



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI CATANIA

Il Giudice del Tribunale di Catania, sezione lavoro, dott.ssa Sonia Di Gesu
ha pronunciato, ai sensi dell'art. 1 comma 57 L. n. 92/2012 la seguente

SENTENZA

Nella causa iscritta al n. 6019/2014 R.G. Lavoro, promossa

DA

~~T Italia S.p.A.~~, in persona del legale rappresentante pro tempore,
rappresentata e difesa, giusta procura in atti, dagli avv.ti ~~Arturo Maresca,~~
~~Gianclaudio Tribulato, Enzo Morrico, Roberto Romci e Franco Raimondo~~
~~Boccia;~~

- ricorrente -

CONTRO

~~B.S.I.~~, rappresentato e difeso, per procura speciale in calce alla memoria
di costituzione, ~~dagli avv.ti Giuseppe Berretta e Giuseppe Platania;~~

- resistente -

Oggetto: "impugnativa di licenziamento".

*Si dà atto che il sottoscritto magistrato è stato immesso nell'Ufficio di
Giudice del Lavoro del Tribunale di Catania in data 17 febbraio 2014.*



MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso ex art. 1, comma 48, L. n. 92/2012 B. S. I. impugnava il licenziamento intimatogli da ~~T. Italia S.p.A.~~ con comunicazione del 10/8/2012.

Deduceva di essere stato assunto da ~~T. Italia (all'epoca xxxxx)~~ nel 1990; di essere stato assegnato al canale etnico TIM, con il compito di promuovere i prodotti “welcome home” rivolti, principalmente, a clientela in contatto con paesi extracomunitari; di occuparsi, in particolare, della promozione e vendita presso i c.d. *dealer* (vale a dire punti vendita, caratterizzati da clientela in prevalenza extra comunitaria) di schede sim “welcome home” e ricariche telefoniche; di curare, pertanto, la promozione e conclusione dei relativi contratti, a tal fine avvalendosi di una lista di *phone center* fornita dall'azienda; di fornire assistenza ai *dealer*, in particolare anche nel caso di problemi riscontrati da questi nell'attivazione delle schede sim; di essere stato sottoposto a perquisizione presso il proprio ufficio, la propria abitazione e la propria auto, su mandato della Procura della Repubblica presso il Tribunale di Milano, in data 19 marzo 2009; di essere stato, conseguentemente, allontanato dal servizio il 23 marzo 2009, ai sensi dell'art. 45, comma 16, CCNL per le imprese esercenti servizi di telecomunicazioni; di avere ricevuto in data 30 luglio 2012 formale contestazione disciplinare in relazione alla “*avvenuta conclusione delle indagini preliminari del procedimento penale [...] pendente avanti la Procura della Repubblica presso il Tribunale di Milano*”; di essergli stati contestati, in particolare, quale indagato, i capi A, C, e D, dell'avviso di conclusione delle indagini preliminari, per avere assunto il ruolo di partecipe, in qualità di *phone center manager* per il canale etnico, all'interno di una associazione per delinquere finalizzata all'incremento delle intestazioni di sim card con modalità illecite, nonché il ruolo di concorrente con altri compartecipi nella commissione dei delitti-scopo; di essere stato licenziato con comunicazione del 10/8/2012, dopo aver fornito per iscritto le proprie giustificazioni - ove negava ogni partecipazione alle attività illecite contestategli - ed essere stato sentito personalmente.

Tanto premesso, lamentava l'illegittimità del licenziamento per violazione del principio di immediatezza della contestazione disciplinare, per difetto di prova dei fatti contestati e per indeterminatezza dei medesimi, nonché per



sproporzione della sanzione comminata; chiedeva, pertanto, previa declaratoria di nullità/inefficacia del licenziamento, la reintegra del posto di lavoro occupato e la condanna al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal licenziamento sino all'effettiva reintegra; in subordine, il pagamento di un'indennità risarcitoria determinata tra dodici e ventiquattro mensilità; in via ulteriormente subordinata, il pagamento di un'indennità risarcitoria determinata tra sei e dodici mensilità; in ulteriore subordine, ove i fatti contestati siano ritenuti integranti un giustificato motivo soggettivo di licenziamento, la corresponsione dell'indennità per il mancato preavviso; in ogni caso, chiedeva la condanna della società convenuta al pagamento dei contributi assistenziali e previdenziali, e alla corresponsione dell'indennità da mancato preavviso; domandava, infine, la declaratoria di illegittimità del provvedimento di sospensione dal servizio del 20/3/2009, con vittoria di spese e compensi da distrarsi in favore dei procuratori antistatari.

Si costituiva la società datrice di lavoro contestando la dedotta intempestività dell'addebito disciplinare e l'eccepita indeterminatezza dei fatti contestati al ricorrente, posti a base del licenziamento; evidenziava l'esistenza di numerosi elementi a sostegno della riferibilità degli addebiti al lavoratore; eccepiva, infine, l'inammissibilità della domanda di accertamento dell'illegittimità del provvedimento di allontanamento adottato nel 2009.

Chiedeva, pertanto, il rigetto del ricorso; in subordine, la determinazione dell'indennità risarcitoria nella misura minima e la detrazione dell'*aliunde perceptum*.

Con ordinanza depositata il 13/5/2014, in accoglimento del ricorso, veniva disposto quanto segue:

“pronunciando sulle domande proposte da parte ricorrente ex art. 1, commi 47 e ss. L. 92/2012; disattesa ogni contraria istanza, eccezione e difesa; annulla il licenziamento intimato al ricorrente con lettera del 10/8/2012 e, per l'effetto, ai sensi dell'art. 18 comma 4 L. n. 300/1970, condanna la società Telecom Italia S.p.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, alla reintegra di Bordieri Silvio Innocenzo nel posto di lavoro in precedenza occupato; condanna la predetta società al pagamento dell'indennità risarcitoria di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 4, commisurata a dieci mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre accessori come in parte motiva, nonché al versamento dei



contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; rigetta la domanda di risarcimento del maggior danno subito a seguito del licenziamento; dichiara inammissibile ogni altra domanda; compensa le spese di lite.”.

Con ricorso depositato in data 13/6/2014 ~~T. Italia S.p.A.~~ ha proposto opposizione ai sensi dell'art. 1 comma 51 L. n. 92/2012 avverso l'ordinanza depositata il 13/5/2014.

A sostegno dell'opposizione ha lamentato l'erroneità della decisione impugnata, stante l'esistenza di numerosi elementi a sostegno della riferibilità degli addebiti al lavoratore - emersi all'esito di indagini penali - a cui in data 30 luglio 2012 era stata comunicata formale contestazione disciplinare in relazione alla *“avvenuta conclusione delle indagini preliminari del procedimento penale [...] pendente avanti la Procura della Repubblica presso il Tribunale di Milano”*, cui era seguito il rinvio a giudizio del lavoratore; ribadiva l'immediatezza e la specificità della contestazione disciplinare.

In via istruttoria ha chiesto di *“essere ammessi alla prova testimoniale diretta sulle circostanze riportate nella parte in fatto del presente ricorso, ai numeri da 1) a 91), che devono intendersi qui di seguito riportate”*.

Tanto premesso, ha domandato la revoca dell'ordinanza opposta; in subordine ha chiesto l'applicazione della tutela risarcitoria prevista dal quinto o dal sesto comma dell'art. 18 L. n. 300/1970 nella misura minima, e, in via ulteriormente gradata, che nella determinazione dell'indennità risarcitoria fossero detratti l'*aliunde perceptum* e l'*aliunde percipiedum*.

Si è costituita parte resistente deducendo la correttezza dell'ordinanza opposta, in considerazione della mancanza di prova dei fatti addebitati al lavoratore, e reiterando le censure riguardanti la non immediatezza della contestazione disciplinare e la mancanza di specificità.

Ha chiesto, pertanto, il rigetto del ricorso e la conferma dell'ordinanza opposta, insistendo nelle conclusioni formulate nella precedente fase.

Alla prima udienza del 09/6/2015 i procuratori delle parti insistevano nei rispettivi scritti difensivi.

Questo Giudice, con ordinanza resa all'esito della camera di consiglio - *che s'intende in questa sede integralmente richiamata e trascritta* - in cui venivano evidenziati, in particolare, il notevolissimo carico del ruolo, avente



oltre 3.000 procedimenti pendenti, la grave insufficienza dell'organico della Sezione e l'esigenza di definire cause instaurate in data anteriore, rinviata per la decisione all'udienza odierna del 26/5/2016, concedendo termine per note.

Nelle note conclusive la società ricorrente ribadiva la piena legittimità del licenziamento. Parte resistente insisteva nel rigetto dell'opposizione e rilevava, altresì, che con comunicazione del 2/3/2016 la ~~T. Italia S.p.A.~~ - *la quale dapprima, a seguito dell'ordinanza resa nella precedente fase, aveva disposto il ripristino del rapporto di lavoro con esonero dalla prestazione lavorativa* - aveva invitato il ~~sig. B. S. I.~~ a presentarsi per il reinserimento nel posto di lavoro; deduceva, poi, che la difesa della società ~~T. Italia S.p.A.~~ nella memoria presentata in data 02/5/2016 quale parte civile nel processo penale a carico dei dipendenti licenziati aveva rilevato che *“che la lunga istruttoria non solo non abbia portato alcuna prova decisiva a carico degli ex dipendenti, ma, all'opposto, abbia fatto emergere le significative debolezze del quadro indiziario tratteggiato dall'Accusa”*, evidenziando come, fatta eccezione per le posizioni di M. e P., agli *“agli atti del processo non sono confluiti elementi concreti a carico dei venditori, eccetto che per le generiche e non riscontrate chiamate di correttezza dei due dipendenti infedeli.”*, ragione per la quale la parte civile aveva deciso che *“non concluderà nei confronti degli ex dipendenti attualmente imputati”*, dovendosi ritenere *“dealer i veri responsabili di questo sistema di truffe. Considerazioni diverse valgono, invece, per i dipendenti imputati [...]”*.

All'udienza del 26 maggio 2016 la causa è stata discussa e trattenuta in decisione.

Il ricorso è infondato per quanto di ragione.

Con lettera ~~xxxxxx~~ avente ad oggetto *“contestazione di mancanza disciplinare”* ~~T. Italia S.p.A.~~ comunicava al ~~sig. B. S. I.~~ di avere *“appreso dell'avvenuta conclusione delle indagini preliminari del procedimento penale ; pendente avanti alla Procura della Repubblica presso il Tribunale di Milano, nel quale lei risulta indagato. A tal riguardo, rileviamo che le sono stati contestati i capi A, C e D dell'avviso di conclusione delle indagini preliminari emesso ex art. 415 bis c.p.p. Da tale avviso risulta che Lei, nella sua qualità di Phone Center Manager*



per il canale etnico, sin da marzo 2007, con competenza territoriale sulle regioni Sicilia, Calabria e Campania, ha assunto il ruolo di partecipe all'interno di una associazione per delinquere finalizzata all'incremento delle intestazioni Sim card con modalità illecite, nonché il ruolo di concorrente, con altri soggetti indagati, nella commissione dei reati-fine della medesima associazione indicati ai capi C e D. Quanto sopra lei effettuava: - con più azioni esecutive di un medesimo disegno criminoso ed in concorso con altri dipendenti, nonché con i legali rappresentanti e gli addetti degli esercizi commerciali s.d. dealer abilitati alla vendita delle schede SIM; - nella piena consapevolezza dei reati fine materialmente commessi; - al fine di trarre profitto indebito, intestando ed attivando illecitamente le schede SIM in violazione delle norme vigenti per ottenere i corrispondenti incentivi in denaro”.

La contestazione disciplinare proseguiva riportando pedissequamente i capi d'imputazione A, C e D di cui all'avviso di conclusione delle indagini preliminari.

Concludeva, pertanto, il datore di lavoro nel senso di riconoscere la piena consapevolezza del dipendente in ordine al compimento delle indebite attività di intestazione abusiva e fittizia di sim card, in tal modo contribuendo e partecipando, direttamente e fattivamente, alle attività svolte nell'ambito del canale “etnico” di T. Italia.

Riteneva che fosse quindi ascrivibile al sig. B. S. I. una condotta realizzata in aperta violazione dei doveri relativi alle funzioni svolte e delle norme procedurali aziendali, con abuso di prestazione d'opera e del rapporto di collaborazione subordinata, causativa di un grave danno economico e di immagine, dietro percezione di incentivi, in concorso con terzi, contravvenendo al codice etico e di condotta del gruppo T. ed esponendo, conseguentemente, la società a possibili azioni di responsabilità.

A dimostrazione della piena consapevolezza da parte del lavoratore delle illecite attività di attivazione ed intestazione fittizia, la società evidenziava anche alcuni fax inviati dalla sede T. di Catania alla C. s.r.l. con cui era stata trasmessa la documentazione necessaria all'intestazione di sim card, considerati “anomali” in considerazione del dato numerico, ed afferenti i *dealer* che appartenevano al portafoglio clienti del ~~B. S. I.~~; la falsità di un campione della documentazione trasmessa dalla sede di Catania, per conto di tali *dealer*,



nonché della documentazione inviata direttamente dai *dealer* facenti parte del portafoglio del ricorrente alla C. s.r.l.; infine, il rinvenimento nel computer sequestrato all'ex dipendente di *“copie di fax relative alle attivazioni, dove si segnalano dissomiglianze ed altre mancanze, in merito alle firme degli intestatari dell'utenza mobile richiesta”*.

Ritenute inadeguate le giustificazioni rese dal dipendente, ~~T. Italia S.p.A. xxxxxxxxxxxx~~ comunicava all'odierno resistente la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2119 c.c. e dell'art. 48, lettera B), del CCNL di categoria.

Ciò premesso, come chiaramente emerge dalle allegazioni delle parti e dalla documentazione in atti, il licenziamento di cui al presente giudizio è stato intimato per giusta causa ex art. 2119 c.c., e, giacché fondato su una condotta incompatibile con la prosecuzione del rapporto di lavoro, va ricondotto nell'ambito del licenziamento disciplinare.

La giusta causa di recesso ricorre in presenza di fatti tali da integrare una *“grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro ed in particolare di quello fiduciario e la cui prova incombe sul datore di lavoro”* (Cass, civ. sez. L. n. 35 del 03/11/2011).

La giurisprudenza di legittimità ha affermato che nella verifica della stessa occorre valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, considerate la portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, le circostanze in cui sono stati commessi, l'intensità dell'elemento intenzionale, dall'altro la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, al fine di stabilire se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia stata in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare (Cass, civ. sez. L. n. 35 del 03/11/2011).

In particolare, può rilevare come giusta causa di licenziamento *“ogni condotta che, per la sua gravità, possa scuotere la fiducia del datore di lavoro e far ritenere la continuazione del rapporto pregiudizievole agli scopi aziendali, essendo determinante, in tal senso, la potenziale influenza del comportamento del lavoratore, suscettibile, per le concrete modalità e il contesto di riferimento, di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, denotando scarsa inclinazione all'attuazione degli obblighi in conformità a diligenza, buona fede e correttezza”* (Cass. civ. Sez. L, Sentenza n. 2013 del 13.02.2012).



Il giudizio di adeguatezza del licenziamento rispetto all'illecito commesso, a ben vedere, si sostanzia in una valutazione della "gravità dell'inadempimento" imputato al lavoratore rispetto al fatto concreto, da valutarsi in senso accentuativo rispetto alla regola della "non scarsa importanza" di cui all'art. 1455 c.c., sicché lo stesso risulta giustificato soltanto in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto (cfr. Cass. Civ. sez. L. n. 6848/2010).

Con specifico riguardo agli oneri probatori nei giudizi di impugnativa di licenziamento, giova ricordare che se grava sul lavoratore che agisce in giudizio per conseguire i rimedi contro un licenziamento illegittimo l'onere di dimostrare l'esistenza del recesso datoriale, incombe sul datore di lavoro l'onere di provare la sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo (art. 5 L. n. 604/1966).

Sul punto, la Suprema Corte ha ravvisato nell'art. 5 cit. un'applicazione dei principi generali in tema di onere della prova e di inadempimento, precisando che *"Come dimostra anche il disposto dell'art. 5 l. n. 604/1966, peraltro meramente ricognitivo dei principi generali, il lavoratore ha soltanto l'onere di allegare e provare l'esistenza del rapporto di lavoro e l'evento di un licenziamento con determinate modalità, mentre spetta esclusivamente al datore di lavoro comprovare i fatti che radicano nel suo patrimonio il potere di determinare l'estinzione del rapporto", e che "essa è, a ben vedere, semplice specificazione del generale principio sull'onere probatorio di cui all'art. 2697 c.c., per cui la parte che intende far valere la legittimità della risoluzione del contratto, anche alla luce delle norme di legge che la disciplinano e che rilevano in base al citato art. 1374 c.c., deve provare i fatti che ne sono a fondamento."*(cfr. Cass. Civ. n. 18523 del 9/9/2011; Cass. Civ. n. 700 del 14/01/2013; Cass. Civ. n. 13496/2011).

In applicazione dei suesposti principi, pertanto, grava sulla società odierna opponente l'onere di dimostrare la sussistenza della giusta causa di licenziamento, vale a dire la ricorrenza delle condotte addebitate e poste a fondamento del recesso datoriale, considerate di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, avendo determinato un'insanabile lesione del vincolo fiduciario.

Orbene.



Nella specie, come evidenziato, la società datrice di lavoro ha ritenuto, sostanzialmente, di formulare la contestazione disciplinare del 18/7/2012 attraverso un richiamo ai capi d'imputazione A, C e D di cui all'avviso di conclusione delle indagini preliminari, riportati pedissequamente da pag. 2 della contestazione stessa.

Il nucleo essenziale dei fatti oggetto di contestazione, pertanto, chiaramente emerge da un esame puntuale della medesima.

Nella missiva in questione il datore di lavoro motivava in modo esplicito ed inequivocabile la decisione di effettuare la suesposta contestazione in considerazione della conclusione delle indagini preliminari relative al procedimento penale ~~xxxxxxxxxx~~, il cui esito, riversato nell'avviso di cui all'art. 415 bis c.p.p. era evidentemente considerato elemento determinante ai fini dell'addebito delle condotte ascritte al lavoratore.

Peraltro, considerata l'autonomia dell'accertamento e della responsabilità disciplinare rispetto a quella strettamente penale - *potendo sussistere una causa di risoluzione del rapporto di lavoro, tale da incidere sul vincolo fiduciario, pur in assenza di fatti penalmente rilevanti* - il datore di lavoro ben avrebbe potuto formulare diversamente la contestazione, addebitando altri e specifici fatti integranti un grave inadempimento degli obblighi contrattualmente assunti.

Tanto precisato, rileva la società ~~T. Italia S.p.A.~~ che il “*ruolo attivo nella commissione delle attività illecite in danno di Telecom*” e, comunque, “*la piena consapevolezza delle attività di intestazione ed attivazione abusiva di sim card, attraverso documenti inesistenti, contraffatti, di provenienza illecita*” sia comprovata essenzialmente dagli atti delle indagini preliminari, ivi comprese le dichiarazioni spontanee alla Polizia Giudiziaria rese da ~~L. M., C. P. e M. N.~~, dalle quali si evincerebbe la diffusione tra i venditori del canale etnico di un “*sistema*” di intestazioni fittizie.

Ribadisce, inoltre, che diverse e-mail acquisite al procedimento penale dimostrerebbero le pressioni esercitate nei riguardi dei venditori da parte del responsabile e dei coordinatori del canale etnico e la sussistenza di accordi con i *dealer*.

Le superiori deduzioni non meritano accoglimento, non avendo la società ricorrente fornito nella presente sede elementi probatori idonei a dimostrare il compimento delle condotte addebitate al lavoratore nella contestazione



disciplinare, poste a fondamento dell'impugnato recesso datoriale, conclusione che scaturisce da un attento vaglio di tutti gli elementi probatori offerti nel presente giudizio, integralmente esaminati dal Tribunale, di cui si impone una valutazione che non trascuri i principi basilari del nostro ordinamento, *in primis* quello di personalità della responsabilità.

Occorre a tal riguardo considerare come, allo stato, stante l'attuale pendenza del giudizio di primo grado, in sede penale non sia giunti ad una decisione - neppure non definitiva - quale risultato di una ponderata valutazione da parte del giudice penale del complessivo materiale probatorio raccolto.

In proposito è necessario ricordare che, com'è noto, il decreto che dispone il giudizio ex art. 429 c.p.p. - *elemento valutato dal Tribunale anche nella precedente fase* - non è chiaramente equiparabile ad un accertamento di responsabilità penale, bensì atto di inizio del processo penale.

Diversamente opinando, si realizzerebbe un'inaccettabile violazione del principio di rango costituzionale di presunzione di innocenza, che, a mente dall'art. 27 Cost., preclude la possibilità di considerare colpevole il soggetto imputato sino a che non intervenga, non semplicemente una sentenza di condanna, bensì un accertamento definitivo della responsabilità penale.

Nella fattispecie in esame, per contro, non risulta allo stato stata accertata - neppure in via non definitiva - la responsabilità penale del sig. Bordieri, ferma restando la particolare complessità delle indagini dovuta al numero dei soggetti coinvolti e alla tipologia e natura delle condotte criminose contestate.

Ciò precisato, gli elementi offerti dal datore di lavoro - *tratti esclusivamente dagli atti del procedimento penale, non avendo, invero, la società fornito altre fonti di prova, fatta eccezione per quella testimoniale, non articolata per specifici capitoli bensì vertente su tutte le sulle circostanze riportate nella parte in fatto del ricorso dai numeri da 1) a 91)* - non permettono ritenere dimostrata in giudizio l'effettiva riferibilità al sig. Bordieri dei comportamenti addebitatigli, integranti gravi violazioni, non solo della norma penale, ma anche dei doveri di lealtà, diligenza, integrità e professionalità nascenti dal rapporto di lavoro.

A tal riguardo preme evidenziare che ai fini del riconoscimento della giusta causa di recesso non possono certamente essere considerati sufficienti quegli elementi - *emersi all'esito delle indagini penali* - idonei a supportare la



verosimile esistenza dell'ipotizzata associazione per delinquere finalizzata all'attivazione ed intestazione di sim card con modalità illecite.

Ai fini dell'accertamento della legittimità del licenziamento intimato al resistente, per contro, la società avrebbe dovuto provare in modo rigoroso il compimento da parte del lavoratore delle specifiche condotte contestategli.

Ed invero, diversamente ragionando si incorrerebbe nell'errore di ricondurre in modo pressoché automatico la responsabilità disciplinare del lavoratore - e quindi la legittimità del licenziamento - non a comportamenti posti in essere personalmente dallo stesso, bensì all'esistenza di un "*sistema di intestazioni fittizie di sim card diffuso tra i venditori del canale etnico di Telecom Italia*", in tal modo realizzandosi un'inammissibile spersonalizzazione della responsabilità non soltanto penale ma anche disciplinare, in disparte ogni considerazione sulla possibilità, semmai, di una più vasta responsabilità aziendale per una eventuale mancata predisposizione di procedure di controllo sull'attività dei responsabili, coordinatori e venditori, finalizzata proprio a impedire la commissione di gravi reati nell'ambito di un delicato settore di attività, avente indubbiamente peculiari caratteristiche.

I vari elementi che secondo la prospettazione attorea comproverebbero il compimento delle condotte contestate al ~~B. S. I.~~, ricalcate dai capi d'imputazione, e quindi il suo diretto coinvolgimento nel descritto "sistema", ad avviso di questo decidente non appaiono idonei a supportare in modo adeguato le ipotizzate responsabilità.

~~M., P. e N.~~, in particolare, nel corso delle indagini preliminari non hanno riferito circostanze specifiche relative al ~~B. S. I.~~, da cui poter desumere il coinvolgimento dello stesso nel descritto sistema, o la piena consapevolezza in ordine all'esistenza del medesimo.

Ed invero, il ~~M.~~ - venditore addetto alla sede di Milano - nelle dichiarazioni rese nel 2008 al P.M. (*cfr. all. 5 del fascicolo della società relativo alla precedente fase*) fa riferimento al fenomeno delle indebite attivazioni di schede multiple fittizie, che avrebbe visto il coinvolgimento di taluni dipendenti ~~Telecom~~ nominativamente indicati (ivi compresi, in particolare, il responsabile ed i coordinatori del canale etnico).

Lo stesso, tuttavia, non narra circostanze specifiche idonee a dimostrare profili di responsabilità in capo al ~~B. S. I.~~; l'unico passo del verbale in atti ove



il ~~M.~~ nomina il ricorrente, riguarderebbe il rifiuto di questi a sottoscrivere il verbale di una riunione - in realtà mai tenuta - in tema di privacy e attivazione di schede, episodio da cui non può evincersi certamente una scorrettezza nella condotta del lavoratore, ma, piuttosto, una certa fibrillazione all'interno dell'azienda determinata dall'avvio delle indagini penali.

Allo stesso modo, con riguardo alle dichiarazioni di ~~P. e N.~~ - anch'esse richiamate dalla società - va osservato che in nessuna parte tali soggetti nominano o fanno riferimento al B. S. I., il cui operato non viene associato alle attività illecite realizzate all'interno del canale etnico.

Dall'esame del contenuto dei verbali delle dichiarazioni di ~~M., P. e N.~~, pertanto, non appare possibile concludere nel senso di riconoscere che l'odierno resistente avesse un *“ruolo attivo nella commissione delle attività illecite in danno di ~~T.~~”* e, comunque, *“la piena consapevolezza delle attività di intestazione ed attivazione abusiva di sim card, attraverso documenti inesistenti, contraffatti, di provenienza illecita”*, come contestato dalla società datrice di lavoro; né, come sopra rilevato, la mera esistenza di un sistema di intestazioni fittizie di sim card diffuso tra i venditori del canale etnico cui era addetto il dipendente consente, di per sé, di ipotizzare dirette responsabilità in capo al medesimo, per il solo fatto di far parte del suddetto canale.

Alle stesse conclusioni si può giungere anche valutando l'ulteriore materiale probatorio invocato dalla società, quale le e-mail indirizzate dal F. per conoscenza anche al ~~B. S. I.~~ il cui contenuto non appare sospetto o indicativo di operazioni illecite, facendosi riferimento agli obiettivi da raggiungere e all'*“impegno nelle attivazioni”* richiesto ai dipendenti.

La conversazione telefonica - riportata negli atti d'indagine - intercorsa tra ~~La C. e B. S. I.~~, che ad avviso della società comproverebbe la condotta illecita dello stesso, analogamente non appare particolarmente significativa, atteso che i due interlocutori sembrerebbero riferirsi ai *“canvass”* (vale a dire gli incentivi) correlati al raggiungimento degli obiettivi previsti, senza, tuttavia, ulteriori elementi da cui potere desumere un chiaro e diretto coinvolgimento in attività illecite.



Per quanto concerne la trasmissione di fax alla società C. s.r.l., a seguito dei cosiddetti “k.o.” in fase di richiesta di attivazione delle sim card da parte dei *dealers*, va osservato quanto segue.

Il dipendente, in qualità di *phone center manager*, si occupava della promozione e vendita ai partner commerciali delle schede sim “*welcome home*”, la cui attivazione, avveniva tramite i *dealer*, previa compilazione e trasmissione dei relativi moduli alla C. s.r.l., unitamente alla copia del documento di identità del cliente.

L’attività svolta dal ~~B. S. I.~~ - di natura essenzialmente commerciale - non comprendeva anche compiti di attivazione delle sim card, necessariamente preceduta da controlli in ordine alla documentazione anagrafica prodotta dagli acquirenti, in prevalenza cittadini extracomunitari.

Se, pertanto, è previsto un obbligo di identificazione del cliente mediante un valido documento, tale obbligo non competeva tuttavia all’odierno resistente, che si occupava della collocazione sul mercato di un determinato prodotto presso i rivenditori interessati, i quali, all’atto della vendita delle sim card al cliente, dovevano accertarne l’identità, per poi procedere alla trasmissione della documentazione completa al centro servizi ~~T. competente~~, C.s.r.l., che, a sua volta, verificata la regolarità formale e la completezza della documentazione, consentiva l’attivazione della sim mediante l’effettuazione di una prima chiamata a pagamento.

In tale contesto, va inquadrata la condotta dell’odierno resistente, a cui la società nella memoria di costituzione contesta anche l’omesso controllo “*diretto e costante sull’operato degli stessi dealers*”.

Orbene, come evidenziato anche nella precedente fase, posto che appare dubbia la configurabilità di un obbligo di tale contenuto in capo ad un soggetto non avente compiti di vendita diretta al cliente finale di un determinato prodotto, bensì di promozione e collocazione del medesimo presso partner commerciali (vale a dire terzi rivenditori), è necessario, in ogni caso, evidenziare che nella lettera di contestazione non si fa specifico riferimento a violazione di doveri di vigilanza sull’operato dei *dealer*.

A tal riguardo giova ricordare il principio dell’immodificabilità delle ragioni comunicate come motivo del licenziamento, costituente fondamentale garanzia giuridica per il lavoratore, che vedrebbe altrimenti frustrata la



possibilità di contestare la risoluzione unilateralmente e la validità dell'atto di recesso.

Come precisato dalla giurisprudenza della S.C. il suddetto principio “*ha carattere generale, e vale quindi per tutti i casi di assoggettamento del rapporto di lavoro a norme limitatrici del potere di recesso del datore di lavoro, quali sono sia le norme della l. n. 604 del 1966 sia quella di cui all'art. 2110, comma 2, c.c.*” (cfr. Cass. Civ. n. 18283 del 13/08/2009).

Di conseguenza va giudicata tardiva la relativa contestazione.

Con riguardo alla ricettazione di documenti falsi, che sarebbe comprovata dalla trasmissione di fax dalla sede T. di Catania alla C.s.r.l. e dal rinvenimento nel computer del ricorrente di copie di fax dove si evincerebbero delle dissomiglianze “*in merito alle firme degli intestatari dell'utenza mobile richiesta*”, va rilevato quanto segue.

Premesso che l'attività cui era preposto il ricorrente non comprendeva anche il controllo sulla documentazione fornita dagli acquirenti delle sim card “*welcome home*”, compito spettante ai *dealer*, prima, e alla società C.s.r.l., poi, va evidenziato che non sono emersi elementi atti a dimostrare la consapevolezza del B. S. I. in ordine alla falsità di taluni documenti, peraltro trasmessi al medesimo, nel caso di difficoltà tecniche riscontrate dai *dealer* nella fase di attivazione delle sim card, esclusivamente in copia.

In mancanza della prova della consapevolezza della falsità del documento o della provenienza delittuosa, nessuna responsabilità per la contestata ricettazione, allo stato, può configurarsi.

Peraltro, va evidenziato che, alla luce delle allegazioni e della documentazione in atti, il B. S. I. non pare aver ricavato significativi incentivi economici correlati alle attività di attivazioni di sim card.

Giova, infine, rilevare che è stata contestata soltanto nella memoria con cui

la società ~~T. Italia S.p.A.~~ si costituiva nella precedente fase - *e pertanto va reputata tardiva in applicazione del suesposto principio di immutabilità delle ragioni comunicate come motivo del licenziamento* - la condotta consistente nell'aver inoltrato richieste di attivazione di sim card mediante l'utilizzo del fax aziendale, sebbene tale attività non rientrasse nelle mansioni di venditore addetto al canale etnico.



Per completezza va, in ogni caso, evidenziato che tale condotta - di per sé - non pare integrare una *“grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro ed in particolare di quello fiduciario”* ma, piuttosto, rientrare in una più ampia attività di supporto offerta ai *dealer* in caso di difficoltà nella procedura di attivazione delle sim card, né la società è stata in grado di individuare i diversi ausili offerti concretamente dalla Telecom a fronte delle comunicazioni cosiddette di k.o..

Alla luce di tutte le ragioni esposte, si deve ritenere priva di idoneo supporto probatorio la prospettazione della società datrice di lavoro, non essendo emersi elementi atti a comprovare, non soltanto l'esistenza di un *“sistema di intestazioni fittizie di sim card diffuso tra i venditori del canale etnico di ~~T. Italia~~”*, ma altresì e in particolare, il compimento da parte del ~~B. S. I.~~ delle condotte disciplinari poste a fondamento del recesso datoriale, di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, consistenti nell'aver rivestito il contestato *“ruolo di partecipe all'interno dell'associazione per delinquere finalizzata all'incremento delle intestazioni di sim card con modalità illecite, nonché di concorrente nella commissione dei reati fine”* di ricettazione e falso, ovvero nell'aver comunque agito con *“la piena consapevolezza delle attività di intestazione ed attivazione abusiva di sim card, attraverso documenti inesistenti, contraffatti, di provenienza illecita”*.

In conclusione, per tutte le ragioni esposte, l'opposizione va rigettata e, per l'effetto, va confermata l'ordinanza resa in data 13/5/2014 con la quale il licenziamento intimato a ~~B. S. I.~~ con lettera del 10/8/2012 è stato annullato e la società ~~T. Italia S.p.A.~~, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, è stata condannata ai sensi dell'art. 18 comma 4 L. n. 300/1970 alla reintegra dello stesso nel posto di lavoro in precedenza occupato e al pagamento dell'indennità risarcitoria commisurata a dieci mensilità della retribuzione globale di fatto, con rivalutazione ed interessi sul capitale progressivamente rivalutato dalla maturazione al soddisfo, e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal licenziamento all'effettiva reintegrazione.

Va, quindi, confermata anche la quantificazione del risarcimento del danno spettante ex art. 18 comma 4 St. lav. effettuata nella precedente fase, con riguardo alla quale questo Tribunale ha considerato che non risulta provata la



concreta attivazione da parte del ricorrente nella ricerca di un'altra attività lavorativa (essendosi limitato il medesimo ad allegare la dichiarazione di immediata disponibilità rivolta alla società convenuta in seno all'impugnativa extragiudiziale di licenziamento).

Le spese - liquidate in dispositivo applicando i parametri medi (*cfr. art. 4*) di cui al D.M. n. 55/2014 per le cause di lavoro senza istruttoria di valore indeterminato - seguono la soccombenza, con distrazione in favore dei procuratori antistatari.

P. Q. M.

Definitivamente pronunciando nella causa iscritta al n. 6019/2014;

Disattesa ogni contraria istanza, eccezione e difesa;

Rigetta il ricorso e, per l'effetto, conferma l'ordinanza resa in data 13/5/2014 con la quale il licenziamento intimato a ~~B. S. I.~~ con lettera del 10/8/2012 è stato annullato e la società ~~T. Italia S.p.A.~~, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, è stata condannata ai sensi dell'art. 18 comma 4 L. n. 300/1970 alla reintegra dello stesso nel posto di lavoro in precedenza occupato e al pagamento dell'indennità risarcitoria commisurata a dieci mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre accessori come in parte motiva, e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal licenziamento all'effettiva reintegrazione;

Condanna parte ricorrente al pagamento delle spese di lite, liquidate in complessivi € 4.015,00, oltre IVA, CPA e spese forfettarie al 15%, con distrazione in favore dei procuratori antistatari.

Catania, 26 maggio 2016

IL GIUDICE

dott.ssa Sonia Di Gesu

