuale alla disciplina dell'art. 4, è stata chiamata a cercare un equilibrio tra i diritti sanciti dallo Statuto dei Lavoratori, cui è riconosciuta rilevanza costituzionale (artt. 1, 3, 35 e 38 Cost.), e il diritto al libero esercizio dell'attività imprenditoriale, anch'esso di rango costituzionale (art. 41 Cost.).

Fermo restando il necessario rispetto della riservatezza tutelata dal codice della privacy, rileva nel caso specifico occorre avere riguardo a quanto stabilito in materia di controlli cd “difensivi” da parte dell'imprenditore, previsti dalla disposizione sopra richiamata, ossia di quei controlli diretti ad accertare la commissione di illeciti da parte del lavoratore.

Infatti, qualora il lavoratore ponga in essere condotte penalmente rilevanti o sanzionabili con il licenziamento, non appare più giustificata l'adozione delle cautele volte a evitare il controllo generalizzato sul dipendente. Se come è noto è prevista la piena utilizzabilità in sede penale delle videoriprese effettuate dal datore di lavoro per l'accertamento degli illeciti (anche recentemente la Cassazione ha escluso la sussistenza di un reato in tal caso con sente. n.3255 del 27.01.2021), sul piano lavoristico il datore di lavoro deve munirsi dell'accordo sindacale o dell'autorizzazione amministrativa ed è necessario che siano rispettati alcuni limiti soprattutto in materia di privacy.

E' chiarito quindi che nel caso in cui manchi un accordo sindacale, l'imprenditore può impiegare tali strumenti di controllo solo previa autorizzazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Nel caso in parola, come si evince anche dalla documentazione allegata alla memoria di costituzione del convenuto, le telecamere erano state autorizzate per ragioni connesse alla tutela del patrimonio aziendale, proprio in considerazione della peculiarità dell'attività svolta dall'impresa (cfr. documento 5 allegato parte resistente), e non vi sono elementi per ritenere che le stesse fossero posizionate in modo tale da violare la privacy dei lavoratori oltre gli aspetti connessi al necessario utilizzo della ricevitoria.

Ne consegue, che la possibilità che le stesse fossero idonee a porre in rilievo oltre ai comportamenti illeciti da parte di terzi anche dei propri dipendenti, non integra quei profili di illegittimità o illiceità sopra evidenziati anche quanto all'utilizzabilità dei dati ricavati dalle riprese, atteso che è sempre possibile per il datore di lavoro utilizzare le riprese di comportamenti illeciti dei propri dipendenti, al pari di quelli di qualsiasi altro soggetto estraneo all'impresa (Cass.8.11.2016 n.2262).

Condivisibilmente a quanto affermato dal giudice di prime cure, e tenuto conto che i comportamenti contestati all'odierna appellante sono emersi all'esito di riprese finalizzate a scopi

diversi, si devono escludere i profili di inutilizzabilità evidenziati dai motivi di censura da parte dell'appellante tenuto conto che a fronte dell'autorizzazione all'installazione delle stesse l'utilizzo delle risultanze è stato occasionalmente finalizzato all'esercizio del potere disciplinare, che pur sempre nel rispetto dei principi formali e sostanziali posti a tutela del lavoratore è stato correttamente esercitato dal datore di lavoro.

Venuto meno il profilo di inutilizzabilità deve tuttavia rilevarsi, quanto ai fatti ex se contestati che gli stessi, non corrispondendo a ipotesi tipizzate nel CCNL vanno esaminati nella loro portata rispetto alla massima sanzione adottata dal , che ha ritenuto irrimediabilmente compromessa la fiducia del lavoratore e quindi lo ha licenziato.

Ritiene il collegio che contrariamente a quanto stabilito dal giudice di prime cure sul punto, la sanzione sia sproporzionata ai fatti contestati. E' pacifico che la lavoratrice non si è appropriata di denaro, non essendo mai stato constatato alcun ammanco di cassa nemmeno dalle chiusure a sorpresa; che il valore delle giocate era di pochissimi euro (due) e che la violazione del punto 16 del regolamento che fa divieto di acquistare tabacchi si è concretizzata nell'acquisto di un pacchetto di sigarette condiviso con una collega per festeggiare una vincita.

La violazione della fiducia, anche in considerazione del grado di affidamento richiesto alla per essere addetta alla cassa è quindi in concreto non lesiva del patrimonio o dell'immagine del datore di lavoro.

La sanzione del licenziamento risulta quindi sproporzionata ai fatti contestati.

Quanto alle conseguenze, vanno tuttavia svolte alcune precisazioni.

L'odierna appellante, sul presupposto di sussistenza del requisito dimensionale dell'impresa convenuta (oltre 15 dipendenti) ha chiesto l'accoglimento delle proprie domande di nullità del licenziamento per violazione dei principi di cui all'art.2 del dlgs n.23/2015 per inesistenza del fatto addebitato alla lavoratrice e sulla base di atti inutilizzabili; ovvero ha chiesto l'annullamento ex art.3, comma II del Dlgs n.23/2015 per insussistenza del fatto addebitato con conseguente reintegra, in entrambi i casi, nel posto precedentemente occupato e risarcimento del danno, ovvero, in via subordinata ha chiesto l'annullamento del licenziamento e applicazione della tutela indennitaria di cui all'art.3, comma 1, del DLgs n.23/2015. Non ha esperito ulteriori domande subordinate, anche di riconoscimento di una sanzione diversa e conservativa.

Ritiene il collegio non ricorre il requisito dimensionale, così come si evince dalla verifica del libro unico del lavoro allegato dal datore di lavoro, che nella memoria di costituzione ha esplicitato infatti che l'attività di ricevitoria era cosa distinta dalle altre attività dell'esercizio (bar) in quanto essa era affidata alla gestione della diversa società .

Parte appellante, a fronte di tali risultanze si è limitata a svolgere le proprie doglianze lamentando che il LUL non corrisponde alla realtà dei fatti, ma senza fornire alcun elemento concreto di verifica da parte del giudicante.

Ne consegue che i fatti oggi esaminati non rientrano nella tutela reale bensì in quella obbligatoria di cui alla legge n.604/1966.

La nuova disciplina infatti continua a distinguere tra lavoratori assunti presso imprese che superano le soglie numeriche fissate dall'art. 18 della legge 300/1970 e lavoratori assunti presso datori di lavoro che non raggiungono dette soglie e per questo la verifica del requisito dimensionale è prodromica all'accertamento del tipo di conseguenze possibili.

Nel caso di licenziamento disciplinare occorre inoltre avere riguardo ai principi che classificano lo stesso nel licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo e svolgere l'ulteriore verifica riguardo al tipo di illegittimità riscontrata se per vizi formali o sostanziali.

Nel caso che ci occupa, come sopra chiarito, non si ravvisano (né sono stati oggetto di censura) profili di violazione formale del procedimento, tuttavia si è ravvisata la sproporzione tra la sanzione inflitta e la gravità dei fatti contestati.

In applicazione dei principi giurisprudenziali che regolano la materia si ritiene che nel caso in parola non possa che applicarsi la tutela indennitaria di cui all'art.8 legge n.604/1966, tenuto conto che i fatti non sono né sussumibili in una delle fattispecie per cui il CCNL o i codici disciplinari prevedono la sanzione dell'espulsione o conservativa; quest'ultima in ogni caso non applicabile in difetto di specifica domanda del lavoratore (Cass.9.07.2021, n. 19585)

Conseguentemente, in ragione dei criteri individuati dall'art.8 sopra richiamati e dunque: avuto riguardo alle non rilevanti dimensioni dell'impresa; all'anzianità di servizio della lavoratrice (impiegata prima con contratto di collaborazione e poi con contratto a tempo indeterminato a seguito di conversione, per circa due anni); nonché al comportamento delle parti che in tal caso, come sopra esposto hanno rilevato un atteggiamento in ogni caso collaborativo della che ha cercato di giustificare le sue azione, seppure poste in essere obiettivamente in violazione della policy dell'impresa, risulta equo quantificare l'indennità spettante a quest'ultima nella misura quasi massima di quattro mensilità commisurate alla retribuzione indicata dalla medesima lavoratrice con il ricorso di primo grado e corrispondente all'ultima retribuzione globale di fatto di euro 1912,82, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria alle condizioni di legge.

- \* -

In applicazione del principio stabilito dall'art. 91 c.p.c. e non potendosi nella specie ravvisare alcuna delle circostanze eccezionali di cui al riformato art. 92, comma 2, c.p.c., nonché in considerazione dell'esito complessivo della lite – si vedano sul punto, tra le altre, Cass. sent. n. 9064/2018, Id. n. 18637/2017 (sulla modifica delle spese di primo grado anche d'ufficio da parte della Corte), Id. n. 29888/2017 (quanto alla liquidazione da parte del giudice del rinvio delle spese dell'intero giudizio) – parte appellata va condannata al rimborso delle spese processuali sostenute dalla controparte nel doppio grado di giudizio che, tenuto conto 1) delle caratteristiche, dell'urgenza e del pregio dell'attività prestata, 2) dell'importanza, della natura, delle difficoltà e del valore dell'affare (nella specie collocabile nello scaglione fino a €26.000,00), 3) delle condizioni soggettive della parte, 4) dei risultati conseguiti, 5) del numero e della complessità delle questioni giuridiche e di fatto trattate, nonché delle previsioni delle tabelle allegate al decreto del Ministro della giustizia n. 55 del 10.3.2014 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 77 del 2.4.2014, in vigore dal successivo 3.4.2014 e da applicarsi a tutte le liquidazioni successive a tale momento: art. 28 del d.m.), come pure della semplicità dell'unica questione preliminare di diritto posta a fondamento della decisione – il che giustifica, nella non vincolatività delle citate tariffe, una diminuzione dei compensi maggiore rispetto a quella massima prevista nello scaglione di riferimento – si liquidano in complessivi euro nel primo grado di giudizio ed euro nel presente grado oltre al rimborso forfetario delle spese generali al 15%, IVA e CPA, come per legge.

P.Q.M.

La Corte, visto l'art. 437 c.p.c., in riforma della sentenza appellata, così provvede:

- Dichiarare l'illegittimità del licenziamento comminato in data 8.7.2019 e per l'effetto condanna il convenuto al pagamento di un'indennità commisurata pari a quattro mensilità commisurate all'ultima retribuzione globale di fatto percepita dalla lavoratrice (euro 1.912,82) oltre agli interessi legali e alla rivalutazione monetaria sulle somme via via maturate dalla data dell'illegittimo licenziamento, al soddisfo;

Compensa per un terzo le spese del giudizio e condanna la parte appellata al pagamento del doppio grado delle spese del giudizio che si liquidano per l'intero in complessivi **euro** \_\_\_\_\_, quanto al giudizio di primo grado e in complessivi **euro** \_\_\_\_\_, quanto al giudizio di secondo grado, oltre al rimborso forfetario delle spese generali al 15%, IVA e CPA, nonché oltre al rimborso del contributo unificato ove versato dall'appellante.

Roma, lì 11.1.2022

Il consigliere estensore

Olga Pirone

Il presidente  
Alberto Celeste