

# Tribunale Roma, Sez. II, Ord., 14/03/2023

IMPOSTE E TASSE IN GENERE › Accertamento

LAVORO SUBORDINATO (RAPPORTO DI) › Licenziamento

Intestazione

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE DI ROMA  
SEZ. LAVORO E PREVIDENZA  
II SEZIONE

in persona del Giudice designato, dott. Ermanno CAMBRIA

-a scioglimento della riserva assunta all'esito dell'udienza del 14 marzo 2023;

## Svolgimento del processo

PREMESSO:

-che, con ricorso ex [art. 1](#), commi 48 e ss. [L. n. 92 del 2012](#) e s.m.i., ritualmente notificato, (...) conveniva in giudizio (...) esponendo:

a) di essere stato dipendente della convenuta (...) con qualifica di operaio (...) del c.c.n.l. di categoria, senza aver mai subito (sino ai fatti di causa) alcuna contestazione disciplinare;

b) di aver ricevuto, in data (...) contestazione disciplinare datata (...) (integralmente riportata nel ricorso ed inoltre prodotta come documento 2 all. al fascicolo telematico) nella quale si contestava la mancata o irregolare prestazione lavorativa in 18 occasioni nel periodo dal (...) settembre al (...) novembre 2021, così testualmente sintetizzata nel ricorso stesso:" (a seguito di)... una serie di azioni finalizzate a verificare la durata effettiva di alcuni cantieri in essere, nei quali risultano impiegate talune imprese esterne in regime di appalto... la scrivente conferiva mandato all'agenzia investigativa (...) al fine di effettuare accertamenti con specifico riguardo, inizialmente, ai giorni compresi tra (...), nell'ottica di verificare quanto sopra sui cantieri interessati ed in particolare l'integrazione degli illeciti di natura sia civile che penale ed altresì rilevanti sul piano disciplinare... Nel contesto delle anzidette verifiche, venivano ad integrarsi le discrepanze risultanti dai report di cui sopra, in particolare da lei redatti quale responsabile di cantiere e pertanto si riteneva di proseguire tale indagine investigativa (...) in ragione del porre in essere, da parte sua, allontanamenti anomali e non programmati, durante l'orario lavorativo, dalle attività dei cantieri posti sotto la sua supervisione... La documentazione investigativa redatta dall'anzidetta agenzia veniva collazionata e successivamente trasmessa alla società nel corso della prima decade di dicembre 2021 ... emergerebbe l'esecuzione continuativa e reiterata nel tempo, da parte sua, di una pluralità di comportamenti non rispondenti ai doveri sottesi all'ordinario svolgimento del rapporto di lavoro, funzionali all'espletamento delle attività lavorative giornaliere affidatele... in particolare emerge pertanto quanto segue: mancato rispetto dell'orario di lavoro; abbandono ingiustificato del posto di lavoro in veste di responsabile di cantiere quale soggetto con mansioni di sorveglianza e controllo; esecuzione, in orario di lavoro, di attività per fini e/o scopi personali estranei all'attività lavorativa ed agli interessi aziendali; distrazione delle sue energie lavorative dall'espletamento dei compiti delle mansioni a lei affidati quotidianamente; infedeltà delle

dichiarazioni rese in relazione all'inizio al termine della prestazione lavorativa ed all'esecuzione delle proprie attività lavorative, ivi compresi gli orari di lavoro svolti e la maturazione di orari di lavoro straordinario del tutto insussistente; utilizzo, con riferimento alle autovetture aziendali in dotazione nel periodo preso a riferimento, di beni aziendali per fini personali estranei all'attività lavorativa...";

c) di aver tempestivamente inviato le proprie giustificazioni scritte, (...)

Per quanto descritto confermo di non aver violato, come da voi indicato, alcun obbligo in quanto ho sempre adempiuto alle prescrizioni e gli ordini impartiti dal datore di lavoro nella figura del mio superiore gerarchico in relazione all'organizzazione del lavoro stesso, alla disciplina ed alla vita di relazione in azienda.

Concludo ritenendo non giustificate le Vs contestazioni avanzate con la lettera che qui si riscontra, in quanto il sottoscritto ha sempre svolto la propria attività nel pieno rispetto di tutte le procedure aziendali.

Chiedo di essere sentito oralmente per meglio articolare le mie giustificazioni e rimango a disposizione e porgo distinti saluti.";

d) di essere successivamente stato sentito oralmente ed in tale sede di aver confermato quanto già riferito per iscritto;

e) che, disattese le giustificazioni fornite, con provvedimento (...) gli veniva comminato il licenziamento per giustificato motivo soggettivo di natura disciplinare:

-che, tutto ciò premesso, il ricorrente impugnava il licenziamento disciplinare deducendone l'illegittimità sotto una pluralità di profili e concludeva chiedendo la reintegrazione nel posto di lavoro con condanna del datore a corrispondere di tutte le retribuzioni perdute o, in subordine, un'indennità risarcitoria fino a 12 mensilità o, ancora in subordine, un'indennità risarcitoria tra le 12 le 24 mensilità, oltre contributi previdenziali ed assistenziali;

-che, costituendosi in giudizio, la convenuta protestava la piena legittimità, sotto ogni profilo, del provvedimento espulsivo, chiedendo l'integrale rigetto del ricorso;

-che, sentite le parti, fallita la conciliazione, ritenuta la causa (anche in relazione alla sommarietà del rito) sufficientemente istruita con le produzioni documentali ed i chiarimenti intervenuti in sede di interrogatorio libero, all'udienza all'uopo fissata, il Giudice invitava alla discussione orale, in esito alla quale tratteneva la causa in decisione riservata;

## **Motivi della decisione**

-che, nell'ordine logico più funzionale ad esaminare le varie questioni poste in termini di rilevanza, si constata che il ricorrente ha sollevato i seguenti profili di illegittimità della sanzione espulsiva comminata:

I) abusivo ricorso al controllo attraverso investigatori privati;

II) tardività delle contestazioni;

III) inesistenza dei fatti contestati;

IV) applicazione della sanzione espulsiva laddove la condotta rientra tra quelle punibili con sanzione conservativa;

V) comunque sproporzione tra condotta disciplinarmente rilevante e sanzione; -che le doglianze testé esposte, esaminate nei limiti funzionali propri della presente procedura, sono tutte infondate e vanno respinte per i seguenti motivi (esposti seguendo lo stesso ordine numerico):

I) è giurisprudenza consolidata che il divieto, per il datore di lavoro, di ricorrere a controlli eseguiti tramite agenzia di investigazione privata, è limitato alla verifica dell'adempimento o dell'inadempimento, da parte del lavoratore, della sua prestazione lavorativa come tale o delle sue

---

modalità di esecuzione, mentre il datore di lavoro ben può eseguire, anche attraverso le suddette agenzie, i cc.dd. "controlli difensivi" che possono estendersi a verificare la realizzazione di comportamenti illeciti da parte del lavoratore, quali (nel caso di specie) la falsa attestazione di orari di lavoro o l'allontanamento dal luogo di lavoro anche in orario ordinario per scopi privati senza che ciò risultasse né documentato né richiesto, essendo sufficiente, per procedere a detti controlli, anche il solo sospetto o la mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione (sospetto plausibilmente giustificato dalla società convenuta, del presente giudizio, con l'anomala durata dell'apertura di diversi cantieri affidati alle ditte appaltatrici nell'ambito del perimetro di competenza del ricorrente, come da documentazione depositata dalla stessa società, come tale non contestata ex adverso (in tal senso, ex plurimis: Cass., 4 settembre 2018, n. 21621; Cass., 20 gennaio 2015, n. 848; Cass., 14 febbraio 2011, n. 3590); resta quindi irrilevante la teorica possibilità, per l'azienda, di geolocalizzare il proprio dipendente attraverso la traccia informatica dei tablet in dotazione ad alcuni lavoratori, quali il ricorrente, sia perché ciò non impedirebbe il legittimo utilizzo (nei limiti di cui sopra) delle indagini investigative esterne, sia perché (per accordi sindacali prodotti e comunque non contestati ex adverso), l'azienda si è impegnata a non utilizzare i tablet a tale scopo;

II) si osserva, sulla scorta della costante giurisprudenza di legittimità e di merito, che i limiti temporali che possono separare il momento dell'accertamento dei fatti da quello della contestazione degli stessi e dell'emanazione del provvedimento disciplinare vanno intesi in senso relativo, con particolare riguardo alla difficoltà degli accertamenti ed alla necessità che i fatti accertati abbiano una specifica connotazione di gravità che, come nel caso, deriva soprattutto dalla loro ripetitività e dalle modalità di concreta esplicazione, avendo essi assunto i contorni della particolare gravità soltanto dopo un periodo di osservazione di dimensioni temporali congrue; anzi, è vero esattamente il contrario di ciò che sostiene il ricorrente e cioè che se il provvedimento disciplinare fosse stato assunto nell'immediatezza dei primissimi accertamenti ben si sarebbe potuto ritenerlo sproporzionato all'effettivo tasso di gravità dei comportamenti accertati; è chiaro, tuttavia, che non può darsi ingresso ad una nozione troppo elastica di immediatezza e tempestività altrimenti, come esattamente osserva il ricorrente, può diventare difficile approntare una congrua difesa per il naturale affievolimento dei ricordi e, in ipotesi, il rilevante numero di episodi contestati; senonché, nel caso di specie, come si vedrà al punto successivo, anche limitandosi ai fatti che certamente possono dirsi sussistenti, la sanzione adottata nei confronti del ricorrente è legittima e proporzionata;

III) anche avendo riguardo alla sommarietà del rito, sarà sufficiente considerare i non pochi fatti che, tra quelli oggetto della contestazione disciplinare, sono da ritenersi, con sufficiente grado di attendibilità, esistenti e, a loro volta, non contestati dal ricorrente o riguardo ai quali egli ha fornito spiegazioni insufficienti o non attendibili e, in particolare:

III.I) fatti (...) viene notato recarsi presso la palestra (...) munito di un borsone nero ed ivi si trattiene anche per più ore consecutive. Al riguardo, come sopra riportato, egli non disconosce i fatti (salvo contraddittoriamente ed implausibilmente riferire che gli appuntamenti non erano mai stati presi durante l'orario di lavoro, circostanza smentita dagli accertamenti investigativi), ma ritiene di giustificarsi affermando che non trattasi di una palestra ricreativa, bensì di un centro riabilitativo. Ora, in disparte il fatto che non offre alcuna concreta prova del percorso riabilitativo che avrebbe seguito, se anche egli non avesse praticato sedute sportive ed invece terapie, nondimeno non ne risulterebbe minimamente diminuita la gravità dei fatti, che rappresentano oggettivamente assenze ingiustificate, di significativa durata, reiterate con non trascurabile frequenza, che avrebbero dovuto essere precedute quanto meno da richieste di permessi ed invece non sono state neppure comunicate al datore di lavoro, con indebita e non occasionale sottrazione di attività lavorativa, per contro regolarmente retribuita;

III.II) su 17 giornate di effettuazione delle investigazioni da parte dell'agenzia incaricata, oltre 10 volte il ricorrente è stato visto ritornare (e non sempre

---

uscirvi nuovamente come, ad esempio, (...) presso la propria abitazione, in pieno orario di lavoro, senza minimamente avvisare l'azienda (anche questa circostanza non contestata né in sede di giustificazioni né in sede di ricorso);

III.III) giorno (...) in pieno orario di lavoro (...) e precisamente (...) con il furgone aziendale il ricorrente giunge (...) trattenendosi per circa un'ora del suddetto negozio e, successivamente, in compagnia di una donna e di una bambina, viene visto allontanarsi ed (...) anche tale prolungata assenza durante l'orario di lavoro (si dovrebbe più correttamente dire: interruzione ampiamente anticipata rispetto all'orario di timbratura effettuata per motivi palesemente esulanti dall'attività lavorativa non ha formato oggetto di richiesta di permesso o informativa alcuna al datore di lavoro né di disconoscimento da parte del ricorrente (...))

III.IV) in molte delle giornate oggetto di accertamenti investigativi il ricorrente è stato notato assentarsi, anche per tempi lunghi o addirittura senza farvi ritorno, dai cantieri affidati alla sua vigilanza, spesso indicando anche l'effettuazione di ore di lavoro straordinario; (...) ha riferito, sia in sede di giustificazioni che in sede di interrogatorio libero, che frequentemente egli veniva richiesto, anche solo verbalmente, di spostarsi dal cantiere seguito per svolgere altri lavori o altre verifiche altrove; al riguardo si osserva che, anche a voler dare credito a tale spiegazione, il ricorrente, poco credibilmente, non ha saputo indicare un solo caso concreto in cui ciò si sarebbe verificato, laddove il procuratore speciale della convenuta ha riferito, sempre in sede di interrogatorio delle parti, che l'azienda aveva verificato che nei giorni oggetto di indagine non vi erano stati altri ordini di lavoro assegnati al ricorrente.

Quanto osservato nel presente capoverso dimostra, senza bisogno di ulteriori approfondimenti, la fondatezza dei profili di contestazione riportati in premessa al punto b), il cui tasso di gravità ben si desume dalla frequenza e dalla reiterazione dei medesimi comportamenti, ripetuti con insistente disinvoltura in un breve intervallo di tempo, ma successivamente di nuovo accertati anche a distanza di tempo, sicché ben può dirsi essere venuta meno la fiducia del datore di lavoro nei confronti del proprio dipendente e giustificata l'interruzione del rapporto;

IV) con riferimento alla doglianza sub (...) sarà sufficiente osservare che essa si presenta del tutto generica ed assertiva: il ricorrente asserisce che nella contrattazione collettiva e/o nel codice disciplinare sarebbe prevista la punizione di siffatti comportamenti con una sanzione di tipo conservativo, ma non menziona minimamente quale e non è certo compito del Giudice andarla a ricercare;

V) con riferimento alla doglianza sub (...)), può essere ripetuto quanto appena osservato sub (...)), ossia che la stessa si presenta estremamente generica ed assertiva, senza spiegare perché, a tutto concedere, dovrebbe essere irrogata una sanzione conservativa, laddove, come si è ampiamente dimostrato al punto III), i comportamenti che possono dirsi con ragionevole certezza posti in essere dal ricorrente (anche prescindendo da quelli che avrebbero necessità di un maggiore approfondimento fattuale e giuridico) integrano una grave ed insanabile lesione del vincolo fiduciario che deve sempre e costantemente presiedere lo svolgimento del rapporto di lavoro e la relazione tra lavoratore e datore, atteso che la loro ripetitività in un breve intervallo di tempo e la non trascurabile gravità degli stessi disvelano, soprattutto se riguardati nel loro complesso, una significativa violazione dei doveri di diligenza e fedeltà, con ampia propensione ad anteporre costantemente le proprie personali esigenze a quelle aziendali, senza neppure mai curare di richiedere o anche solo di comunicare la necessità di assentarsi dal lavoro ed anzi facendo più volte risultare un orario di lavoro non corrispondente a quello effettivamente svolto; -che, in conclusione, il ricorso deve essere respinto con le conseguenze di legge in punto spese della fase (cfr. dispositivo);

## **P.Q.M.**

-respinge le domande e condanna il ricorrente (...) le spese della fase, liquidate in complessivi (...) oltre

---

---

spese forfettarie al 15% ed oltre Iva e cpa.

Si comunichi.

## **Conclusione**

Così deciso in Roma, il 14 marzo 2023.

Depositata in Cancelleria il 14 marzo 2023.

---