



Il Tribunale, nella persona del giudice del lavoro dott. Federica Ferrari ha pronunciato la seguente

SENTENZA

_____ rappresentato e difeso dall'avv VILLARI
ALESSANDRO Indirizzo Telematico

Contro

██████████ in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentato e difeso
dall'avv CANNIZZARO FABIO GREGORIO indirizzo telematico

RESISTENTE

Oggetto: impugnazione licenziamento

Conclusioni: come in atti

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato l'8.7.2025 il lavoratore [REDACTED], assunto da [REDACTED] come carrellista di magazzino (livello D2 CCNL Metalmeccanici), impugnava sia una sanzione disciplinare di due giorni di sospensione del settembre 2024 sia il successivo licenziamento per giustificato motivo soggettivo intimato il 3 marzo 2025.

Il lavoratore affermava che i fatti contestati sono insussistenti o comunque disciplinarmente irrilevanti. In ogni caso rileva che secondo il CCNL Metalmeccanici il licenziamento per recidiva richiede almeno **due precedenti sospensioni disciplinari**.

Nel caso concreto nella contestazione del febbraio 2025 è richiamata una sola sospensione, quella del 10 settembre 2024; le ulteriori sospensioni sono state irrogate successivamente e non possono essere utilizzate per giustificare il licenziamento.

Pertanto, secondo il ricorrente, mancherebbe un elemento essenziale per applicare la sanzione



espulsiva.

Il lavoratore sosteneva inoltre che la condotta contestata è qualificata dalla stessa azienda come semplice negligenza; che l'art. 9 del CCNL prevede per tale infrazione soltanto sanzioni conservative con conseguente carenza di proporzionalità tra condotta e sanzione disciplinare

Richiamava la giurisprudenza della Cassazione e la sentenza della **Corte costituzionale n. 129/2024**, secondo cui quando il CCNL prevede esclusivamente una sanzione conservativa il licenziamento deve considerarsi illegittimo con possibile applicazione della tutela reintegratoria.

Rassegnava le seguenti conclusioni:

Accertare e dichiarare la nullità e/o illegittimità della sanzione disciplinare datata 10.9.2024 di due giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione irrogata da [REDACTED] al signor [REDACTED], occorrendo per eccessività, disponendo la restituzione delle somme trattenute.

2) Accertare e dichiarare la nullità e/o illegittimità del licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo irrogato da [REDACTED] al signor [REDACTED] in data 3.3.2025, comunque annullando detto provvedimento con la miglior formula e occorrendo anche per sproporzione ed eccessività. Per conseguenza:

3) in via principale, condannare [REDACTED] in persona del legale rappresentante pro tempore a reintegrare il signor [REDACTED] nel posto di lavoro e a corrispondergli il risarcimento del danno nella misura dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, pari a € 2.072,04, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegrazione, eventualmente con un massimo di dodici mensilità;

4) in subordine, dichiarare estinto il rapporto di lavoro alla data del 3 marzo 2025 e condannare [REDACTED] in persona del suo legale rappresentante pro tempore a corrispondere al signor [REDACTED] il risarcimento del danno in misura compresa fra sei e trentasei mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, pari a € 2.072,04.

5) In ogni caso, con vittoria dei compensi del presente giudizio, da distrarsi in favore del difensore antistatario.

La società si costituiva sottolineando che nell'arco di poco più di un anno, [REDACTED] sarebbe stato destinatario di **cinque procedimenti disciplinari**.

Sosteneva la fondatezza del fatto contestato del febbraio 2025

La società contestava l'argomento del ricorrente secondo cui solo la sospensione del settembre 2024 potrebbe essere considerata ai fini della recidiva e richiamando **Cass. n. 30564/2018**, sostiene che i precedenti disciplinari, anche se non espressamente menzionati nella contestazione, possono comunque essere considerati dal giudice per valutare l'effettiva compromissione del vincolo fiduciario.



Pertanto le ulteriori sanzioni disciplinari del febbraio 2025 dovrebbero essere valutate nel giudizio complessivo sulla gravità della condotta.

Sosteneva la **proporzionalità della sanzione espulsiva la cui** valutazione deve tenere conto dell'intera storia disciplinare: i ripetuti errori dimostrerebbero un comportamento reiterato incompatibile con il rapporto fiduciario.

Richiamava inoltre la giurisprudenza di legittimità secondo cui i precedenti disciplinari possono essere considerati nel giudizio di proporzionalità anche se non ancora definitivamente accertati.

La società sosteneva inoltre che, nel regime del **D.Lgs. 23/2015**, la tutela reintegratoria è limitata ai casi di insussistenza del fatto materiale contestato, mentre la mera sproporzione della sanzione non sarebbe di per sé sufficiente a giustificare la reintegrazione.

██████ chiedeva il rigetto integrale del ricorso; la dichiarazione di legittimità della sospensione disciplinare del settembre 2024; la dichiarazione di legittimità del licenziamento del 3 marzo 2025;

La giudice esperiva il tentativo di conciliazione che dava esito negativo

Escussi i testi richiesti dalle parti all'udienza del 16.6.2026 la giudice decideva come da dispositivo della presente sentenza

Questa la condotta contestata che ha portato al licenziamento (doc 5 all ricorso): *In data 18/02/2025, riceviamo comunicazione dal Suo diretto Responsabile Signor ██████, che in data 13/02/2025 durante il Suo turno lavorativo ore 13:00 – 21:00, Lei abbia caricato per il Nostro Cliente Amena srl con destinazione Loggia Industria Vernici srl, un pallets da 1.110 tappi in meno rispetto a quanto riportato sul documento di trasporto, così come rilevato in fase di scarico e riportato da Nostro Cliente (documento allegato).*

Viene richiamata la sospensione per giorni due irrogata il 10.9.2024 per fatti analoghi

Lo stesso datore qualifica la condotta come grave "negligenza" il comportamento del ricorrente che viene definito ancora come errore, disattenzione, estrema superficialità nella lettera di licenziamento (doc 6 all ricorso)

Il CCNL all'art 9 prevede per la negligenza (e per la disattenzione che comporti un danno per l'azienda) sanzioni conservative.

L'art. 10 CCNL Metalmeccanici prevede il licenziamento per recidiva nelle mancanze dell'art. 9 **solo quando siano stati comminati due precedenti provvedimenti di sospensione.**

Nella contestazione del 18 febbraio 2025 viene richiamata soltanto la sospensione del 10 settembre 2024; le ulteriori sospensioni di febbraio 2025 non erano ancora definitive o comunque non risultano contestate ai fini della recidiva; la stessa convenuta ammette che tali provvedimenti "non sono stati richiamati nella contestazione disciplinare".



La tesi della convenuta è che tali precedenti possano comunque essere valutati ai fini della lesione del vincolo fiduciario. Tuttavia questa argomentazione può essere utile per la valutazione della gravità complessiva, ma non è sufficiente a colmare il difetto dell'elemento tipico richiesto dal CCNL per configurare la specifica fattispecie di recidiva.

In altri termini, una cosa è la valutazione del vincolo fiduciario; altra cosa è la sussistenza della recidiva contrattualmente prevista.

La contestazione del 18 febbraio 2025 richiama un solo precedente disciplinare.

La lettera di licenziamento parla invece di "plurime contestazioni che Le sono già state fatte in precedenza".

E' evidente che il datore abbia valorizzato nella decisione finale fatti o precedenti che non avevano formato oggetto di preventiva contestazione.

Pertanto in relazione alla sospensione del 10 settembre 2024, unica utilizzata come precedente disciplinare, la condotta contestata il 3.9.2024 (doc 7 all ricorso) era la seguente: *"Il giorno 28/08/2024, durante il Suo turno lavorativo, Lei avrebbe dovuto caricare la merce con destinazione Labry, per la quale aveva a Sue mani debita distinta su cui era stato oggetto di nota un codice che risultava ancora in fase di produzione e che avrebbe dovuto essere caricato appena consegnato dal Reparto Presse, perché merce di grande necessità per la produzione dello stabilimento Francese.*

Per la grande priorità che la consegna aveva, il Suo diretto Responsabile ha monitorato da casa che il materiale Le venisse consegnato correttamente al carico.

Nonostante l'articolo fosse a Sua disposizione per essere registrato e caricato, Lei ha alterato il documento di trasporto indicando un codice non previsto dalla distinta di carico e riportando il codice negli accessori 99BOGR0065VP non oggetto di fatturazione.

Rilevato l'errore dal Signor [REDACTED] Le veniva dallo stesso segnalato ma, nonostante tutto, Lei ha arbitrariamente operato ignorando le precise indicazioni impartiteLe.

Solo il mattino del giorno 30/08/2024 il Signor [REDACTED] ha potuto riscontrare il grave danno che Lei ha cagionato all'attività produttiva dello Stabilimento Francese Labry che, a causa della Sua totale negligenza ed insubordinazione, non ha permesso che l'attività produttiva in Labry avesse luogo per le giornate del 30/08, 02/09 e così come il 03/09."

Quindi oltre ad un comportamento erroneo era stata contestata anche la insubordinazione (*Rilevato l'errore dal Signor [REDACTED] Le veniva dallo stesso segnalato ma, nonostante tutto, Lei ha arbitrariamente operato ignorando le precise indicazioni impartiteLe*)

Ma tale condotta di insubordinazione non è stata confermata dal responsabile [REDACTED] che, in sede di escussione, ha confermato l'errore del ricorrente che ha caricato una merce sbagliata, ma non ha



confermato di aver segnalato l'errore al ricorrente il giorno stesso, in quanto se ne era accorto il giorno successivo..

Il significato del termine "insubordinazione" non coincide semplicemente con l'inadempimento dell'ordine o della disposizione del datore di lavoro, ma indica quella condotta caratterizzata da una aperta contestazione dei poteri del datore di lavoro o dei suoi collaboratori e, in particolare, da un esplicito rifiuto di eseguire un determinato ordine esternato con modalità tali da rendere palese il mancato riconoscimento del vincolo gerarchico. Perché sia ravvisabile l'insubordinazione, quindi, non è sufficiente la mancata esecuzione di un ordine, ma è necessario un quid pluris, consistente nel rifiuto di adempiere, condotta non verificatasi nel caso di specie.

In assenza di tali ulteriori elementi, la sola inosservanza di un ordine impartito dal datore di lavoro integra negligenza punita con sanzione conservativa. Il provvedimento disciplinare del 10.9.2025 consistente in due giorni di sospensione pare, alla luce della condotta posta in essere dal ricorrente, sproporzionato (in quanto comminato anche per la condotta di insubordinazione non sussistente) e dunque non può che essere annullato.

Quanto alle conseguenze, trattandosi di lavoratore assunto in data successiva al 7 marzo 2015, il rapporto è disciplinato dal D.Lgs. n. 23/2015.

La difesa di parte ricorrente ha correttamente invocato i principi espressi dalla Corte Costituzionale nell'Ordinanza n. 129/2024. Con tale pronuncia, la Consulta ha chiarito che la tutela meramente indennitaria prevista dall'art. 3, comma 1, del decreto non si applica a quelle ipotesi in cui il licenziamento sia intimato per un fatto che la contrattazione collettiva tipizza espressamente come passibile di sola sanzione conservativa. In tali casi, afferma la Corte, "il fatto contestato è in radice inidoneo, per espressa pattuizione, a giustificare il licenziamento. Non vi è un 'fatto materiale' che possa essere posto a fondamento del licenziamento, il quale, se intimato, risulta essere in violazione della prescrizione della contrattazione collettiva, sì che la fattispecie va equiparata a quella, prevista dalla disposizione censurata, dell'«insussistenza del fatto materiale», con conseguente applicabilità della tutela reintegratoria attenuata".

Nel caso in esame, si è accertato che la condotta del ricorrente, pur costituendo un inadempimento, non assurge al livello di "grave violazione" sanzionata con il licenziamento, ma rientra tra quelle infrazioni per le quali il CCNL prevede sanzioni conservative. Di conseguenza, il fatto addebitato è, per previsione collettiva, giuridicamente inidoneo a sorreggere un provvedimento espulsivo. La fattispecie deve quindi essere equiparata, ai fini del regime sanzionatorio, all'insussistenza del fatto materiale contestato.

Alla luce delle valutazioni sopra esposte, il licenziamento va annullato ed il datore va condannato alla



reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, nel limite di dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro va condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo, tenuto conto del valore della causa e dell'attività processuale svolta.

P.Q.M.

Visto l'art 429 cpc definitivamente pronunciando:

annulla la sanzione disciplinare irrogata il 10.9.2024 e conseguentemente dispone la restituzione al ricorrente delle somme trattenute;

annulla il licenziamento irrogato al ricorrente il 3.3.2025 e condanna la parte resistente alla reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto – pari ad euro 2072,04 lorde - corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, non superiore a dodici mensilità per il periodo antecedente alla presente pronuncia;

condanna la parte resistente al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva;

-condanna la parte resistente al pagamento in favore della parte ricorrente delle spese del presente giudizio che liquida in complessivi € 6000 a titolo di compenso professionale, oltre 15% per spese generali Iva, da distrarre in favore del procuratore anticipatario.

Giorni sessanta per la motivazione

Pavia 16.6.2026

La giudice del lavoro
Federica Ferrari

