



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**In nome del Popolo Italiano**  
**Corte D'Appello di Catanzaro**  
**SEZIONE LAVORO**

La Corte, riunita in camera di consiglio, così composta:

- |                                   |                  |
|-----------------------------------|------------------|
| 1. dott.ssa Gabriella Portale     | Presidente       |
| 3. dott.ssa Barbara Fatale        | Consigliere rel. |
| 2. dott.ssa Giuseppina Bonofiglio | Consigliere      |

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa in grado di appello iscritta al numero 766 del Ruolo generale affari contenziosi dell'anno 2022 e vertente

**TRA**

██████████ (c.f.: ██████████) elettivamente domiciliato in Catanzaro alla Via ██████████ presso lo studio dell'Avv ██████████ che lo rappresenta e difende in virtù di procura in calce all'atto di reclamo

reclamante

e

██████████ s.r.l. (P.I. ██████████) in persona dell'amministratore unico e legale rappresentante, rappresentata e difesa, giusta procura in calce alla memoria di costituzione nella fase sommaria, dall'avv. ██████████ ██████████ elettivamente domiciliata presso lo studio dell'avv. ██████████ ██████████ in Catanzaro, alla via ██████████

reclamata

**Oggetto:** Reclamo, ex art.1, 58°co., L.92/012, avverso sentenza Tribunale di Catanzaro. Licenziamento disciplinare

**Conclusioni delle parti**



**Per il reclamante:** <<2) accertare e dichiarare che i filmati prodotti in giudizio sono inutilizzabili per i motivi di cui in premessa e conseguentemente accertare e dichiarare l'illegittimità, nullità e/o inefficacia del licenziamento intimato per mancanza di giusta causa o di giustificato motivo ai sensi e per gli effetti della normativa vigente; 3) accertare e dichiarare che, a causa dell'illegittimità del licenziamento, il sig. [REDACTED] ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro precedentemente occupato, al risarcimento del danno commisurato all'ultima retribuzione globale di fatto pari ad € 1.515,59 (minimo, scatto, contingenza, 3° elemento EDR) e al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali; 4) condannare conseguentemente la società [REDACTED] srl, in persona del legale rappresentante p.t., alla reintegrazione del sig. [REDACTED] nel posto di lavoro, al risarcimento del danno in suo favore commisurato all'ultima retribuzione globale di fatto e al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria. >>;

**per la reclamata:** <<rigettare il reclamo, perché integralmente infondato in fatto ed in diritto, e confermare la sentenza di primo grado; condannare il reclamante al pagamento delle spese e dei compensi professionali di tale grado di giudizio. >>

#### FATTO E DIRITTO

Con ricorso ai sensi dell'art. 1 comma 47 legge 92/12, depositato l'11.12.2017, [REDACTED] conveniva in giudizio [REDACTED] s.r.l., esponendo: di esser stato assunto alle dipendenze della [REDACTED] s.r.l. in data 1.12.2012, con qualifica di operaio e mansioni di commesso; di aver ricevuto, in data 22.4.2017, una contestazione disciplinare con la quale gli è stata addebitata una serie di episodi di sottrazione di alimenti di proprietà dell'Azienda avvenuti nelle giornate del 15, 16, 18 e 19 marzo 2017; di aver formulato le proprie controdeduzioni, dapprima in forma scritta e, successivamente, all'incontro del 12.5.2017; di essere stato licenziato con lettera del 16.5.2017, ricevuta il 18.5.2017; di aver impugnato il licenziamento con lettera del 23.6.2017, ricevuta il 29.6.2017; che il licenziamento impugnato è illegittimo per insussistenza della giusta causa e/o nullo perché dettato da motivo ritorsivo.

Il Tribunale, nel contraddittorio con la società convenuta, dopo l'interrogatorio libero del ricorrente e l'escussione dei testimoni [REDACTED] e [REDACTED] con





ordinanza del 19/03/2019, ha respinto il ricorso, con condanna del sig. [REDACTED] al pagamento delle spese di lite, perché: <<dagli elementi emersi nel corso del giudizio - il riferimento è alle immagini del servizio di videosorveglianza attivato dal datore di lavoro nel Marzo 2017, la cui conformità all'articolo 4 legge 20 maggio 1970, n. 300, non è oggetto di contestazione da parte del ricorrente (Cassazione n. 10.636/2017) - è dimostrato che:

- Il giorno 15 marzo 2017 (ore 10:58 e minuti seguenti) il ricorrente si è introdotto nei locali destinati alla refrigerazione della merce e, dopo aver prelevato alcuni prodotti dallo scaffale premurandosi di sottrarsi allo sguardo del collega presente, li ha occultati nella borsa indossata per poi allontanarsi. Si evidenzia altresì la circostanza non contestata per cui ricorrente non è stato di turno quel giorno;
- Il giorno 16 marzo 2017 (07:40) il ricorrente ha maneggiato della merce. Tuttavia, dall'immagine non è possibile evincere l'azione di prelevamento e tanto non consente di individuare l'oggetto del puro evidente occultamento;
- Il giorno 18 marzo 2017 (10:05), il ricorrente si è introdotto nei locali destinati alla refrigerazione della merce e, dopo essersi sottratto allo sguardo del collega presente, ha occultato un prodotto nella borsa indossata per poi allontanarsi;
- Il giorno 19 marzo 2017 il ricorrente ha maneggiato della merce e tuttavia non è possibile evincere l'azione di prelevamento. È invece evidente alle 17:42 che il ricorrente ha prelevato della merce dallo scaffale dei locali destinati alla refrigerazione della merce per occultarla sotto il proprio camice.

La sottrazione della merce del datore di lavoro configura una giusta causa di licenziamento in grado di negare l'elemento fiduciario.

L'abusivo impossessamento di beni aziendali è in grado di porre in giustificato dubbio la futura correttezza dell'adempimento della prestazione lavorativa, poiché sintomatico di un certo atteggiarsi nel prestatore rispetto agli obblighi lavorativi (Cassazione, n. 5633/2001).

Nel caso di specie l'inadempimento grave del ricorrente è massimizzato dalla circostanza che lo stesso ha occupato una posizione lavorativa con diretta disponibilità della merce in cui l'elemento fiduciario, soprattutto in una prospettiva prognostica, riveste una speciale rilevanza e una particolare fragilità che non è in



*grado di resistere a ripetuti episodi di sottrazione, per di più consumati nell'arco di giorni consecutivi. Da ultimo va precisato con la doglianza in merito alla ritorsività del licenziamento è infondata perché priva della necessaria allegazione fattuale >>.*

Con ricorso ex artt. 414 c.p.c. e 1 commi 51 e ss. legge n. 92/2012, depositato il 18/09/2019, il sig. [REDACTED] proponeva opposizione avverso la menzionata ordinanza, deducendo: 1) illegittimità del licenziamento per insussistenza del fatto contestato; 2) illegittimità del licenziamento per inutilizzabilità dei filmati; 3) sproporzione tra fatti contestati e sanzione applicata.

La società [REDACTED] s.r.l., costituitasi in giudizio, ribadiva quanto dedotto nel corso della fase sommaria e concludeva chiedendo la conferma dell'ordinanza impugnata.

A seguito dell'escussione dei testi, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] e [REDACTED] [REDACTED] il giudice del lavoro, con sentenza n. 526/2022, resa il 6 luglio 2022, respingeva l'opposizione, alla luce delle seguenti argomentazioni:

*<<5. ...oggetto dell'odierna controversia è l'impugnazione, proposta da [REDACTED] [REDACTED] del licenziamento disciplinare intimatogli con nota datata 16.5.2017.*

*6. Più in particolare, al ricorrente, dipendente della resistente a far data dal 1.12.2012 con la qualifica di operaio di 5° livello e mansioni di commesso, veniva mossa la seguente contestazione: "Il giorno 15 marzo 2017, alle ore 10:58, Lei si è recato all'interno della cella frigo, prelevando della merce che ha inserito all'interno di un marsupio non di proprietà aziendale, facente parte del suo corredo personale. Il giorno 16 marzo 2017, alle ore 7:27, prima dell'apertura del punto vendita, Lei ha proceduto ad affettare dei prodotti esposti, occultandoli sotto il camice, dopo averli avvolti in una pellicola, e riponendoli successivamente nell'armadietto personale, assegnatole in esclusiva dall'azienda. Successivamente, alle ore 13:15, Lei ha estratto il medesimo involucro dal suddetto armadietto, occultandolo sotto il suo maglione. Il giorno 18 marzo 2017, alle ore 10:04, Lei si è recato nuovamente all'interno della cella frigo, sottraendo ed occultando altra merce di proprietà aziendale nel suo marsupio. Il giorno 19 marzo 2017, alle ore 9:15, Lei ha proceduto ad affettare del prodotto fresco di salumeria, confezionandolo sottovuoto e portandolo nella cella frigo. Ha, quindi, occultato il suddetto prodotto sotto il camice e lo ha riposto successivamente nell'armadietto*





personale. Alle ore 17:00, ha rimosso il medesimo involucro occultandolo nel suo marsupio” (cfr. contestazione disciplinare del 22.4.2017).

7. Come ricostruito nella prima fase di giudizio, dall’esame dei filmati estrapolati dalle telecamere di sorveglianza poste all’interno dei locali aziendali, le cui risultanze sono state genericamente contestate nella presente fase di opposizione, è possibile evincere, in relazione a ciascuno degli episodi contestati, che: il giorno 15 marzo 2017 (ore 10:58 e minuti seguenti) il ricorrente si è introdotto nei locali destinati alla refrigerazione della merce e, dopo aver prelevato alcuni prodotti dallo scaffale, premurandosi di sottrarsi allo sguardo del collega presente, li ha occultati nella borsa indossata per poi allontanarsi. Si evidenzia altresì la circostanza, non contestata, per cui il ricorrente non è stato di turno quel giorno; il giorno 16 marzo 2017 (ore 7:40) il ricorrente ha maneggiato della merce. Tuttavia dall’immagine non è possibile evincere l’azione di prelevamento e tanto non consente di individuare l’oggetto del pur evidente occultamento; il giorno 18 marzo 2017 (ore 10:05) il ricorrente si è introdotto nei locali destinati alla refrigerazione della merce e, dopo essersi sottratto allo sguardo del collega presente, ha occultato un prodotto nella borsa indossata per poi allontanarsi; il giorno 19 marzo 2017 il ricorrente ha maneggiato della merce e tuttavia, non è possibile evincere l’azione di prelevamento. È invece evidente alle ore 17:42 che il ricorrente ha prelevato della merce dallo scaffale dei locali destinati alla refrigerazione della merce per occultarla sotto il proprio camice.

8. Le condotte contestate al ricorrente, dunque, hanno trovato pieno riscontro documentale. E, d’altro canto, lo stesso lavoratore, in merito alle risultanze dei filmati delle telecamere di videosorveglianza, non ha saputo offrire una univoca ricostruzione alternativa rispetto a quanto si evince dalle immagini: in particolare, nella fase sommaria, ha affermato: “in merito ai video, forse mi stringo il laccio dei pantaloni o mi sistemo l’intimo poiché ho un neo carnoso che mi reca disturbo” (cfr. dichiarazioni rese all’udienza del 9.1.2019); mentre, nella odierna fase di opposizione, ha dichiarato: “In relazione alle immagini delle telecamere di videosorveglianza, non c’è una che mi ritrae in mano una bottiglia di liquore o un pacco di pasta. Addirittura, in un frammento sono ripreso mentre esco dal bagno con



*la sigaretta in bocca e l'altra mano infilata nel camice, per cui stavo sistemando le sigarette" (cfr. verbale d'udienza del 4.3.2022).*

*9. Occorre, a questo punto, affrontare tre distinte questioni: a) l'utilizzabilità dei filmati di videosorveglianza, contestata da parte ricorrente; b) l'esistenza, a giustificazione della condotta della dipendente, di una prassi aziendale che consentiva ai lavoratori di confezionare, su richiesta di terzi clienti o di altri colleghi, prodotti alimentari da consegnare ai richiedenti in un momento successivo; c) la ricorrenza, negli episodi verificatisi, degli estremi della giusta causa.*

*10. Quanto al primo profilo, inerente all'utilizzabilità dei filmati di videosorveglianza, deve essere premesso che, in tema di controlli a distanza, esulano dall'ambito di applicazione dell'art. 4, comma 2, Stat. lav. (nel testo anteriore alle modifiche di cui all'art. 23, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2015) e non richiedono l'osservanza delle garanzie ivi previste, i controlli difensivi da parte del datore se diretti ad accertare comportamenti illeciti e lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale, tanto più se disposti "ex post", ossia dopo l'attuazione del comportamento in addebito, così da prescindere dalla mera sorveglianza sull'esecuzione della prestazione lavorativa (Cassazione civile, sez. lav., 28/05/2018, n. 13266).*

*11. In altri termini, i controlli difensivi occulti sono tendenzialmente ammissibili, anche ad opera di personale estraneo all'organizzazione aziendale, in quanto diretti all'accertamento di comportamenti illeciti diversi dal mero inadempimento della prestazione lavorativa, sotto il profilo quantitativo e qualitativo, ferma restando la necessaria esplicazione delle attività di accertamento mediante modalità non eccessivamente invasive e rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei dipendenti, con le quali l'interesse del datore di lavoro al controllo ed alla difesa della organizzazione produttiva aziendale deve contemperarsi e, in ogni caso, sempre secondo i canoni generali della correttezza e buona fede contrattuale. Non è soggetta alla disciplina dell'art. 4, comma 2, St. Lav. l'installazione di impianti e apparecchiature di controllo poste a tutela del patrimonio aziendale dalle quali non derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività lavorativa, né risulti in alcun modo compromessa la dignità e la riservatezza dei lavoratori (Cassazione civile, sez. lav., 02/05/2017, n. 10636).*





12. Residua, dunque, un'area di controlli difensivi leciti non soggetti alle condizioni dell'art. 4, 1° c. 1. 300/70. Tale ambito è determinato dall'acquisizione di indizi del compimento di condotte illecite a carico di singoli dipendenti, in danno del datore di lavoro o per le quali possa essere chiamata a risiedere il datore di lavoro. Ovviamente, tali indici devono ricavarli aliunde e devono essere specifici; essi non possono desumersi dagli stessi controlli a distanza, perché in tal modo si confermerebbe quella circolarità della giustificazione, in forza della quale l'emergere a posteriori della condotta vietata giustifica il controllo a priori, che quindi risulta sempre lecito (Tribunale Padova, sez. lav., 22/01/2018).

13. La giurisprudenza ritiene, peraltro, che sono consentiti, anche dopo la modifica dell'art. 4 Stat. lav. ad opera dell'art. 23 del d.lgs. n. 151 del 2015, 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 (Cassazione civile sez. lav., 12/11/2021, n.34092).

14. Ciò posto, nel caso di specie, dall'esame dei testi escussi in sede di istruttoria, è emerso che, dal 2016, nel punto vendita "CRAI" di Catanzaro, ove era addetto il ricorrente, si era registrata una sottrazione di prodotti alimentari, anche di quelli non esposti al pubblico. La resistente, pertanto, decideva di intensificare i controlli sui prodotti esposti al pubblico e di avvalersi, a fronte del ripetersi di episodi di sottrazione di merce, di una agenzia investigativa facente capo al sig. ██████████ ██████████ il quale procedeva ad installare le videocamere non sonore, dalle quali sono stati estrapolati i filmati allegati agli atti del presente giudizio (cfr. dichiarazioni rese da ██████████ ██████████ all'udienza del 14.7.2021; da ██████████ ██████████ – direttore del punto vendita CRAI sito in viale ██████████ a Catanzaro Lido – sempre all'udienza del 14.7.2021; da ██████████ ██████████ ██████████ – direttore



commerciale della ██████ s.r.l., società del cui gruppo fa parte la ██████ – all'udienza del 5.11.2021).

15. I controlli attuati dal datore, pertanto, si inscrivono a pieno titolo nell'ambito di quei controlli difensivi che, avendo come oggetto non l'adempimento della prestazione lavorativa, bensì l'accertamento di condotte illecite poste in essere dai dipendenti (condotte di cui sussistono indizi ricavabili aliunde), esulano dall'ambito di operatività della disposizione di cui all'art. 4 St. Lav. e, come tali, sono pienamente legittimi.

16. Gli stessi sono stati, peraltro, attuati con modalità tali da non ledere la dignità e la riservatezza dei lavoratori.

17. Come dichiarato dal teste ██████ le telecamere non sonore, infatti, in una prima fase, occultate, "sono state posizionate all'interno dei locali, ma con visuale rivolta all'uscita. In tali circostanze, tuttavia, non era stato notato nulla di anomalo. Abbiamo, allora, analizzato dove si verificavano i predetti ammanchi e abbiamo notato che la maggior parte degli stessi avveniva nel reparto salumeria. Così, abbiamo posizionato delle telecamere: una parte rivolta verso il banco salumeria, che riprendeva solo i prodotti e le due affettatrici e non la clientela; una parte invece è stata posta nell'anticamera della salumeria, ove c'era la cella frigorifera ed un banco di lavoro... alcune telecamere erano posizionate nell'anticamera che precede i bagni: si tratta di una sala aperta ove sono situati gli armadietti personali dei dipendenti e non vi è distinzione tra reparto maschile e femminile. Poi vi è una stanza successiva, ove invece vi è divisione tra uomini e donne, dedicata a spogliatoio e poi ci sono i bagni. Negli armadietti, i dipendenti depositano i loro effetti personali e li chiudono a chiave. All'interno degli stessi, vi è anche il camice da lavoro, che loro indossano all'inizio del turno e lasciano nell'armadietto alla fine del turno" (cfr. verbale d'udienza del 14.7.2021).

18. Ne discende l'utilizzabilità dei filmati acquisiti in giudizio.

19. Con riferimento alla seconda questione, la deduzione dell'esistenza di una prassi aziendale che consentiva ai lavoratori di confezionare, su richiesta di terzi clienti o di altri colleghi, prodotti alimentari da consegnare ai richiedenti in un momento successivo, oltre che estremamente generica (non essendo stato indicato neppure un





*nominativo di un cliente o di un collega della ricorrente che ebbe a richiedere il confezionamento di un prodotto da ritirare in un secondo momento), è rimasta indimostrata all'esito dell'audizione degli informatori addotti dalle parti nella prima fase del giudizio.*

*20. Nello specifico, è rimasto indimostrato che di detta prassi fosse a conoscenza anche il datore di lavoro (cfr. dichiarazioni rese dagli informatori [REDACTED] e [REDACTED] all'udienza del 14.11.2018).*

*21. In ogni caso, in sede di interrogatorio libero, il legale rappresentante della [REDACTED] [REDACTED] ha affermato che "In ordine alla prassi aziendale relativa al confezionamento dei prodotti per un successivo ritiro da parte dei clienti, contesto che questa prassi sia esistente in azienda, essendo peraltro presente un disciplinare che detta regole di comportamento diverse, cui i dipendenti si devono conformare. Ad esempio, in questo disciplinare si prevede che se io devo affettare un prodotto di salumeria per mio uso personale, lo devo fare in presenza del direttore. Oppure se sono parente di una cassiera o di un salumiere non posso farmi servire da loro" (cfr. verbale d'udienza del 4.3.2022).*

*22. Tirando le fila del discorso sin qui condotto: a) è emerso che la resistente impartì delle prescrizioni ai propri dipendenti, al fine di far sì che, qualora i lavoratori avessero dovuto affettare prodotti di salumeria per uso personale, gli stessi avrebbero dovuto operare alla presenza del direttore; b) per quel che riguarda il caso specifico, è rimasta generica ed indimostrata la deduzione che il ricorrente abbia affettato i salumi ed i formaggi a seguito di esplicita richiesta di un cliente o di un collega che li avrebbe ritirati o a cui li avrebbe consegnati in un successivo momento: in primo luogo, come già accennato, non è stato fornito neppure un nominativo del cliente o del collega che avrebbe effettuato la suddetta richiesta; in secondo luogo, la versione del ricorrente contrasta col dato documentale rappresentato dai filmati delle telecamere di videosorveglianza, che dimostrano che il [REDACTED] non ripose i prodotti alimentari in una parte del banco frigo, bensì nella propria borsa e, in una occasione, nel camice indossato; c) non è, comunque, emerso che della prassi in questione il datore ne fosse a conoscenza.*



23. Terza e ultima questione da affrontare, concerne la riconducibilità dei fatti addebitati al ricorrente e accertati nel presente giudizio nell'ambito della nozione di giusta causa.

24. Ritiene il Giudicante che i fatti contestati costituiscano giusta causa di licenziamento.

25. Per giustificare un licenziamento disciplinare, i fatti addebitati devono rivestire il carattere di grave violazione degli obblighi del rapporto di lavoro, tale da lederne irrimediabilmente l'elemento fiduciario; la relativa valutazione deve essere operata con riferimento agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, al nocumento eventualmente arrecato, alla portata soggettiva dei fatti stessi, ossia alle circostanze del loro verificarsi, ai motivi e all'intensità dell'elemento intenzionale o di quello colposo (cfr., per tutte, Cass. n. 13149 del 24/06/2016, Cass. n. 25608 del 03/12/2014).

26. Tale valutazione rientra nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice e non è vincolata dalle previsioni contenute nel codice disciplinare del contratto collettivo. Anche quando la condotta sia astrattamente corrispondente alla fattispecie tipizzata contrattualmente, infatti, occorre pur sempre che essa sia riconducibile alla nozione legale di giusta causa, attraverso un accertamento in concreto della proporzionalità tra sanzione ed infrazione, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo (v. da ultimo Cass. n. 8826 del 05/4/2017, Cass. n. 1595 del 18/1/2016 ed i precedenti conformi ivi richiamati).

27. Pur non essendo vincolante la tipizzazione delle fattispecie previste dal contratto collettivo nell'individuazione delle condotte costituenti giusta causa di recesso, la scala valoriale ivi recepita deve costituire uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 c.c. (Cass. n. 18715 del 23/09/2016, Cass. n. 9396 del 16/04/2018).

28. Per quel che riguarda il caso di specie, la sottrazione di beni aziendali, ripetuta nel tempo, mina in radice l'affidamento del datore di lavoro, in quanto oltre a rilevare sul piano degli obblighi fondamentali del rapporto si riflette negativamente





*sull'immagine del datore di lavoro (Cassazione civile, sez. lav., 12/09/2016, n. 17914).*

*29. Nel caso in esame, dunque, ricorrono tutti gli estremi della giusta causa, avendo il ricorrente sottratto, nello svolgimento dell'attività lavorativa, prodotti alimentari di cui aveva la disponibilità in ragione delle mansioni espletate, con ciò ledendo irrimediabilmente il vincolo fiduciario che deve legare lavoratore e datore di lavoro.*

*30. Ne deriva la legittimità del licenziamento intimato e la sua proporzionalità rispetto ai fatti contestati.*

*31. Conclusivamente, il ricorso deve essere respinto.*

*32. Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate come in dispositivo>>.*

Con atto depositato il 28.7.2022, [REDACTED] ha proposto reclamo avverso la sentenza suddetta, lamentandone l'erroneità per i seguenti motivi:

- 1) **Violazione dell'art. 4 stat. Lav., per come modificato dal D. LGS. 151/2015 e dal D. LGS. 185/2016, applicabile, razione temporis, al caso di specie:** *<<... il controllo attuato dalla società datrice - che ha lamentato, senza neppure provarlo, di aver verificato, in sede di inventario, differenze tra le giacenze reali e le giacenze virtuali - ha sicuramente riguardato l'attività lavorativa della generalità dei dipendenti (le telecamere occulte sono state, infatti, posizionate all'interno del supermercato, sulle uscite, nel reparto salumeria e negli spogliatoi); il controllo è stato attuato ex ante, ossia senza che vi fossero sospetti riguardanti il singolo o alcuni lavoratori e il controllo a distanza è stato utilizzato per contestare ex post ad un dipendente una presunta sottrazione di beni aziendali... La sentenza del Tribunale di Catanzaro è... errata e ... carente sul piano motivazionale poiché non fa alcuna distinzione tra controllo in senso stretto e controllo in senso lato, limitandosi ad affermare apoditticamente che "i controlli (tutti?) attuati dal datore si inscrivono a pieno titolo nell'ambito di quei controlli difensivi che, avendo come oggetto non l'adempimento della prestazione lavorativa, bensì l'accertamento di condotte illecite poste in essere dai dipendenti", esulano dall'ambito di operatività della disposizione di cui all'art. 4 St. lav. e, come tali, sono pienamente legittimi". Senonché la sentenza impugnata non riconduce affatto l'utilizzabilità dei filmati prodotti dalla datrice all'esistenza di*



*un fondato sospetto del compimento di attività illecita da parte del lavoratore licenziato e nulla riferisce sul fatto che i dati siano stati raccolti prima dell'insorgere del sospetto stesso. La sentenza omette, infatti, di riferire che l'azienda datrice aveva affidato da tempo ad un'agenzia investigativa l'attività di sorveglianza (cosiddetta "accoglienza della clientela"), sorveglianza che si è, poi, intensificata con l'installazione, senza autorizzazione, di telecamere occulte. La pronuncia omette, altresì, di rilevare che solo dopo l'esame dei filmati che controllavano l'operato dei dipendenti (i filmati risalgono infatti al mese di marzo nel mentre la contestazione è del 22 aprile 2017), la datrice ha creduto di rinvenire comportamenti illeciti di un lavoratore. Ed è allora evidente che il controllo era assolutamente illegittimo perché effettuato in assenza delle necessarie autorizzazioni. Nella presente fattispecie, infatti, a riprova dell'assenza di qualsiasi indizio di colpevolezza del lavoratore poi incriminato, le telecamere venivano posizionate in modo da poter controllare l'attività di tutti i dipendenti. Le stesse sono state, difatti, installate nel supermercato, nella vicinanza delle uscite e del banco salumeria e freschi, nella cella frigorifero e finanche negli spogliatoi (cfr. testimonianza resa dal titolare dell'agenzia investigativa ██████████ ██████████). Dalla dichiarazione del teste ██████████ risulta, quindi, che i controlli sono stati eseguiti indifferentemente su tutti i lavoratori presenti in azienda per controllarne l'attività. Solo il successivo esame dei filmati ha determinato, pur in assenza di prova, la contestazione disciplinare. Senonché, tale tipo di controllo, esteso a tutti i dipendenti, deve essere, giusto quanto previsto dall'art. 4 St. Lav., preventivamente concordato con le OO.SS. o autorizzato dall'autorità amministrativa e deve essere data, ai lavoratori, un'adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti di effettuazione dei controlli e del rispetto delle norme sulla privacy... Il controllo difensivo per la tutela del patrimonio aziendale attuato su tutti i dipendenti può... essere considerato legittimo solo se realizzato nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 4 St. lav. ossia quando sia stata ottenuta l'autorizzazione delle OO.SS. o dell'ITL e sia stata data preventiva informativa al lavoratore; quando il controllo muova da un fondato sospetto; quando attenga a dati raccolti dopo l'insorgenza del sospetto stesso. Nel caso che qui ci occupa, la società datoriale non ha assolto all'obbligo di preventiva*





*informazione, non ha dimostrato l'esistenza di pregressi concreti indizi di colpevolezza del dipendente, non ha neppure provato in giudizio l'esistenza dei denunciati ammanchi e non ha ottenuto (e neppure chiesto) le dovute autorizzazioni. I filmati prodotti erano quindi inutilizzabili e la sentenza di primo grado ha errato nel ritenerli adoperabili.>>;*

- 2) **Carenza di prova dell'illecito:** *<<...I filmati prodotti dalla datrice non forniscono... la prova della sottrazione di beni aziendali. La società, peraltro, non ha neppure fornito la prova, attraverso la produzione di bilanci e/o inventari, dei denunciati ammanchi...le telecamere non solo non evidenziano nulla di anomalo ma non mostrano neppure un oggetto o un bene che, in ipotesi, potrebbe essere di proprietà dell'azienda>>;*
- 3) **Sproporzione tra sanzione applicata e contestazione, posto che l'infrazione non è stata né accertata né tanto meno provata;**
- 4) **nella parte in cui ha ritenuto non provata la prassi aziendale che consentiva ai lavoratori di confezionare anche sottovuoto, su richiesta di terzi clienti o di colleghi, prodotti alimentari da consegnare in un momento successivo, senza ammettere le prove che, sul punto aveva articolato; laddove ha ommesso di valorizzare quanto già dichiarato, nella fase sommaria, dagli informatori [REDACTED] e [REDACTED] che, interrogati sulla circostanza, avevano confermato che, per prassi e pur senza una precisa indicazione del datore di lavoro, che comunque non lo aveva vietato, per cortesia ai clienti, confezionavano i prodotti, anche sottovuoto, e li riponevano nella cella frigo in attesa di consegnarli: “Risultava, quindi, provato che gli addetti al reparto salumeria confezionavano gli affettati (anche sottovuoto), li riponevano nella cella in attesa di consegnarli e che tale prassi è stata tollerata dal datore di lavoro che non ha mai adottato sanzioni. E perciò evidente che il ricorrente ha chiesto di dimostrare, anche nella fase di merito, l'esistenza di tale prassi aziendale, prova che il Giudice di primo grado non ha ammesso e ha dichiarato indimostrata”.** Si è costituita in giudizio la [REDACTED] s.r.l., la quale, dopo avere contestato la fondatezza del reclamo spiegato dal lavoratore, ha formulato le conclusioni sopra riportate. Acquisito il fascicolo di primo grado, il Collegio, all'udienza del 23 febbraio 2023, sentiti i procuratori delle parti, riservava la decisione.



Il reclamo non si presta ad essere accolto.

Prendendo le mosse dal primo motivo, occorre premettere che <<In tema di cd. sistemi difensivi, 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; non ricorrendo le condizioni suddette la verifica della utilizzabilità a fini disciplinari dei dati raccolti dal datore di lavoro andrà condotta alla stregua dell'art. 4 st.lav. novellato, in particolare dei suoi commi 2 e 3>> (Cass., sez. lav., sentenza n. 25732 del 22/09/2021); nello stesso senso, Cass., sez. lav. **Sentenza n. 34092 del 12/11/2021**: <<In tema di cd. sistemi difensivi, sono consentiti, anche dopo la modifica dell'art. 4 st.lav. ad opera dell'art. 23 del d.lgs. n. 151 del 2015, 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. (Nella specie, la S.C., in accoglimento del motivo di ricorso incentrato sulla violazione dell'art. 4 st.lav., ha cassato la pronuncia del giudice del gravame, sul rilievo che quest'ultimo, nel ritenere utilizzabili determinate informazioni poste a base della contestazione disciplinare ed acquisite tramite "file di log" in conseguenza di un "alert" proveniente dal sistema informatico, aveva omissso di indagare sull'esistenza di un fondato sospetto generato dall'"alert" in questione, di verificare se i dati informatici fossero stati raccolti prima o dopo l'insorgere del fondato sospetto, nonché di esprimere la necessaria valutazione circa il corretto bilanciamento tra le esigenze di





*protezione di interessi e beni aziendali rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore)>>>.*

In sostanza, in presenza di un fondato sospetto circa la commissione di un illecito, i controlli tecnologici finalizzati ad evitare comportamenti illeciti sono autorizzati a prescindere dal rispetto delle procedure previste dai commi 2 e 3 dell'art. 4 stat. Lav., nuova formulazione – e dunque le risultanze relative sono pienamente utilizzabili –, purché: 1) sia assicurato il bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali e il rispetto della dignità e riservatezza del lavoratore; 2) il controllo riguardi dati acquisiti dopo l'insorgere del sospetto.

La sentenza gravata, invero, contrariamente a quanto affermato dal reclamante, ha fatto corretta applicazione dei principi enucleati nelle pronunce della Cassazione sopra richiamate.

Infatti, per come emerso dall'istruttoria effettuata in primo grado: la società, dopo aver registrato, durante le operazioni di inventario, la sottrazione di prodotti alimentari, anche di quelli non alla portata della clientela, ha in un primo momento intensificato i controlli sulla merce esposta al pubblico e, successivamente, a causa del persistere del fenomeno, sospettando che i furti fossero da ascrivere a qualche dipendente, ha incaricato un'agenzia investigativa di installare delle telecamere per scoprirne gli autori; i controlli sono stati realizzati con modalità non invasive e pienamente rispettose della libertà e della dignità dei lavoratori, perché, in un primo momento, sono state posizionate all'interno dei locali ma con visuale rivolta all'uscita – al fine di verificare se la sottrazione di merci fosse da ascrivere al comportamento della clientela - e, in un secondo momento, una volta appurata la presenza di ammanchi di merce nel reparto salumeria, sono state poste, in parte, verso il banco salumeria, che riprendeva solo i prodotti e le due affettatrici ed in parte nell'anticamera della salumeria, ove era posta la cella frigorifera ed un banco di lavoro. Tanto è evincibile dalle deposizioni:

- del teste [REDACTED] [REDACTED] (cfr. verbale udienza 14.7.2021), titolare dell'agenzia investigativa D.G.M. cui si è rivolta la [REDACTED] s.r.l., il quale ha dichiarato: *“in una prima fase, le telecamere, occultate, sono state posizionate all'interno dei locali, ma con visuale rivolta all'uscita. In tali circostanze, tuttavia, non era stato notato nulla*



*di anomalo. Abbiamo, allora, analizzato dove si verificavano i predetti ammanchi e abbiamo notato che la maggior parte degli stessi avveniva nel reparto salumeria. Così abbiamo posizionato delle telecamere: una parte rivolta verso il banco salumeria, che riprendeva solo i prodotti e le due affettatrici e non la clientela; una parte invece è stata posta nell'anticamera della salumeria, ove c'era la cella frigorifera ed un banco di lavoro. La cella frigorifera era frequentemente utilizzata dai salumieri... alcune telecamere erano posizionate nell'anticamera che precede i bagni: si tratta di una sala aperta ove sono situati gli armadietti personali dei dipendenti e non vi è distinzione tra reparto maschile e femminile. Poi vi è una stanza successiva, ove invece vi è divisione tra uomini e donne, dedicata a spogliatoio e poi ci sono i bagni. Negli armadietti, i dipendenti depositano i loro effetti personali e li chiudono a chiave. All'interno degli stessi, vi è anche il camice da lavoro, che loro indossano all'inizio del turno e lasciano nell'armadietto alla fine del turno”:*

- del teste [REDACTED] (cfr. verbale udienza del 14 luglio 2021), direttore del punto vendita “CRAP” all’epoca dei fatti di causa, il quale ha riferito: *“ricordo che settimanalmente ci venivano fatti fare gli inventari e che, nella redazione degli stessi, vi erano sempre differenze in diminuzione, perché ad ogni inventario risultava la mancanza di merce . . . ricordo che vi erano sempre differenze nell’inventario”;*
- del teste [REDACTED] (cfr. verbale udienza del 5 novembre 2021), il quale, dopo avere puntualizzato di essere *“direttore commerciale della [REDACTED] s.r.l., la [REDACTED] è una società del gruppo [REDACTED] Sono da circa dieci anni direttore commerciale della [REDACTED] s.r.l.”* e, in tale veste, di essere a conoscenza dei fatti di causa, in particolare delle vicende relative agli ammanchi ed agli inventari, ha confermato le circostanze capitolate ai suddetti punti (da 2.5. a 2.9.) precisando: *<<sul capitolo 2.5) della memoria costitutiva: confermo la circostanza. Periodicamente, circa una volta al mese, il controllo di gestione, affidato ad un consulente della società, fa effettuare una verifica sugli inventari, per vedere se ci sono differenze tra la giacenza “fisica” e quella “virtuale”, risultante appunto dagli inventari. Io, in particolare, mi occupo di controllare questi numeri. Quando le differenze sono importanti rimangono impresse e quella verificateasi presso il centro*





*“Crai” di Catanzaro era importante come differenza. ADR sul capitolo 2.6): confermo la circostanza. Sono a conoscenza che i controlli sono stati intensificati in quanto mi interfaccio con la proprietà, alla quale ho segnalato gli ammanchi di merce. ADR sul capitolo 2.7): confermo la circostanza. Questo emergeva sempre dai riscontri numerici che venivano effettuati. ADR sul capitolo 2.8): confermo la circostanza. La proprietà ha incaricato l’agenzia investigativa e, poi, io stesso mi interfacciavo con la suddetta agenzia>>.*

Risulta dunque accertato che la scoperta degli ammanchi sia avvenuta in epoca antecedente al conferimento dell’incarico all’agenzia investigativa; la circostanza dell’esistenza degli ammanchi, peraltro, oltre ad essere confermata dalle risultanze della prova testimoniale dianzi analizzata, trova conforto nella documentazione depositata dalla società in allegato alla memoria di costituzione in appello – che la Corte ritiene di acquisire ai sensi dell’art. 437, comma 2, c.p.c., per la sua idoneità a completare il quadro probatorio già definito in primo grado; - ossia le risultanze inventariali del 30.01.2017 e del 20.02.2017 (antecedenti ai fatti contestati) da cui emerge un ammanco rispettivamente per € 7.898,00 e per € 3.610,00 (cfr. doc. 1).

Quanto al secondo motivo, è sufficiente evidenziare che, nonostante le evidenti risultanze dei filmati, il lavoratore, dapprima nella fase sommaria e poi nel giudizio di opposizione, fornisce delle spiegazioni non univoche e comunque non supportate da quanto visibile nelle immagini; è palese, infatti, a fronte degli atti di prelevamento e occultamento di merce nelle immagini relative ai fatti contestati, la pretestuosità delle ragioni addotte dal lavoratore: *“in merito ai video, forse mi stringo il laccio dei pantaloni o mi sistemo l’intimo poiché ho un neo carnoso che mi reca disturbo”* (cfr. dichiarazioni rese, in fase sommaria, all’udienza del 9.1.2019); *“In relazione alle immagini delle telecamere di videosorveglianza, non c’è una che mi ritrae in mano una bottiglia di liquore o un pacco di pasta. Addirittura, in un frammento sono ripreso mentre esco dal bagno con la sigaretta in bocca e l’altra mano infilata nel camice, per cui stavo sistemando le sigarette”* (cfr. verbale d’udienza del 4.3.2022). Del resto, è del tutto chiaro che i beni che, per come emerge dai filmati, risultano prelevati e occultati dall’odierno reclamante – pur se non perfettamente individuabili -, fossero di proprietà della parte datoriale, visto che si trovavano in luogo (cella



frigorifera), per sua natura destinato alla conservazione degli stessi; né il lavoratore ha mai dedotto di avere ivi riposto beni propri e che i filmati lo hanno ripreso nell'atto di riprenderseli; né peraltro giova il riferimento a beni quali *"bottiglia di liquore"* o *"pacco di pasta"*, che, invero, non vengono conservati nella cella frigorifera.

Il terzo motivo - con cui si eccepisce la sproporzione tra sanzione applicata e contestazione per il solo fatto che l'infrazione non è stata né accertata né tanto meno provata; - rimane assorbito dal rigetto dei primi due, che attengono, invece, alla prova degli illeciti oggetto di contestazione.

Con riferimento al quarto motivo, ritiene il Collegio l'irrelevanza dell'accertamento dell'esistenza della prassi aziendale dedotta dal reclamante. Ed invero, come condivisibilmente evidenziato dal giudice, *"...è rimasta generica ed indimostrata la deduzione che il ricorrente abbia affettato i salumi ed i formaggi a seguito di esplicita richiesta di un cliente o di un collega che li avrebbe ritirati o a cui li avrebbe consegnati in un successivo momento: ... non è stato fornito neppure un nominativo del cliente o del collega che avrebbe effettuato la suddetta richiesta; ... la versione del ricorrente contrasta col dato documentale rappresentato dai filmati delle telecamere di videosorveglianza, che dimostrano che il [REDACTED] non ripose i prodotti alimentari in una parte del banco frigo, bensì nella propria borsa e, in una occasione, nel camice indossato".* In altri termini, anche a ritenere provata tale prassi aziendale, il lavoratore, al fine di contrastare i dati indiziari evincibili dalla visione dei filmati, avrebbe dovuto indicare quando e quale cliente o collega gli avesse affidato il compito di confezionare i prodotti per il successivo ritiro, perché, nel prelevarli con tali finalità, abbia riposto tali prodotti nella propria borsa (in un caso) e nel camice (nell'altro); a ciò si aggiunga che, in un'occasione, addirittura il lavoratore non era di turno, sicché non è plausibile che egli sia entrato nella cella frigorifera per prelevare i beni e consegnarli a terzi, che tale operazione attiene allo svolgimento della prestazione lavorativa in un momento in cui, invece, non era richiesta.

Alla luce delle considerazioni che precedono, il reclamo va respinto, con conseguente rigetto dell'opposizione e conferma della sentenza gravata.





Le spese del grado di lite seguono la soccombenza e si liquidano nella misura indicata in dispositivo.

P.Q.M.

la Corte, definitivamente decidendo sul reclamo proposto da [REDACTED] nei confronti di [REDACTED] s.r.l., con atto depositato il 28 luglio 2022, avverso la sentenza del Tribunale di Catanzaro n. 526 del 6 luglio 2022, che ha deciso, rigettandola, l'opposizione spiegata dal medesimo [REDACTED] ai sensi dell'art. 1 comma 51<sup>^</sup> legge 92/2012, così provvede:

- 1) Rigetta il reclamo;
- 2) Condanna l'appellante alla rifusione delle spese del grado di lite, che liquida in euro 3000,00, oltre accessori come per legge dovuti;
- 3) dà atto che sussistono i presupposti per il raddoppio del contributo unificato dovuto, ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, D.P.R. n. 115/2002, introdotto dall'art. 1 comma 17 L. n. 228/2012, salva verifica del requisito soggettivo di esenzione.

Così deciso in Catanzaro, nella camera di consiglio della Corte di appello, Sezione lavoro, 23 febbraio 2023

*Il Consigliere estensore*

*Dr.ssa Barbara Fatale*

*Il Presidente*

*Dr.ssa Gabriella Portale*

