

REPUBBLICA ITALIANA - IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

CORTE D'APPELLO DI VENEZIA

SEZIONE LAVORO

R.G. 1032/18 (a cui è riunito R.G.n. 1038/18)

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE D'APPELLO DI VENEZIA - Sezione Lavoro

Composta dai Magistrati:

Dr. Luigi Perina	Presidente
Dr. Gianluca Alessio	Consigliere
Dr. Marina Vitulli	Consigliere relatore

Ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nelle cause riunite promosse in appello con reclamo depositato in data
11.12.2018

da

XXX in persona del procuratore speciale dott. Pierluigi Ferro, rappresentata e difesa per mandato rilasciato su foglio separato allegato alla busta telematica contenente il ricorso dall'avv. Francesco Furlan (C.F. FRLFNC69P24C9570) del Foro di Treviso, e con domicilio eletto presso lo studio dell'avv. Lucia Salvato (C.F. SLVLCU68M70D325N), in Dolo (Ve), Piazzetta Aldo Moro 11.

reclamante

contro

rappresentata e difesa dall'avv.to Giovanna Scaccianoce del Foro di Treviso (c.f. SCCGNN71E55L565Q) con domicilio eletto presso il Suo Studio in Montebelluna (TV) - via Dino Buzzati 8/5 cap. 31044 - come da mandato in calce alla comparsa di costituzione

reclamata

e con reclamo depositato in data 12.12.2018

da

SPADER SARA (c.f. SPDSRA82S57L565C) rappresentata e difesa dall'avv.to Giovanna Scaccianoce del Foro di Treviso (c.f. SCCGNN71E55L565Q)- con domicilio eletto presso il Suo Studio in Montebelluna (TV) - via Dino Buzzati 8/5 cap. 31044 - come da mandato in calce al ricorso per reclamo

reclamante

contro

XXX in persona del procuratore speciale dott. Pierluigi Ferro, rappresentata e difesa per mandato rilasciato su foglio separato allegato alla busta telematica contenente il presente atto dall'avv. Francesco Furlan (C.F. FRLFNC69P24C9570) del Foro di Treviso, e con domicilio eletto presso lo studio dell'avv. Lucia Salvato (C.F. SLVLCU68M70D325N), in Dolo (Ve), Piazzetta Aldo Moro 11

reclamata

OGGETTO: reclamo ex art.1 comma 58 L.92/12 avverso la sentenza n. 558/2018 del Tribunale di Treviso sezione lavoro

IN PUNTO: impugnazione licenziamento per giusta causa

CONCLUSIONI

Per la reclamante XXX:

ogni contraria deduzione, domanda ed eccezione reiette, e previo ogni accertamento e declaratoria, anche incidentale, del caso e di legge; previa in ogni caso totale riforma della Sentenza del Tribunale di Treviso, Giudice Unico del lavoro, n. 558/2018 depositata in cancelleria il 12.11.2018 e comunicata il 12.11.2018, resa *inter partes* nella causa R.G. 105/2018:

in via principale:

in totale accoglimento del reclamo e in riforma della Sentenza impugnata (n. 558/2018 depositata in cancelleria il 12.11.2018 e comunicata il 12.11.2018, resa *inter partes* nella causa R.G. 105/2018) dichiararsi legittimo il licenziamento intimato da XXX aXXX con lettera del 13.10.2016; respingersi per l'effetto tutte le domande svolte daXXX nei confronti di XXX in primo grado, siccome infondate in fatto e in diritto e comunque per i motivi di cui sopra; rigettarsi, quindi, anche tutte le domande svolte dalla Sig.XXXnel ricorso introduttivo la fase sommaria (Tribunale di Treviso R.G. 553/2017) e nel ricorso ex art. 1 comma 51 L. introduttivo della opposizione svolta dalla stessaXXXavverso la Ordinanza 28.12.2017 (Tribunale di Treviso RG 123/2018) in quanto infondate in fatto ed in diritto per i motivi tutti di cui sopra;

in via subordinata:

sempre in riforma della impugnata sentenza:

nel denegato caso di ritenuta insussistenza della giusta causa sottostante al recesso, e ferma la volontà della convenuta alla conservazione del recesso effettuata con lettera d.d. 13.10.2016, convertirsi il licenziamento medesimo in licenziamento per giustificato motivo soggettivo con corresponsione allaXXXdella sola indennità di mancato preavviso, rigettata ogni altra e diversa domanda del Spader;

in via ulteriormente subordinata:

sempre in riforma della impugnata sentenza:

nel denegato caso di ritenuta illegittimità del licenziamento e di concessione della tutela ex art.18/V comma L. 300/70 limitarsi la condanna alla misura minima di 12 mensilità riformandosi per l'effetto riformarsi in punto quantum la sentenza impugnata;

in via ulteriormente subordinata:

nel denegato caso in cui il licenziamento venisse ritenuto illegittimo con applicazione della tutela reale (articolo 18, 1, 2, 3 e 4 comma L. 300/70) accertarsi e dichiararsi in ogni caso che laXXXavrebbe potuto evitare i danni richiesti a seguito del recesso della Società con l'ordinaria diligenza, e per l'effetto rigettarsi la domanda di risarcimento, anche ex art. 18 S.L., applicato l'articolo 1227 comma 2 c.c. escludersi comunque il risarcimento danno, anche eventualmente applicato l'articolo 1227 comma 2 c.c., attesa la scelta imprenditoriale della ricorrente e ritenuta la stessa come causalmente connessa alla mancata percezione di un reddito corrispondente quantomeno alle retribuzioni perdute da XXX a seguito del licenziamento;

in via ulteriormente subordinata:

in ogni caso di accertamento o liquidazione di un qualche danno in favore della Spader, anche ex art. 18 S.L., ed in particolare nelle ipotesi di cui ai commi 1, 2, 3, 4, 5 e 6 del ridetto articolo, e/o in ogni caso di condanna di XXX al pagamento di retribuzioni, indennizzi o danni:

1. accertato il concorso colposo dellaXXXnella causazione del danno richiesto, ridursi la indennità che risultasse dovuta o il danno che venisse ravvisato, anche ex art. 18 S.L., nella misura del 75%, o nella diversa misura che risulterà di giustizia, ex art. 1227 comma 1 c.c., per i motivi tutti esposti in narrativa;

3. detrarsi dalle retribuzioni dichiarate dovute o dal danno / indennizzo liquidato allaXXXanche ex art. 18 S.L. *l'aliunde perceptum e l'aliunde percipiendum*, nella misura che risulteranno in corso di causa, detraendosi in particolare da quanto ritenuto dovuto per danni o retribuzione da XXX quanto laXXXavrebbe potuto percepire o quanto dallaXXXpercepito - dal licenziamento dichiarato illegittimo in avanti o comunque per il periodo per il quale è disposta condanna a carico della stessa - a titolo di retribuzioni o comunque corrispettivi e/o redditi per attività lavorativa *medio tempore* esercitata (dal licenziamento alla reintegra), comunque qualificata o denominata, ed anche subordinata, parasubordinata, imprenditoriale o autonoma, nonché detrarsi tutti gli emolumenti o indennità percepite dalla Spader, anche da Enti pubblici, anche a causa o in connessione dello stato di disoccupazione, rigettandosi conseguentemente ogni domanda di risarcimento o indennizzo o limitandosi comunque ogni risarcimento e/o condanna alla data di prima rioccupazione dellaXXXdopo il licenziamento di cui è causa, in una qualsivoglia attività lavorativa, ed anche autonoma,

libero professionale, parasubordinata o subordinata, con qualsivoglia tipologia contrattuale;

3. escludersi ogni condanna al versamento di contributi previdenziali o, in caso di condanna alla reintegrazione, contenersi la stessa nei limiti di cui all'art. 18/4.

In ogni caso:

con vittoria di spese, diritti ed onorari per entrambe le fasi del processo.

Riservato separato giudizio/azione per la ripetizione di quanto versato in esecuzione della Sentenza impugnata.

Per la reclamataXXX:

IN VIA PRELIMINARE disporsi la riunione dei due procedimenti di reclamo pendenti avverso la stessa sentenza RG 1038/2018 ed il presente RG 1032/2018;

NEL MERITO ED IN VIA PRINCIPALE, rigettarsi il reclamo proposto da XXX in quanto infondato in fatto e diritto per tutti i motivi sopra svolti;

SEMPRE PREVIA RIUNIONE DEI DUE PROCEDIMENTI DI RELAMO, si ribadiscono anche in

questa sede, per quanto occorrer possa, le conclusioni rassegnate nel procedimento RG 1038/2019 e si chiede pertanto che, rigettata ogni contraria istanza ed eccezione, per tutti gli argomenti svolti ed esposti nel reclamo RG 1038/2018, in parziale riforma della sentenza resa dal Tribunale di Treviso n. 558/2018, pubblicata di data 12.11.2018, comunicata in pari data dalla Cancelleria, la Corte d'Appello pronunci sentenza che disponga la *modifica in melius* del provvedimento reclamato e, per l'effetto,

1) in via principale, che sia accertata e dichiarata la nullità del licenziamento intimato alla ricorrente, ordini a XXX, in persona del legale rappresentante pro tempore, la reintegrazione nel posto di lavoro della lavoratrice dipendente. Condanni la Corte, inoltre, XXX, in persona del legale rappresentante pro tempore, al risarcimento del danno subito dalla ricorrente per il licenziamento in oggetto, stabilendo un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, in misura comunque non inferiore a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto, la cui singola mensilità di riferimento ammonta ad Euro 2.455,70 e/o al diverso importo che sarà giudizialmente accertato, e al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per tutto il periodo, con interessi e rivalutazione come per legge;

2) in via subordinata e salvo gravame, accertarsi e dichiararsi che non ricorrono gli estremi della giusta causa adottati da XXX (ovvero del giustificato motivo soggettivo adottato), per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni del contratto collettivo, annullarsi il licenziamento e per l'effetto condannarsi XXX, in persona del legale rappresentante pro tempore, alla reintegrazione della ricorrente nel

posto di lavoro (a norma del primo comma art. 18 L. 300/1970) e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, la cui singola mensilità ammonta ad Euro 2.455,70 e/o al diverso importo che sarà giudizialmente accertato, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, nella misura massima consentita (dodici mensilità), oltre al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione;

3) In via subordinata e salvo gravame, accertarsi e dichiararsi l'invalidità (sotto qualsiasi profilo (illegittimità, inefficacia e/o annullamento) del licenziamento intimato alla ricorrente.

Condannarsi XXX, in persona del legale rappresentante pro tempore, al versamento in favore del ricorrente di un'indennità a titolo risarcitorio, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, la cui singola mensilità ammonta ad Euro 2.455,70 e/o al diverso importo che sarà giudizialmente accertato, nell'importo massimo di ventiquattro mensilità, o nel diverso importo ritenuto di giustizia, comunque non inferiore a quello riconosciuto dalla sentenza reclamata di venti mensilità;

4) In estremo subordine e salvo gravame, in denegatissima ipotesi si dovesse non accogliere la richiesta di modifica in melius e si ritenesse di modificare in peius l'ordinanza, in ogni caso, Voglia la Corte ritenere sussistente un giustificato motivo soggettivo di licenziamento, ma non la "giusta causa" di recesso in tronco, e si chiede quantomeno la condanna di controparte alla corresponsione del mancato preavviso, pari a un mese e mezzo, con decorrenza fine mese, ex art. 100 CCNL, considerata l'anzianità di servizio della ricorrente ultradecennale ed il livello alla data di cessazione del rapporto.

5) In ogni caso, condannarsi la ditta resistente al versamento dei maggior importi dovuti a titolo d'interessi e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo effettivo su tutte le somme sopra indicate.

6) Si chiede inoltre la condanna di controparte alla rifusione delle spese di lite, sia del primo che del secondo grado di Giudizio, con revoca, in caso di accoglimento del presente reclamo della pronuncia sulla parziale soccombenza pronunciata in primo grado e condanna di controparte alle spese integralmente quantificate.

Per la reclamanteXXX:

rigettata ogni contraria istanza ed eccezione, per tutti gli argomenti sopra svolti ed esposti, in parziale riforma della sentenza resa dal Tribunale di Treviso n. 558/2018, pubblicata di data 12.11.2018, comunicata in pari data dalla Cancelleria, si chiede che la Corte d'Appello pronunci sentenza che disponga la *modifica in melius* del provvedimento reclamato e, per l'effetto,

1) in via principale, che sia accertata e dichiarata la nullità del licenziamento intimato alla ricorrente, ordini a XXX, in persona del legale

rappresentante pro tempore, la reintegrazione nel posto di lavoro della lavoratrice dipendente. Condanni la Corte, inoltre, XXX, in persona del legale rappresentante pro tempore, al risarcimento del danno subito dalla ricorrente per il licenziamento in oggetto, stabilendo un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, in misura comunque non inferiore a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto, la cui singola mensilità di riferimento ammonta ad Euro 2.455,70 e/o al diverso importo che sarà giudizialmente accertato, e al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per tutto il periodo, con interessi e rivalutazione come per legge;

2) in via subordinata e salvo gravame, accertarsi e dichiararsi che non ricorrono gli estremi della giusta causa adottati da XXX (ovvero del giustificato motivo soggettivo adottato), per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni del contratto collettivo, annullarsi il licenziamento e per l'effetto condannarsi XXX, in persona del legale rappresentante pro tempore, alla reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro (a norma del primo comma art. 18 L. 300/1970) e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, la cui singola mensilità ammonta ad Euro 2.455,70 e/o al diverso importo che sarà giudizialmente accertato, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, nella misura massima consentita (dodici mensilità), oltre al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione;

3) In via subordinata e salvo gravame, accertarsi e dichiararsi l'invalidità (sotto qualsiasi profilo (illegittimità, inefficacia e/o annullamento) del licenziamento intimato alla ricorrente.

Condannarsi XXX, in persona del legale rappresentante pro tempore, al versamento in favore della ricorrente di un'indennità a titolo risarcitorio, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, la cui singola mensilità ammonta ad Euro 2.455,70 e/o al diverso importo che sarà giudizialmente accertato, nell'importo massimo di ventiquattro mensilità, o nel diverso importo ritenuto di giustizia, comunque non inferiore a quello riconosciuto dalla sentenza reclamata di venti mensilità;

4) In estremo subordine e salvo gravame, in denegatissima ipotesi si dovesse non accogliere la richiesta di modifica in melius e si ritenesse di modificare in peius l'ordinanza, in ogni caso, Voglia la Corte ritenere sussistente un giustificato motivo soggettivo di licenziamento, ma non la "giusta causa" di recesso in tronco, e si chiede quantomeno la condanna di controparte alla corresponsione del mancato preavviso, pari a un mese e mezzo, con decorrenza fine mese, ex art. 100 CCNL, considerata l'anzianità di servizio

della ricorrente ultradecennale ed il livello alla data di cessazione del rapporto.

5) In ogni caso, condannarsi la ditta resistente al versamento dei maggior importi dovuti a titolo d'interessi e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo effettivo su tutte le somme sopra indicate.

6) Si chiede inoltre la condanna di controparte alla rifusione delle spese di lite, sia del primo che del secondo grado di Giudizio, con revoca, in caso di accoglimento del presente reclamo della pronuncia sulla parziale soccombenza pronunciata in primo gradi e condanna di controparte alle spese integralmente quantificate.

Per la reclamata XXXS.p.A.:

ogni contraria deduzione, domanda ed eccezione reiette, e previo ogni accertamento e declaratoria, anche incidentale, del caso e di legge;

in via pregiudiziale di rito:

disporsi la riunione della presente causa con quella R.G. 1032/2018;

in via preliminare di merito:

dichiararsi la novità e la inammissibilità della domanda relativa alla presunta illegittimità del licenziamento per violazione dell'art. 13 D. Lgs 196/2003;

nel merito:

ferma le conclusioni proposte da XXXS.p.A. nel reclamo introduttivo la predetta causa R.G. 1032/2018, per il cui accoglimento per quanto occorre si insiste anche in questa sede;

respingersi il reclamo diXXX nei confronti di XXXS.p.A., rigettandosi tutte le domande in esso proposte;

in via subordinata:

per il caso di ritenuta insussistenza del fatto materiale contestato e/o di ritenuta sussunzione dell'addebito in condotte per cui il CCNL prevede la sanzione conservativa, ed in ogni caso di concessione della tutela di cui all'articolo 18/4:

- accertarsi e dichiararsi in ogni caso che laXXXavrebbe potuto evitare i danni richiesti a seguito del recesso della Società con l'ordinaria diligenza, e per l'effetto rigettarsi la domanda di risarcimento, anche ex art. 18 S.L., applicato l'articolo 1227 comma 2 c.c.

- escludersi comunque il risarcimento danno, anche eventualmente applicato l'articolo 1227 comma 2 c.c., attesa la scelta imprenditoriale della ricorrente e ritenuta la stessa come causalmente connessa alla mancata percezione di un reddito corrispondere quantomeno alle retribuzioni perdute da XXXa seguito del licenziamento;

- limitarsi la condanna al risarcimento danno nell'ambito del limite massimo di 12 mensilità di cui all'art. 18/4 comma L. 300/70;

- escludersi ogni condanna al versamento di contributi previdenziali o contenersi la stessa nei limiti di cui all'art. 18/4;

in via ulteriormente subordinata:

nel denegato caso in cui il licenziamento venisse ritenuto illegittimo con applicazione della tutela reale (articolo 18, 1, 2, 3 e 4 comma L. 300/70) accertarsi e dichiararsi in ogni caso che laXXXavrebbe potuto evitare i danni richiesti a seguito del recesso della Società con l'ordinaria diligenza, e per l'effetto rigettarsi la domanda di risarcimento, anche ex art. 18 S.L., applicato l'articolo 1227 comma 2 c.c. escludersi comunque il risarcimento danno, anche eventualmente applicato l'articolo 1227 comma 2 c.c., attesa la scelta imprenditoriale della ricorrente e ritenuta la stessa come causalmente connessa alla mancata percezione di un reddito corrispondente quantomeno alle retribuzioni perdute da XXXa seguito del licenziamento;

in via ulteriormente subordinata:

in ogni caso di accertamento o liquidazione di un qualche danno in favore della Spader, anche ex art. 18 S.L., ed in particolare nelle ipotesi di cui ai commi 1, 2, 3, 4, 5 e 6 del ridetto articolo, e/o in ogni caso di condanna di XXXS.p.a. al pagamento di retribuzioni, indennizzi o danni:

1. accertato il concorso colposo dellaXXXnella causazione del danno richiesto, ridursi la indennità che risultasse dovuta o il danno che venisse ravvisato, anche ex art. 18 S.L., nella misura del 75%, o nella diversa misura che risulterà di giustizia, ex art. 1227 comma 1 c.c., per i motivi tutti esposti in narrativa;

3. detrarsi dalle retribuzioni dichiarate dovute o dal danno / indennizzo liquidato allaXXXanche ex art. 18 S.L. *l'aliunde perceptum e l'aliunde percipiendum*, nella misura che risulteranno in corso di causa, detraendosi in particolare da quanto ritenuto dovuto per danni o retribuzione da XXXS.p.a. quanto laXXXavrebbe potuto percepire o quanto dallaXXXpercepito - dal licenziamento dichiarato illegittimo in avanti o comunque per il periodo per il quale è disposta condanna a carico della stessa - a titolo di retribuzioni o comunque corrispettivi e/o redditi per attività lavorativa *medio tempore* esercitata (dal licenziamento alla reintegra), comunque qualificata o denominata, ed anche subordinata, parasubordinata, imprenditoriale o autonoma, nonché detrarsi tutti gli emolumenti o indennità percepite dalla Spader, anche da Enti pubblici, anche a causa o in connessione dello stato di disoccupazione, rigettandosi conseguentemente ogni domanda di risarcimento o indennizzo o limitandosi comunque ogni risarcimento e/o condanna alla data di prima rioccupazione dellaXXXdopo il licenziamento di cui è causa, in una qualsivoglia attività lavorativa, ed anche autonoma, libero professionale, parasubordinata o subordinata, con qualsivoglia tipologia contrattuale;

4. escludersi ogni condanna al versamento di contributi previdenziali o, in caso di condanna alla reintegrazione, contenersi la stessa nei limiti di cui all'art. 18/4.

In ogni caso:

con vittoria di spese, diritti ed onorari per entrambe le fasi del processo.

Riservato separato giudizio/azione per la ripetizione di quanto versato in esecuzione della Sentenza impugnata.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1. Con ricorso ex art.1 comma 58 L.92/12 depositato in data 11.12.2018 la XXXS.p.A. ha proposto reclamo avverso la sopra indicata sentenza con la quale il giudice di primo grado, all'esito della fase di opposizione, ed in applicazione dell'art.18, co.5 L.n.300/70, ha dichiarato risolto il rapporto di lavoro intercorso tra la stessa e la lavoratriceXXX, condannando il datore di lavoro al pagamento dell'indennità risarcitoria omnicomprensiva pari a 20 mensilità dell'ultima retribuzione di fatto, oltre accessori, con ciò riformando parzialmente l'ordinanza opposta, che aveva invece determinato l'indennità risarcitoria in 16 mensilità.

Si è ritualmente costituita la parte reclamata chiedendo il rigetto del gravame e la riunione del procedimento con quello già da lei instaurato per la riforma della medesima sentenza.

2. Con ricorso ex art. comma 58 L.92/12XXX ha infatti chiesto la riforma della medesima sentenza concludendo in via principale affinché venisse dichiarata la nullità del licenziamento intimatole con reintegrazione nel posto di lavoro e pagamento di una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegrazione.

In tale procedimento si è costituita ritualmente la reclamata XXXS.p.a. chiedendo in via principale il rigetto del reclamo.

Previa riunione dei due procedimenti, all'udienza del 19.6.2019 la causa passava in decisione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

3. Con la sopra indicata sentenza il giudice di primo grado ha premesso che:

Spader Sara ha impugnato il licenziamento disciplinare irrogatole dalla convenuta con missiva 13 ottobre 2016 per avere, in 52 distinte occasioni dal 15 gennaio all'8 settembre 2016, effettuato la terza timbratura (che registra l'ingresso dei dipendenti dopo la pausa pranzo) prima di recarsi al ristorante aziendale, sito all'interno dei locali dello stabilimento, comportamento, questo, che violava il regolamento aziendale in base al quale la seconda e la terza timbratura dovevano, rispettivamente, precedere e seguire la pausa pranzo e con sottrazione del tempo lavorativo che è stato regolarmente retribuito.

Con ordinanza di data 28 dicembre 2017, al termine della fase sommaria, era stata riconosciuta fondata la doglianza relativa al difetto di proporzionalità tra fatto e sanzione, e, dichiarato risolto il rapporto di lavoro, la XXXS.p.A. era stata condannata al pagamento dell'indennità risarcitoria nella misura di sedici mensilità.

Il giudice dell'opposizione ha poi ritenuto così accertati i fatti di causa :

-nell'area dello stabilimento XXXvi è un ristorante aziendale, situato in un immobile distante circa 30 metri dalla palazzina degli uffici ove prestava attività lavorativa la Spader; le macchinette per la timbratura del badge si trovano nell'edificio sede degli uffici, e per accedere al ristorante vi si passa davanti.

- il regolamento aziendale, all'epoca vigente seppure in via provvisoria, prevedeva quattro timbrature giornaliere, all'entrata al mattino, all'uscita per la pausa pranzo, al rientro dalla pausa pranzo e all'uscita serale.

- con il medesimo badge aziendale utilizzato per le timbrature, i dipendenti possono pagare le consumazioni presso la cassa del ristorante aziendale, venendo così registrati l'orario e la spesa, successivamente detratta dalla busta paga.

- avendo una collega dellaXXXnotato la stessa per due volte mentre rientrava in ufficio dopo la pausa pranzo senza effettuare la timbratura di ingresso, la circostanza veniva riferita al datore di lavoro, che, a seguito di accertamenti circa l'uso del badge come strumento di pagamento, aveva rilevato che in 52 occasioni nel periodo dal 15 gennaio al 8 settembre 2016, la lavoratrice aveva pagato al ristorante aziendale all'incirca 5 minuti dopo avere effettuato la terza timbratura.

- nel rendere le proprie giustificazioni a seguito di contestazione disciplinare, la lavoratrice aveva premesso di non essere in grado di ricostruire a distanza di mesi i fatti, ed aveva aggiunto “ *può capitare alcune volte che non abbia portato lo spuntino direttamente da casa, nella pausa pranzo. In tali casi capita che mi limito ad acquistare uno snack al ristorante aziendale senza consumarlo ivi. Non ho mai ritenuto tale tempo (qualche minuto) come pausa pranzo perché tale di fatto non è. Ho sempre considerato tale tempo come un acquisto da qualsiasi altro distributore all'interno dell'azienda, per le pause consentite*”.

Il datore di lavoro aveva quindi analizzato gli acquisti effettuati dalla lavoratrice nelle occasioni contestate, documentando che si trattava di primi e secondi, o comunque di alimenti non definibili snack.

Alla luce di tali circostanze di fatto il giudice dell'opposizione ha ritenuto configurabile la violazione del regolamento aziendale, in quanto questo impone la terza timbratura al rientro dalla pausa pranzo, e per tale non può che ritenersi l'interruzione della durata minima di un'ora e massima di due ore da effettuarsi necessariamente nella fascia oraria 12.30-14.30, e pertanto l'accesso (peraltro ammesso) dellaXXXal ristorante effettuato successivamente alla terza timbratura ha concretato una uscita non autorizzata dal regolamento aziendale, a prescindere dalle finalità di tale condotta.

Il giudice della sentenza reclamata ha tuttavia ritenuto fondato il motivo di opposizione relativo alla violazione dell'art.4 Statuto Lav., per quanto concerne l'utilizzo del badge come mezzo di pagamento del pasto, in

quanto questo si traduce in un controllo a distanza circa l'effettuazione della prestazione lavorativa, senza che tale finalità sia quella ufficiale dello strumento, risolvendosi quindi in un mezzo di controllo "occulto" che non può rientrare nel concetto di "controllo difensivo" in quanto il danno da inadempimento contrattuale non costituisce "attività illecita". Ritenute pertanto inutilizzabili le informazioni circa l'orario di accesso al ristorante aziendale, e su quanto acquistato nel corso di tali accessi, il giudice ha ritenuto tuttavia provato il fatto contestato limitatamente a quanto riferito dalla teste Torresan e per quanto risultante dalle stesse ammissioni della lavoratrice.

Tali limitate evidenze, che non consentono di determinare l'effettiva consistenza delle pause non conformi al regolamento aziendale, non sono state ritenute dal giudice dell'opposizione (come peraltro dal giudice della fase sommaria) idonee a giustificare la massima sanzione, con applicazione dell'art.18 co.5 L.300/70, posto che il fatto non è previsto dalla contrattazione collettiva come punibile con sanzione conservativa.

4. Con il primo motivo di gravame la reclamante XXXS.p.a. censura la sentenza impugnata per non avere in essa il giudice adeguatamente considerato la mancata contestazione da parte della lavoratrice dei fatti addebitati e del documento B/23, nel quale sono riportati gli orari di strisciata del badge presso il ristorante aziendale; tale mancata contestazione si risolverebbe in una ammissione del numero degli episodi contestati e sarebbe idonea a superare la ritenuta inutilizzabilità ex art.4 L.300/70.

Con il secondo motivo la reclamante lamenta l'errata applicazione dell'art.4 L.300/70 ai dati relativi all'ora di pagamento e all'articolo pagato raccolti dalla società che gestisce il servizio mensa del ristorante aziendale; sostiene infatti che con tale modalità il badge funziona come una carta di credito, che registra la transazione senza alcuna pertinenza con l'attività lavorativa e per iniziativa volontaria del dipendente.

Secondo la reclamante, in ogni caso, l'ipotesi rientrerebbe nell'art.4 co. 2 novellato dello Statuto dei lavoratori, che dispone la piena liceità degli strumenti di registrazione degli accessi e presenze dei lavoratori; infine, si tratterebbe di un "controllo difensivo" svolto ex post a tutela del patrimonio aziendale.

Con il terzo motivo di reclamo la XXXS.p.A. censura la sentenza impugnata nella parte in cui ha ritenuto sproporzionato il provvedimento espulsivo, dovendosi valorizzare a tal fine il comportamento fraudolento della lavoratrice, che simulando la presenza in servizio ha ottenuto indebitamente la relativa retribuzione, pur potendo fruire della prevista flessibilità oraria.

In via subordinata la reclamante chiede che la condotta contestata venga qualificata come giustificato motivo soggettivo di licenziamento, e in

ulteriore subordine che la tutela indennitaria sia ridotta nel minimo di legge.

La reclamata si è costituita in giudizio deducendo quanto al primo motivo di reclamo di avere sempre negato di avere consumato pasti al ristorante aziendale dopo la terza timbratura, e assumendo che per ritenersi sussistente il fatto contestato questo deve essere provato nella sua interezza.

Quanto al secondo motivo di gravame, la reclamata replica assumendo che l'utilizzo del badge al di fuori della funzione di controllo dell'entrata e dell'uscita necessita dell'accordo collettivo, rimarcando peraltro anche la violazione dell'art.13 D.Lgs.n.196/2003.

5.XXX ha proposto a sua volta reclamo avverso alla sentenza che ha definito la fase di opposizione, lamentando la non corretta applicazione da parte del giudice delle conseguenze derivanti dalla accertata violazione dell'art.4 Statuto Lavoratori, violazione che avrebbe dovuto portare a ritenere non sussistenti i fatti posti a fondamento del licenziamento, con conseguente applicazione della tutela di cui all'art. 18 comma quarto L.300/70.

Deduce infatti la reclamante di non avere mai ammesso di avere acquistato del cibo, nelle date contestate, dopo la terza timbratura, e che un tanto non è stato neppure riferito dalla teste Torresin.

La sentenza impugnata viene poi contestata in quanto il Regolamento Aziendale non vieta pause lavorative dopo la terza timbratura, non potendosi equiparare automaticamente a "pause pranzo" quelle successive alla terza timbratura, né preclude l'accesso al ristorante aziendale dopo la terza timbratura.

Infine, la reclamanteXXXcontesta l'interpretazione data dal giudice dell'opposizione all'art.70 lett.g) del CCNL e chiede di introdurre in giudizio un nuovo mezzo di prova, che comproverebbe la sproporzione del provvedimento disciplinare comminato alla lavoratrice, avendo la società sanzionato con l'ammonizione scritta analoga condotta contestata ad altra dipendente.

XXS.p.A. si è ritualmente costituita nel procedimento (poi riunito al reclamo già proposto dalla società) eccependo preliminarmente l'inammissibilità del reclamo per omesso rispetto dei requisiti di cui all'art.434 c.p.c., e nel merito sostenendone l'infondatezza, essendo la condotta contestata provata comunque dalle ammissioni della lavoratrice e dalla deposizione della teste Torresan.

Quanto alla dedotta violazione dell'art.13 D.Lgs.196/2003, la reclamata rilevava l'inammissibilità del motivo di gravame, in quanto tale questione, non esaminata e quindi non accolta in fase sommaria, non era stata riproposta nella fase di opposizione; in ogni caso confutava nel merito tale allegazione, opponendosi infine all'ammissione di nuovi mezzi istruttori.

6. Entrambi i reclami devono ritenersi infondati per le ragioni di seguito esposte.

Preliminarmente deve tuttavia darsi atto dell'infondatezza dell'eccezione di inammissibilità del reclamo proposto dalla lavoratrice, alla luce della giurisprudenza della Suprema Corte, in quanto gli artt. 342 e 434 c.p.c., nel testo formulato dal d.l. n. 83 del 2012, conv. con modif. dalla l. n. 134 del 2012, vanno interpretati nel senso che l'impugnazione deve contenere, a pena di inammissibilità, una chiara individuazione delle questioni e dei punti contestati della sentenza impugnata e, con essi, delle relative doglianze, affiancando alla parte volitiva una parte argomentativa che confuti e contrasti le ragioni addotte dal primo giudice, senza che occorra l'utilizzo di particolari forme sacramentali o la redazione di un progetto alternativo di decisione da contrapporre a quella di primo grado, ovvero la trascrizione totale o parziale della sentenza appellata, tenuto conto della permanente natura di "revisio prioris instantiae" del giudizio di appello, il quale mantiene la sua diversità rispetto alle impugnazioni a critica vincolata (Cass. Ordinanza n.13535 del 30.5.2018, conforme a Cass.S.U. n.27188 del 2017).

Avendo la reclamante indicato le parti della sentenza oggetto di censura, e le ragioni per le quali il percorso argomentativo del primo giudice sarebbe errato, l'eccezione di inammissibilità deve essere disattesa.

7. Quanto al merito, il Collegio evidenzia anzitutto che il badge aziendale ha nel caso di specie tre distinte funzioni: la prima (certamente legittima) è quella di mezzo di registrazione dell'orario di entrata e di uscita del lavoratore (art.4 co.2). La seconda funzione è quella di strumento di pagamento presso la cassa del ristorante aziendale; anche tale funzione può ritenersi del tutto legittima, in quanto consente che l'ammontare della spesa (con il consenso del lavoratore che la utilizza) venga addebitato direttamente in busta paga.

La terza funzione pare invece invasiva ed occulta: si tratta della funzionalità del badge che (in combinazione con il registratore di cassa) consente a terzi (ma ha consentito nel caso di specie anche al datore di lavoro) di verificare l'orario del pagamento effettuato e la tipologia delle consumazioni.

La stessa reclamante XXXdà atto che (pag.6 del ricorso) i dati relativi all'orario di pagamento della consumazione come pure quelli relativi alla tipologia di consumazione effettuata erano acquisiti e detenuti da altra società, che aveva in gestione il ristorante di Geox, e sono stati da questa consegnati alla XXXdurante gli accertamenti.

Le peculiarità della fattispecie in esame sono costituite dalla circostanza che il badge era l'unico strumento che i dipendenti potevano utilizzare per fruire del ristorante aziendale (non essendo pacificamente possibile il pagamento delle consumazioni in contanti) e che la transazione

commerciale de quo avveniva non all'esterno dell'azienda, ma all'interno di un'area recintata di pertinenza datoriale.

Tali ultime due circostanze escludono che la fattispecie possa equipararsi ad una transazione commerciale effettuata per scopi personali e del tutto avulsa dall'attività lavorativa, in quanto lo strumento di controllo è costituito dal badge aziendale e l'attività sottoposta a controllo è avvenuta in un'area aziendale.

Il fatto poi che solo il costo delle consumazioni entri nell'immediata e diretta disponibilità del datore di lavoro (al fine dell'addebito in busta paga) mentre invece gli orari di acquisto e la tipologia di pietanze acquistate siano nella disponibilità di ditta terza, non pare rilevare in quanto (come avvenuto nel caso di specie) nessuna difficoltà ha incontrato la datrice di lavoro nel procurarsi dalla ditta terza tali specifici dati, che sono stati rilevati sempre per il tramite del badge aziendale, utilizzato in modo necessitato dall'ignaro lavoratore.

Deve infatti evidenziarsi come l'azienda non ha neppure sostenuto che ai dipendenti sia stata fornita una informativa circa la possibilità di acquisizione di dati relativi ad orari e composizione dei menù acquistati.

Pertanto, alla luce del novellato art.4 Stat.Lav., i dati acquisiti mediante l'utilizzo da parte del dipendente del badge aziendale per un fine diverso da quello dell'attestazione della propria presenza in servizio (timbratura dell'entrata ed uscita), ed anzi per un fine personale extralavorativo, non possono essere utilizzati per verificare se il dipendente in quel momento prestasse o meno attività lavorativa.

Al riguardo devono richiamarsi i principi affermati in materia dalla Suprema Corte, seppur con riferimento al precedente testo della norma, che il Collegio ritiene estensibili a quella vigente, con riferimento al caso di specie.

Cass.n.9904/2016 ha ritenuto che “La rilevazione dei dati di entrata ed uscita dall'azienda mediante un'apparecchiatura predisposta dal datore di lavoro (nella specie, un "badge" elettronico idoneo a rilevare non solo la presenza ma anche le sospensioni, i permessi e le pause, ed a comparare nell'immediatezza i dati di tutti i dipendenti) ove sia utilizzabile anche in funzione di controllo a distanza del rispetto dell'orario di lavoro e della correttezza dell'esecuzione della prestazione, si risolve in un accertamento sul "quantum" dell'adempimento, sicché è illegittima ai sensi dell'art. 4, comma 2, della l. n. 300 del 1970 se non concordata con le rappresentanze sindacali, ovvero autorizzata dall'ispettorato del lavoro, dovendosi escludere che l'esigenza di evitare condotte illecite da parte dei dipendenti possa assumere portata tale da giustificare un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e riservatezza del lavoratore”.

Ancor più pertinente al caso specifico appare Cass.n.15892/2007, avendo la Suprema Corte in tale pronuncia affermato che *“In tema di divieto di utilizzo di apparecchiature per il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori previsto dall'art. 4 legge n. 300 del 1970, la rilevazione dei dati di entrata ed uscita dall'azienda mediante un'apparecchiatura di controllo predisposta dal datore di lavoro per il vantaggio dei dipendenti - nella specie, un congegno di sicurezza predisposto nel locale garage ove posteggiare le autovetture dei dipendenti durante l'orario di lavoro, attivabile mediante un tesserino personale assegnato a ciascun dipendente con il quale venivano attivati anche gli ingressi agli uffici - ma utilizzabile anche in funzione di controllo dell'osservanza dei doveri di diligenza nel rispetto dell'orario di lavoro e della correttezza dell'esecuzione della prestazione lavorativa, non concordata con le rappresentanze sindacali, né autorizzata dall'ispettorato del lavoro, si risolve in un controllo sull'orario di lavoro e in un accertamento sul "quantum" della prestazione, rientrante nella fattispecie prevista dal secondo comma dell'art. 4 della legge n. 300 del 1970; né l'esigenza di evitare condotte illecite da parte dei dipendenti può assumere portata tale da giustificare un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e riservatezza del lavoratore”*.

La Suprema Corte ha poi ripetutamente escluso la legittimità di controlli a distanza effettuati senza il rispetto dell'art.4 Stat.Lav. al fine di verificare l'esatto adempimento della prestazione lavorativa.

Secondo Cass. Sez. Lav. n. 26682/2017, “In tema di controllo del lavoratore, la duplicazione periodica dei dati contenuti nei computer aziendali, preventivamente nota ai dipendenti, esula dal campo di applicazione delle garanzie procedurali imposte dall'art. 4, comma 2, st.lav. (nel testo anteriore alle modifiche di cui al art. 23, comma 1, d.lgs. n. 151 del 2015), se effettuata a tutela di beni estranei al rapporto di lavoro, quali l'immagine dell'azienda e la tutela della dignità di altri lavoratori, e non riguardi l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto stesso”.

Secondo Cass. Sez. Lav.n.19922/2016 “L'effettività del divieto di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori richiede che anche per i cd. controlli difensivi trovino applicazione le garanzie dell'art. 4, comma 2, della l. n. 300 del 1970; ne consegue che se, per l'esigenza di evitare attività illecite o per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro può installare impianti ed apparecchi di controllo che rilevino anche dati relativi alla attività lavorativa dei dipendenti, tali dati non possono essere utilizzati per provare l'inadempimento contrattuale dei lavoratori medesimi. (Nella specie, la S.C. ha ritenuto illegittimo l'utilizzo dei dati rilevati dal sistema di controllo satellitare GPS, installato sulle vetture in uso ai dipendenti di un istituto di vigilanza,

nonché dal sistema cd. "patrol manager", per la verifica dell'effettività delle visite presso i clienti)".

Per i motivi esposti i dati relativi agli accessi al ristorante aziendale acquisiti mediante il badge della lavoratrice devono ritenersi inutilizzabili, come peraltro affermato dal giudice dell'opposizione, considerato che alla lavoratrice con la lettera di contestazione degli addebiti sono state contestate violazioni degli obblighi discendenti dal rapporto di lavoro.

Pertanto va rigettato il secondo motivo di gravame della Geox.

7.1 La affermata inutilizzabilità di tali elementi probatori rende superflua la specifica contestazione da parte della lavoratrice del contenuto del doc.B23; peraltro, con riguardo al primo motivo di reclamo della Geox, una anche superficiale lettura di tale documento rende evidente che una contestazione puntuale di quanto in esso indicato era per laXXX(a distanza di tempo e stante il numero di registrazioni in esso indicate) impossibile; la generica ammissione delle condotte (preceduta dal rilievo di non poter ricordare specificamente i fatti) non può quindi automaticamente estendersi al contenuto di tale documento (peraltro, come sopra esposto, di per sé inutilizzabile).

7.2 Tali considerazioni non comportano tuttavia, ad avviso della Corte, che i fatti contestati debbano ritenersi insussistenti, ai fini di cui all'invocato art.18 co.4 L.300/70, come novellato dalla L.92/12 (motivo principale di gravame della lavoratrice).

Nella lettera di giustificazioni infatti la lavoratrice aveva affermato:

“può capitare alcune volte che non abbia portato lo spuntino direttamente da casa, nella pausa pranzo. In tali casi, capita che mi limito ad acquistare uno snack al Ristorante aziendale, senza consumarlo ivi. Non ho mai ritenuto di considerare tale tempo (“qualche minuto”) come “Pausa pranzo”, perchè tale di fatto non è. Ho sempre considerato tale tempo come un acquisto da qualsiasi altro distributore all'interno dell'azienda, per le pause consentite. Semplicemente sempre per ottimizzare e risparmiare tempo, acquistavo la “merenda” prima di recarmi alla mia postazione.”

Vi è stata quindi una sostanziale ammissione di comportamenti ripetuti anche se di breve durata (e pur non essendo state indicate specificamente le date dei singoli episodi).

Ulteriore rilevante elemento di prova è costituito dalla deposizione della teste Torresan, la quale ha dichiarato: *“ho visto laXXXuscite dalla mensa, passare davanti alla timbratura e non timbrare. L'ho vista due volte e la seconda volta ha cambiato strada....sono andata a guardare le timbrature e ho visto che era stata effettuata un quarto d'ora prima della mia, e anche nella precedente occasione ho visto che le timbrature erano state fatte prima”.*

Ciò che può ritenersi provato è quindi che in alcune occasioni la lavoratrice si è recata al ristorante dopo avere segnalato il rientro con la terza timbratura.

Deve essere quindi valutata la pertinenza della contestazione disciplinare in relazione ai fatti come accertati.

La lettera di contestazione degli addebiti ha il seguente contenuto:

“frequentemente e di proposito, non utilizzava in modo idoneo il badge al fine di segnalare la Sua presenza in Azienda. Nello specifico, come riportato nel documento allegato “Rilevazioni timbrature”, in 52 occasioni (equivalenti a 52 giorni) la Sua timbratura d’ingresso dalla pausa pranzo risulta precedente rispetto a quella di passaggio del badge per la “fruizione del pranzo all’interno” del Ristorante Aziendale.

Tale Suo comportamento ha evidenziato la ripetuta violazione di quanto previsto dal regolamento aziendale inerente l’orario di lavoro, il quale s’intende nella presente interamente richiamato e secondo cui “il dipendente deve segnalare l’entrata e l’uscita per mezzo del badge personale fornito dall’azienda all’atto dell’assunzione. A tal proposito sono previste 4 timbrature giornaliere come segue: Entrata mattina, Uscita per la pausa pranzo, Entrata dalla pausa pranzo, Uscita sera”.

Lei, invece, ha volontariamente segnalato il proprio rientro dalla pausa pranzo e solo successivamente si è recata presso il Ristorante Aziendale al fine di consumare il pranzo; in questo modo le quattro timbrature non rispecchiano l’effettivo orario di lavoro da Lei svolto, non evidenziando il tempo intercorso tra la rilevazione d’ingresso teorica e quella effettiva.

La timbratura di rientro dalla pausa pranzo deve necessariamente essere successiva rispetto a quella di rilevazione del pasto.

Tale Suo comportamento ha evidenziato la totale violazione del regolamento aziendale concernente l’orario di lavoro, avendo Lei consumato il pranzo in momento successivo rispetto a quello di rientro in Azienda, sottraendo di fatto la propria prestazione lavorativa all’Azienda, facendo venire meno, altresì, il vincolo fiduciario.

Il Suo comportamento mette la scrivente nelle condizioni di valutare la possibilità, anche a posteriori, di adottare tutti i provvedimenti del caso e ogni altra azione consentita nelle opportune sedi, anche con riferimento all’eventuale recupero del danno economico subito. La invitiamo pertanto, ai sensi di quanto previsto dall’art. 7, L. n. 300 / 1970, a presentare le Sue eventuali giustificazioni e/o controdeduzioni entro e non oltre 5 giorni dalla data di ricevimento della presente.”

Si deve al riguardo valorizzare l’incipit della comunicazione, ove si contesta “ che Lei, frequentemente e di proposito, non utilizza in modo idoneo il proprio badge al fine di segnalare la Sua presenza in azienda” , dovendosi ivi ravvisare la contestazione di carattere generale, e la circostanza ugualmente contestata che “in questo modo le 4 timbrature

non rispecchiano l'effettivo orario di lavoro da lei svolto, non evidenziando il tempo intercorso tra la rilevazione di ingresso teorica e quella effettiva".

Ugualmente resta la contestata sottrazione di fatto della propria prestazione lavorativa all'Azienda.

Ritiene il Collegio pertanto di dover individuare il fondamento della contestazione nell'uso improprio (e fraudolento) del badge aziendale, con una falsa rappresentazione della propria presenza in servizio.

Deve ritenersi provato che in alcune occasioni la lavoratrice (dopo avere fatto la pausa pranzo dalle 12.30/12.45 alle 13.30/13.45, timbrando regolarmente l'uscita) al rientro si sia recata prima nella palazzina degli uffici dove lavorava, timbrando il rientro al lavoro (terza timbratura) e subito dopo al ristorante aziendale (situato in una palazzina diversa, dentro il complesso aziendale, a circa 30 metri), ciò ha comportato una assenza dal posto di lavoro non regolarmente segnalata (e peraltro breve, nell'ordine di 10-15 minuti verosimilmente); tale sosta al ristorante non può tuttavia essere equiparata ad una pausa consentita, sia perché la lavoratrice non aveva nessuna necessità di timbrare prima il rientro (la pausa pranzo può essere di due ore) sia perché dopo avere timbrato andava in una palazzina diversa da quella degli uffici dove lavorava, e quindi di fatto usciva (anche se non dal complesso aziendale).

La condotta contestata deve pertanto ritenersi sussistente, il che comporta il rigetto del reclamo proposto dalla lavoratrice.

7.3 Passando all'esame del terzo motivo di reclamo della XXXil Collegio aderisce a quanto affermato dai precedenti giudici che hanno esaminato il caso, ritenendo proporzionata la sanzione del licenziamento, e ciò anche in considerazione del fatto che la diversa e più grave ipotesi di alterazione dei sistemi di rilevazione delle presenze è punita dal CCNL con sanzione conservativa.

Quanto poi all'ulteriore aspetto evidenziato dalla reclamante Spader, ovvero che anche ipotizzando un rientro effettivo alle 14 ogni giorno, ella non sarebbe stata retribuita più del tempo lavorato (circostanza peraltro contestata dalla datrice di lavoro) si osserva che ciò non escluderebbe comunque una inveritiera attestazione della presenza sul luogo di lavoro; la timbratura del badge infatti non rileva solo a fini retributivi, ma segnala la presenza del lavoratore in azienda e la sua disponibilità a rendere la prestazione lavorativa, con implicazioni anche sulla sicurezza aziendale.

8. Da quanto esposto consegue il rigetto di entrambi i reclami, reputata congrua la quantificazione dell'indennità risarcitoria operata dal giudice dell'opposizione in venti mensilità, in considerazione dell'anzianità di servizio della lavoratrice (assunta nel 2003) , delle dimensioni aziendali

assai rilevanti e della circostanza che la prova del fatto può ritenersi raggiunta solo per alcuni episodi.

9. Quanto alla regolazione delle spese, si deve rilevare che pur essendo anche laXXXparzialmente soccombente, la stessa in tutte le fasi del procedimento ha visto riconosciuta l'illegittimità del licenziamento, qui ancora contestata in radice della società.

Ciò giustifica la compensazione per metà delle spese di lite del presente grado, con condanna della XXX al pagamento della metà delle stesse in favore della lavoratrice, nella misura liquidata in dispositivo facendo applicazione dei criteri di cui al D.M. 55/14 negli importi medi dello scaglione di riferimento per il valore della causa.

Deve darsi atto che sussistono in capo alla XXXS.p.A. i presupposti richiesti dall'art. 13 comma 1 quater del DPR 115/02, per il raddoppio del contributo unificato, salva la verifica del requisito di esenzione da parte di chi di competenza, o per i motivi relativi all'oggetto della controversia, o per motivi soggettivi.

P.Q.M.

La Corte, definitivamente pronunciando nella causa in epigrafe, così provvede:

- 1)Rigetta i reclami proposti da XXXS.p.A. e daXXX e per l'effetto conferma la sentenza reclamata;
- 2)Compensa per metà le spese di lite del grado e condanna XXXS.p.a. al pagamento della metà delle stesse in favore diXXX, quota liquidata in euro 3.307,50 oltre Iva Cpa e spese generali.
- 3)Ai sensi dell'art. 13 , comma 1 quater del D.P.R. 115/2002 da atto della sussistenza dei presupposti in capo a XXXS.p.A. per il versamento da parte dell'appellante dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso in appello a norma del comma 1 bis dello stesso art. 13.

Venezia 19 giugno 2019

Il

g i u d i c e

e s t e n s o r e

Il Presidente

d o t t . s s a

M a r i n a

V i t u l l i

dott.Luigi Perina