



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE D'APPELLO DI ROMA  
SEZIONE LAVORO

composto dai Sigg. Magistrati:

dott.	Guido Rosa	Presidente est.
dott.	Salvatore Casciaro	Consigliere
dott.	Francesca Del Villano	Consigliere

a scioglimento della riservata decisione di cui all'udienza pubblica del 16.9.2021 ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

ai sensi dell'art. 1, comma 60, I. 92/2012 nella causa civile in grado di appello iscritta al n. 2208 del Ruolo Generale Affari Contenziosi dell'anno 2021 vertente

**TRA**

ALESSIO BONDI, rappresentato e difeso dagli avv.ti Paolo Pizzuti e Gennaro Ilias Vigliotti ed elettivamente domiciliato presso il loro studio in Roma, P.zza di Pietra n. 44,

**RECLAMANTE**

**E**

COOPSERVICE Soc. Coop. p.a., rappresentata e difesa, anche disgiuntamente, dall'avv.to Giacinto Siro Favali, Maria Damiana Lesce, Paolo Zucchinali, elettivamente dom.ta in Roma, presso lo studio Trifirò & Partners di Roma, P.zza Mazzini n. 27

**RECLAMATA**

OGGETTO: Reclamo ex art. 1, c. 58, L. n. 92/2012 avverso la sentenza n. 1025/2021 del Tribunale di Velletri depositata il 17.6.2021

CONCLUSIONI: Come da rispettivi atti.

## RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO

Con ricorso ai sensi dell'art. 1, comma 48, della L. 28 giugno 2012, n. 92, Alessio Bondi adiva il Tribunale di Velletri, in funzione di Giudice del Lavoro, al fine di vedere accolte le seguenti conclusioni: *«in via principale, annullare il licenziamento del ricorrente per giusta causa per insussistenza di una condotta punibile o comunque punibile con il licenziamento per giusta causa e conseguentemente condannare la convenuta soc Cooperativa Coopservice coop.p.a alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro e al pagamento della indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito nel periodo di estromissione per lo svolgimento di altre attività lavorative. E ciò per l'importo indicato nel paragrafo III-A) o per il diverso importo che sarà determinato in giudizio. E condannarla altresì al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino alla effettiva reintegrazione. Il tutto con interessi e rivalutazione monetaria; in via subordinata, annullare il licenziamento impugnato perché comunque illegittimo e condannare la convenuta soc Cooperativa Coopservice coop.p.a al pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti con onere di specifica motivazione. Con interessi e rivalutazione monetaria».*

La Coopservice si costituiva in giudizio, chiedendo al Giudice di dichiarare inammissibile il ricorso e comunque di rigettarlo nel merito.

Con ordinanza del 18 dicembre 2020 il giudice della fase sommaria accoglieva integralmente il ricorso, dichiarando l'invalidità del licenziamento irrogato dalla società e condannando quest'ultima alla reintegrazione del Bondi nel posto di lavoro e al pagamento in suo favore di un'indennità risarcitoria pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, nonché al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione.

La Coopservice proponeva opposizione alla suddetta ordinanza chiedendo che il Tribunale di Velletri, in riforma del provvedimento di condanna del 18 dicembre 2020, accogliesse le seguenti conclusioni: *“....Respingere le domande avversarie tutte, perché*

*inammissibili ed infondate, in fatto ed in diritto, per i motivi sopra esposti; in via subordinata e salvo gravame convertire il licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo.....in caso di accertamento del difetto di giustificazione del licenziamento o di violazione della procedura di cui all'art. 7 L. 300/1970, rigettare la domanda di reintegrazione in servizio formulata dal signor Bondi e contenere la somma riconosciuta nella misura minima prevista dalla legge...Nella denegata ipotesi di reintegrazione in servizio del signor Bondi detrarre dall'eventuale somma riconosciuta in favore del ricorrente l'aliunde perceptum et percipiendum”.*

Si costituiva il Bondi Alessio chiedendo il rigetto del ricorso con condanna dell'opponente alla refusione delle spese di lite.

Con la sentenza in oggetto il Tribunale, accogliendo l'opposizione presentata dalla Coopservice revocava l'ordinanza emessa nella fase sommaria, condannando l'attuale reclamante a rifondere le spese di lite per l'intero giudizio, liquidate in complessivi euro 3.800,00 per compensi professionali, oltre IVA e CPA, comprese spese generali.

Avverso la predetta sentenza Alessio Bondi ha proposto reclamo lamentando l'erroneità della sentenza chiedendone la riforma con accoglimento delle seguenti conclusioni:-  
“*Accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento irrogato dalla Coopservice S.C.P.A. nei confronti del sig. Alessio Bondi in data 17 giugno 2019 per le ragioni dedotte nel presente ricorso e, per l'effetto, disporre, ai sensi dell'art. 18, co. 4, L. 300/1970, la reintegrazione nel posto di lavoro e condannare la Società reclamata al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali maturati. b. In subordine, accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento irrogato dalla Coopservice S.C.P.A. nei confronti del sig. Alessio Bondi in data 17 giugno 2019 per insussistenza degli estremi della giusta causa dedotta e, per l'effetto, condannare la Società reclamata al pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva nella misura massima di 24 (ventiquattro) mensilità dell'ultima retribuzione di fatto o altra ritenuta di giustizia ai sensi dell'art. 18, co. 5, L. n. 300/1970. Con vittoria di spese, competenze ed onorari delle tre fasi di giudizio, da distrarsi in favore dei legali indicati in epigrafe, che si dichiarano antistatari”.*

Si è costituita la Coopservice chiedendo il rigetto del reclamo evidenziando, in subordine che in ogni caso il licenziamento sarebbe legittimo sotto il profilo del

giustificato motivo soggettivo, essendo evidente che la condotta del Bondi aveva integrato, quantomeno, un notevole inadempimento degli obblighi di fedeltà derivanti dal rapporto di lavoro; chiedeva, in caso di accertata sussistenza di un giustificato motivo soggettivo di recesso, anziché di giusta causa, di pronunciare la risoluzione del rapporto di lavoro, con la sola conseguenza in capo al datore di lavoro dell'obbligo di corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso; che, in caso condanna alla tutela indennitaria, l'indennità onnicomprensiva fosse contenuta nella misura minima di 12 mensilità; che, ove dovessero ritenersi ricorrenti “i presupposti per la reintegrazione in servizio del signor Bondi, si applicasse il novellato comma 4 dell'art. 18 Stat. Lav. che dispone che il Giudice debba annullare il licenziamento e condannare il datore a reintegrare il lavoratore in servizio, con l'erogazione a favore del lavoratore di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, dalla data del licenziamento al giorno di effettiva reintegrazione (con un limite massimo di 12 mesi), dedotto l'aliunde perceptum et percipiendum”.

All'udienza del 16.9.2021, all'esito della discussione orale, la causa è stata trattenuta in decisione.

Secondo il giudice della fase sommaria la condotta contestata all'attuale reclamante è consistita nell'aver lasciato, all'interno dell'armadietto personale chiuso a chiave e situato all'interno dei locali aziendali adibiti a Centrale operativa della società resistente, la pistola di proprietà utilizzata per il servizio di guardia giurata in favore e alle dipendenze della attuale reclamata Cooperativa, in violazione delle regole aziendali in materia e del D.M. 269/2010, all. D, sez. II, par. 2, art. 2-b, co. 7 capoverso 5.

La condotta si è verificata, nel corso di un rapporto di lavoro durato circa 16 anni e svoltosi in assenza di illeciti disciplinari.

Il Bondi era l'unico soggetto in possesso delle chiavi del suo armadietto personale, ubicato all'interno della Centrale operativa dell'azienda e tale Centrale operativa era pacificamente un luogo non accessibile a chiunque dall'esterno, essendo necessaria per accedervi l'autorizzazione previa identificazione e l'apertura delle barriere fisiche per opera degli addetti alla vigilanza della società resistente; non vi sarebbe stato, quindi, secondo il giudice della fase sommaria, un pericolo concreto né per la generalità delle persone né per i dipendenti della società; che il ricovero della propria pistola di servizio nel predetto armadietto era avvenuto per specifiche e contingenti ragioni legate a problemi derivati da una relazione sentimentale divenuta tempestosa e, in particolare,

per evitare di lasciare la predetta pistola all'interno della abitazione in cui tale relazione sentimentale si era svolta si svolgeva ancora, in tutto o in parte, fino a quel momento; che, pur sussistendo la violazione delle regole vigenti all'interno dell'azienda, non sussiste la anche la violazione del D.M. 269/2010, all. D, sea. II, par. 2, art. 2-b, co. 7 capoverso S (che riguarda la diversa ipotesi della istituzione di armerie presso gli Istituti di vigilanza o la destinazione di locali aziendali per la custodia o il deposito di armi), giacché quella norma sanziona i casi in cui la presenza delle armi è ordinaria, stabile, permanente o di lungo periodo, e non l'ipotesi di breve custodia di una singola arma causata da specifiche ragioni temporanee e contingenti (un giorno o poco più); che la condotta non rientra nelle ipotesi di giusta causa di licenziamento tipizzate dal CCNL Vigilanza privata e servizi fiduciari applicato; che non è stato negato in radice l'elemento fiduciario e che, sia dal punto di vista oggettivo che soggettivo, manca la proporzionalità ed in concreto non si giustifica la massima sanzione disciplinare" perché il reclamante non ha posto in essere una condotta tanto grave al punto da giustificare il recesso datoriale dal rapporto di lavoro, con o senza preavviso, ai sensi della clausola generale in materia di giusta causa di recesso ex art. 2119 cc., condotta punibile soltanto con sanzione disciplinare conservativa; che trovava dunque applicazione l'art. 18, Co. 4, della L. n. 300/1970 e s.m.i..

Diversamente con la sentenza gravata il Tribunale di Velletri ha ritenuto, in sintesi che il fatto contestato all'attuale reclamante fosse pacifico, per cui "sottratto al thema probandum ex art. 115 c.p.c."

In fatto emergeva dagli atti che l'11 aprile 2019 venivano rinvenuti presso l'armadietto del lavoratore, all'interno della filiale della società opponente, l'arma di servizio del Bondi e 3 caricatori con all'interno 16 colpi ciascuno; che l'ultimo turno di lavoro del Bondi era del 9 aprile e, nelle giornate dell'11 e 12 aprile 2019, il dipendente era stato a riposo; che non poteva ritenersi che si trattasse di comportamento negligente o ascrivibile a mera inavvertenza o trascuratezza o dimenticanza, considerato che emergeva dagli atti che il dipendente avesse *"appositamente scelto di custodire la pistola nell'armadietto della Centrale Operativa per evitare che la signora **OMISSIS** avesse anche solo motivo di denunciarlo per essere stata, in qualche modo, minacciata con un'arma"*; che quanto rilevato smentiva le dichiarazioni del lavoratore secondo cui aveva lasciato l'arma nell'armadietto per mera dimenticanza; che il fatto materiale era pienamente provato e gravità tale da compromettere l'elemento di

fiduciario che deve necessariamente assistere il rapporto lavorativo in oggetto, parametrato nello specifico alle delicate mansioni di guardie giurate svolte dal Bondi; che l'armadietto in cui il lavoratore ha lasciato arma, caricatori e colpi non era blindato, ma dotato di una semplice serratura e quindi facilmente apribile; che comunque non emergeva che la filiale del datore di lavoro in questione fosse presidiata nelle 24 ore o munita di particolari sistemi di allarme; che comunque il lavoratore non si era premurato di avvisare tempestivamente la parte datoriale della presenza dell'arma.

Su tali presupposti il Tribunale accoglieva l'opposizione e per l'effetto revocava l'ordinanza emessa nella fase sommaria, rigettando il ricorso proposto dall'attuale reclamante.

Sostiene la parte reclamante che il «fatto» di cui all'art. 18, co. 4. L. n. 300/1970 doveva invece ritenersi insussistente perché il comportamento tenuto dal Bondi non avrebbe avuto il carattere dell'illiceità, non avendo il dipendente violato nessuna norma di legge o disciplinare. *“Sia il D.M. n. 269/2010 che l'art. 6 del Regolamento interno della Coopservice, infatti, non vietano ai dipendenti con mansioni di guardia giurata di lasciare occasionalmente l'arma all'interno dei locali aziendali, bensì si limitano a precludere la possibilità alle società di vigilanza di istituire armerie, cioè di adibire appositi spazi alla conservazione stabile, duratura ed ordinaria di armi e munizioni”*.

La condotta del Bondi si era quindi limitata ad aver lasciato *“temporaneamente ed inintenzionalmente l'arma e tre caricatori dentro un armadietto personale, collocato all'interno della sede centrale presidiata e dotato di lucchetto di sicurezza delle cui chiavi il reclamante era l'unico detentore”*.

Sostiene ancora il reclamante che ove anche fosse disciplinarmente rilevante, la condotta avrebbe, a tutto voler concedere, autorizzato l'azienda ad applicare una sanzione meramente conservativa. *“Una condotta come quella tenuta dal reclamante, infatti, può costituire al più una «negligenza», ipotesi che ai sensi delle lett. A e B. dell'art. 101, co. 2, del contratto collettivo applicato, può condurre ad una sanzione che va dal minimo del richiamo scritto al massimo della multa (nei casi più gravi).”*

Anche in questa ipotesi sarebbe applicabile l'art. 18, co. 4, L. n. 300/1970, il quale sanziona il recesso intimato nonostante la condotta posta in essere sia punita con sanzione non espulsiva dal CCNL applicato. Mancherebbe comunque la sussistenza di un comportamento di tale gravità tale da compromettere l'elemento di fiduciario. Il lasso temporale sarebbe stato inferiore ai tre giorni; la filiale di Pomezia è luogo

protetto, presidiato 24 h su 24 e dotato di sofisticati sistemi di protezione.

I motivi dell'appellante sono del tutto infondati quanto alla dedotta insussistenza del fatto materiale, come si avrà modo di chiarire in prosieguo.

Tuttavia, osserva la Corte che contrariamente a quanto ritenuto dal primo giudice la norma che si assume violata dal reclamante non può ricondursi senza residui all'ipotesi in cui la presenza delle armi sia ordinaria, stabile, permanente o di lungo periodo.

Il concetto di armeria è ben diverso ed implica l'esistenza di uno stabile presidio ove le armi sono detenute secondo le norme vigenti.

Il D.M. n. 269/2010 prevede che presso l'istituto di vigilanza sia vietata l'istituzione di armerie e depositi di armi all'interno dei propri locali per la custodia stabile ed ordinaria delle armi e delle munizioni; diverso deve ritenersi caso in cui una singola arma, di proprietà della guardia particolare giurata, sia temporaneamente e occasionalmente lasciata all'interno degli armadietti di pertinenza del singolo dipendente ed all'interno del presidio del datore di lavoro. Del resto ciò è astrattamente possibile ove il lavoratore non abbia un adeguato ricovero per l'arma ed il datore di lavoro vi acconsenta.

Certo non può tacersi la circostanza che ove tali condotte fossero generalizzate, come opportunamente rileva la difesa della reclamata società, il datore di lavoro si troverebbe esposto a possibili accertamenti e verifiche, tuttavia la valutazione da svolgere riguarda il singolo caso e non può darsi la rilevanza che auspicherebbe il datore di lavoro al pericolo del diffondersi di comportamenti quali quello del reclamante.

Orbene, non può convenirsi neppure con la difesa reclamante secondo cui la condotta non avrebbe rilievo disciplinare, non fosse altro per l'assorbente ragione della omessa specifica impugnazione del capo di sentenza dove il primo giudice ha fatto riferimento ad un grave inadempimento degli obblighi strumentali allo svolgimento delle mansioni attribuite al reclamante.

Non è dato poi rinvenire nel CCNL di riferimento o al regolamento disciplinare interno, una sanzione di tipo conservativo rispetto alla condotta tenuta dal Bondi.

Del resto la genericità della ipotesi richiamata dalla difesa del reclamante (richiamo scritto quando l'azione sia commessa «senza la necessaria diligenza» o con la multa quando l'azione integri una «grave negligenza»; vds. lett. A e lett. B dell'art. 101, doc. 2) non ne consente una interpretazione così estensiva da farvi rientrare anche l'ipotesi e la condotta in concreto contestata.

Osserva la Corte come on caso di condotta che non sia riconducibile ad una determinata

infrazione punibile con sanzione conservativa secondo la tipizzazione collettiva, non può essere accordata la tutela reale in virtù di un'interpretazione estensiva delle previsioni contrattuali (nel caso in esame troppo generiche) ma la sola tutela indennitaria (ex art. 18, comma 5, St. lav.) laddove si ravvisi una carenza di proporzionalità del recesso.

Non può quindi in questa sede invocarsi la decisione del giudice dalla fase sommaria secondo cui la condotta sarebbe punibile soltanto con sanzione disciplinare conservativa con la conseguenza che, anche sotto questo profilo, il licenziamento irrogato dalla Coopservice in data 17 giugno 2019 nei confronti del lavoratore risulterebbe illegittimo ai sensi dell'art. 18, co. 4, L. n. 300/1970.

Del resto la tutela reale ex art. 18 St. lav., nella versione successiva alla Riforma Fornero, presuppone l'abuso consapevole del potere disciplinare, che implica una sicura conoscenza preventiva, da parte del datore di lavoro, della illegittimità del recesso derivante o dalla insussistenza del fatto contestato o dalla chiara riconducibilità del medesimo tra le fattispecie punibili, secondo la tipizzazione collettiva, con una mera sanzione conservativa. Non è questa l'ipotesi neppure sotto il profilo dell'insussistenza del fatto contestato.

La condotta contestata ha il suo disvalore e riveste i caratteri della illegittimità perché violativa delle regole di condotta, comunque contestate al lavoratore e riconosciute dal Tribunale, senza che sul punto sia stata specifica e puntuale doglianza.

Resta da valutare se sussista o meno proporzionalità della sanzione irrogata rispetto alla condotta tenuta ed accertata in giudizio e ciò sia sotto il profilo della giusta causa che sotto il profilo del grave inadempimento del dipendente (come in subordine richiesto dalla difesa reclamata).

Ritiene la Corte che l'arma e le sue parti lasciate per pochi giorni dal Bondi presso la centrale operativa del datore di lavoro abbiano comunque avuto una ragionevole custodia all'interno di un armadietto, chiuso, di esclusiva pertinenza del reclamante, con lucchetto apribile solo con chiave in possesso del lavoratore ed in luogo costantemente presidiato ( vds. sul punto anche le laboriose modalità di accesso della Polizia in sede di ricerca e acquisizione dell'arma), con sistemi di controllo, allarmi e filtro per l'ingresso tali da escludere che un soggetto esterno potesse aver ingresso. Inoltre la frequentazione del luogo di lavoro deve ritenersi limitata ai colleghi di vario grado del reclamante, così da escludere la probabilità di un accesso all'armadietto in

metallo chiuso nella disponibilità del Bondi (previa forzatura del lucchetto) e soprattutto un potenziale maneggio dell'arma da parte di soggetti non qualificati.

L'assenza anche di un solo precedente disciplinare in un rapporto durato circa 16 anni non può non costituire un parametro importante nella valutazione della condotta del dipendente, dovuta, si ritiene, ad una situazione personale contingente ma pressante, esclusivamente di natura extralavorativa.

Anche la difesa processuale del reclamante non ha fatto emergere, se si esclude la tesi, invero poco coltivata all'esito della prima fase del giudizio, della "mera dimenticanza", elementi di violazione irreversibile del vincolo fiduciario, essendosi mantenuta nell'ambito della continenza difensiva.

Conclusivamente ritiene la Corte che il disposto licenziamento sia illegittimo per carenza di proporzionalità. A tale statuizione consegue che si versa in ipotesi di licenziamento disciplinare illegittimo per difetto di adeguatezza e di proporzionalità della sanzione inflitta, pur a fronte di un inadempimento di non scarsa rilevanza.

Trova quindi applicazione la sola tutela risarcitoria ex art. 18, comma 5, L. n. 300/1970. Pertanto in parziale accoglimento del reclamo ed in parziale riforma della gravata sentenza confermata nel resto, la Corte deve dichiarare risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento intimato al Bondi Alessandro (17.6.2019) e condannare la COOPSERVICE Soc. Coop. p.a al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata in venti mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad € 1428,94 oltre interessi e rivalutazione monetaria dalla data del licenziamento al saldo.

La determinazione della retribuzione globale di fatto, in mancanza di specificazione è operata sulla scorta della busta paga prodotta unitamente al ricorso del Bondi; in ragione della rilevante anzianità di servizio del lavoratore, tenuto conto dell'ingente numero dei dipendenti occupati dalla società sul territorio nazionale e delle correlative dimensioni dell'attività economica, stimasi equo determinare il numero delle mensilità dell'indennità risarcitoria in 20.

Stante l'esito complessivo del giudizio le spese di lite del doppio grado possono essere compensate nella misura di 1/3 del totale da porsi per il resto a carico del reclamato e liquidate per l'intero in € 4000,00 per il primo grado ed in € 3.330,00 per il secondo.

P. Q. M.

La Corte, in parziale accoglimento del reclamo ed in parziale riforma della gravata sentenza, confermata nel resto, visto l'art. 18, comma 5, L. n. 300/1970, dichiara risolto il rapporto di lavoro tra Alessio Bondi e la Coopservice Soc. Coop. p.a. con effetto dalla data del licenziamento del 17.6.2019; condanna la Coopservice Soc. Coop. p.a al pagamento in favore del Bondi di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata in venti mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad € 1428,94 oltre interessi e rivalutazione monetaria dalla data del licenziamento al saldo. Compensa nella misura di 1/3 del totale le spese del doppio grado, da porsi per il resto a carico del reclamato, che si liquidano per l'intero in € 4000,00 per il primo grado ed in € 3.330,00 per il secondo, oltre spese forfettarie nella misura del 15%, Iva e Cpa come per legge, somme tutte da distrarsi in favore dei procuratori antistatari.

Roma, 16.9.2021

Il Presidente est.  
Dott. Guido Rosa