

TRIBUNALE ASTI, Sez. Lav., Ordinanza 24 febbraio 2023 - Est. LO BELLO - F. D. (Avv. M. PADOVANI) c. A. srl (Avv. P. BAGNADENTRO).

Lavoro - Lavoro subordinato - Diritti ed obblighi del datore e del prestatore di lavoro - Libertà e dignità del lavoratore - In genere - Cc.dd. sistemi difensivi - Controlli tecnologici finalizzati ad evitare comportamenti illeciti - Legittimità - Presupposti e condizioni - Mancanza - Conseguenze. Prova civile - Testimoniale - In genere - Capacità a testimoniare e attendibilità del teste - Differenze - Valutazione del giudice di merito in ordine all'attendibilità del teste - Contenuto.

Lavoro - Lavoro subordinato - Estinzione del rapporto - Licenziamento individuale - In genere - Licenziamento per ritorsione - Motivo illecito: efficacia determinativa esclusiva della decisione datoriale - Necessità - Onere della prova a carico del lavoratore - Incombenza.

Sono consentiti i controlli anche tecnologici posti in essere dal datore di lavoro finalizzati alla tutela di beni estranei al rapporto di lavoro o ad evitare comportamenti illeciti, in presenza di un fondato sospetto circa la commissione di un illecito,

purché sia assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore, sempre che il controllo riguardi dati acquisiti successivamente all'insorgere del sospetto. Non ricorrendo le condizioni suddette la verifica della utilizzabilità a fini disciplinari dei dati raccolti dal datore di lavoro andrà condotta alla stregua dell'art. 4 legge n. 300/1970, in particolare dei suoi commi secondo e terzo.

La capacità a testimoniare differisce dalla valutazione sull'attendibilità del teste, operando le stesse su piani diversi, atteso che l'una, ai sensi dell'art. 246 c. p. c., dipende dalla presenza di un interesse giuridico (non di mero fatto) che potrebbe legittimare la partecipazione del teste al giudizio, mentre la seconda afferma alla veridicità della deposizione che il giudice deve discrezionalmente valutare alla stregua di elementi di natura oggettiva (la precisione e completezza della dichiarazione, le possibili contraddizioni, ecc.) e di carattere soggettivo (la credibilità della dichiarazione in relazione alle qualità personali, ai rapporti con le

parti ed anche all'eventuale interesse ad un determinato esito della lite), con la precisazione che anche uno solo degli elementi di carattere soggettivo, se ritenuto di particolare rilevanza, può essere sufficiente a motivare una valutazione di inattendibilità.

Affinché un licenziamento possa considerarsi ritorsivo occorre che il provvedimento datoriale abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà di recedere dal rapporto di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso, dovendosi escludere la necessità di procedere ad un giudizio di comparazione fra le diverse ragioni causative del recesso, ossia quelle riconducibili ad una ritorsione e quelle connesse, oggettivamente, ad altri fattori idonei a giustificare il licenziamento. L'onere della prova del carattere ritorsivo nel provvedimento adottato dal datore di lavoro

(*) Il commento di Roberto Ponchione, *Licenziamento per giusta causa per inosservanza del divieto di fumo (di lavoratore iscritto al sindacato): una occasione per una ricognizione sui requisiti dei controlli cc.dd.* “difensi-

grava sul lavoratore e può essere assolto con la dimostrazione di elementi specifici tali da far ritenere con sufficiente certezza l'intento di rappresaglia, dovendo tale intento aver avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro ().*

Il Giudice del lavoro, sciogliendo la riserva che precede;
esaminati gli atti e i documenti di causa;

Osserva

Con ricorso depositato in data 2/12/2021 il ricorrente in epigrafe indicato evocava in giudizio la società A. srl e, premesso di essere stato assunto alle dipendenze della convenuta il 2/1/2013 in forza di contratto a termine, trasformato il 31/12/2014 in contratto a tempo indeterminato, con inquadramento nel II livello del C.C.N.L. Gomma Plastica Piccola e Media Industria,

vi”, sulla differenza tra incapacità ed inattendibilità delle testimonianze e sul motivo illecito (ritorsione) o discriminatorio del recesso datoriale, segue il testo della sentenza in epigrafe.

chiedeva dichiararsi la nullità ovvero in subordine illegittimità del licenziamento intimatogli con provvedimento comunicato il 23/6/2021, in quanto discriminatorio, ritorsivo o comunque illegittimo.

A sostegno della domanda esponeva di:

- essere stato oggetto dall'anno 2020 di una condotta vessatoria posta in essere dai responsabili di reparto e dalla stessa direzione aziendale in ragione della manifestata opposizione a svolgere con continuità prestazioni straordinarie nella giornata di sabato, da cui era derivata nel marzo 2021 una contestazione disciplinare strumentale, alla quale non era seguita alcuna sanzione;

- essersi iscritto nel maggio 2021, insieme ad altri colleghi applicati al reparto Offset, all'organizzazione sindacale Filctem-CGIL, candidandosi altresì quale RSU in occasione delle elezioni tenutesi il 16/6/2021;

- essere stato vittima, unitamente a quanti avevano aderito all'O.S., di pressioni, intimidazioni e ritorsioni volte a scoraggiare l'attività sindacale e a dissuadere altre adesioni, comportamenti peraltro sanzionati con decreto *ex art.* 28 S.L.;

sicché deduceva la natura ritorsiva e discriminatoria del licenzia-

mento.

In ogni caso lamentava l'insistenza della condotta censurata, della quale deduceva altresì la genericità, poiché durante l'intero turno di lavoro, dalle 21:00 alle 5:00, si era limitato ad allontanarsi dalla sua postazione due volte per piccole pause fisiologiche, raggiungendo in quelle stesse occasioni un'area esterna per effettuare una chiamata alle ore 21:57 e per inviare qualche messaggio alle 01:50.

Aggiungeva che, nonostante il regolamento aziendale imponesse il divieto di fumo, la società aveva tenuto un atteggiamento di tolleranza, tanto che nel tempo erano stati creati alcuni spazi in cui i lavoratori erano soliti fumare, ivi compreso il deposito morchie e solventi.

Ritualmente instauratosi il contraddittorio, resisteva in giudizio parte datoriale, che rimarcava la legittimità del recesso nella presente sede impugnato, intimato per fatti del tutto scollegati da quelli inerenti il procedimento *ex art.* 28 L. n. 300/70, rilevando la pregnanza del divieto di fumo in rapporto alla peculiarità dell'attività produttiva svolta nello stabilimento.

Precisava:

- di aver riservato ai fumatori

un'area nel cortile esterno lontana da ogni attrezzatura e materiale, da utilizzare approfittando del cambio turno, zona inibita dal marzo 2020 al fine di attuare i protocolli Covid 19 ed evitare assembramenti;

- di aver opportunamente informato il personale che non sarebbe stato più consentito fumare, nemmeno nelle aree esterne ai capannoni, in occasione di una riunione tenutasi il 15/3/2020;

- di aver dato corso nel gennaio 2021 alla SCIA, al fine di ottenere il certificato di Prevenzione Incendi, con relazione nella quale era stato ribadito l'assoluto divieto di fumo in tutte le aree, sia interne che esterne, dello stabilimento;

- di aver predisposto il 28/4/2021 un controllo, dopo aver appreso che alcuni dipendenti addetti al turno notturno si erano allontanati dalla propria postazione di lavoro ed avevano fumato, a seguito del quale erano stati colpiti da provvedimento espulsivo tre lavoratori, di cui uno per violazione del divieto di fumo;

- di essere stato oggetto il 10/5/2021 di ispezione da parte dei Vigili del Fuoco di Asti, che il successivo 26 maggio avevano emesso certificato di prevenzione incendi, con espressa prescrizione di rispetto

del divieto di fumo e uso di fiamme libere.

Precisava che nei primi giorni del giugno 2021 erano stati rinvenuti mozziconi di sigaretta in un'area coperta da tettoia, adiacente al reparto Offset, al cui interno erano depositati materiali obsoleti, tra cui recipienti contenenti residui di materiale infiammabile, ciò che l'aveva indotta a collocare una telecamera in un orario compreso tra le 21:40 e le 23:45 sotto la vigilanza dei preposti Marco D. e Paolo T., così accertando che il ricorrente si era reso responsabile delle condotte oggetto di addebito.

Concludeva, pertanto, chiedendo il rigetto del ricorso.

Esperito vanamente il tentativo di conciliazione, rinnovato in corso di causa, la controversia veniva istruita con il libero interrogatorio del ricorrente, l'esame dei testi indotti dalle parti e acquisizione documentale; indi all'udienza del 25/1/2023 i difensori rassegnavano le conclusioni, richiamando quelle rispettivamente dedotte in atti.

Il ricorso non merita accoglimento per le ragioni di cui appresso.

Questione rilevante ai fini della decisione è costituita dalla legittimità, ai sensi dell'art. 4 L. n. 300/70, dei controlli difensivi effettuati dalla

resistente, che ha disposto l'installazione di una telecamera in prossimità del deposito morchie e solventi il mattino del 10/6/2021, al fine di verificare la sussistenza di condotte poste in essere dal personale in violazione del divieto di fumo, così appurando che il ricorrente si era reso responsabile di plurime violazioni, poi oggetto di contestazione disciplinare datata 23/6/2021, nella quale si legge testualmente *“La Direzione Aziendale è costretta a contestarLe il suo comportamento negligente e in violazione all’attuale disciplina normativa in tema di divieto di fumo negli ambienti di lavoro art. 51 della L. 3/2003 (10 gennaio 2005), avvenuto in data 10/06/2021 durante il suo turno di lavoro dalle ore 21:00 alle ore 05:00. Ella in particolare si è allontanato dalla Sua postazione di lavoro senza autorizzazione, lasciando incustodito il macchinario in uso, per recarsi a fumare presso il deposito morchie e solventi del Reparto Offset, zona ad alto rischio di incendio e esplosione, luogo in cui Ella non doveva recarsi senza autorizzazione. Il Suo comportamento oltre a causare un serio rischio di incendio, comporta grave inosservanza delle norme in merito al divieto di fumo negli ambienti di*

lavoro art. 51 della L. 3/2003 (10 gennaio 2005) ben rappresentate in azienda dai cartelli apposti e del regolamento comportamentale aziendale, ha leso il rapporto fiduciario in essere” (cfr. doc. 4 in atti di parte ricorrente).

Si deve in particolare aver riguardo alla nuova formulazione dell'art. 4 L. n. 300/70, come modificato dal D.Lgs. n. 151/2015, che disciplina due fattispecie astratte di controlli: il 1 comma prevede che *“Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al*

primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi"; il 2 comma stabilisce, invece, che *"La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze"*.

Orbene sul tema della "sopravvivenza" dei controlli difensivi sotto il nuovo regime normativo si è di recente espressa la Suprema Corte, che, chiamata a pronunciarsi in una vicenda nella quale il datore di lavoro aveva utilizzato a fini disciplinari la cronologia di navigazione del computer in uso al lavoratore, è pervenuta all'affermazione secondo cui *"la norma ribadisce implicitamente la regola che il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori non è legittimo ove non sia sorretto dalle esigenze indicate dalla norma stessa. Sicché il controllo "fine a sé stesso", eventualmente diretto ad*

accertare inadempimenti del lavoratore che attengano alla effettuazione della prestazione, continua ad essere vietato. Ciò non esclude, però, come si era ritenuto con riguardo alla superata disposizione dell'art. 4 St. lav., che ove il controllo sia invece legittimo, le informazioni raccolte in esito ad esso possano essere utilizzate dal datore di lavoro per contestare al lavoratore ogni sorta di inadempimento contrattuale" (cfr. Cass. civ. n. 25732/2021).

Ad avviso della Corte può soccorrere in questo contesto la distinzione tra i "controlli difensivi" in senso lato e quelli in senso stretto: *"occorre perciò distinguere tra i controlli a difesa del patrimonio aziendale che riguardano tutti i dipendenti (o gruppi di dipendenti) nello svolgimento della loro prestazione di lavoro che li pone a contatto con tale patrimonio, controlli che dovranno necessariamente essere realizzati nel rispetto delle previsioni dell'art. 4 novellato in tutti i suoi aspetti e "controlli difensivi" in senso stretto, diretti ad accertare specificamente condotte illecite ascrivibili – in base a concreti indizi – a singoli dipendenti, anche se questo si verifica durante la prestazione di lavoro. Si può ritenere che questi*

ultimi controlli, anche se effettuati con strumenti tecnologici, non avendo ad oggetto la normale attività del lavoratore, si situino, anche oggi, all'esterno del perimetro applicativo dell'art. 4. In effetti, come è stato osservato, l'istituzionalizzazione della procedura richiesta dall'art. 4 per l'installazione dell'impianto di controllo sarebbe coerente con la necessità di consentire un controllo sindacale, e, nel caso, amministrativo, su scelte che riguardano l'organizzazione dell'impresa; meno senso avrebbe l'applicazione della stessa procedura anche nel caso di eventi straordinari ed eccezionali costituiti dalla necessità di accertare e sanzionare gravi illeciti di un singolo lavoratore. [...]

Ciò, naturalmente, non vuol dire che il datore di lavoro, in presenza di un sospetto di attività illecita, possa avere mano libera nel porre in essere controlli sul lavoratore interessato. Innanzitutto, va riaffermato il principio, già richiamato, espresso dalla giurisprudenza di questa Corte formatasi nel vigore della precedente formulazione dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, secondo cui in nessun caso può essere giustificato un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e

riservatezza del lavoratore (Cass. n. 15892 del 2007, cit.; Cass. n. 4375 del 2010, cit.; Cass. n. 16622 del 2012, cit.; Cass. n. 9904 del 2016; Cass. n. 18302 del 2016, cit.). Occorrerà dunque, nel rispetto della normativa europea, e segnatamente dell'art. 8 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo come interpretato dalla giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo, assicurare un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore, con un contemperamento che non può prescindere dalle circostanze del caso concreto (Cass. 26682/2017, cit.). Inoltre, e il punto è particolarmente rilevante nel caso in esame, per essere in ipotesi legittimo, il controllo "difensivo in senso stretto" dovrebbe quindi essere mirato, nonché attuato ex post, ossia a seguito del comportamento illecito di uno o più lavoratori del cui avvenuto compimento il datore abbia avuto il fondato sospetto, sicché non avrebbe ad oggetto l'"attività" – in senso tecnico – del lavoratore medesimo. Il che è sostanzialmente in linea con gli ultimi approdi della

giurisprudenza di questa Corte, più sopra richiamati, in materia di “controlli difensivi” nella vigenza della superata disciplina”.

La Corte inoltre precisa che “*può, quindi, in buona sostanza, parlarsi di controllo ex post solo ove, a seguito del fondato sospetto del datore circa la commissione di illeciti ad opera del lavoratore, il datore stesso provveda, da quel momento, alla raccolta delle informazioni”.*

Alla luce dell'autorevole e condivisa pronuncia sopra riportata, si deve ritenere che l'attività di indagine svolta mediante la installazione di una telecamera nei pressi del reparto Offset durante il turno notturno del 10/6/2021 possa essere ascritta ai controlli difensivi in senso stretto, in quanto funzionale all'accertamento di specifiche condotte illecite, peraltro nella specie di estrema gravità alla luce della natura delle lavorazioni effettuate presso lo stabilimento della A., che comportano l'utilizzo e lo stoccaggio di solventi e altre materie chimiche altamente infiammabili.

Tanto si ricava dalle dichiarazioni dei testi T. e D., rispettivamente responsabile del reparto trancia e assemblaggio e responsabile di stabilimento, sulla cui attendibilità

non v'è motivo di dubitare, malgrado quanto diversamente opinato da parte istante.

È pur vero che i predetti sono dipendenti della convenuta, ma va detto che tale circostanza di per sé non elide l'attendibilità dei soggetti esaminati, valutazione che deve avvenire soprattutto in relazione al contenuto della dichiarazione complessivamente resa e non, aprioristicamente, per categorie. Opinare diversamente significherebbe acconsentire che il giudizio sull'attendibilità sfoci impropriamente in quello sulla capacità a testimoniare in rapporto a categorie di soggetti che sarebbero, di per sé, inidonei a fornire una valida testimonianza.

È al contrario noto che mentre la capacità a testimoniare dipende, ai sensi dell'art. 246 c.p.c., dalla presenza di un interesse giuridico, non di mero fatto, che potrebbe legittimare la partecipazione del teste al giudizio, la seconda afferma alla veridicità della deposizione, che il giudice deve discrezionalmente valutare alla stregua di elementi di natura oggettiva (la precisione e completezza delle dichiarazioni, le possibili contraddizioni, ecc.) e di carattere soggettivo (la credibilità della dichiarazione in relazione alle

qualità personali, ai rapporti con le parti ed anche all'eventuale interesse ad un determinato esito della lite (così tra le tante Cass. civ. n. 16529/2004 in fattispecie in cui la Suprema Corte ha ritenuto inadeguata la motivazione di inattendibilità delle deposizioni dei testi fondata solo sulla circostanza che essi erano “legati da rapporto di lavoro dipendente con la società appellante” ed ha sul punto cassato la decisione impugnata).

Al contrario i suddetti testi hanno reso dichiarazioni che non sono risuonate come eccessive, compiacenti o forzate, né hanno dimostrato un animo poco sereno o palese difetto di credibilità dettati dall'intento di favorire una delle parti processuali o, ancora, eventuale interesse ad un determinato esito della lite, ricostruendo così di seguito le vicende che hanno portato alla installazione della telecamera:

teste T.: “nel giugno del 2021, ricordo che era un martedì mattina, in occasione di un giro effettuato nel perimetro esterno allo stabilimento, ho trovato alcuni mozziconi di sigaretta, precisamente nel retro dello stabilimento nei pressi del cortile che si trova all'uscita dal reparto Offset, dove si trovano macchine

in disuso, ribalte e scarti di alluminio e di plastica, subito fuori la tettoia. Ho quindi avvisato il sig. S. e, d'accordo con il responsabile di stabilimento, sig. D. Marco, è stato deciso l'acquisto di una mini telecamera da collocare dove erano stati rinvenuti i mozziconi. Il sig. S. infatti aveva il sentore che in quella zona succedesse qualcosa di poco chiaro e non visibile attraverso la telecamera già installata e che puntava verso l'uscita dal reparto Offset, la cui visuale era sempre coperta da un portone tenuto aperto. Aggiungo di non aver trovato altri mozziconi di sigaretta in occasione dei giri che ho effettuato nei giorni successivi. Ho curato personalmente l'acquisto della telecamera, che è stata consegnata nelle 24 ore successive ed è stata montata da me con l'aiuto del sig. D. il mattino del giovedì successivo al ritrovamento dei mozziconi”;

teste D.: “ricordo che agli inizi di giugno, tra i 6 e il 7 giugno, era un martedì mattina, sono stato avvisato dal collega T. del fatto che all'interno del deposito solventi aveva trovato più mozziconi di sigaretta, cosa che abbiamo subito riferito al sig. Strocco, il quale ha immediatamente visionato le riprese della telecamera posta nell'angolo del magazzino; le

immagini tuttavia lasciavano intravedere solo delle ombre sfuocate. A quel punto il sig. S. ha deciso di collocare una telecamera; io e il T. ne abbiamo individuata una su internet e l'abbiamo ordinata; ricordo a tale riguardo che l'acquisto è stato effettuato dal T. con la propria carta di credito. Se non ricordo male la telecamera è arrivata entro un paio di giorni al massimo dall'acquisto; anzi rammento che il giovedì successivo al rinvenimento è stata installata da me e dal collega T. di fronte al locale deposito, all'interno di un armadio in disuso praticando un foro sulla parete posteriore”.

Vale la pena peraltro rimarcare come l'esigenza di procedere a detti controlli sia sorta immediatamente prima l'avvio degli accertamenti, come del resto confermato da D. e T., i quali hanno escluso il ritrovamento dei mozziconi di sigaretta prima del giugno 2021 all'interno dei reparti, nelle aree agli stessi antistanti o nelle deposito morchie e solventi, ossia nelle zone dello stabilimento destinate esclusivamente ai dipendenti. Significativo in tal senso quanto narrato dal teste D., il quale ha precisato che *“prima del giugno 2021 sono stati trovati sporadicamente mozziconi di sigarette nell'area*

esterna ai reparti, ma mai nulla che destasse il sospetto sul fatto che fossero i dipendenti a violare il divieto di fumo. Si trattava di un mozzicone al massimo trovato in un'area di transito diversa da quella di accesso ai reparti, che poteva far pensare che a fumare fossero i conducenti di camion di passaggio”, circostanza peraltro implicitamente confermata dai colleghi del ricorrente sentiti nel corso dell'istruttoria, che - come verrà di seguito più analiticamente esposto - riferiscono di violazioni al divieto di fumo messe in atto in modo furtivo.

Sul piano del bilanciamento tra i contrapposti interessi, vale evidenziare che le modalità con le quali è stata svolta l'indagine possono ritenersi rispettose della dignità e riservatezza del dipendente, in quanto le riprese non hanno avuto a oggetto un luogo di lavoro e la telecamera è stata utilizzata per un limitato arco temporale, appena qualche ora.

Del tutto conforme è poi la narrazione dei citati testi in merito ai fatti per cui è causa: entrambi riferiscono di essersi recati in azienda a bordo della stessa auto intorno alle 21:30, di avere parcheggiato il mezzo davanti uno stabilimento secondario della A., di essere entrati attraverso

l'uscita posteriore e di aver quindi attivato la telecamera; spiegano infine che sono rimasti in osservazione fino alle 24:00 circa, constatando che in quell'arco di tempo il ricorrente è uscito parecchie volte, almeno 5, e in ciascuna occasione ha fumato una sigaretta e usato il telefono cellulare, passeggiando all'interno del deposito o nelle sue immediate vicinanze o sedendosi sui gradini sistemati sotto le cisterne (teste T. *“la notte successiva il collocamento della telecamera, io e il sig. D. abbiamo effettuato un controllo. Io e il collega siamo arrivati a bordo della stessa auto intorno alle 21:30, abbiamo parcheggiato la macchina davanti uno stabilimento secondario della A. e, dopo aver attraversato la strada, siamo passati da un magazzino che all'epoca era in costruzione, accedendo allo stabilimento principale dall'entrata posteriore, posta nei pressi dell'uscita del reparto Offset. Mi sono avvicinato a un armadio in disuso, dove era stata collocata la telecamera, che ho acceso, attivando la memory card; sono rimasto in attesa insieme al collega, entrambi celati dal materiale ivi stoccato, fino a mezzanotte. In quell'arco di tempo abbiamo visto parecchie volte il ricorrente uscire dal repar-*

to Offset, abbiamo contato almeno 5/6 uscite, e fumare una sigaretta, girando nell'area o stando seduto sugli scalini in prossimità delle cisterne sempre intento a fumare, oltre effettuare telefonate. In quel frangente abbiamo visto uscire altri dipendenti, ma nessuno di costoro fumava. [...] Tengo a precisare che sono certo che si trattasse del sig. D. in quanto la zona ove il predetto si muoveva era ben illuminata e l'area in cui ero appostato insieme al collega poco distante”; teste D. *“Abbiamo provveduto all'attivazione della telecamera la sera, intorno alle 21:15/21:30, quando ci siamo recati insieme nello stabilimento; ricordo che abbiamo parcheggiato l'auto nel piazzale antistante lo stabilimento della plastica, abbiamo attraversato la strada e di seguito un magazzino all'epoca in costruzione, accedendo allo stabilimento principale dall'ingresso posteriore. Abbiamo raggiunto il deposito solventi, acceso la telecamera e siamo rimasti in osservazione dalle 21:30 alle 24:00 circa; in tale arco di tempo abbiamo visto il ricorrente uscire dal reparto almeno 4/5 volte, accendere ogni volta una sigaretta, parlare al telefono, passeggiare all'interno del deposito o immediatamente fuori o*

fumare seduto sui gradini sistemati sotto le cisterne. Sono certo che si trattasse del ricorrente, in quanto il luogo di osservazione distava non più di una decina di metri e inoltre l'area nella quale si muoveva il sig. D. era ben illuminata”).

Ad avviso del Tribunale, gli elementi forniti dall'indagine e quelli introdotti in giudizio dalla datrice di lavoro sono pienamente sufficienti ad avvalorare i fatti addebitati e la loro sicura riferibilità al ricorrente, dimostrando chiaramente che questi a più riprese e in 6 distinte occasioni, tra le 21:41 e le 23:42, si è allontanato dalla propria postazione per complessivi 40 minuti, ha acceso sei sigarette (tanto è infatti emerso a seguito dell'integrazione documentale richiesta dall'istante) e ha fumato sia nell'area antistante il deposito sia all'interno della zona coperta, ove sono collocate cisterne al cui interno vengono sversati solventi esausti e altamente infiammabili.

Se l'illustrato complesso probatorio consente di ritenere acclarate le condotte ascritte, risultano al contrario insussistenti le esimenti invocate dal lavoratore, il quale allega da una parte di essersi allontanato dalla propria postazione per sole due volte e per piccole pause

fisiologiche, senza preavvertire alcuno non essendo il turno notturno presidiato da un responsabile, e di aver approfittato delle soste per effettuare una telefonata e inviare qualche messaggio, e dall'altra che la trasgressione al divieto di fumo previsto dal Regolamento aziendale era stato in realtà sempre tollerato dall'azienda senza l'irrogazione di alcuna sanzione espulsiva.

Se la prima tesi è contraddetta dall'evolversi dei fatti come accertati, dimostrativi altresì di come il ricorrente si sia allontanato dalla propria postazione e abbia lasciato incustodito il macchinario per un tempo complessivo di 40 minuti, di cui due intervalli temporali pari a 11 minuti e uno di 8 minuti, di certo superiori alle “piccole pause fisiologiche” idonee in astratto a giustificare l'omessa vigilanza, la prospettata tolleranza è stata recisamente smentita dall'istruttoria.

È infatti emerso che:

- sino al marzo 2020 la società ha destinato ai fumatori un'area del cortile esterno, lontana da attrezzature e materiali, costituita da un gabbiotto, chiuso su tre lati, collocato in corrispondenza dell'ingresso principale;
- dalla metà del mese di marzo del 2020 è stato inibito l'accesso

all'area in questione, al fine di attuare i protocolli Covid 19 ed evitare assembramenti, con conseguente estensione all'intero stabilimento del divieto di fumo;

- nella metà del mese di marzo del 2020 la responsabile delle risorse umane, C. Daniela, ha informato i dipendenti del divieto assoluto di fumo in occasione di apposite riunioni, consegnando loro un documento informativo;

- nel maggio 2021 i lavoratori sono stati resi edotti dell'esito dell'ispezione effettuata dei vigili del fuoco nell'aprile precedente e delle prescrizioni imposte quanto al divieto assoluto di fumo per ragioni di sicurezza, anche attraverso avvisi affissi all'interno dei reparti e sulle bacheche poste nei pressi dell'area ristoro e dei tornelli.

In siffatto contesto non può certamente ricavarsi la dedotta tolleranza dalla sistematica violazione del divieto riferita dai testi indotti dal ricorrente G., L. e G., posto che si è trattato di pratica messa in atto nella piena consapevolezza della sua illiceità e con stratagemmi al fine di evitare che i vertici societari ne venissero a conoscenza, come ben chiarito dagli stessi, con dichiarazioni che pare opportuno riportare

testualmente:

teste G.: *“In ogni caso anche dopo l'introduzione del divieto i colleghi hanno continuato a fumare in varie zone, tra cui il retro dello stabilimento in corrispondenza delle uscite dai reparti. Non so dire se la proprietà ne fosse a conoscenza; so che più di una volta ho sentito il responsabile di reparto, R. Pierluigi, dire a dei colleghi “non fatevi beccare, io non voglio saperne niente”. [...] Non mi sono mai preoccupato di segnalare la presenza di mozziconi”;*

teste L.: *“Tuttavia i colleghi fumatori hanno continuato a fumare, cosa che ho avuto modo di constatare solo nel turno notturno, dato il continuo viavai di colleghi che sapevo essere dei fumatori, anche addetti a reparti diversi dal nostro, verso l'area antistante il deposito solventi. Inoltre, avendo occasionalmente effettuato la pulizia del reparto e dell'area esterna, mi è capitato di notare mozziconi nascosti sotto un contenitore per la raccolta di cartone o vedere dei colleghi che nascondevano il mozzicone dentro una capsula, del genere prodotta dalla convenuta, per poi buttarla”;*

teste G.: *“posso confermare che il personale ha continuato a fumare malgrado il divieto, ma esclusiva-*

mente nel turno notturno, recandosi presso lo spiazzo antistante al deposito morchie e solventi e fumando anche sotto la zona coperta. E infatti durante il turno notturno non è presente un responsabile e coloro che lo facevano erano chiaramente consapevoli di infrangere un divieto. [...] In un paio di occasioni dopo l'introduzione del divieto assoluto, mi è capitato di vedere per terra nello spiazzo antistante al deposito morchie e solventi un mozzicone di sigaretta; del resto per essere sicuri di non essere sorpresi, i miei colleghi erano soliti mettere il mozzicone dentro una capsula già scartata e gettarla tra gli scarti”.

D'altro canto le condotte oggetto di contestazione rientrano pienamente nelle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva di settore, che all'art. 61 prevede il licenziamento senza preavviso - tra l'altro - in caso di “*Inosservanza del divieto di fumare quando tali infrazioni siano suscettibili di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali*” (lett. c) e di “*mancanze disciplinari configurabili nel primo comma del presente articolo*” (lett. n), ossia riconducibili a “*gravi infrazioni alla disciplina e alla diligenza nel lavoro*”.

Non pare infatti potersi minimamente dubitare che il comportamento in esame abbia in primo luogo integrato l'ipotesi più grave di violazione del divieto di fumo prevista dal C.C.N.L., stante l'alta potenzialità di rischio di incendio, con connesso pericolo per l'incolumità del personale e della sicurezza degli impianti, derivante dalla tipologia di lavorazioni effettuate all'interno dello stabilimento, e dunque la necessità di un incondizionato e assoluto rispetto delle prescrizioni in tal senso imposte dalla convenuta.

Detta circostanza, per vero nemmeno contestata dal lavoratore, si ricava agevolmente dall'esame dei verbali di intervento del 13/11/2018 e di visita tecnica 10/5/2021 relativi ai sopralluoghi effettuati dai Vigili del Fuoco, essendo l'azienda resistente sottoposta all'applicazione della normativa sulla prevenzione degli incendi, in quanto svolgente attività di cui ai punti 12, 44, 74 e 76 dell'allegato 1 al D.P.R. n. 151/2011.

Né può disconoscersi nell'ulteriore comportamento ascritto, consistente nell'abbandono del macchinario in funzione senza presidio per un tempo consistente, quella grave infrazione alla disciplina e alla diligenza nel lavoro prevista dalla

contrattazione collettiva.

Parte ricorrente deduce nondimeno la natura ritorsiva e discriminatoria del recesso, asseritamente riconducibile alle proprie rimostranze concernenti il sistematico espletamento della prestazione lavorativa nella giornata del sabato e alla propria affiliazione al sindacato.

In primo luogo l'accertamento dei comportamenti contestati al lavoratore e la loro riconducibilità alla fattispecie punita, ai sensi del C.C.N.L., con la sanzione del licenziamento senza preavviso impediscono di ravvisare un motivo ritorsivo di licenziamento.

Secondo la giurisprudenza di legittimità (anche relativa al nuovo testo dell'art. 18 L. n. 300/70 come modificato dalla L. n. 92/2012, che ha previsto, ai fini della nullità del licenziamento, la rilevanza del motivo illecito determinante *ex art.* 1345 c.c., anche non necessariamente unico), per aversi licenziamento nullo perché ritorsivo il motivo illecito addotto *ex art.* 1345 c.c. deve essere determinante: il carattere determinante può restare escluso dall'esistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo solo ove questa ragione del recesso risulti allegata e comprovata dal datore di

lavoro, e, quindi, sia tale da poter da sola sorreggere il licenziamento, malgrado il concorrente motivo illecito che emerge all'esito della causa (cfr. Cass. civ. n. 30429/2018 e Cass. civ. n. 9468/2019).

In ogni caso la tesi a supporto della nullità del recesso è stata genericamente prospettata, difettando del tutto ogni riferimento ai contorni spazio temporali della vicenda e ai comportamenti vessatori asseritamente posti in essere dalla direzione aziendale e dai responsabili di reparto.

Quanto invece alla dedotta natura discriminatoria, premesso che ad avviso della giurisprudenza di legittimità *“la prova della unicità e determinatezza del motivo non rileva, invece, nel caso di licenziamento discriminatorio, che ben può accompagnarsi ad altro motivo legittimo ed essere comunque nullo”* (cfr. Cass. civ. n. 2414/2022; Cass. civ. n. 28453/2018; Cass. civ. n. 6575/2016), deve osservarsi come la mera contiguità temporale tra l'azione sindacale intrapresa, con esito positivo, dalla Filctem-CGIL per eventi occorsi nel maggio 2021 e la contestazione disciplinare del 14/6/2021 non sia sufficiente a fondare in via presuntiva la ragione

discriminatoria.

Vale a tal fine evidenziare come per la violazione del divieto di fumo siano stati licenziati B. Massimo, dipendente della A. e non iscritto al sindacato, in data 21/6/2021 a seguito di contestazione elevata il 10/6/2021 per fatti occorsi il 9/6/2021 e i lavoratori somministrati dalla Manpower:

1. Q. Marco in data 2/2/2021 (doc. 17 in atti della resistente);

2. S. Federico Mario in data 6/5/2021 (doc. 18 in atti della resistente);

3. B. Denis in data 26/7/2021 (doc. 15 in atti alla resistente);

4. M. Davide il 26/7/2021 (doc. 18 in atti della resistente).

In disparte gli esiti del procedimento *ex art. 28 S.L.*, che ha dimostrato lo stato di elevata tensione nelle relazioni sindacali al momento di quegli accadimenti (si legge in particolare nel decreto “*L’istruttoria ha piuttosto restituito l’immagine di una società che, seppure attenta alle esigenze dei propri dipendenti e rispettosa delle prescrizioni normative, considera la presenza del sindacato come una illegittima intromissione nella vita aziendale, se non addirittura uno sgarbo*”), il licenziamento di cui si discute è

piuttosto scaturito, oltre che dall’innosservanza di regole di diligenza, dall’aperta e plateale violazione di direttive interne alle quali la società ha dato ampia diffusione e pubblicità, poste a presidio dell’interesse superiore di tutela della salute dei dipendenti e dei beni aziendali, tanto che il provvedimento ha riguardato - come visto - anche soggetti del tutto estranei all’affiliazione sindacale, peraltro con provvedimenti assunti in un arco di tempo significativamente lungo, oltre che - in taluni casi - per fatti verificatisi in epoca precedente la vicenda da cui è derivato il procedimento *ex art. 28 S.L.*

Accertata l’ascrivibilità al ricorrente dei fatti contestati e l’assenza di valide scriminanti, occorre valutare se sussista la proporzionalità tra provvedimento espulsivo e le infrazioni oggetto di rilievo disciplinare.

È noto che secondo la giurisprudenza della Suprema Corte per stabilire in concreto l’esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e in particolare di quello fiduciario, occorre valutare da un lato la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e

soggettiva dei medesimi, dall'altro la proporzionalità tra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare.

Che i fatti contestati al ricorrente possiedano tale attitudine ritiene il Tribunale non potersi ragionevolmente dubitare, essendosi il comportamento del lavoratore connotato per una chiara trasgressione ai precetti di diligenza e correttezza che devono assistere l'obbligazione della prestazione di lavoro.

L'aver effettuato numerose e lunghe pause senza alcuna autorizzazione, così lasciando senza alcun presidio e controllo la propria postazione di lavoro e il macchinario affidato in funzione, ma soprattutto l'aver trasgredito, ripetutamente nello stesso turno di lavoro, al divieto di fumo, di cui non poteva ignorare l'esistenza e dunque con la consapevolezza che tale azione avrebbe potuto provocare pregiudizio, anche grave, all'incolumità delle persone, oltre che alla sicurezza degli impianti, sono comportamenti che denotano una condotta fortemente insofferente al rispetto di misure organizzative

interne, anche di quelle destinate a preservare la stessa sicurezza sul posto di lavoro.

Conclusivamente il licenziamento appare sorretto da giusta causa per cui risulta correttamente esercitato dalla società resistente il diritto di recedere dal contratto di lavoro.

Alla soccombenza segue la condanna del ricorrente al pagamento delle spese processuali, secondo la liquidazione di cui al dispositivo, che, in ossequio ai parametri stabiliti dal D.M. n. 55/2014, si determinano sulla scorta dei valori medi dai quali non v'è motivo di discostarsi, individuandosi lo scaglione di riferimento in ragione del valore indeterminabile della causa di media complessità, dunque in quello compreso tra € 52.000,00 e € 260.000,00.

P.Q.M.

Uditi i procuratori delle parti, definitivamente pronunciando, disattese ogni diversa domanda, eccezione e istanza, rigetta il ricorso e condanna il ricorrente a rifondere alla A. srl, in persona del suo legale rappresentante *pro-tempore*, le spese processuali della presente fase, che si liquidano in € 9.300,00, oltre IVA, CPA e rimborso forfettario delle

— *Giurisprudenza*

spese generali nelle misure di legge.

Manda alla cancelleria per le comunicazioni di rito.

Così deciso in Asti, 24/02/2023

Il Giudice
Ivana Lo Bello

**LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA
PER INOSSERVANZA DEL DIVIETO DI FUMO
(DI LAVORATORE ISCRITTO AL SINDACATO):
UNA OCCASIONE PER UNA RICOGNIZIONE
SUI REQUISITI DEI CONTROLLI CC.DD. “DIFENSIVI”,
SULLA DIFFERENZA TRA INCAPACITÀ
ED INATTENDIBILITÀ DELLE TESTIMONIANZE E
SUL MOTIVO ILLECITO (RITORSIONE)
O DISCRIMINATORIO DEL RECESSO DATORIALE**

Roberto Ponchione

La questione sottoposta all’esame del Tribunale del Lavoro di Asti, a seguito di ricorso c.d. “Fornero”, affronta una tematica processuale del tutto specifica, ma non così infrequente nelle realtà aziendali: il divieto di fumo.

Nella fattispecie di causa, in esito ad un procedimento disciplinare, un lavoratore veniva licenziato per giusta causa, in quanto era stato accertato a mezzo di filmati che, addetto al turno notturno, in più occasioni si era allontanato dalla postazione di lavoro per fumare all’esterno dello stabilimento, presso area coperta da tettoia, ove erano custoditi recipienti contenenti residui di materiale infiammabile. Di qui l’impugnativa ove assumeva il ricorrente, al di là del tentativo di minimizzare il numero e la durata delle assenze per “fumare”, che si era iscritto al sindacato pochi mesi prima dei fatti, candidandosi alle elezioni della RSU, e di essersi opposto, insieme con altri lavoratori, l’anno precedente, alla prestazione continuativa di straordinari nella giornata del sabato (situazione cui sarebbe seguita una contestazione disciplinare poi senza l’irrogazione di sanzioni), allegando in buona sostanza una ritenuta ritorsione/discriminazione. Per completezza di esposizione, si precisa subito che il ricorso del lavoratore è stato rigettato, con conferma della legittimità del licenziamento intimato.

L'iter argomentativo della sentenza in commento, quanto al tema dei controlli, ripercorre l'evoluzione della giurisprudenza nella vigenza dell'art. 4, Stat. Lav., prima della novella di cui al D.Lgs. 151/2015. In origine erano previsti due livelli di protezione della sfera privata del lavoratore: il primo era rappresentato da un divieto "assoluto" di uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività lavorativa non sorretto da ragioni inerenti all'impresa (il c.d. controllo fine a sé stesso); il secondo "affievolito", laddove le ragioni del controllo fossero riconducibili ad esigenze oggettive dell'impresa (organizzative e produttive ovvero di sicurezza sul lavoro), ferma restando l'attuazione del controllo sotto l'osservanza di procedure di garanzia. Su questa dicotomia, è poi andata ad inserirsi la necessità di verificare se l'esigenza di tutela del patrimonio aziendale (ipotesi non contemplata espressamente dal tenore letterale della norma) potesse esonerare il datore di lavoro intenzionato ad installare apparecchiature di controllo a distanza dall'obbligo di ottenere l'accordo sindacale o l'autorizzazione amministrativa preventivi. Questo tipo di controlli, c.d. "difensivi", dapprima esonerati *tout court* da questi adempimenti, secondo l'orientamento più recente e costituzionalmente orientato, si riteneva non richiedessero l'osservanza delle garanzie di cui all'art. 4, Stat. Lav. laddove sussistessero due distinti requisiti: (i) la finalità specifica di accertare comportamenti illeciti; (ii) la lesività del patrimonio o dell'immagine aziendale (1). Sullo sfondo era rimasto l'obiettivo di evitare che detti controlli non venissero esercitati liberamente dal datore di lavoro senza il rispetto di regole di civiltà e di criteri ragionevoli, volti a garantire un adeguato bilanciamento tra l'esigenza di tutela dei beni aziendali e la salvaguardia della dignità

(1) In questi termini, Cass., 23 febbraio 2012, n. 2722, in *Dir. e Pratica Lav.*, 2012, 35, 2231.

e riservatezza del lavoratore. Ed allora si era fatto ricorso ai principi di buona fede e correttezza (2), di proporzionalità (3) e pertinenza (4). Dopo la novella del 2015, gli interpreti si sono posti il dubbio se l’inserimento esplicito nel testo dell’art. 4, Stat. Lav. della locuzione “*tutela del patrimonio aziendale*” abbia di fatto attratto nell’alveo dell’obbligo dei preventivi accordo sindacale / autorizzazione amministrativa anche i controlli c.d. “difensivi”. La SC ha allora inquadrato il problema, andando a distinguere tra controlli “difensivi” in senso lato ed in senso stretto: i primi, posti a difesa del patrimonio aziendale, che riguardano tutti i dipendenti (o gruppi di dipendenti) nello svolgimento della loro prestazione di lavoro, dovranno essere realizzati nel rispetto delle previsioni dell’art. 4 novellato in tutti i suoi aspetti, mentre i secondi, diretti ad accertare specificamente condotte illecite ascrivibili - in base a concreti indizi - a singoli dipendenti durante la prestazione di lavoro, ne sono esenti. Questi ultimi controlli, anche se effettuati con strumenti tecnologici, non avendo ad oggetto la normale attività del lavoratore, si situerebbero all’esterno del perimetro applicativo dell’art. 4 Stat. Lav. e sarebbero legittimi in quanto “mirati”, nonché attuati *ex post* (dopo cioè il già avvenuto comportamento illecito del dipendente, così che il controllo riguarderebbe non l’attività in sé e per sé, quanto l’illiceità della condotta, perché riguardante dati successivi all’insorgere di un fondato e ragionevole sospetto), pena l’inutilizzabilità dell’accertamento (5). In tal senso si muove la SC (6) da cui prende spunto, nella motivazione della sentenza, il tribunale

(2) Cass., 27 maggio 2015, n. 10955, in *Foro It.*, 2015, 1, 7-8, 2316.

(3) Cass., 18 luglio 2017, n. 17723, in *Mass. Giur. It.*, 2017.

(4) Cass., 10 novembre 2017, n. 26682, in *Giur. It.*, 2019, 2, 387, con nota di ROSSI.

(5) Cfr. Cass., 5 ottobre 2016, n. 19922, in *Mass. Giur. It.*, 2016.

(6) Cass., 22 settembre 2021, n. 25732, in *Nuova Giur. Civ.*, 2022, 2, 324, con nota di LIGORIO.

astigiano, conformemente ad arresto giurisprudenziale oramai quanto meno prevalente (7). Anche la Dottrina si esprime in tal senso (8). Per quanto concerne la seconda massima, la corte territoriale fa proprio un consolidato principio giurisprudenziale circa l'autonomia di valutazione delle risultanze probatorie in ordine alla credibilità ed attendibilità del teste (9).

Anche la terza massima è del tutto conforme ad una univoca corrente giurisprudenziale. Nel caso di specie, premesso che la circostanza causativa del recesso, fondata sotto il profilo probatorio, stante la sua riconducibilità ad una fattispecie espressamente sanzionata dal CCNL con il licenziamento senza preavviso (divieto di fumo), impedisce di ravvisare un motivo ritorsivo nel provvedimento datoriale, il Tribunale di Asti di fatto si richiama a quel principio secondo il quale “*il motivo illecito addotto ex art. 1345 c.c. deve essere determinante, cioè costituire l'unica effettiva ragione di recesso, ed esclusivo, nel senso che il motivo lecito formalmente addotto risulti insussistente nel riscontro giudiziale; ne consegue che la verifica dei fatti allegati dal lavoratore, richiede il previo accertamento della insussistenza della*

(7) Cass., 12 novembre 2021, n. 34092, in *Lavoro nella Giur.*, 2022, 8-9, 828 con nota di CASALINO; Cass., 22 settembre 2021, n. 25731, in *Mass. Giur. It.*, 2021; Cass., 28 maggio 2018, n. 13266, *ivi*, 2018.

(8) Per un commento, anche prospettico, sulla tematica dei controlli, si veda un recente intervento di SCACCO, *Controllo e privacy dei lavoratori ai tempi del metaverso*, in *Guida al Lavoro*, 2023, 13, 14.

(9) Cfr., da ultimo, Cass., 30 marzo 2023, n. 8988, in *Mass. Giur. It.*, 2023; Cass., 28 novembre 2022, n. 34950, *ivi*, 2022; Cass., 30 settembre 2021, n. 26547, *ivi*, 2021; Cass., 9 agosto 2019, n. 21239, in *Studium juris*, 2020; Cass., 18 aprile 2016, n. 7623, in *Mass. Giur. It.*, 2016.

(10) V. Cass., 7 marzo 2023, n. 6838, in *Mass. Giur. It.*, 2023; Cass., 2 ottobre 2020, n. 21194, in *Quotidiano Giuridico*, 2020; Cass., 4 aprile 2019, n. 9468, in *Mass. Giur. It.*, 2019; Cass., 23 novembre 2018, n. 30429, *ivi*, 2018.

causale posta a fondamento del licenziamento” (10).

In merito alla invocata (da parte del lavoratore ricorrente) natura discriminatoria del recesso datoriale, la corte territoriale, si uniforma a quel principio il quale dà atto che “*la nullità del licenziamento discriminatorio discende direttamente dalla violazione di specifiche norme di diritto interno, quali l’art. 4 della L. n. 604 del 1966, l’art. 15 Stat. Lav. e l’art. 3 della L. n. 108 del 1990, nonché di diritto europeo, quali quelle contenute nella direttiva n. 76/207/CEE sulle discriminazioni di genere, sicché, diversamente dall’ipotesi di licenziamento ritorsivo, non è necessaria la sussistenza di un motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c., né la natura discriminatoria può essere esclusa dalla concorrenza di un’altra finalità, pur legittima, quale il motivo economico*” (11) e risolve la questione in fatto, specificando che la mera vicinanza temporale tra una azione collettiva sindacale avviata nel marzo 2021, rispetto al procedimento disciplinare del giugno 2021 non lasciava spazio, nemmeno in via presuntiva, alla dedotta discriminazione (sindacale) sul presupposto che, nell’arco di soli cinque mesi, erano stati quattro, oltre al ricorrente, i lavoratori licenziati per violazione del divieto di fumo.

(11) Così Cass., 27 settembre 2018, n. 2338, in *Lavoro nella Giur.*, 2019, 3, 253, con nota di TURRIN. Nello stesso senso, v. anche Cass., 5 aprile 2016, n. 6575, in *Argomenti*, 2016, 6, 1221, con nota di PASQUALETTO; Cass., 3 dicembre 2015, n. 24648, in *Mass. Giur. It.*, 2015.