



Rg 842/2025

CORTE DI APPELLO DI BARI
- SEZIONE LAVORO -
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte di appello di Bari – Sezione per le controversie in materia di lavoro, previdenza e assistenza – composta dai Magistrati:

dott.ssa MANUELA SARACINO	Presidente
dott.ssa MARIA GIOVANNA DECEGLIE	Consigliere
dott.ssa ISABELLA CALIA	Consigliere relatore

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 842 del Ruolo Generale dell'anno 2025 vertente

tra

PEGASO SECURITY S.P.A.

rappr. e dif. dall'avv. Vincenzo Curiello

-Appellante -

e

SODANO GAETANO

rappr. e dif. dall'avv. Marco Junior Tamma

-Appellato-

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 06.07.2024 dinanzi al Tribunale di Trani in funzione di giudice del lavoro, l'odierno appellato conveniva in giudizio la società in epigrafe indicata, chiedendo l'accoglimento delle seguenti conclusioni: *"- ai sensi dell'art. 28 S.L. ordinare alla PEGASO Security SpA, datrice di lavoro del ricorrente SODANO Gaetano, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti causati ovvero, ai sensi della stessa norma, ordinare alla datrice di lavoro il reintegro del lavoratore nella propria posizione lavorativa precedentemente occupata ed applicata la tutela risarcitoria ritenuta congrua di Giustizia;*

- in caso di ritenuta inapplicabilità del regime di tutele imposte dall'art. 28 S.L., si chiede dichiararsi la nullità del licenziamento irrogato al ricorrente SODANO Gaetano dalla PEGASO Security SpA poiché ritorsivo e dichiarare, per l'effetto il diritto ad

ottenere la reintegra nel posto di lavoro oltre alla corresponsione delle retribuzioni maturate medio tempore dal giorno del licenziamento all'effettiva reintegra nonché il risarcimento del danno da liquidare nella misura massima consentita dalla legge di dodici mensilità della retribuzione utile ai fini del T.F.R. attesa la particolare gravità della condotta datoriale in riferimento ai fatti oggetto di causa ed alla durata del rapporto di lavoro o quella ritenuta di Giustizia oltre al versamento dei contributi previdenziali, interessi e rivalutazione come per legge;

- in subordine, ferma la dichiarazione di illegittimità del licenziamento, si chiede disporsi la tutela risarcitoria ritenuta congrua secondo Giustizia compresa tra 6 e 36 mensilità della retribuzione di fatto utile ai fini del T.F.R. oltre ogni altra tutela prevista, interessi e rivalutazione come per legge”.

A fondamento della domanda il ricorrente deduceva: 1) di aver lavorato alle dipendenze della società convenuta dal 19.08.2019 al 25.03.2024 in virtù di un contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, con mansioni di guardia giurata armata e inquadramento nel Livello 4 del CCNL Vigilanza Privata e Servizi Sicurezza, percependo una retribuzione mensile di € 1.349,40; 2) che con missiva del 29.01.2024 la parte datoriale gli aveva contestato di essersi ingiustificatamente allontanato in data 22.01.2024 dalla sua zona di competenza durante l'orario di servizio e di avere nell'occasione pronunciato, al cospetto di un collega, una frase espressiva di intenti lesivi nei riguardi della società (“*a breve manderemo a fondo l'azienda*”); 3) che, nonostante le giustificazioni da lui addotte durante l'audizione del 05.02.2024, la datrice di lavoro aveva applicato la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per giorni cinque, destituendolo dalla turnazione aziendale; 4) che con successiva missiva del 13.03.2024 gli veniva contestato di aver serbato condotte denigratorie in danno della società attraverso la pubblicazione sul proprio profilo Facebook di articoli riferiti a quest'ultima, sicché veniva sospeso dal servizio fino al 24.03.2024, per essere infine licenziato per giusta causa con decorrenza dal 25.03.2024; 5) di aver contestato il provvedimento espulsivo, in quanto adottato all'esito di un procedimento disciplinare avviato per futili motivi e come forma di ritorsione per avere il medesimo censurato, nel suo ruolo di segretario provinciale del sindacato SAVIP, l'omesso pagamento da parte della datrice di lavoro della tredicesima 2023 e la mancata adozione delle idonee misure a tutela della sicurezza dei lavoratori; 6) che il licenziamento era a ogni modo illegittimo per insussistenza di qualsivoglia ipotesi di giusta causa tipizzata dal CCNL di categoria.

Costituitasi in giudizio, la parte datoriale rivendicava la legittimità del licenziamento in ragione dei comportamenti diffamatori tenuti dal dipendente, sostenendo che non le si poteva addebitare alcuna condotta antisindacale, tanto più che il SAVIP non godeva di alcuna rappresentatività all'interno dell'azienda, ed evidenziando che il lavoratore non aveva mai negato il fatto storico oggetto di contestazione, risultando perciò inammissibile la richiesta di reintegra.

Con sentenza n. 1724/2025 resa in data 09.09.2025 il Tribunale, premesso che l'azione di antisindacalità ex art. 28 Stat. Lav. non rientra nell'oggetto della procedura di impugnativa di licenziamento, ha accolto il ricorso, ritenendo non assolto dalla società l'onere di provare il fatto materiale addebitato al lavoratore, la gravità dello stesso e la proporzionalità della sanzione espulsiva irrogata rispetto alla condotta, e, per l'effetto, ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento per insussistenza del fatto contestato e ha condannato la datrice di lavoro alla reintegrazione del dipendente ai sensi dell'art. 3, co. 2, d.lgs. n. 23/2015 e al risarcimento del danno quantificato in otto mensilità, nonché al versamento dei contributi previdenziali dovuti e alla rifusione delle spese processuali.

Avverso tale pronuncia ha interposto appello la società, dolendosi della sua erroneità per i motivi che di seguito si riepilogano e si valutano e chiedendo che, in riforma della stessa, le domande formulate dal lavoratore vengano integralmente rigettate, con accertamento della legittimità del licenziamento.

Ha resistito il dipendente, insistendo per la conferma della sentenza impugnata.

Acquisiti i documenti prodotti dalle parti e il fascicolo d'ufficio relativo al primo grado di giudizio, nonché inutilmente tentata la conciliazione, all'esito della discussione orale svolta all'udienza del 16.06.2026 la causa è stata decisa come da dispositivo in calce trascritto.

L'appello è infondato e va rigettato, dovendosi confermare la sentenza impugnata.

Con il primo motivo di gravame la società denuncia l'inammissibilità della richiesta di reintegra avanzata dalla controparte, sottolineando che, in forza della normativa sulle "tutele crescenti" di cui al d.lgs. 23/2015, il ripristino del rapporto di lavoro spetterebbe esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, dunque in fattispecie diverse da quella per cui è causa, in cui il dipendente non ha mai negato il fatto storico oggetto di addebito (pubblicazione di articoli sul social Facebook).

Con il secondo motivo di appello eccepisce la nullità del ricorso introduttivo del giudizio per indeterminatezza dei motivi di impugnazione del licenziamento, sostenendo che il lavoratore avrebbe dapprima fondato la sua difesa su una presunta condotta antisindacale e discriminatoria posta in essere dall'azienda in suo danno, deducendo circostanze inconferenti con la sanzione disciplinare irrogatagli, per poi solo nelle conclusioni del ricorso impugnare il provvedimento espulsivo per "insussistenza del fatto materiale contestato".

Obietta che lo stesso Tribunale avrebbe dato due letture opposte e inconciliabili della vicenda, posto che con ordinanza del 20.10.2024 ha qualificato la domanda come richiesta di accertamento di condotta antisindacale ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori, specificando che essa postula una differente procedura, mentre nella sentenza gravata ha

trattato il giudizio, in maniera contraddittoria, come se fosse un regolare atto d'impugnativa di licenziamento.

Con il terzo motivo l'appellante censura la decisione del Tribunale nella parte in cui ha ritenuto insussistente il fatto posto a base del licenziamento, nonostante gli accadimenti storici non siano mai stati smentiti nella loro materialità neppure dal dipendente.

Afferma che i comportamenti da quest'ultimo serbati sarebbero idonei a ledere definitivamente il vincolo fiduciario alla base del rapporto di lavoro, in quanto gravemente inappropriati e non mitigati da attenuanti soggettive, nessuna valenza potendo assumere l'appartenenza del dipendente a una sigla sindacale "autonoma" e priva di ogni rappresentanza a livello aziendale, dal medesimo impropriamente rivendicata come una sorta di immunità.

Con il quarto e ultimo motivo di gravame la società lamenta che il Tribunale avrebbe accolto il ricorso per omesso assolvimento dell'onere probatorio su di essa incombente, senza, tuttavia, consentirle di escutere il teste indicato nella memoria di costituzione, la cui deposizione avrebbe, a suo dire, dimostrato circostanze tali da invalidare, con un giudizio di certezza e non di mera probabilità, l'efficacia delle altre risultanze istruttorie poste a fondamento della decisione impugnata.

Così ripercorse le doglianze esposte nell'atto di impugnazione, ritiene la Corte che esse non siano idonee a sovvertire la statuizione di accoglimento della domanda attorea.

Per ragioni di ordine logico è opportuno innanzitutto dare conto che non è degno di pregio il motivo di gravame afferente alla mancata ammissione della prova per testi articolata dalla società nella memoria difensiva del 23.09.2024, essendo essa decaduta dalla relativa richiesta per effetto della sua tardiva costituzione in giudizio, posto che la predetta memoria è stata depositata il giorno precedente rispetto alla celebrazione della prima udienza di discussione dinanzi al Tribunale, fissata per il 24.09.2024.

Della operatività delle preclusioni stabilite dall'art. 416 c.p.c., del resto, la parte datoriale ha mostrato di essere assolutamente conscia, al punto da invocare l'esercizio da parte del Tribunale dei propri poteri istruttori d'ufficio.

Nell'atto costitutivo di primo grado, invero, si legge: *“La deducente difesa di parte resistente è ben consapevole delle decadenze dovute alla sua tardiva costituzione, ma sin ora insiste nell'ammissione dei mezzi istruttori che si articoleranno con il presente atto ed in seguito nelle diverse fasi del giudizio, infatti, la irreversibilità della estinzione del diritto di dedurre mezzi istruttori (e specificamente di produrre i documenti) in danno alle parti, dovuta al mancato rispetto di termini perentori e decadenziali, rende di regola il diritto stesso insuscettibile di reviviscenza. Tale rigoroso sistema di preclusioni trova però un contemperamento – ispirato alla esigenza della ricerca della “verità materiale”, cui è doverosamente funzionalizzato il rito del lavoro, teso a garantire una tutela differenziata in ragione della natura dei diritti che nel giudizio devono trovare riconoscimento – nei poteri d'ufficio del giudice in materia di ammissione di nuovi mezzi di prova, ai sensi del*

citato art. 437 c.p.c., secondo comma, ove essi siano indispensabili ai fini della decisione della causa, poteri, peraltro, da esercitare pur sempre con riferimento a fatti allegati dalle parti ed emersi nel processo a seguito del contraddittorio delle parti stesse” (v. pag. 5 della memoria difensiva del 23.09.2024).

La tardività dell’originaria istanza istruttoria non consente a questa Corte di ammettere la prova testimoniale nuovamente richiesta nell’atto di gravame, avendo la Suprema Corte chiarito che *“Nei processi soggetti al rito del lavoro la disposizione di cui all’art. 437, secondo comma, cod. proc. civ. – in base alla quale l’ammissione in grado di appello di nuovi mezzi di prova è subordinata alla tassativa condizione che essi siano ritenuti dal collegio, anche d’ufficio, indispensabili ai fini della decisione della causa – deve essere interpretata nel senso che la suddetta ammissione non è consentita relativamente a mezzi di prova rispetto ai quali le parti siano già incorsi nella decadenza nel pregresso grado di giudizio”* (Cass. n. 3505/2002; Cass. n. 18740/2003; Cass. n. 1509/1995).

Ciò senza considerare che l’appellante non ha affatto illustrato le ragioni per le quali il Tribunale avrebbe dovuto ritenere la prova orale rilevante ai fini della decisione della controversia, sì da dimostrare l’errore procedurale a questi imputabile, avendo unicamente lamentato l’omessa considerazione nella sentenza impugnata della propria richiesta istruttoria.

E’ bene, infatti, rammentare che, secondo i costanti arresti della giurisprudenza di legittimità, *“Nel rito del lavoro, l’attivazione dei poteri istruttori d’ufficio del giudice non può mai essere volta a superare gli effetti derivanti da una tardiva richiesta istruttoria delle parti o a supplire ad una carenza probatoria totale, in funzione sostitutiva degli oneri di parte, in quanto l’art. 421 c.p.c., in chiave di contemperamento del principio dispositivo con le esigenze di ricerca della verità materiale - quale caratteristica precipua del rito speciale - consente l’esercizio dei poteri ufficiosi allorquando le risultanze di causa offrano già significativi dati di indagine, al fine di superare lo stato di incertezza dei fatti costitutivi dei diritti di cui si controverte”* (Cass. civ., Sez. lav., Ord. 27.10.2020, n. 23605; Cass. civ., Sez. Lav., Ord. 26 marzo 2019, n. 8381).

Vero è, dunque, che il rigoroso sistema di preclusioni e decadenze proprio del processo del lavoro trova un contemperamento - ispirato alla esigenza della ricerca della verità materiale, cui è doverosamente finalizzato il rito del lavoro, teso a garantire una tutela differenziata in ragione della natura dei diritti che nel giudizio devono trovare riconoscimento - nei poteri d’ufficio del giudice in materia di ammissione di nuovi mezzi di prova, ove essi siano indispensabili ai fini della decisione della causa (Cass. civ., Sez. Lav., 06 ottobre 2016, n. 20055; Cass., Sez. Un., n. 8202/2005), tuttavia, l’esercizio di siffatti poteri presuppone la ricorrenza di specifiche condizioni: l’insussistenza di colpevole inerzia della parte interessata, con conseguente preclusione per inottemperanza a oneri procedurali; l’opportunità di integrare un quadro probatorio tempestivamente

delineato dalle parti; l'indispensabilità dell'iniziativa ufficiosa, volta non a superare gli effetti derivanti da una tardiva richiesta istruttoria o a supplire a una carenza probatoria totale sui fatti costitutivi della domanda, ma solo a colmare eventuali lacune delle risultanze di causa (Cass. 10.11.2022, n. 33108; Cass. civ. Sez. lav. 11 aprile 2017, n. 9296; Cass. civ. sez. lav. 11 marzo 2011, n. 5878).

In altri termini, le disposizioni di cui all'art. 421 c.p.c. non derogano al principio della domanda e all'onere di allegazione dei fatti rilevanti che incombe sulle parti, non potendo l'esercizio dei poteri officiosi del giudice tradursi in una pura e semplice rimessione in termini della parte, in totale assenza di fatti quantomeno indiziari, che consentano al giudice un'attività di integrazione degli elementi delibatori già ritualmente acquisiti.

Nella fattispecie in scrutinio la prova per testi di cui l'odierna appellante lamenta in questa sede la mancata ammissione appare del tutto ininfluyente e irrilevante ai fini di causa, in quanto volta a provare circostanze non pertinenti, come il numero di iscritti del SAVIP e l'iscrizione dei dipendenti della società a sindacati sia confederati che autonomi, ovvero meramente valutative, vertenti sulla natura dei post pubblicati dal ricorrente su Facebook e sulla volontà di quest'ultimo di fare proseliti tra i colleghi contro l'azienda datrice (v. capitoli a), b), c), d) della memoria di costituzione).

I capitoli di prova non appaiono, dunque, idonei, neppure in astratto, a dimostrare che i fatti si siano svolti come sostiene la datrice di lavoro e, quindi, che il recesso di quest'ultima sia stato determinato dalla condotta oltraggiosa e gravemente diffamatoria tenuta dal dipendente; il che rende in ogni caso superflua l'ammissione delle prove testimoniali richieste nell'interesse della società, peraltro intrise di valutazioni e giudizi soggettivi, come tali finanche inammissibili.

Inoltre, la datrice di lavoro non si è limitata a riproporre in appello la prova esclusa, ma ha articolato due nuovi capitoli di prova, in precedenza mai formulati (v. lett. e), f) a pag. 16 dell'atto di appello), vertenti su un argomento mai dedotto nella memoria di primo grado, ove non v'è alcun cenno alla prima contestazione disciplinare mossa al lavoratore per essersi allontanato dalla sua zona di competenza senza previa autorizzazione e al provvedimento della sospensione dal servizio conseguentemente adottato nei suoi riguardi.

Ne deriva un inammissibile ampliamento del tema probatorio, in violazione del divieto sancito dall'art. 345 c.p.c. (Cass., Sez. II, ord. 30.06.2025, n. 17591).

È parimenti infondata la censura afferente alla presunta nullità del ricorso introduttivo per indeterminatezza dei motivi di impugnazione del licenziamento, posto che il lavoratore ne ha lamentato in via principale la nullità poiché ritorsivo (v. pagg. 6 - 10 del ricorso di primo grado) e in subordine l'illegittimità per insussistenza del fatto materiale contestato (v. pagg. 10 -14 del ricorso).

Neppure si ravvisa la denunciata contraddittorietà tra la sentenza e l'ordinanza del 20.10.2024, nella quale il Tribunale, lungi dal qualificare la domanda del dipendente quale

richiesta di accertamento di condotta antisindacale ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori, come impropriamente sostenuto dall'appellante, ha dato atto che *“nella fattispecie si controverte di impugnativa di licenziamento, con domanda di reintegra, proposta ai sensi dell’art. 441 bis c.p.c.”*, pur precisando subito dopo che *“la parte ha anche formulato, unitamente e in verità in modo poco chiaro, anche richiesta di accertamento di condotta antisindacale ex art. 28, che però postula una differente procedura”*.

Gli ulteriori motivi di gravame, attinenti alla valutazione di illegittimità del licenziamento intimato in data 25.03.2024 e al regime sanzionatorio applicabile, possono essere trattati congiuntamente in ragione della loro intima connessione e vanno respinti poiché non idonei a scalfire le argomentazioni del primo giudice, che ha condivisibilmente ritenuto carente la prova di condotte talmente gravi da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario tra le parti.

Quanto alla prima contestazione mossa con missiva del 29.01.2024, occorre innanzitutto evidenziare che il dipendente è già stato sanzionato con la sospensione dal servizio per cinque giorni per l’episodio ivi rappresentato, che viene richiamato nella lettera di recesso al solo fine di valorizzare la reiterazione delle presunte condotte lesive dell’immagine della società.

Inoltre, il dipendente, in occasione dell’audizione del 27.02.2024 (cfr. doc. 3.d del fascicolo di primo grado di parte ricorrente), ha negato di aver pronunciato la frase a lui attribuita, la quale è a ogni modo poco significativa dal punto di vista disciplinare, non solo poiché riferita da un collega non identificato, ma ancor più in quanto del tutto generica e priva di riferimenti espliciti alla società istante: trattasi peraltro di condotta che non ha neppure mai formato oggetto di discussione o accertamento nel corso del giudizio di primo grado.

Con riguardo, invece, alla contestazione di cui alla nota del 13.03.2024, si osserva che l’odierno appellato si è limitato a riportare nel proprio profilo Facebook un articolo pubblicato sul quotidiano online “Barlettaviva.it”, contenente le dichiarazioni rese dal segretario nazionale del SAVIP relativamente ai reiterati ritardi della società datrice nei pagamenti ai dipendenti della tredicesima mensilità, dei buoni pasto e del premio di produzione, senza esprimere in riferimento a esso alcun commento.

Questo il tenore letterale dell’articolo trascritto sul profilo social: *“Pegaso Security: le chiacchiere stanno a zero!”*

Il modo in cui la Pegaso Security pensa di smentire i suoi lavoratori è la cartina al tornasole dei tempi che viviamo: evocare inesistenti complotti e, nel contempo, dare conferma di aver pagato gli stipendi, ancora una volta in ritardo e dopo le pubbliche sollecitazioni del SAVIP.

Giochi di prestigio dialettici quelli dell’amministratore Carlo De Nigris, dietro ai quali invano si vuol celare la triste realtà: l’incapacità, in Puglia e non solo, di rispettare

puntualmente gli impegni presi nei confronti dei dipendenti e di dialogare lealmente coi sindacati.

Per fortuna le date di esecuzione dei bonifici alle guardie non sono opinioni e, dunque, attendiamo serenamente di chiarirci in giudizio, mentre torniamo a sollecitare le Autorità preposte a vigilare su questi fenomeni.

Roma, 24 gennaio 2024”.

Il post pubblicato dal lavoratore non ha minimamente il contenuto offensivo, denigratorio, diffamatorio, erroneamente attribuitogli dall'appellante, né contiene espressioni volgari e infamanti, dovendo invece ritenersi espressione del diritto di critica che ciascun lavoratore può legittimamente esercitare nell'ambito del rapporto di lavoro, essendo stati rispettati i rigorosi limiti all'uopo enucleati dalla giurisprudenza di legittimità.

Invero, sul tema del diritto di critica del lavoratore nell'ambito del rapporto di lavoro la Suprema Corte ha affermato principi ormai consolidati (v. da ultimo Cass. Sez. L, ordinanza n. 3627 del 12.02.2025 con ampi riferimenti ai precedenti): *“11. Il diritto di critica trova fondamento nella nostra Costituzione, che all'art. 21, riconosce a tutti il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione, e nell'art. 10 della Cedu che ribadisce come "Ogni persona ha diritto alla libertà d'espressione". L'art. 1 dello Statuto dei lavoratori riafferma "il diritto dei lavoratori, nei luoghi in cui prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero", e la necessità di temperare tale libertà col rispetto dei principi della Costituzione e delle norme dello Statuto medesimo.*

12. Il diritto di critica si esercita attraverso la esternazione di un giudizio o, più genericamente, di un'opinione che, per sua natura, è frutto di un'interpretazione soggettiva e personale di fatti e comportamenti. La manifestazione del pensiero in chiave critica reca con sé, di regola, un giudizio negativo, di disapprovazione dei comportamenti altrui o di dissenso rispetto alle opinioni altrui e possiede, quindi, una incompressibile potenzialità lesiva nei confronti del destinatario, del suo onore e della sua reputazione. Come si è osservato, qualunque critica rivolta ad una persona è idonea ad incidere sulla sua reputazione e, tuttavia, escludere il diritto di critica ogniqualvolta leda, sia pure in modo minimo, la reputazione altrui, significherebbe negare il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero (v. Cass. n. 12420 del 2008; n. 1434 del 2015; n. 38215 del 2021). La necessità di un temperamento del diritto di critica con il diritto, di pari rilevanza costituzionale, all'onore e alla reputazione, impone l'osservanza di determinati limiti.

13. La giurisprudenza ha individuato i limiti del legittimo esercizio del diritto di critica nella continenza formale e sostanziale, legati rispettivamente alla correttezza e misura del linguaggio adoperato e alla veridicità dei fatti, intesa in senso non assoluto ma soggettivo, nonché nel requisito di pertinenza, intesa come rispondenza della critica ad un interesse meritevole di tutela in confronto con il bene suscettibile di lesione (v. Cass. n. 21362 del 2013; n. 29008 del 2008; n. 23798 del 2007; n. 11220 del 2004; più

recentemente, Cass. n. 5523 del 2016; n. 19092 del 2018; n. 14527 del 2018; n. 18176 del 2018).

14. Sul versante della continenza formale si è specificato che l'esposizione della critica deve avvenire nel rispetto dei canoni di correttezza, misura e rispetto della dignità altrui. Possono essere utilizzate espressioni di qualsiasi tipo purché siano strumentalmente collegate alla manifestazione di un dissenso ragionato dall'opinione o comportamento preso di mira e non si risolvano in un'aggressione gratuita e distruttiva dell'onore e della reputazione del soggetto interessato (v. Cass. n. 12420 del 2008; n. 1434 del 2015; n. 12522 del 2016). L'offesa è "gratuita" quando non sia in alcun modo collegata e funzionale allo scopo per cui la critica è mossa. Con specifico riferimento al rapporto di lavoro si è affermato che il limite di continenza espressiva può dirsi "esemplificativamente superato ove si attribuiscono all'impresa datoriale od ai suoi rappresentanti qualità apertamente disonorevoli, con riferimenti volgari e infamanti e tali da suscitare disprezzo e dileggio, ovvero si rendano affermazioni ingiuriose e denigratorie, con l'addebito di condotte riprovevoli o moralmente censurabili, se non addirittura integranti gli estremi di un reato, oppure anche ove la manifestazione di pensiero trasmodi in attacchi puramente offensivi della persona presa di mira" (così Cass. n. 1379 del 2019 cit.).

15. Il limite della continenza sostanziale esige che, quando la critica consista in un giudizio su fatti o condotte ascritti alla persona criticata, questi fatti siano veri, anche solo putativamente, e cioè sulla base di un'incolpevole convinzione del dichiarante (v. Cass. n. 7847 del 2011; n. 25420 del 2017; n. 38215 del 2021).

16. Sotto il profilo della pertinenza, si è osservato che la critica deve rispondere ad un interesse meritevole di tutela. Nell'ambito del diritto di cronaca tale requisito viene definito continenza materiale, parametrata all'interesse pubblico alla diffusione dell'informazione. Nel rapporto di lavoro è sicuramente interesse meritevole quello che si relazioni direttamente o indirettamente con le condizioni del lavoro e dell'impresa, come le rivendicazioni di carattere sindacale o le manifestazioni di opinione attinenti al contratto di lavoro, mentre sono suscettibili di esondare dal limite della pertinenza le critiche rivolte al datore di lavoro, magari afferenti le sue qualità personali, oggettivamente avulse da ogni correlazione con il rapporto contrattuale e gratuitamente mirate a ledere la sua onorabilità (così Cass. n. 1379 del 2019 cit.).

17. Proprio in tema di esercizio del diritto di critica del lavoratore nei confronti del datore di lavoro questa Corte ne ha affermato la legittimità ove il prestatore (anche nel caso in cui il suo comportamento si traduca in una denuncia in sede penale, la cui legittimazione si fonda sugli articoli 24, primo comma e 21, primo comma, della Costituzione) si sia limitato a difendere la propria posizione soggettiva, senza travalicare, con dolo o colpa grave, la soglia del rispetto della verità oggettiva, con modalità e termini tali da non ledere gratuitamente il decoro del datore di lavoro o del proprio superiore gerarchico e determinare un pregiudizio per l'impresa (v. Cass. n. 29008 del 2008; n.

16000 del 2009; n. 21649 del 2016). In tale ottica si è valorizzata anche la finalizzazione della critica a sollecitare l'attivazione del potere gerarchico ed organizzativo del datore di lavoro, ai sensi degli artt. 2086 e 2104 c.c., in funzione di una migliore coesistenza delle diverse realtà operanti all'interno dei luoghi di lavoro e ad evitare conflittualità (v. Cass. n. 21649 del 2016 cit.)" (in senso conforme, v. Cass. Sez. Lav., ord. n. 10864 del 24 aprile 2025; n. 5331 del 28.02.2025; 05 settembre 2024, n. 23850).

Dunque, secondo il consolidato orientamento della Corte di legittimità, l'esercizio del diritto di critica dei lavoratori nei confronti del datore di lavoro è lecito laddove espressione del "diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero" (art. 21 Cost.), anche "nei luoghi dove prestano la loro opera" (L. n. 300 del 1970, art. 1), tenuto, altresì, conto dell'interesse a esprimersi sulle modalità di esercizio dell'attività imprenditoriale che possano avere ricadute sulle condizioni di vita e di lavoro del personale.

Tale esercizio del diritto incontra un limite nella tutela dell'onore, della reputazione e del decoro del datore di lavoro, beni-interessi che costituiscono riflesso di diritti fondamentali della persona tutelati quali valori essenziali della dignità dell'uomo, "sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità" (art. 2 Cost.).

In altri termini, il diritto di critica va considerato una scriminante, ai sensi dell'art. 51 c.p., rispetto al reato di diffamazione, purché venga esercitato nel rispetto dei limiti della veridicità dei fatti, della pertinenza degli argomenti e della adeguatezza dei toni.

L'apprezzamento in ordine al superamento dei limiti di continenza stabiliti per un esercizio lecito della critica rivolta dal lavoratore al datore di lavoro costituisce valutazione di merito affidata ai giudici ai quali l'accertamento del fatto compete (v. *ex multis* Cass. n. 21910/2018).

L'indirizzo è conforme a quello della giurisprudenza civilistica secondo cui il controllo di legittimità circa l'esimente del diritto di cronaca o di critica è chiamato a verificare che il giudice di merito abbia accertato la ricorrenza dei requisiti di pertinenza e continenza e abbia correttamente interpretato, in diritto, detti criteri, rimanendo però di esclusiva competenza di tale giudice la valutazione concreta della sussistenza o meno dei requisiti stessi (v., da ultimo, Cass. n. 6035 del 2018).

Tuttavia, il giudice del merito, nel condurre tale accertamento, per affermare la sussistenza dell'esercizio lecito del diritto di critica in presenza di espressioni rivolte dal lavoratore al datore di lavoro oggettivamente idonee a ledere la dignità di questi o l'immagine dell'impresa, deve dare conto del ritenuto rispetto dei limiti di continenza sostanziale e formale, nonché dei vincoli di pertinenza innanzi indicati.

In particolare, nella ricostruzione della vicenda storica che ha dato origine alla controversia, il giudice deve enucleare quei fatti da considerare rilevanti nell'integrazione della fattispecie legale, al fine di motivare, rispetto a ciascuno di essi, circa il convincimento che lo ha indotto a ritenere rispettati tutti i limiti di continenza e pertinenza imposti all'esercizio della critica, senza trascurare gli elementi che potrebbero avere

influenza decisiva, né mancare di delineare l'iter logico che lo ha indotto a maturare detto convincimento.

Il primo riscontro attiene alla verifica sul rispetto della continenza sostanziale, nel senso che l'attribuzione di una condotta determinata, che si sostiene storicamente avvenuta, corrisponda a una verità, che non dev'essere assoluta ma basata su una incolpevole convinzione del dichiarante (Cass., Sez. Lav., 18.07.2018, n. 19092).

Ebbene, nel caso di specie non vi è ragione di ritenere che i fatti narrati nell'articolo pubblicato sulla pagina Facebook dell'odierno appellato non siano corrispondenti a una verità quantomeno incolpevolmente putativa.

Del resto, la stessa datrice di lavoro non ha mai disconosciuto nell'odierno giudizio i ritardi nei pagamenti degli emolumenti dovuti ai lavoratori rappresentati nel suddetto articolo, come attestato dalle vertenze sindacali che l'hanno vista protagonista nel corso dell'anno 2024 (cfr. copiosa documentazione prodotta dal lavoratore in prime cure).

Ai fini del controllo sulla continenza formale, occorre, poi, apprezzare se le espressioni utilizzate trasmodino, per contesto e tenore, dall'opinamento su di una non corretta gestione aziendale alla proiezione del sospetto infamante di un comportamento professionalmente e moralmente riprovevole.

Orbene, non si percepisce, dal contesto e tenore delle affermazioni adoperate, che le denunce mosse nell'articolo e riprese dal lavoratore attengano a comportamenti della società disdicevoli o riprovevoli secondo il comune senso della morale, se non addirittura integranti gli estremi di un reato. Esse, prevalentemente, attengono a inadempimenti, seppur gravi, delle norme che regolano il contratto di lavoro, sotto il profilo della correttezza nella corresponsione della retribuzione.

Né configura una condotta infamante o lesiva della dignità e dell'immagine della parte datoriale il fatto che si faccia ivi riferimento alla incapacità della società di rispettare puntualmente gli impegni presi nei confronti dei dipendenti e di dialogare lealmente con i sindacati, trattandosi piuttosto di una lecita manifestazione di dissenso da parte dell'organizzazione sindacale, che si è limitata a denunciare (non importa se a torto o a ragione) il sistematico pagamento in ritardo delle retribuzioni e di altri emolumenti spettanti ai lavoratori, essendo solita l'azienda provvedervi solo a seguito delle pubbliche sollecitazioni del SAVIP.

La Suprema Corte ha, invero, chiarito che non è sufficiente un tono amaro per configurare un illecito, posto che la critica è per definizione espressione di dissenso, di disapprovazione, di giudizi negativi sull'altrui operato e per sua stessa conformazione è astrattamente idonea a mettere il destinatario, che sappia ascoltare, in condizione di interrogarsi sulla veridicità o meno dei rilievi mossi e sulla eventuale possibilità di modificare le condotte espressamente o implicitamente censurate.

La critica, dunque, può anche consistere *“in uno sfogo, nella espressione di una disillusione o di uno sconforto perché anche tali modalità sono teoricamente idonee ad innescare l'altrui ripensamento”* (Cass., Sez. Lav., n. 5331 del 28.02.2025).

Residua, infine, la verifica della pertinenza, per valutare la sussistenza di un interesse meritevole di tutela in confronto con il bene suscettibile di lesione, di cui il dipendente si è fatto portatore attraverso la pubblicazione dell'articolo e la relativa censura mossa all'operato della datrice di lavoro.

Anche sotto tale aspetto pare essere innegabile che l'odierno appellato sia stato spinto alla contestazione dall'esigenza di tutelare le condizioni di lavoro alle quali aveva diritto per legge, senza, peraltro, omettere di evidenziare che il lavoro continua, pur sempre, a rappresentare il luogo di espressione e sviluppo della personalità e della professionalità del lavoratore, sicché laddove, invece, tali aspetti vengano a essere sacrificati o mortificati, non può essere messo in dubbio che si tratti di interessi meritevoli di tutela, in alcuni casi, anche di rilievo costituzionale.

Dunque, se è pur vero che il dipendente si è servito dell'articolo della testata giornalistica per veicolare una propria critica nei confronti del datore di lavoro, è altrettanto vero che si tratta di una opinione legata unicamente alla sua relazione lavorativa, in quanto riflettente, nella convinzione del medesimo, le problematiche a quest'ultima connesse, ed espressa senza l'utilizzo di affermazioni ingiuriose o denigratorie, né con riferimenti volgari e infamanti, tali da suscitare disprezzo e dileggio.

Il lavoratore si è, cioè, limitato a difendere la propria posizione soggettiva, senza travalicare, con dolo o colpa grave, la soglia del rispetto della verità, con modalità e termini tali da non ledere gratuitamente il decoro del datore di lavoro; ciò al fine di sollecitare l'attivazione del potere gerarchico e organizzativo della società, sì da migliorare le proprie condizioni lavorative, e la vigilanza delle autorità competenti sull'operato della stessa.

A ciò si aggiunga che l'odierno appellato pacificamente ricopriva all'epoca dei fatti il ruolo di segretario provinciale del sindacato SAVIP, atteso che la circostanza è documentalmente provata dal provvedimento di nomina del 30.12.2023 prodotto in allegato all'atto introduttivo del giudizio (cfr. doc. 1) ed è stata, altresì, riconosciuta dalla parte datoriale nella stessa lettera di licenziamento del marzo 2024, ove così si legge: *“Si evidenzia come Lei risulti iscritto e svolgente cariche sindacali, che se da un lato la tutelano nell'esercizio delle sue funzioni, dall'altro la gravano di una maggior correttezza ed accortezza nell'esposizione dei fatti, oltre a renderla ben conscia dei suoi diritti, quali quello di giustificare la sua condotta entro 5 giorni dalla ricezione del richiamo disciplinare ex art. 7 S.L.”* (cfr. doc. 3 del fascicolo di primo grado di parte ricorrente).

L'esito del riscontro giudiziale sul rispetto dei limiti di continenza e pertinenza, alla stregua delle complessive considerazioni espresse, conduce, pertanto, alla conclusione per

la quale non siano stati, effettivamente, superati i parametri innanzi enunciati, potendo la manifestazione del diritto di critica considerarsi lecita.

Detta considerazione è corroborata dalla delibera n. 24/121 prot. 0005444 del 24.04.2024 con cui la Commissione di garanzia dell'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, definendo il procedimento di valutazione del comportamento aperto nei confronti della odierna appellante nella seduta del 19.03.2024, ha sanzionato la società in ragione della sua mancata partecipazione alle procedure di raffreddamento e conciliazione di cui all'art. 2, comma 2, Legge n. 146/1990.

Il provvedimento in questione, nel respingere le giustificazioni addotte dall'azienda, vertenti essenzialmente sul mancato riconoscimento del SAVIP quale interlocutore della stessa e sulla condotta assunta dal segretario nazionale del sindacato, ha richiamato, tra gli altri, proprio l'articolo postato dall'odierno appellato sul suo profilo Facebook (v. pag. 4) e ne ha evidenziato la continenza formale e sostanziale e la rispondenza ai limiti del diritto di critica (v. pagg. 7 e 8).

In particolare, la citata delibera così recita: “... le affermazioni attribuite al segretario del SAVIP, contenute negli articoli e nei comunicati stampa, ad una “sommatoria cognitiva” propria del procedimento in questione, sembrano rientrare nell’ambito dell’esercizio del diritto di critica sindacale;

secondo la giurisprudenza (tra le altre, Cass. Pen. 11.7.2018, n. 47513) primariamente “va rammentato che, in tema di diffamazione, il diritto di critica si differenzia da quello di cronaca essenzialmente in quanto il primo non si concretizza, come l’altro, nella narrazione di fatti, bensì nell’espressione di un giudizio o, più genericamente, di un’opinione che, come tale, non può pretendersi rigorosamente obiettiva, posto che la critica, per sua natura, non può che essere fondata su un’interpretazione, necessariamente soggettiva, di fatti e di comportamenti.”. Sempre secondo la stessa giurisprudenza “Non si tratta dunque di valutare la veridicità di proposizioni assertive, per le quali possa configurarsi un onere di previo riscontro della loro rispondenza al vero, quanto piuttosto di stimare la correttezza delle espressioni usate (Sez. 5, n. 7499 del 14/04/2000, Chinigò, Rv. 216534; Sez. 5, n. 11211 del 24/11/1993, Paesini, Rv. 196459)”. Ciò posto, tuttavia, lo scrutinio della correttezza delle espressioni usate muove, com’è noto, dalla verifica del rispetto dei canoni di continenza sostanziale e formale, oltre alla verifica dell’interesse pubblico alla diffusione della notizia;

il profilo della continenza sostanziale appare rispettato, posto che, in buona sostanza, la sigla sindacale ha denunciato: a) il ritardo nel pagamento degli stipendi; b) l’assenza di relazioni sindacali. Entrambi i profili sembrano trovare riscontro nell’istruttoria esperita: ed invero, nel corso dell’audizione, l’avv. Regina ha precisato che “i pagamenti sono stati effettuati in un termine fisiologico di tolleranza”, quindi, comunque, in ritardo e nell’articolo pubblicato il 24.1.2024, sul giornale online baritoday.it, riprodotto il comunicato stampa della Pegaso, l’amministratore De Nigris,

in risposta al denunciato ritardo nel pagamento degli stipendi, ha precisato: “Ci siamo subito impegnati per risolvere rapidamente il problema e tutti i dipendenti hanno ricevuto lo stipendio di dicembre dopo pochi giorni...”; anche gli scioperi antecedentemente proclamati da altre sigle sindacali, aventi lo stesso oggetto, possono essere apprezzati quale indice sintomatico di una condotta reiterata nel tempo; per quanto concerne l’assenza di relazioni sindacali, l’assunto appare confermato, anzi rivendicato dalla Pegaso, sul presupposto che la SAVIP non è riconosciuta dall’azienda in quanto non firmataria del contratto collettivo;

il profilo della continenza formale e l’interesse pubblico alla diffusione della notizia appaiono, a loro volta, rispettati, posto che le espressioni usate, lungi dal concretare un’aggressione personale nei confronti dell’amministratore De Nigris, sembrano piuttosto indirizzate a denunciare un tardivo adempimento dell’azienda nel pagamento degli stipendi in apparente contrasto con la descrizione, riferita dal De Nigris, di “un’azienda solida e in espansione”, circostanza non priva di requisiti di notiziabilità.

Tanto premesso, in conclusione, le espressioni adoperate negli articoli e comunicati stampa sembrerebbero rientrare nel legittimo diritto di critica, e non appaiono esulare dai limiti di continenza formale, non trasmodando in una immotivata e gratuita aggressione alla sfera personale del soggetto passivo” (cfr. doc. 18 del fascicolo di primo grado di parte ricorrente).

In definitiva, quindi, il licenziamento intimato con missiva del 25.03.2024 risulta ingiustificato poiché privo di giusta causa, non avendo il lavoratore espresso commenti denigratori e offensivi nei riguardi della società datrice, né avendo posto in essere alcuna condotta lesiva dell’immagine dell’azienda.

Alla luce del dovere di fedeltà di cui all’art. 2105 c.c. - così come pacificamente declinato dalla giurisprudenza della Suprema Corte (*ex multis*: Cass. n. 25161 del 2014; Cass. n. 144 del 2015; Cass. n. 2550 del 2015; Cass. n. 16629 del 2016; Cass. n. 996 del 2017) - letto in rapporto ai più generali canoni di correttezza e buona fede ex artt. 1175 e 1375 c.c. - il comportamento del lavoratore non appare in grado di ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario, sì da essere sussumibile nell’ambito della giusta causa di licenziamento, secondo le ben note regole che presiedono a tale accertamento.

Alla illegittimità del provvedimento espulsivo consegue il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro, oltre che alla corresponsione di un’indennità risarcitoria commisurata all’ultima retribuzione di fatto percepita e al versamento dei contributi previdenziali dal giorno del licenziamento sino a quello dell’effettiva reintegra.

Invero, contrariamente a quanto preteso dalla parte datoriale, la tutela reintegratoria c.d. attenuata di cui all’art. 3, comma 2, d.lgs. n. 23/2015 è stata legittimamente invocata dal ricorrente e accordata dal primo giudice, trovando essa applicazione non solo nel caso in cui il fatto contestato non sia dimostrato nella sua materialità, ma altresì nel caso in cui quest’ultimo, pur sussistente nella sua materialità, sia privo di quella connotazione di

illiceità, offensività o antigiuridicità tale e necessaria da renderne apprezzabile la rilevanza disciplinare.

La formulazione adottata dal legislatore del 2015 ha riaperto il dibattito che si era acceso dopo la riforma del 2012 circa la nozione di “*fatto contestato*” quale fonte del licenziamento disciplinare (sia per giustificato motivo soggettivo che per giusta causa). Tale dibattito vedeva, da un lato, i fautori della tesi del fatto giuridico, secondo i quali la condotta – per assurgere a motivo legittimante il licenziamento – doveva essere qualificata da uno specifico elemento volitivo che la connotasse come condotta imputabile al lavoratore ai fini dell’inadempimento contrattuale, e dall’altro, i sostenitori della tesi del fatto materiale, considerato cioè nei suoi elementi oggettivi (ossia la condotta, l’evento e il nesso di causalità), senza che assumesse rilevanza la connotazione soggettiva legata al momento valutativo della condotta.

In questo scenario, un ruolo fondamentale è stato svolto dalla Suprema Corte, la quale in una nota pronuncia riguardante la disciplina del licenziamento disciplinare introdotta dalla Riforma Fornero ha affermato che dal fatto materiale si deve tenere distinta la sua qualificazione come giusta causa o giustificato motivo soggettivo, cosicché ai fini della individuazione della tutela applicabile è sufficiente verificare esclusivamente la sussistenza (o insussistenza) del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento (Cass., 06 novembre 2014, n. 23669).

Questa interpretazione ha influenzato la giurisprudenza successiva che ha sviluppato il principio espresso nel 2014 nel senso di ritenere che la nozione di “*insussistenza del fatto contestato*” deve essere interpretata come comprendente non solo il fatto che non si sia verificato ma anche l’ipotesi del fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità o di rilevanza giuridica, nonché il fatto non imputabile al lavoratore (Cass., 25 maggio 2017, n. 13178).

Con l’emanazione della riforma del 2015, ci si è chiesti se queste medesime conclusioni possano essere confermate anche alla luce della nuova formulazione di cui all’art. 3, secondo comma, del d.lgs. n. 23/2015 che ha espressamente qualificato il fatto rilevante ai fini disciplinari come “*materiale*”.

A tale domanda, Cass. 08.05.2019 n. 12174 ha dato risposta affermativa, ritenendo che “*Il medesimo criterio razionale che ha già portato questa Corte a ritenere che quanto alla tutela reintegratoria, non è plausibile che il Legislatore, parlando di “insussistenza del fatto contestato”, abbia voluto negarla nel caso di fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità, ossia non suscettibile di alcuna sanzione (in termini, ab imo, Cass. nr. 20540 del 2015), induce il convincimento, sia pure in presenza di un dato normativo, parzialmente mutato, che la irrilevanza giuridica del fatto, pur materialmente verificatosi, determina la sua insussistenza anche ai fini e per gli effetti previsti dal comma 2 dell’art. 3 del D.Lgs. nr. 23 del 2015.*”

Invero, al fatto accaduto ma disciplinarmente del tutto irrilevante non può riservarsi un trattamento sanzionatorio diverso da quello previsto per le ipotesi in cui il fatto non sia stato commesso”.

A suffragio di tale assunto vi è la lettura costituzionalmente orientata della norma, dovendosi affermare che *“qualsivoglia giudizio di responsabilità, in qualunque campo del diritto punitivo venga espresso, richiede per il fatto materiale ascritto, dal punto di vista soggettivo, la riferibilità dello stesso all’agente e, da un punto di vista oggettivo, la sua riconducibilità nell’ambito delle azioni giuridicamente apprezzabili come fonte di responsabilità”.*

A rafforzare tale conclusione vi è la considerazione che l’art. 3 del d.lgs. n. 23/2015, al pari dell’art. 18, comma 4, L. n. 300/1970, fa riferimento alla contestazione e, pertanto, il “fatto materiale contestato” è il fatto non solo materialmente integrato ma anche di rilievo disciplinare.

La diversa soluzione lessicale adottata dal legislatore del 2015 - che ha implementato la formula che limita i casi di reintegrazione con l’aggiunta dell’aggettivo “materiale” in stretta connessione con la esplicita estraneità “di ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento” - si spiega agevolmente con *“l’esigenza di dissipare dubbi interpretativi che all’epoca erano ben presenti nel dibattito giurisprudenziale e dottrinale a proposito del comma 4 dell’art. 18 novellato”* (v. anche Cass., Sez. Lav., ord. 02.11.2023 n. 30469; ord. 08.12.2024 n. 31505).

In definitiva, quindi, le espressioni utilizzate dal d.lgs. n. 23/2015 (*“fatto materiale contestato”*) non possono che riferirsi alla stessa nozione di *“fatto contestato”* così come elaborata dalla giurisprudenza di legittimità in relazione al comma 4 dell’art. 18 della L. 300/1970, sicché la reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro ben può essere disposta dall’autorità giudiziaria laddove la condotta contestata, sebbene sussistente, sia priva di rilievo disciplinare.

Nel caso all’odierno vaglio, pertanto, la circostanza, a più riprese evidenziata dall’appellante, per cui il lavoratore non ha disconosciuto il fatto storico a lui addebitato, non rende affatto inammissibile la richiesta di reintegrazione nel posto di lavoro avanzata nel ricorso introduttivo, dovendo l’insussistenza del fatto intendersi non come insussistenza della condotta nella realtà, bensì come irrilevanza giuridica della stessa.

Sulla scorta di tutte le precedenti considerazioni, l’appello deve essere rigettato, dovendosi confermare la sentenza impugnata.

Resta assorbita ogni altra questione in contestazione tra le parti, e in particolare le deduzioni circa la antisindacalità e la ritorsività dei comportamenti datoriali.

Le spese del presente grado di giudizio seguono la soccombenza e vanno poste, pertanto, a carico della società appellante.

La liquidazione è affidata al dispositivo che segue ed è effettuata sulla scorta dei parametri di cui alla tabella allegata al d.m. n. 55 del 2014 e successive modificazioni (da

ultimo, con d.m. n. 147 del 2022), tenuto conto del valore della causa, della sua complessità e dell'attività processuale in concreto espletata.

Deve infine darsi atto della sussistenza dei presupposti per l'applicazione dell'art. 13, comma 1quater, del d.P.R. n. 115 del 2002, come modificato dall'art. 1, comma 17, della l. n. 228 del 2012. Spetta peraltro all'amministrazione giudiziaria verificare la debenza in concreto del contributo per l'inesistenza di cause originarie o sopravvenute di esenzione dal suo pagamento (v. Cass. sez. un. n. 4315 del 2020).

P.Q.M.

La Corte di Appello di Bari - Sezione lavoro, definitivamente pronunciando sull'appello proposto con ricorso depositato in data 08.10.2025 dalla PEGASO SECURITY S.P.A. nei confronti di SODANO GAETANO avverso la sentenza n. 1724/2025 resa dal Tribunale di Trani in data 09.09.2025, così provvede:

- rigetta l'appello e, per l'effetto, conferma l'impugnata sentenza;
- condanna la società appellante al pagamento in favore di SODANO GAETANO delle spese del presente grado di giudizio, che liquida in € 5.000,00, oltre rimborso forfettario per spese generali nella misura del 15%, i.v.a. e c.p.a. come per legge;
- dà atto della sussistenza dei presupposti per l'applicazione dell'art. 13, comma 1quater, del d.P.R. n. 115 del 2002, in materia di versamento dell'ulteriore importo del contributo unificato nella misura ivi specificata, se dovuto.

Così deciso in Bari, il 16.06.2026

Il Presidente

dott.ssa Manuela Saracino

Il Consigliere estensore

dott.ssa Isabella Calia