



REPUBBLICA ITALIANA
In nome del popolo italiano
LA CORTE D'APPELLO DI FIRENZE
Sezione lavoro

Composta dai magistrati:

Dr. Flavio Baraschi	Presidente, relatore
Dr. Elisabetta Tarquini	Consigliera
Dr. Stefania Carlucci	Consigliera

nella causa iscritta al numero 412/2024 RG

vertente tra

[REDACTED]

Avv. Elisa Giraudo, Giulio Giraudo appellante

e

[REDACTED]

Avv. [REDACTED]
appellata

Avente ad oggetto: appello avverso la sentenza del Tribunale di Pisa, Giudice del Lavoro, n. 54 del 2024, pubblicata il 7.2.2024.

All'udienza del 20 marzo 2025, con separato dispositivo, ha emesso la seguente

SENTENZA

Con la sentenza oggi appellata il Tribunale di Pisa ha respinto il ricorso proposto da [REDACTED] nei confronti della odierna appellata con il quale il lavoratore ha impugnato il licenziamento per giusta causa intimatogli dal datore di lavoro in data 9 dicembre 2021.

In sintesi, l'odierno appellante ha lavorato per la [REDACTED] dal 2020, con mansioni di "addetto al controllo accessi", livello F CCNL Istituti di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari.

Il 26 novembre 2021, ha ricevuto una contestazione disciplinare con la quale è stato censurato per avere abbandonato il posto di lavoro nelle giornate del 24 e 25 novembre 2021. Esaurito il procedimento disciplinare, la società lo ha licenziato per giusta causa.

Il [REDACTED] ha quindi impugnato il licenziamento davanti al Tribunale di Pisa sostenendone la illegittimità sotto vari aspetti.



In particolare, ha contestato la gravità dei fatti addebitati dal datore di lavoro, negando che l'allontanamento accertato dalla società resistente possa ritenersi "abbandono" e, con specifico riferimento al fatto del 25/11/2021, sostiene di essersi allontanato dal posto di lavoro per la carica sindacale di RSA, avendo ricevuto una chiamata da un collega dal parcheggio A1 che lamentava "*pesanti criticità sulla salute e sicurezza presenti in tale postazione*". Espone che da tempo, quale delegato sindacale, stava portando avanti una contestazione contro l'azienda per le condizioni inumane in cui gli addetti al controllo degli accessi sono costretti a lavorare nei parcheggi, sempre esposti al freddo. Per tale ragione era da tempo "sotto osservazione" da parte dell'azienda e oggetto di contestabili provvedimenti disciplinari e anche di un trasferimento. Ha dedotto, infine, l'illegittimità dell'art. 101 CCNL, che detta il codice disciplinare applicabile sia alla Guardia Particolare Giurata, sia al lavoratore nei Servizi Fiduciari, nonostante la differenza fra le due figure e il ben diverso grado di rischio che l'allontanamento del lavoratore ingenera sui beni oggetto di protezione, con richiesta di conseguente disapplicazione della norma contrattuale.

Il Tribunale di Pisa, con la sentenza oggi appellata, ha respinto le domande del lavoratore ritenendo, in sintesi, che l'istruttoria svolta avesse dimostrato l'abbandono del posto di lavoro compiuto dal [REDACTED] nelle due giornate in questione, fattispecie che integra una giusta causa di licenziamento, secondo il CCNL del settore (con previsione ritenuta legittima) e secondo la giurisprudenza. Ha escluso che il recesso in esame abbia carattere discriminatorio. Ha condannato il ricorrente al pagamento delle spese di lite.

Appella quindi [REDACTED] chiedendo la riforma della sentenza di primo grado, con i seguenti motivi:

-il Tribunale ha ommesso la valutazione di circostanze allegare nel ricorso introduttivo che hanno poi trovato piena conferma nell'istruttoria espletata, attraverso le testimonianze assunte.

-il Tribunale ha ommesso di valutare le risultanze istruttorie confermate dei fatti allegati dal ricorrente, concentrandosi, immotivatamente, in maniera prevalente sulle testimonianze di parte resistente, senza fornire alcuna motivazione in ordine alla ritenuta inutilità delle prove testimoniali offerte dal ricorrente.

-il Tribunale ha errato nell'interpretazione della norma del CCNL relativa al Codice disciplinare, errando altresì nell'esposizione del percorso logico argomentativo che lo ha condotto a ritenere nel caso di specie, la sussistenza della pari rilevanza disciplinare tra le condotte ascrivibili alle due diverse figure professionali previste dal contratto (guardia particolare giurata e addetto al controllo degli accessi).



-Il Tribunale non ha operato alcuna valutazione in ordine alla proporzionalità della sanzione applicata dalla Società, rispetto alla condotta attribuita, errando nel classificare “i fatti” alla stregua di un “abbandono” del posto di lavoro, laddove l’istruttoria ha confermato che si trattò della diversa fattispecie di “allontanamento” temporaneo.

-Il Tribunale ha omesso di valutare elementi di prova offerti in produzione, che costituiscono presunzioni della discriminatorietà denunciata in ricorso, omettendo ogni riferimento alla predetta documentazione ed ogni argomento motivazionale per il quale essa è stata ritenuta non utile ai fini del decidere.

-Il Tribunale ha infine errato nell’infliggere una consistente condanna alle spese in favore della resistente, mancando ogni valutazione in ordine alla contraddittorietà degli elementi emersi. La condanna alle spese rappresenta una chiara violazione del diritto costituzionalmente garantito di agire per la tutela dei propri diritti, venendo a configurare un deterrente alla proposizione di azioni giudiziarie.

In sostanza, il lavoratore torna a sostenere di non avere mai “abbandonato” il posto di lavoro. Nella serata del 24 novembre si era allontanato brevemente per andare in bagno mentre il giorno 25 si era recato in un vicino parcheggio per assistere un collega che lamentava una condizione di lavoro inadatta (il [REDACTED] è RSU). Rimarca quindi la differenza, dal punto di vista disciplinare, tra “abbandono” del posto di lavoro e semplice “allontanamento”. Sostiene che il primo Giudice avrebbe valorizzato solo le testimonianze a lui sfavorevoli senza considerare le altre. Così ricostruita la vicenda, in fatto, secondo parte appellante emerge una sproporzione tra la gravità del fatto contestato e la sanzione adottata che il Tribunale non avrebbe correttamente valutato.

Sotto altro aspetto, richiama la documentazione in atti e le precedenti vicende per dimostrare il carattere discriminatorio del licenziamento, legato alla sua qualità di sindacalista. Evidenzia, in generale, l’atteggiamento della società ostile alle rivendicazioni sindacali che avrebbe fatto circolare un foglio per raccogliere le firme dei lavoratori contro le rivendicazioni sindacali (confermato da alcuni testimoni). Nello specifico, viene allegata una serie di misure (trasferimenti, ferie forzate, contestazioni disciplinari, ritardato pagamento di uno stipendio) che lo hanno riguardato direttamente.

Si è costituita in questo grado di appello la società [REDACTED] ed ha chiesto il rigetto del gravame.

Così riassunti i termini della controversia e le difese delle parti, secondo la Corte l’appello è parzialmente fondato e merita accoglimento secondo ragione e diritto.



I motivi di appello sono, tra loro, strettamente connessi e possono essere esaminati in modo congiunto.

In particolare, le questioni da esaminare sono, sostanzialmente, tre:

- 1) Se sussista il fatto contestato al [REDACTED] e se questo abbia rilevanza disciplinare, come inadempimento,
- 2) In caso affermativo, se tale inadempimento integri una giusta causa di licenziamento,
- 3) Se il licenziamento non sia nullo per motivi discriminatori.

Orbene, dalla lettera di contestazione in atti, emerge che al [REDACTED] viene rimproverato di avere abbandonato il posto di lavoro in due giorni consecutivi. Il 24 novembre l'attenzione dell'azienda è stata attirata da un cliente che non riusciva ad uscire dal parcheggio perché la sbarra non funzionava e non era presente nessuno addetto per aprirla manualmente. Questo sarebbe avvenuto verso le 23.30 e gli incaricati della società sono giunti sul posto alcuni minuti dopo senza trovare il [REDACTED] nella sua postazione. La circostanza è confermata dal teste [REDACTED] il quale riferisce di avere chiamato la centrale per sapere chi fosse di servizio quel giorno ma di non avere avuto risposta perché il [REDACTED] non aveva firmato in entrata.

Il giorno successivo, il controllo è stato mirato: sempre verso le 23.30 la postazione del [REDACTED] è risultata vuota. Egli si è presentato solo dopo la conclusione del turno sostenendo di essersi recato a dare assistenza ad un collega in un vicino parcheggio. Il problema sarebbe stato il freddo e la mancanza di una postazione riscaldata. La circostanza è confermata dal teste [REDACTED] [REDACTED] ossia il collega che lo ha chiamato chiedendo assistenza. Il [REDACTED] sostiene di avere immediatamente contattato un responsabile sindacale per segnalare la situazione e la circostanza è confermata dal teste [REDACTED] [REDACTED] (ossia il sindacalista in questione).

In entrambi i casi, risulta pacificamente che il [REDACTED] non ha risposto alle chiamate effettuate dalla società. Da notare che il 24 novembre il [REDACTED] avrebbe anche firmato entrata e uscita dal servizio allo stesso momento, alla fine del turno. Questo aspetto però non è presente nella contestazione disciplinare né la società sostiene che egli non abbia lavorato quel giorno.

Orbene, sulla base di questi elementi, che non sono seriamente contestati dal [REDACTED] ritiene la Corte che il fatto contestato sussista e che abbia rilevanza disciplinare. Ed invero, anche ammesso che il 24 novembre il [REDACTED] si trovasse in bagno ed il 25 si fosse recato in un parcheggio vicino per dare assistenza ad un collega, resta il fatto che la postazione di lavoro era sguarnita, che egli non aveva avisato nessuno circa il suo allontanamento e che non ha



risposto alle chiamate effettuate dal datore di lavoro. Il giorno 25 è stato assente almeno 30 minuti ed è tornato a turno ormai concluso, dopo la mezzanotte. Per quanto riguarda il giorno 24, non è emerso in modo chiaro quanto sia stato assente ma, sicuramente, tale è rimasto per tutto il tempo necessario al visitatore per tentare invano di uscire e chiamare l'assistenza, ai colleghi per giungere sul luogo, fare uscire il visitatore, scattare le foto, cercare il [REDACTED] sul posto e provare a chiamarlo sul telefono cellulare.

In definitiva, ritiene questa Corte territoriale che il fatto contestato costituisca certamente un inadempimento in quanto il [REDACTED] in due distinte occasioni, ha abbandonato la postazione di servizio per un arco di tempo non irrilevante, senza avvisare e senza rendersi reperibile alle chiamate del datore di lavoro.

Tuttavia, considerando le circostanze del caso concreto, sembra alla Corte che tale inadempimento non sia così grave da integrare una giusta causa di licenziamento.

È ben vero che il CCNL del settore (art.101) prevede l'abbandono del posto di lavoro come giusta causa di licenziamento.

È noto, tuttavia, che le previsioni del codice disciplinare non sono vincolanti in tal senso per il Giudice del Lavoro. La valutazione in ordine alla legittimità del licenziamento disciplinare di un lavoratore motivato dalla ricorrenza di una ipotesi contemplata dalle norme contrattuali fra le ipotesi di licenziamento per giusta causa - deve essere in ogni caso effettuata attraverso un accertamento in concreto da parte del giudice del merito della reale entità e gravità del comportamento addebitato al dipendente nonché del rapporto di proporzionalità tra sanzione e infrazione, anche quando si riscontri la astratta corrispondenza del comportamento del lavoratore alla fattispecie tipizzata contrattualmente, occorrendo sempre che la condotta sanzionata sia riconducibile alla nozione legale di giusta causa, tenendo conto della gravità del comportamento in concreto del lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo, con valutazione in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" dettata dall'art. 1455 cod. civ. (Cass. 5280 del 2013, tra le molte).

Secondo la Corte di Cassazione, nello specifico: La fattispecie dell'abbandono del posto di lavoro, di cui all'art. 140 del c.c.n.l. Istituti di vigilanza privata presenta una duplice connotazione: sotto il profilo oggettivo, rileva l'intensità dell'inadempimento agli obblighi di sorveglianza, dovendosi l'abbandono identificare nel totale distacco dal bene da proteggere, mentre la durata nel tempo della condotta contestata va apprezzata non già in senso assoluto, ma in relazione alla sua possibilità di incidere sulle esigenze del



servizio, dovendosi comunque escludere che l'abbandono richieda una durata protratta per l'intero orario residuo del turno di servizio svolto; sotto il profilo soggettivo, è richiesta la semplice coscienza e volontà della condotta di abbandono, indipendentemente dalle finalità perseguite e salva la configurabilità di cause scriminanti, restando irrilevante il motivo dell'allontanamento. (Cass.13410 del 2020, conf. Cass. 15441 del 2016, Cass. 22054 del 2014).

Nel caso in esame due aspetti riducono, secondo la Corte, la gravità della condotta contestata.

Il primo attiene al fatto che il [REDACTED] pur avendo lasciato la sua postazione, non si è allontanato in modo definitivo dal posto di lavoro ma è sempre rimasto all'interno dei parcheggi che la società era incaricata di custodire. In questo senso, non sembra alla Corte che si sia verificato un "totale distacco dal bene da proteggere", requisito che la S.C. ritiene rilevante ai fini della legittimità del licenziamento.

In secondo luogo, almeno per la serata del 25 novembre, è stato confermato che il [REDACTED] si sia allontanato per dare assistenza ad un collega che lo aveva chiamato in qualità di rappresentante sindacale. Anche questa circostanza, se non esclude l'inadempimento, certamente ne attenua la gravità.

In definitiva, secondo la Corte il licenziamento deve considerarsi illegittimo in quanto la sanzione espulsiva non risulta proporzionata rispetto alla gravità del fatto contestato.

Tale conclusione rende superflua la valutazione del motivo di appello relativo alla equiparazione, quanto ai profili disciplinari, delle figure di guardia particolare giurata e di addetto al controllo degli accessi.

Ai fini della tutela da accordare al [REDACTED] è necessario esaminare il terzo aspetto, ossia il dedotto carattere discriminatorio del licenziamento in questione.

Sotto questo aspetto, sin dal ricorso di primo grado, il [REDACTED] ha dedotto una serie di elementi che si collocano, dal punto di vista temporale, prima del suo licenziamento.

Espone che: *"Dal momento della sua nomina in qualità di delegato il [REDACTED] al pari di qualsiasi altro collega che si fosse avvicinato al sindacato, ha subito ogni genere di prevaricazione, seppur più o meno sempre sapientemente lasciata "sotto traccia".*



In particolare, espone di essere stato collocato in ferie forzate, di essere stato trasferito ad altro servizio, di avere percepito in ritardo la retribuzione, di essere stato destinatario di contestazioni disciplinari.

Per quanto riguarda la condotta contestata, ossia l'abbandono del posto di lavoro, evidenzia che ad un collega colpevole della medesima violazione non era stata applicata alcuna sanzione disciplinare.

Orbene, in generale, giova ricordare che, in materia di licenziamento discriminatorio, senza alcuna inversione dell'onere probatorio, ma solo con agevolazione in favore del ricorrente, incombe sul lavoratore l'allegazione e dimostrazione del fattore di rischio e il trattamento che assume meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe, con deduzione della significativa correlazione tra tali elementi; il datore di lavoro è tenuto a dedurre e a provare circostanze inequivoche, idonee ad escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria della misura oggetto di controversia (Cass. ord. 6965 del 2025).

Nel caso specifico, quanto alle vicende precedenti al licenziamento, è emerso in giudizio:

- Che l'allontanamento del [REDACTED] da una precedente postazione era stato richiesto dalla capo-infermiera di quell'ospedale che si lamentava del suo atteggiamento. Si legga la mail (all.12) della capo-sala [REDACTED] che descrive la condotta tenuta dal [REDACTED]. La circostanza è stata confermata anche dal teste [REDACTED] dipendente della [REDACTED]
- Che le ferie "forzate" derivavano dal precedente rapporto di apprendistato e che la società le voleva azzerare, in tal senso la deposizione della teste [REDACTED]
- Che lo stipendio non sarebbe stato pagato in ritardo, ancora la teste [REDACTED] la quale ha riferito che il [REDACTED] sempre in ritardo gli statini necessari per elaborare le buste paga.
- Che alle due precedenti contestazioni non era seguita l'adozione di alcuna sanzione disciplinare (come riferito dallo stesso [REDACTED])

Un'altra questione riguarda lo stato di agitazione indetto dal sindacato dopo il trasferimento del [REDACTED] dal parcheggio di [REDACTED] all'ospedale di [REDACTED]. Lo spostamento è dovuto alla richiesta della capo-infermiera, come detto, e c'è prova in tal senso. In questo caso, risulta che sia circolato tra i dipendenti un foglio per raccogliere le firme contro lo stato di agitazione. In



definitiva, ha avuto corso un contrasto che si è risolto con il nulla osta al ritorno del [REDACTED] nella precedente postazione (teste [REDACTED] [REDACTED] doc.14).

Tutti questi aspetti, in sostanza, non sono privi di giustificazione e non sono tali far emergere un intento discriminatorio da parte della società.

La questione rilevante si risolve, quindi, nella mancata applicazione di una sanzione al collega [REDACTED] colpevole dello stesso inadempimento. Come detto, infatti, la prova della discriminazione presuppone l'allegazione di un trattamento che si assume meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe ("*tertium comparationis*").

Orbene, il [REDACTED] sentito come testimone, ha riferito: *Posso confermare che nell'aprile 2021 che mi venne contestata l'assenza dalla postazione di servizio, per molto tempo e in piena mattina cui non fa seguito alcun provvedimento disciplinare. Posso riferire che il giorno dopo mi è arrivata la lettera di contestazione, ma non seguì alcun provvedimento. Preciso che io che avvertii la centrale operativa che mi stavo spostando dalla mia postazione per andare a fare l'aggiornamento ad un ragazzo nuovo.*

Il [REDACTED] dunque, aveva avvisato la centrale operativa del proprio allontanamento e la circostanza sembra, alla Corte, decisiva.

Il disvalore della condotta contestata al [REDACTED] risiede infatti principalmente nel non avere comunicato alla centrale il proprio allontanamento dalla postazione (oltre al fatto di non aver risposto alle chiamate).

In questi termini, la vicenda del [REDACTED] non può essere considerata analoga a quella del [REDACTED] e neppure sotto questo aspetto emerge la dedotta discriminazione.

In definitiva, esclusa la discriminazione, la tutela da accordarsi al [REDACTED] è quella prevista dall'art. 3 del D.Lgs 23 del 2015 che prevede la dichiarazione di estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento e la condanna del datore di lavoro al pagamento di una indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale, nei termini derivanti dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 194 del 2018.

Tenuto conto dei parametri di legge e della durata limitata del rapporto di lavoro in questione, ritiene la Corte di fissare in 8 mensilità, misura prossima al minimo previsto dalla norma, l'indennità dovuta al [REDACTED]

L'appello, in conclusione, merita accoglimento entro questi termini.



La riforma della sentenza appellata comporta una nuova regolazione delle spese del doppio grado e questo rende superfluo l'esame dell'ultimo motivo d'appello.

Tenuto conto dell'esito complessivo del giudizio, in buona parte ma non completamente favorevole al [REDACTED] le spese di lite del doppio grado vanno compensate tra le parti nella misura di 1/3 mentre, per i restanti 2/3, seguono la soccombenza, come di norma. Le spese si liquidano, applicato il DM 147/2022, secondo il valore indeterminato della causa, in € 3.809,00 per il primo grado, con istruttoria ed € 3.473,00 per l'appello.

Per questi motivi

La Corte, definitivamente pronunciando, respinta ogni diversa istanza, eccezione e deduzione, in riforma della sentenza appellata:

Dichiara illegittimo il licenziamento intimato al [REDACTED] in data 9.12.2021.

Dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna la appellata al pagamento in favore del [REDACTED] di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a otto mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Dichiara le spese di lite del doppio grado compensate per 1/3 tra le parti e condanna la società appellata al pagamento dei restanti 2/3. Liquidata l'intero in €. 7.282,00, oltre spese generali 15%, Iva e Cpa.

Firenze, 20 marzo 2025

Il Presidente

Flavio Baraschi



