

Corte d'Appello di Bologna

Sentenza n. 450 del 18 giugno 2026

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO

ITALIANO CORTE D'APPELLO

DI BOLOGNA SEZIONE

LAVORO

nella persona dei magistrati:

Dott.ssa Susanna MANTOVANI Presidente

rel. Dott.ssa Maria Rita SERRI Consigliere

Dott.ssa Alessandra MARTINELLI

Consigliere ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile in grado d'appello avverso la sentenza del Tribunale di Reggio Emilia n. 715/25, est. dott.ssa Elena Vezzosi, posta in decisione all'udienza collegiale del 18/6/26 e promossa

DA

(...) (c.f. (...)), con sede in Imola (BO), Via (...), in persona del Presidente del C.d.A. - Legale Rappresentante sig. (...) rappresentata e difesa, in virtù di delega in calce al ricorso in appello, dall'Avv. (...) e dall'Avv. (...) ed elettivamente domiciliata nello studio dei medesimi difensori, in Bologna, Via (...)

APPELLANTE

CONTRO

(...) (c.f. c.f._i) residente a Casalgrande (RE) ed elettivamente domiciliato, ai fini del presente atto, in Bologna Via (...), presso e nello studio dell'Avv. (...), che lo rappresenta ed assiste giusta delega in calce al ricorso introduttivo del giudizio di primo grado

APPELLATO

I procuratori delle parti, come sopra costituiti, così precisavano le CONCLUSIONI

PER L'APPELLANTE come da ricorso:

"Voglia l'Ecc.mo Collegio adito fissare l'udienza di discussione ai sensi dell'art. 435 c.p.c.. In quella sede, voglia l'Ecc.mo Collegio, contrariis reiectis, in accoglimento del presente

appello, dichiarare nulla e in subordine riformare parzialmente la sentenza n. 715/2025 del Tribunale di Reggio Emilia dott.ssa Elena Vezzosi (che ha deciso il procedimento inter partes RG n. 704/2024 promosso da (...) rappresentato e difeso dall'avv. (...) ed elettivamente domiciliato presso lo studio in Bologna, Via (...) pec (...) rigettando integralmente il ricorso avversario di primo grado, con condanna del sig. (...) alla restituzione degli importi tutti versati in ottemperanza al dispositivo della sentenza impugnata e dichiarando il venir meno della reintegra nel posto di lavoro e del rapporto ricostituitosi a seguito della stessa. In subordine, per l'ipotesi di ritenuta illegittimità del licenziamento, e di rigetto dell'istanza subordinata di conversione in licenziamento con preavviso, limitare la condanna a quanto previsto dall'art. 18 comma V St lav. e dedurre in ogni caso l'aliunde perceptum ed il trattamento di Naspi (come da conclusioni avversarie di primo grado) dichiarando altresì cessato il rapporto di lavoro.

Con vittoria di spese, diritti, onorari, rimborso contributo unificato, rimborso forfettario spese generali 15% su diritti ed onorari, C.P.A. ed IVA di legge per la società appellante, per entrambi i gradi di giudizio o in subordine con compensazione totale o parziale delle stesse."

PER L'APPELLATO come da memoria di costituzione:

"Piaccia all'Ecc.ma Corte d'Appello di Bologna, contrariis reiectis, in via pregiudiziale in accoglimento dell'eccezione di illegittimità costituzionale quivi sollevata, voglia rimettere gli atti alla Corte Costituzionale per la declaratoria di illegittimità costituzionale dell'art. 18, comma 4 della Legge n. 300/1970 nella parte in cui prevede che l'indennità dovuta al lavoratore dipendente, in caso di licenziamento illegittimo, non possa essere superiore in ogni caso a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto nel merito

respingere l'appello proposto dalla (...) contro la sentenza n. 715/2025 del Tribunale di Reggio Emilia da confermare in ogni sua parte. Con vittoria di spese e compensi professionali del grado."

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Il Tribunale di Reggio Emilia, in funzione di giudice del lavoro, dopo aver esperito istruttoria testimoniale e acquisito rilevante documentazione, con la sentenza n. 715/25, decidendo sul ricorso presentato da (...) - assunto in data 1/1/17 da (...) poi passato dall'1/1/19 alle dipendenze di (...) ex art. 2112 c.c. con inquadramento nel livello C2 del CCNL Metalmeccanico Industria e licenziato per (pretesa) giusta causa con raccomandata datata 17/12/23, previa contestazione di addebito con comunicazione dell'1/12/23, il quale aveva agito in giudizio per ottenere la tutela prevista dall'art. 18,4A comma novellato

della legge n. 300/70 o in subordine del 5a comma, nonché il risarcimento del danno biologico, esistenziale e morale (asseritamente) derivato dalle infondate accuse a suo carico - 1) dichiarava illegittimo il licenziamento e per l'effetto condannava la resistente a reintegrare (...) nel posto di lavoro ed a pagargli un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva

reintegrazione, in ogni caso in misura non inferiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, oltre accessori di legge dall'espulsione al saldo, detratto l'aliunde perceptum come da estratto contributivo dell'(...) in atti; 2) condannava la resistente al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione; 3) rigettava le ulteriori domande avanzate dal ricorrente; 4) condannava la resistente alla rifusione delle spese di lite, quantificate in Euro 15.000,00 per compensi, oltre ad accessori di legge. Il giudice a quo, per quanto concerne la impugnazione del licenziamento - che interessa in sede di gravame - riportava innanzi tutto l'integrale contenuto della contestazione disciplinare: "In data 14/09/23, la scrivente Società ha ricevuto una segnalazione relativa ad un proprio dipendente, in malattia da diversi mesi, che riferiva di aver subito - per diverso tempo - reiterati e gravissimi episodi di molestie sul luogo di lavoro da parte di alcuni Suoi colleghi di reparto, motivati dal proprio presunto orientamento sessuale.

Preso atto della gravità delle condotte segnalate, la Società si è attivata con le necessarie verifiche e, successivamente, ha avuto modo di raccogliere le dovute informazioni che hanno dimostrato come il dipendente interessato sia stato indotto ad un evidente stato di soggezione e frustrazione, che ha avuto quale epilogo lo stato di malattia per il quale è tuttora assente dal lavoro.

Tale attività di verifica si è conclusa solo il 22/11/2023 e, secondo quanto riferito, le condotte sarebbero state da Lei perpetrate contro il Sig. (...) in un primo momento alla presenza del Responsabile del magazzino, Sig. (...) a partire dal febbraio 2022 e sino al 28 giugno 2023 (ultimo giorno di presenza a lavoro del Suo collega prima della malattia).

Più in particolare, è emerso che, a partire dal febbraio 2022, in più occasioni e durante l'orario di lavoro, presso i locali aziendali, Lei:

- Si è rivolto al Suo collega utilizzando l'appellativo "(...)";
- Ha reiteratamente utilizzato le seguenti locuzioni: "Buongiorno, "Ciao (...)", "se a pranzo oggi c'è la banana prendine due così una la mangi";
- Ha affermato, che Sig. (...) "ciucciavo il flauto";
- Sollecitato ad hoc dal Sig. (...) che invitava appositamente a cena il Sig. (...) chiedendo di portare anche la sua compagna, Lei interveniva sempre dicendo a quest'ultimo: "anche se ha i baffi";

- Si è sollevato più volte la maglietta facendo vedere il petto nudo al Sig. (...) e lo ha provocato con frasi del tipo: "guarda mi stanno cadendo i pantaloni", mostrando subito dopo la parte superiore delle sue natiche nude.

- Ha più volte provocato il signor (...) alzando la sua maglietta per mostrargli la sua pancia o i suoi capezzoli, guardandolo in modo lascivo.

È, inoltre, emerso che Lei:

- Il 2 marzo 2023, ha formulato al Sig. (...) la domanda "ti sei fatto un nuovo fidanzato? Un toy boy?"

- 108 marzo 2023, nella giornata dedicata alle donne, Lei ha più volte chiamato il Sig. (...);

- Il 28 marzo 2023, insieme al signor (...), mostrava al signor (...) uno spezzone di un film "(...)" nel quale l'attore (...) si riferisce gli omosessuali utilizzando il termine "frocione" in un motivetto e, nel corso del medesimo pomeriggio, continua a canticchiare ripetutamente la stessa canzone;

- nel giugno 2023, Lei ha modificato volutamente una canzone in quei giorni molto sentita in radio, e durante tutta la giornata lavorativa ha canticchiato "Ho visto un gay che bacia (...), che bacia il gay, che bacia (...)... ";

- nella settimana successiva il Gay Pride di Reggio Emilia (tenutosi domenica 25 giugno 2023) ha chiesto al Sig. (...) con tono provocatorio, se lo stesso fosse stato alla manifestazione;

- in data 28 giugno 2023, nel mentre il sig. (...) stava conteggiando dei bulloni su una bilancia di lavoro, Lei lo ha raggiunto alle spalle senza farsi sentire ed ha appoggiato i suoi organi genitali alle natiche del suo Collega. Lei si è opposto con forza al tentativo del signor (...) di divincolarsi e, solo quando quest'ultimo ha iniziato ad urlare, si è finalmente allontanato.

- Sempre lo stesso giorno, immediatamente dopo, Lei ha cercato di prendere la testa del Sig. (...) on la Sua mano, e si è fermato solo quando quest'ultimo ha iniziato ad urlare di voler essere lasciato in pace e di non voler essere importunato.

- Ancora, nel corso della stessa giornata, nel corso del pomeriggio, si è avvicinato al signor (...) conducendo un muletto con le forche ad altezza di 1 metro c.a., fingendo di investirlo e frenando solo all'ultimo momento. A quel punto, le forche del muletto

colpivano il carrello di lavoro che andava a sbattere contro il Sig. (...) nella zona dello stinco.

Gli episodi del 28 giugno 2023, unitamente alle innumerevoli e reiterate condotte sopra descritte, hanno fatto cadere il sig. (...) in uno stato di profonda difficoltà psicofisica, tanto da causargli uno stato di malattia che perdura dal 29 giugno 2023. Le circostanze contestate, sia singolarmente che complessivamente intese, ove confermate all'esito dell'instaurato procedimento disciplinare, sono di gravità tale da ledere irreversibilmente il vincolo fiduciario sul quale riposa il rapporto di lavoro in essere, oltre ad integrare fattispecie aventi rilievo penale, in ordine alle quali la Società si riserva ogni opportuna azione".

Rilevato, quindi, che le condotte addebitate a (...) erano sostanzialmente di due tipologie (le vessazioni a sfondo più o meno omofobo e sessuale e gli altri atti ad esse connessi; ed il 'finto investimento' di (...) con il muletto), così motivava la decisione: "Per quanto riguarda

il primo, le prove raccolte nel processo (unite all'istruttoria del pubblico ministero di Reggio Emilia che ha portato all'archiviazione della querela sporta dallo stesso (...) hanno del tutto ridimensionato (se non sconfessato) le accuse rivolte a (...): se qualche battuta o scherzo greve c'è stato, era in un'ottica del tutto goliardica e comunque mai a sfondo omosessuale. Nessuno degli episodi narrati nel memoriale di (...) depositato in azienda (e ribadito anche dallo stesso in sede testimoniale) ha trovato un minimo riscontro né testimoniale né documentale (ci si riferisce ai numerosissimi messaggi w/a scambiati nel tempo tra (...) e (...) e in gran parte depositati dallo stesso ricorrente).

Questa imponente mole di dati si scontra con la sola versione di (...) che tuttavia mai ha fornito copia, ad esempio, dei messaggi w/a di cui era in possesso; né ha mai registrato conversazioni tra gli astanti, fotografato situazioni ecc. o sfruttato comunque la possibilità, grazie alle moderne tecnologie, di documentare le vessazioni subite) che pertanto recede e va verosimilmente collocata nell'ambito di una sensibilità esasperata, problematiche personali o altri fini che non sono emersi nell'istruttoria svolta. In data 19.06.2024, il Pubblico Ministero presso il Tribunale di Reggio Emilia ha chiesto l'archiviazione del procedimento penale a carico del (...) per infondatezza della notizia di reato (all. 6 ric.) così motivando: "La versione di (...) non ha trovato riscontro alcuno da parte di tutte le persone ascoltate a sommarie informazioni, sia quelle da lui stesso indicate sia quelle individuate in sede di indagini preliminari: nessuna di queste ha mai assistito ad alcuno degli episodi raccontati oppure, se vi ha assistito, ne ha dato una lettura completamente diversa da quella della p.o., assolutamente non offensiva e non riconducibile alla riferita omosessualità, ma a semplici scherzi e battute fra colleghi.

Ancora, nessuno di questi ha mai visto il (...) denigrare il (...) prenderlo in giro per la sua omosessualità, anzi è emerso che i due avevano un buon rapporto di amicizia, scherzavano e passavano spesso le pause insieme e nessuno era a conoscenza dell'omosessualità della p.o. che, anzi, faceva battute a sfondo sessuale e apprezzamenti su donne, si vantava delle proprie prestazioni sessuali con la moglie, aveva figli e nipoti.

Inoltre è emerso da molti dei soggetti ascoltati che, a loro dire, il (...) avrebbe inventato tutto al solo fine di ottenere un pensionamento anticipato grazie ad un eventuale referto medico

che attesti una patologia causata da (...)e in generale da un ambiente di lavoro a lui ostile. (...) E' stato analizzato anche il telefono di (...) le chat e i messaggi oggetto di querela, ma nemmeno in questo caso sono emersi riscontri oggettivi a quanto denunciato, anzi, sono stati trovati molteplici scambi di messaggi col (...) dal tono amichevole e scherzoso. A conferma del possibile movente sotteso alla querela presentata dalla persona offesa, sono emerse, inoltre, ricerche internet su come ottenere il pensionamento anticipato"

I testimoni sentiti nella presenta causa (in una con quelli sentiti dal Pubblico Ministero a SIT, cfr. verbali prodotti dal ricorrente), tutti aventi cognizione diretta del rapporto (...) hanno radicalmente escluso di aver assistito agli episodi descritti da (...)

I testi (...)non hanno soltanto negato che sia accaduto quanto riferito nella lettera di licenziamento, ma non hanno riferito fatti che, indirettamente, potessero darne una

qualche conferma; al contrario hanno fornito una realtà sul rapporto tra i due del tutto incompatibile con le accuse formulate nel licenziamento.

La dipendente (...) che lavorava in magazzino a stretto contatto con (...) (...)dichiarò a SIT: " (...)e (...) hanno sempre scherzato molto, ma non ricordo battute a sfondo sessuale. Nessun tipo di battute che colpisse sul personale. (...) Non ha mai avvertito screzi o scontri tra i due. In officina si sentono molte battute, ma non discriminatorie e vessatorie nei confronti di (...) (all. 10.6).

Il dipendente (...), escluse categoricamente che (...) avesse mai esercitato "alcuna molestia né verbale, né fisica e non credo a tutto quello che è successo che è costato il licenziamento a (...) persona splendida e sempre pronto a dare un aiuto a tutti. Ho anche reso dichiarazioni alla direzione per quanto avvenuto" (SIT 12.02.2024 all. 8.3).

Su alcuni episodi contestati è emersa una realtà assolutamente diversa da quella riferita da (...)

- "a pranzo ironizzava: "hai preso la busta con la banana? Prendine due così una la mangi"; invece la battuta delle banane venne fatta dal dipendente (...) e indirizzata al collega (...) (SIT all. 9.3 e 9.4 e copia chat allegata alla SIT 9.4.2024 di (...) all. 9.7);

- "il 2 marzo, davanti alla macchinetta del caffè (presenti i signori (...) impiegato alla (...) Spa e (...), si riferiva al buon rapporto di colleganza con il signor (...) dicendo: "ti sei fatto un nuovo fidanzato? (...) (altro collega in diverso reparto con cui intrattengo buoni rapporti) non va più bene?"; né (...) né (...)

(...) hanno confermato la circostanza, avendo entrambi invece riferito di un rapporto sereno ed amichevole fra i due, tanto che la (...) li chiamava pubblicamente "Cip" e "Ciop" (per la (...) verbale 25.03.2025 e per (...) verbale 25.06.2025; la circostanza è confermata anche dal teste (...) vedasi verbale 25.03.2025);

- " In particolare (...) e (...) mi facevano vedere qualche video divertente sul telefono, poi sostituito da quelli a tema omosessuale: allo spezzone di uno di questi, con (...) nelle vesti del commissario (...). L'episodio del film con (...) è molto diverso e, come riferisce il teste (...) nulla c'entrava con (...) il quale s'intromise, di sua iniziativa, volendo sapere il motivo per cui (...) e (...) stavano ridendo fra loro mentre stavano per l'appunto vedendo sul cellulare uno stralcio del video (verbale 25.03.2025);

- "Nel mese di giugno, sistemando la scrivania di (...) la sentivo canticchiare una canzone che recitava "ho visto lei che bacia lui ... (...) che correggeva con un "ho visto un gay che bacia (...).". Questa circostanza non viene mai riferita dalla teste che, già nelle sue Sit ai Carabinieri aveva riferito di non avere "mai assistito ad alcuna violenza fisica né psicologica subita da (...) né battute sul suo orientamento sessuale" (all. 8.5) e nella sua deposizione testimoniale nella presente causa ha ribadito di non essere stata "presente all'episodio in cui (...) cantava una canzoncina, come ho già risposto sopra" (verbale del 25.03.2025);

- "Oltre a questo, mi chiamava in angoli adombrati apposta per mostrarmi il deretano oppure si alzava la maglia fino al petto con fare estremamente lascivo e mimica esagerata. Quando mostrava la pudenda, mi chiamava dicendo (...) ho il culo di fuori: questi episodi venivano visti da altri ((...) impiegato in produzione e (...) e (...).". In realtà nessuno dei testi citati da (...) ha confermato queste sue dichiarazioni. Anzi, (...) (...) ha riferito una realtà assai diversa: "(...) è un uomo imponente con un pronunciato, tanto che in varie occasioni (...) dicendogli che quando io ero al nono mese di gravidanza non avevo la pancia che ha lui, oppure gliela accarezzavo chiedendogli in quanti sono lì dentro e che lo invidio che ha una pancia molto dura, cosa che io non ho. Ci siamo fatti sempre delle risate su questo. Ora, in virtù della sua stazza (...) è obbligato a prendere delle taglie abbondanti, perché con i movimenti che fa nel salire e scendere dal muletto, così come dal sollevare carichi a mano, gli indumenti non lo stringono e gli lasciano la libertà di movimento. Succede quindi che piegandosi per sollevare carichi o per prendere oggetti o attrezzi a terra, i pantaloni calino parzialmente e alcune volte gli ho fatto presente, sempre scherzando, che si vede il sedere. Il tono non era fastidioso perché le frasi erano del tipo "ti sei dimenticato la cintura a casa?". (...) allora si ricomponeva e mi ricordava che le braghe gli cadono perché sono larghe e non trova la sua taglia" (SIT 4.4.2025 all. 9.2).

E ancora: "Cap. 14): Confermo che l'azienda aveva dato a (...) un paio di pantaloni più grandi della sua taglia e che a volte, quando faceva dei movimenti per lavorare, ad esempio, quando si abbassava per prendere qualcosa oppure saliva o scendeva dal muletto, i pantaloni tendevano ad abbassarsi" verbale 25.3.2025).

(...) ha confermato l'esistenza di un rapporto amicale fra (...) e (...) ed ha escluso che (...) abbia mai importunato e/o vessato (...) (Sit del 12.02.2024 all. 8.3).

Ugualmente dicasi per (...) alle cui dichiarazioni si rimanda (SIT 12.02.2024 all. 8.1, e SIT 4.4.2024 all. 9.1 e verbale 25.03.2025);

- "Gridavo che non volevo essere toccato e la doveva smettere, in piena crisi emotiva. Non so se all'episodio abbiano assistito altri di (...) perché ero troppo spaventato: le mie grida, nonostante il rumore, potrebbero aver allertato qualcuno"; nessuno dei testi ha mai sentito anche un solo grido di (...)

All'evidenza, dall'unanime ricostruzione fornita da tutti i dipendenti, in azienda si era soliti tenere un clima goliardico e utilizzare battute pesanti, specie a sfondo sessuale. Lo conferma l'episodio riferito dal dipendente (...) nelle sue Sit dell'8.4.2024

"Mi ero fatto un uncino per il suo futuro impiego presso la mia abitazione e mentre eravamo in fila (N.d.r. per timbrare il cartellino marcatempo), avevo davanti proprio (...) Costui aveva il passante posteriore della cintura in evidenza e, per scherzare, avevo tentato di agganciare il passante con l'uncino che avevo in mano ed a causa dei movimenti proprio della fila, non sono riuscito ad agganciare il passante ma ho lievemente toccato la schiena del (...) Appena si è sentito sfiorato, il (...) si è girato di scatto e ha colpito la mia mano con ..., dicendomi nel frattempo "NON TOCCARMI IL CULO". (...) "da quella volta ho capito che con il (...) non c'è da scherzare e, da allora, gli sono sempre stato lontano".

In questo contesto -e solo in questo- è probabilmente maturata la progressiva idiosincrasia di (...) per tale ambiente e/o verso ai colleghi; e forse è nata in lui anche l'idea di farne uno strumento per ottenere vantaggi (la pensione anticipata di cui si parla nel decreto di archiviazione del PM dott. (...) O un ristoro economico? Chissà). In ogni caso, la realtà processuale emersa sia in sede giuslavoristica che in sede penale è opposta, e tanto basta a serenamente escludere che le condotte contestate a (...) sub.1 siano state commesse.

Quanto all'episodio del muletto, lo stesso è stato parzialmente ammesso dal lavoratore che tuttavia lo ricostruisce come segue nell'interrogatorio davanti al PM:

"Io ero dall'altra parte perché avevo portato via dei pacchi con il muletto, quindi rientrando nel capannone ho visto (...) che stava preparando della ... roba sul suo carrello. Io, con il carrello (N.d.r. il muletto) in folle e quindi cioè proprio che si muoveva per inerzia, sono andato verso di lui e lui mi ha visto arrivare e quindi ... facevo finta di andare verso il suo carrello. (...) "Io sono arrivato ed ho toccato il carrello, che avendo le ruote si è spostato di un paio di centimetri, insomma un paio di centimetri, Dottoressa, le giuro che non è ... lui ha cominciato a fare delle urla: ""Ah, ah, ah. Allorché sono sceso dal muletto ed ho detto: (...)ma che stai facendo? Cioè questa cosa a me è sembrata molto strana. (...)ma cosa stai facendo? "No, perché mi sei venuto addosso, perché mi ha preso lo stinco". Ho detto: (...) Cioè se vuoi ti porto in infermeria, (...)fammi vedere che cosa c'hai. "No, no, no, no!". (...) ho detto ""Guarda, (...)se tu non ha i scherzare, oggi, non scherziamo, poi mi dici te quando c'hai voglia, perché io ho visto che sei un po' messo così". PM (...): lui cosa ha fatto? (...): E lui niente, ha continuato il suo lavoro. Qualche ora dopo, io stavo parlando con un .. camionista (...) Ed (...)mi si avvicinò dicendomi qualcosa che adesso non me la ricordo a modo. PM (...): La frase esatta? (...) AVV. (...): Il concetto qual è? (...): Il concetto era:

"Guarda, ti stimo perché hai capito che non avevo voglia di schermare o qualcosa del genere. PM (...): Okay e glielo dice sottovoce? (...): Sì e gli ho detto: "Guarda (...)non c'è problema, cioè ... se un giorno uno può essere storto, cioè non è che dobbiamo essere ..." (all. 4 pagg. 25 e ss).

Un riscontro a tale ricostruzione (e cioè che i rapporti si erano mantenuti amicali tra i due e che nulla di grave e significativo era successo) si rinviene poi nello scambio di messaggi telefonici fra (...)e (...) intercorso il giorno successivo all'episodio (29.06.2023) " (...) "Ho perso il mio collega"; (...) "Non sto bene"; (...) "Riguardati";

(...) "Mi sono messo davanti allo specchio". (...), con un vocale chiede notizie di un ordine al quale (...) aveva lavorato il giorno prima per sapere se è già pronto per la spedizione e (...) risponde tranquillo e con modalità incompatibili con l'attrito che avrebbe creato l'episodio del muletto, come raccontato da (...) (i messaggi sono rinvenibili nell'ultima pagina della trascrizione della chat fra (...)e (...) allegata alla memoria difensiva del procedimento penale - all. 5).

Nella deposizione resa in questo processo (...) nulla riferisce in ordine all'episodio del muletto, genericamente confermando il suo 'memoriale' (doc.1 conv.) nel quale l'episodio è sommariamente descritto in tre righe.

Non esiste alcuna refertazione delle conseguenze fisiche sullo stinco del (...) Ferma dunque l'azione scorretta di (...) (il muletto è un mezzo pericoloso e non vi sono giustificazioni possibili per un suo uso improprio), essa si inserisce nel contesto di rapporti già descritto, e pertanto va privata della volontà vessatoria/persecutoria attribuita dalla stessa società nella contestazione. Rimane quindi un'azione grave, che poteva e può essere ex se contestata e contravvenzionata (seppur meritevole di sanzione conservativa: sia per la banalità dell'accaduto, sia per l'incensuratezza disciplinare del (...)), ma che non può essere letta nel contesto delle vessazioni, come ha inteso fare (e contestare) la società.

Ne consegue che i fatti, per come contestati, non sussistono.

Il licenziamento impugnato è pertanto illegittimo, e da ciò discende l'obbligo della convenuta a reintegrare il ricorrente sul posto di lavoro, e a corrispondergli un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, con maggiorazione di interessi e rivalutazione monetaria dal di del dovuto al saldo effettivo oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Va detratto da tale importo il modesto aliunde perceptum percepito dal lavoratore nel periodo di riferimento, come da estratti contributivi acquisiti agli atti di causa."

(...) ha proposto appello, affidandosi a 12 ordini di censure.

Con il primo motivo denuncia la "nullità del sentenza per contrasto tra dispositivo e motivazione" (pag. 11 e seg.), in quanto nel dispositivo l'indennità risarcitoria è indicata come "'non inferiore a 12 mensilità' quando è pacifico che l'art. 18 comma IV st. lav. preveda espressamente che l'indennità risarcitoria debba essere "non superiore a 12 mensilità", mentre nella motivazione della sentenza "si riporta genericamente la condanna al versamento della retribuzione dal giorno del licenziamento alla reintegrazione, prevedendo altresì la maggiorazione per interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo, elemento non previsto nel dispositivo. Di qui la nullità della sentenza essendo evidente il contrasto tra dispositivo e motivazione, contrasto peraltro non emendabile perché 1) si tratta di modificare integralmente la volontà espressa dal Giudice; 2) quella modifica si risolverebbe comunque in una violazione dell'art. 18 comma IV della legge 300/1970 in quanto detta norma limita in ogni caso il risarcimento a 12 mensilità, limitazione che, invece, non è contenuta nella sentenza qui impugnata".

Con il secondo motivo lamenta la "violazione degli art. 115 e 116 c.p.c. e del diritto di difesa della società in relazione all'utilizzo quale elemento di prova della sit resa dal ricorrente/odierno appellato." (pag. 14 e seg.).

Sostiene che il giudice a quo ha posto alla base della decisione la dichiarazione resa da (...) in sede di indagini penali- nella quale, egli, in veste di indagato, non aveva l'obbligo di dire la verità - il cui utilizzo era stato da lei tempestivamente e fermamente contestato, posto che è stata assunta in assenza di contraddittorio. Con il terzo motivo si duole della

"violazione degli art. 115 e 116 c.p.c. nonché dell'art.2712 c.c. in relazione all'utilizzo degli spezzoni di chat whatsapp che il ricorrente odierno appellato ha depositato in giudizio" (pag. 16 e seg.).

Nell'ottica del gravame, "l'utilizzo delle trascrizioni di spezzoni di chat che si asseriscono essere intervenute tra il sig. (...) ed il sig. (...) è illegittimo; ciò non solo perché si tratta di trascrizioni di parti di chat mancanti di molte parole ed elementi ((...) stesso ammette di avere cancellato almeno una frase; ...senza nemmeno spiegarne le ragioni! Le parti vocali sono sintetizzate manualmente da non si sa chi!!) ma anche perché controparte non ha depositato i telefoni cellulari dai quali sostiene siano state tratte; e nemmeno ha chiesto di acquisirli.

La società ne ha contestato la provenienza e la autenticità e quindi l'appartenenza e riconducibilità al sig. (...) così formalmente disconoscendoli e contestandoli ex art. 2712 c.c..

Con il quarto motivo lamenta la "violazione del dovere di valutare le prove secondo prudente apprezzamento e totale arbitrarietà di detta valutazione nonché carenza assoluta di motivazione della sentenza in ordine alle ragioni per le quali non ha ritenuto credibile la testimonianza del (...) con conseguente violazione degli art. 115 e 116 c.p.c. nonché dell'art. 132 n. 4 c.p.c." (pag. 17 e seg.).

Sostiene che non è chiaro perché il giudice di prime cure abbia ritenuto credibile la dichiarazione del (...) sull'episodio del muletto (considerata rilevante per attestare che si

sarebbe trattato di uno scherzo privo di conseguenze) e non lo sia invece, sul medesimo episodio, quella resa dal (...) sia nella SIT del 13/2/24 in cui conferma gli episodi di violenza psicofisica del giugno 2023, sia nella querela oltre che nel memoriale, confermato in sede di assunzione di prova testimoniale in questo giudizio.

Osserva, altresì, che sono state tralasciate dal giudice a quo le parti di SIT ove (...) ammette di avere già altre volte finto di investire il collega col carrello (v. pag. 25 del doc. 4 avversario), per poi concludere che la sanzione del licenziamento non è proporzionata in ragione dell'assenza di precedenti disciplinari.

Deduce, infine, che non è rilevante l'inesistenza della refertazione medica: " (...) è stato colpito anche se fortunatamente le conseguenze non sono state tali da dover ricorrere ad un medico per la botta subita; la contestazione non fa riferimento al fatto che (...) sia stato ferito. Ciò non ha infatti correlazione con la gravità dell'episodio che rimane tale stante l'intrinseca pericolosità del gesto per l'incolumità delle persone. Peraltro il fatto che sia stato colpito o meno non rileva ai fini della gravità del comportamento posto che la situazione di pericolo per la incolumità del collega si è venuta a creare ugualmente a fronte del gesto sconsiderato dell'appellato". Con il quinto motivo lamenta la "violazione del principio di proporzionalità della sanzione di cui all'art. 2106 c.c. e dell'art. 10 paragrafo b lettera a del CCNL metalmeccanici industria nonché contraddittorietà della sentenza e violazione dell'art. 20 comma 2 del D.Lgs. 81/08" (pag. 19 e seg.).

Secondo l'attuale appellante, "l'aver, anche solo per scherzo, tentato e fatto il gesto di investire il collega (...) con un carrello elevatore costituisce un comportamento gravissimo (ancor più grave per il fatto che controparte lo ha fatto più volte in precedenza, come da lui ammesso nella SIT citata in sentenza, con omissione però della relativa parte), in quanto estremamente pericoloso; il sig. (...) stesso ammette altresì di essere andato un po' lungo e di avere colpito il carrello vicino al quale lavorava il (...) il tutto è avvenuto in aperta violazione delle norme tutte poste a tutela della sicurezza sul lavoro di cui al Dlgs 81/08

"

Pertanto, già questo solo addebito legittimerebbe un provvedimento espulsivo: "A fronte di un comportamento del genere, che è certamente avvenuto quella volta (oggetto di specifica contestazione) e tante altre volte precedenti (come ha ammesso il (.) in sede di SIT nel tentativo di sminuire la gravità dell'episodio) il rapporto di fiducia che necessariamente deve sussistere alla base del rapporto di lavoro tra datore di lavoro ((.) e lavoratore (sig. (.)) è definitivamente venuto meno; l'azienda ha un dovere di tutela ex art. 2087 c.c. verso tutti i lavoratori essendo tenuta a proteggerli da tutti i rischi ipotizzabili e dunque non può tollerare la presenza in azienda di chi "scherza col fuoco" dimostrando di non avere la benché minima sensibilità per la sicurezza sul lavoro e quindi per incolumità propria e dei colleghi" Con il sesto motivo lamenta, in relazione ai comportamenti diversi dal tentativo di investimento col carrello, la "violazione degli art. 115 e 116 c.p.c. nonché dell'art. 132 n. 4 c.p.c. e del diritto di difesa della società". Richiama giurisprudenza di legittimità in forza della quale, "in tema di testimonianza, le dichiarazioni della persona offesa costituita parte civile possono essere poste, anche da sole, a fondamento dell'affermazione di responsabilità penale dell'imputato, previa verifica, più penetrante e rigorosa rispetto a quella richiesta per la valutazione delle dichiarazioni di altri testimoni, della credibilità

soggettiva del dichiarante e dell'attendibilità intrinseca del suo racconto e che, qualora risulti opportuna l'acquisizione di riscontri estrinseci, questi possono consistere in qualsiasi elemento idoneo a escludere l'intento calunnioso del dichiarante, non dovendo risolversi in autonome prove del fatto, né assistere ogni segmento della narrazione (Sez.5, n. 21135 del 26/03/2019,Rv.275312 - 01", ricordando che (.) ha integralmente confermato i fatti esposti nella sua relazione, che ha dato corso al procedimento disciplinare, poi sfociato nel licenziamento de quo. Evidenzia come il fatto che i testi di controparte "non abbiano assistito agli episodi oggetto di contestazione non vuole dire che questi non si siano verificati; significa semplicemente, semmai, che loro non erano presenti (d'altra parte (...) e (.) operavano in magazzino e quindi non insieme ai suddetti colleghi).

(.) ha altresì bene spiegato che aveva cercato, per un certo, di accaparrarsi la benevolenza di (.) e dei colleghi nella vana speranza di essere finalmente lasciato in pace.

Peraltro va ribadito quanto già sottolineato in ordine alla non credibilità dei testi avversari, tutti incontrati dal legale di controparte insieme al sig. (.) nel marzo del 2024, e quindi all'epoca in cui dovevano essere sentiti per il procedimento penale.... " Deduce che "non vi è ragione per non credere al sig. (.)

1) i fatti sono stati da lui raccontati più e più volte con precisione e fatti oggetto di una relazione anche scritta che è stata integralmente confermata in giudizio.

2) La sua malattia è un dato oggettivo: il sig. (...) è rimasto assente dal lavoro per oltre 6 mesi a seguito di sindrome ansioso depressiva sempre certificata da un medico pubblico.

3) Tale patologia e la sua riconducibilità ai comportamenti subiti, risulta confermata in ben due certificazioni mediche allegate all'atto di opposizione alla richiesta di archiviazione depositate in questo giudizio quali doc. 4c e 4d in data 18.12.2024.

4) La medesima patologia è ulteriormente confermata dalla perizia medica redatta dalla Psicologa-Psicoterapeuta dott. (...) in data 1.7.2024 (anch'essa allegata all'atto di opposizione alla richiesta di archiviazione quale doc. 4B)...".

Aggiunge altresì che il "sig. (...) era stato membro della RSU aziendale dunque in quanto eletto dai colleghi era evidentemente considerato degno di fiducia" e altresì che lo "stesso sindacalista sig. (...) promuovendo l'incontro con l'azienda (da cui poi ha tratto le origini il procedimento disciplinare) ha creduto ed ha ritenuto credibile il racconto di (...)", osservando, da ultimo, che "...ritenere non credibile una vittima poiché non è stata così scaltra dal registrare o fotografare gli atti subiti pare a questa difesa assurdo, irrazionale ed arbitrario".

Con il settimo motivo denuncia la "contraddittorietà ed erroneità della sentenza sul contenuto della contestazione in relazione all'episodio del "finto investimento" (pag. 28 e seg.).

Osserva che la motivazione sul punto è contraddittoria ed errata "perché l'azienda ha contestato il fatto antigiusuriero ed illegittimo come tale senza dare allo stesso alcuna specifica connotazione di vessazione. Il tentato investimento (sia esso meramente scherzoso o bullistico) è illegittimo in sé in quanto mette in pericolo l'incolumità delle persone e come tale va punito ai sensi del citato CCNL." Con l'ottavo motivo lamenta la "violazione dell'art. 18 comma iv e v st. lav." (pag. 29 e seg.) là dove il giudice a quo ha ritenuto l'addebito del "finto investimento con il muletto" meritevole di sanzione conservativa. Deduce che "se così fosse, ed in subordine (stante invece la gravità del comportamento volontario -che, a prescindere dalla finalità scherzosa o vessatoria- ha costituito pericolo per l'incolumità dei colleghi ed è punibile con il licenziamento in tronco ai sensi del CCNL e dunque come sopra eccepito il primo giudice ha violato l'art. 2106 c.p.c. ed il CCNL art. 10 cap. b lett. e della parte settima) non potrebbe applicarsi la reintegra ed il risarcimento del danno come ha fatto il primo Giudice bensì la mera tutela risarcitoria di cui all'art. 18 comma V della legge 300/1970....

Non vi è sarebbe dunque nessuno spazio per la reintegra del lavoratore essendo indiscutibile che il comportamento oggetto di contestazione è avvenuto e che non può in alcun modo ritenersi lecito come del resto ha riconosciuto il primo Giudice pur cercando di sminuirne la gravità sulla base delle dichiarazioni rese dal ricorrente odierno appellato davanti al PM (dichiarazioni rese con l'intervento del suo legale ed ovviamente in assenza della convenuta che non ha potuto esercitare il suo diritto di difesa); fermo restando che si tratta invece di un fatto grave che rientra pienamente nell'ipotesi di cui al paragrafo B

lettera e) art. 10 sez. 7 del CCNL ovvero nel comportamento del lavoratore che compia azioni che possano creare pericolo per l'incolumità dei colleghi"

Con il nono motivo critica la decisione "in relazione alla deduzione dell'aliunde perceptum erroneità della sentenza ... violazione degli art. 115 e 116 c.p.c. per non avere atteso/sollecitato la risposta di (...) ed (...) in ordine ai redditi percepiti dal sig. (...)dopo il licenziamento." (pag. 31).

Rileva che l'(...) e l (...) non hanno reso le informazioni richieste e che il giudice a quo si è basato sull'estratto contributivo depositato dallo stesso (...), che per questa ragione ben poteva non essere completo (invero non è credibile che il predetto, quale magazziniere con patente per il muletto, possa aver lavorato solo pochi giorni in due anni).

Con il decimo motivo si duole della "Violazione dell'art. 112 c.p.c. per pronuncia ultra petita. violazione degli artt. 99 e 101 c.p.c." (pag. 31).

Sostiene che il giudice di prime cure ha riconoscendo un quantum risarcitorio diverso e maggiore rispetto a quello richiesto dalla stessa parte ricorrente, che aveva domandato che il quantum fosse determinato al netto dell'ammortizzatore sociale.

Con l'undicesimo motivo denuncia la "violazione dell'art 18 comma iv st. lav." (pag. 31 e seg.): "In estremo subordine, nella denegata e non creduta ipotesi in cui l'ill.ma Corte adita non ritenesse nulla la sentenza per cui è causa e ritenesse applicabile la tutela di cui

all'art.18 comma IV st. lav. la sentenza sarebbe comunque da ritenersi errata; invero sia nel dispositivo..., che nella motivazione. non ha limitato la misura della indennità risarcitoria alle 12 mensilità previste dalla norma citata ai sensi della quale "In ogni caso la misura della indennità risarcitoria non può essere superiore a 12 mensilità".

Infine, con il dodicesimo motivo lamenta la "violazione e falsa applicazione degli art. 91, 92 cpc nonché art. 132, comma 1 n. 4 cpc., dm 55/2014 art. 4 comma 1 ed art. 5 comma 1 e comma 6." (pag. 33 e seg.).

Osserva che, nonostante il rigetto di molte delle domande proposte dall'attuale appellato, il primo giudice ha posto le spese legali, senza peraltro la benché minima motivazione sul punto, integralmente suo carico; "anzi, erroneamente e contraddittoriamente, afferma che ciò avviene "a fronte della soccombenza". Ma nel caso di specie la soccombenza della società è soltanto parziale perché sono state rigettate tutte le domande del lavoratore tranne quelle concernenti l'illegittimità del licenziamento con conseguente reintegra e risarcimento del danno".

Inoltre, si duole anche della quantificazione delle spese liquidate: stante il valore indeterminato della controversia, i compensi si calcolano con riferimento a valori di causa tra i 26.000 Euro ed i 260.000 Euro e, considerando i parametri medi indicati dal DM n. 55/14, la somma complessiva è di Euro 11.326,00, per cui - continua l'odierna appellante - il Tribunale di Reggio Emilia la ha condannata ad un importo superiore senza adeguata motivazione.

(...) resiste in giudizio, difendendo la sentenza impugnata. In via pregiudiziale chiede che venga sollevata questione di illegittimità costituzionale dell'art. 18, 4A comma, della Legge n. 300/70 là dove prevede che l'indennità dovuta al lavoratore dipendente, in caso di licenziamento illegittimo, non possa essere superiore in ogni caso a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto.

Richiama al riguardo la sentenza n. 118/2025 con cui la Corte Costituzionale ha dichiarato illegittimo il tetto massimo di sei mensilità previsto per l'indennità di licenziamento illegittimo che si verificano nelle piccole imprese con meno di 15 dipendenti, affermando che dette argomentazioni si attagliano perfettamente anche al tetto massimo di 12 mensilità previste dal quarto comma dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, per i licenziamenti illegittimi nelle imprese con oltre 15 dipendenti.

Nel merito, replica puntualmente alle doglianze di controparte, insistendo per il rigetto del gravame.

Esperito infruttuosamente il tentativo di conciliazione, all'udienza del 18/6/26, la causa, all'esito della discussione orale delle parti, è stata decisa con dispositivo pubblicamente letto.

MOTIVI DELLA DECISIONE

In difetto di appello incidentale, si è formato giudicato interno sulla statuizione di primo grado che ha rigettato la domanda di (...) (...) avente ad oggetto il risarcimento del danno asseritamente subito.

Sempre in via preliminare il Collegio rileva la manifesta infondatezza della questione di illegittimità costituzionale dell'art.18,4A comma della legge n. 300/70 prospettata dall'attuale appellato, che non ha indicato i parametri costituzionali che si assumono violati.

Nullità sentenza (I motivo) e violazione art. 18, 4A comma della legge n. 300/70

Le censure, che sono intimamente connesse, sono prive di pregio. Premesso che la locuzione riportata nel dispositivo con riferimento alla indennità risarcitoria ("non inferiore a 12 mensilità") è verosimilmente frutto di un refuso (tra "non superiore a 12 mensilità" e "inferiore a 12 mensilità"), non è ravvisabile il denunciato contrasto perché nella motivazione della sentenza non vi è alcuna precisazione sul limite delle mensilità (max 12 mesi), peraltro stabilito ex lege, tanto è vero che (...)

(...) ha dato esecuzione alla sentenza impugnata, pagando il dovuto, dopo aver detratto l'aliunde perceptum.

Sussistenza degli addebiti di cui alla querela sporta da (...) e attendibilità di questo ultimo (VI motivo)

L'articolato motivo, che attiene alla tipologia di condotte più consistenti (sia per pluralità, che per gravità), è infondato.

E' vero che (...) ha sempre mantenuto la medesima versione sia nella relazione che ha dato avvio all'iter disciplinare nei confronti di (...) sia nella querela sporta a carico del citato (...) (il cui procedimento, come è noto, è stato archiviato), sia infine nella deposizione resa in primo grado, descrivendo gli episodi, a suo dire, verificatisi - e puntualmente riportati nella lettera di contestazione - con dichiarazioni precise e circostanziate.

Così come è condivisibile il rilievo di parte appellante per cui il fatto che i testi escussi non abbiano sentito e/o assistito a detti episodi non vuol dire che questi non siano accaduti.

Ma è altresì vero, come si evince chiaramente dal percorso motivazionale della sentenza impugnata, che il Tribunale di Reggio Emilia ha considerato inattendibile la persona offesa per avere i numerosi soggetti interrogati - indicati dalla stessa presunta vittima (vedi (...) (...) (...) (...) - nel procedimento penale e nel presente giudizio, non tanto negato che fosse accaduto quanto rappresentato nella querela, quanto fornito una realtà inconciliabile con le accuse formulate nella citata denuncia (e quindi nella lettera di contestazione), poiché gli stessi soggetti presenti ai fatti hanno sconfessato la prospettazione del (...) o la hanno notevolmente ridimensionata, riconducendo le asserite molestie verbali e/o fisiche, pure a sfondo sessuale, a battute sarcastiche e/o scherzi gravi, certamente non in "stile oxfordiano", ma in un contesto pur sempre del tutto goliardico (e sul punto si rinvia alla puntuale analisi svolta dal giudice a quo da pag. 7 a pag.11).

E' infatti emerso dalle univoche e plurime testimonianze raccolte che nell'ambiente lavorativo tutto il personale in forza a (...) (...) era avezzo scambiarsi frecciate taglienti (basti pensare alla dichiarazione di Testimone 16 sull'addome pronunciato del (...), cfr. SIT del 4/4/25 doc. 9.1 appellato e verbale del 23/5/25). In una con il giudice a quo, in questo contesto è sorta la avversione/insofferenza di (...) nei confronti di alcuni colleghi - pure (...), che lavorava nello stesso reparto, era stato "accusato" di atteggiamenti analoghi, tanto è vero che gli è stata irrogata una sanzione conservativa, che l'interessato, pur contestando gli addebiti, non ha impugnato, anche se, stando alla stessa narrazione del (...) successivamente il (...) avrebbe smesso (cfr. deposizione del 15/4/25)

- e nello specifico nei confronti di (...) essendo irrilevante la ragione che la ha scatenata (la diversa sensibilità/percezione soggettiva del (...) l'idea, ipotizzata dal PM nel decreto di archiviazione, di ottenere un beneficio quale poteva essere un prepensionamento?). Proprio l'orientamento di legittimità invocato dalla difesa di (...) (...) (cfr. Cass. n. 21135/19) impone infatti una verifica più rigorosa sulla credibilità della persona offesa rispetto a quella di altri testimoni. E nella fattispecie concreta la ricostruzione di (...) non solo non ha trovato riscontri oggettivi (non può esserlo l'assenza per malattia di sei mesi, perché, pur essendo indubbia la condizione psicofisica, è invece del tutto da provare il nesso eziologico tra la patologia e i contestati addebiti, essendosi il medico basato sul narrato del paziente), ma è stata, in relazione a diversi episodi, smentita e ciò è dirimente, a prescindere dalla stima di cui ha goduto quale membro della RSU o da altre circostanze a tal fine irrilevanti.

La prima tipologia di fatti imputati a (...) è dunque insussistente, non essendo gli altri rilievi formulati dall'attuale appellante idonei a inficiare l'iter logico-giuridico seguito dal giudice a quo.

Sussistenza addebito del "finto investimento" con il muletto (II, III e IV motivo)

Gravità dell'addebito e eventuale tutela ex art. 18, 5A comma della legge n. 300/70 (V, VII e VIII motivo)

Le doglianze - che vanno trattate congiuntamente per la loro interdipendenza - non colgono nel segno.

La accertata inattendibilità di (...) per gli svariati episodi di cui al motivo che precede impedisce di ritenerlo credibile anche per l'episodio del "finto investimento" con il muletto, peraltro, come messo in luce dal giudice a quo, genericamente descritto in poche righe nel suo "memoriale" (doc. n. 1 appellante).

Pure in relazione a questo addebito, la decisione di primo grado - sia in ordine alla ricostruzione del fatto, che in ordine alla rilevanza disciplinare dello stesso - non è scalfita dalle critiche dell'attuale appellante. Va ricordato il principio a mente del quale "il giudice del lavoro, ai fini della formazione del proprio convincimento in ordine alla sussistenza di una giusta causa di licenziamento, può valutare gli atti delle indagini preliminari e le intercettazioni telefoniche ivi assunte, anche ove sia mancato il vaglio critico del dibattimento, in quanto la parte può sempre contestare nel giudizio civile i fatti acquisiti in un

procedimento penale" (così Cass. n. 2436/19; conf. Cass. n. 5317/17). Ciò posto, non vi è ragione per la quale il Tribunale di Reggio Emilia non avrebbe dovuto utilizzare - quale argomento atto a supportare la dinamica dell'accaduto come delineata da (...) nel corso dell'interrogatorio avanti al PM - lo scambio di messaggi telefonici intercorsi tra il predetto e il (...) il giorno successivo, dato che il disconoscimento effettuato da (...) - indipendentemente dalle modalità - è privo di efficacia, non essendo quest'ultima l'interlocutrice, bensì (...).

E come affermato dal giudice di prime cure, il contenuto di tali messaggi mal si concilia con l'attrito che avrebbe creato l'accaduto secondo la versione del (...)

Ne consegue che, pur a fronte della rilevanza disciplinare della condotta realizzata da (...) per l'uso improprio del carrello, questo episodio non può da solo sorreggere il provvedimento espulsivo, anche in considerazione della mancanza di precedenti a carico del citato lavoratore, che avrebbe meritato una sanzione conservativa; basti considerare che il CCNL del settore - seppur nella formulazione rinnovata nel 2024 - punisce con la multa, a titolo esemplificativo, "la negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno e abusi" e le "disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno".

Aliunde perceptum e tutela ex art. 18,4A comma della legge n. 300/70 (IX e X motivo) I
rilevi non sono condivisibili.

L'estratto contributivo di (...) - che il giudice a quo ha utilizzato per verificare le successive occupazioni del lavoratore - è stato depositato il 2/10/26 dall'(...) a mezzo pec, come si evince dal biglietto di cancelleria del fascicolo telematico di primo grado ed è pertanto completo e aggiornato, provenendo dall'ente previdenziale che ha prontamente ottemperato all'ordine di esibizione di cui al verbale del 30/9/25.

E nel dispositivo il giudice di prime cure ha espressamente richiamato, ai fini dell'aliunde perceptum, l'estratto in questione.

Regolamentazione spese di lite (XII motivo)

Le censure sul punto - sia in ordine alla statuizione di porre interamente a carico di (...) le spese di lite, sia in ordine alla quantificazione (compenso liquidato in Euro 15.000.00) - sono, invece, condivisibili.

Per quanto attiene al primo profilo, occorre rammentare che (...) (...) ha agito in giudizio per ottenere, altresì, il risarcimento del danno asseritamente subito, che, solo per le voci di danno esistenziale e morale (per il biologico la determinazione è stata rimessa alla c.t.u.), ammontava all'importo di Euro 100.000,00 (salvo maggior o minor somma ritenuta di giustizia).

Trattasi di domanda del tutto autonoma rispetto alla impugnazione del licenziamento e di considerevole valore economico, che è stata rigettata, per cui, a fronte di una reciproca soccombenza, doveva essere disposta, ad avviso della Corte, la compensazione ex art. 92 c.p.c. nella misura del 50%.

Per quanto attiene al secondo profilo, il Tribunale di Reggio Emilia ha liquidato un compenso complessivo superiore ai parametri medi di cui al DM n. 55/14, come aggiornato dal DM n. 147/22, senza specifica motivazione, sia che si consideri la controversia di valore indeterminato di complessità bassa (Euro 26.001/52.000), sia che la si consideri di complessità media (52.001/260.000), dato che per le cause di lavoro davanti al Tribunale, includendo la fase di istruttoria, il compenso medio è di Euro 9.257 nel primo caso e di Euro 11.327 nel secondo caso. Ne consegue che - ritenuta la causa, avente ad oggetto diverse questioni, riconducibile al valore indeterminato di complessità bassa - in parziale riforma della sentenza n. 715/25 del Tribunale di Reggio Emilia, il compenso deve essere riliquidato per l'intero nella somma di Euro 9.300,00 (parametro medio Euro 9.257,00 arrotondato per eccesso), da compensare per la quota del 50%, mentre la residua quota va posta a carico di (...) (...) oltre a spese generali, oneri ed accessori di legge.

Per le medesime ragioni il compenso per il presente grado viene liquidato per l'intero in Euro 7.000,00 (parametro medio 6.946,00 arrotondato per eccesso) da compensare per la quota del 50%, mentre la residua quota va posta a carico di (...) (...) oltre a spese generali, oneri ed accessori di legge.

P.Q.M.

In parziale riforma della sentenza n. 715/25 del Tribunale di Reggio Emilia, ridetermina le spese di lite nell'importo di Euro 9.300,00, oltre a spese generali, oneri ed accessori di legge, che pone a carico di (...) (...) nella misura del 50%, compensa nel resto.

Conferma le statuizioni di merito.

Liquida le spese del grado in Euro 7.000,00, oltre a spese generali, oneri ed accessori di legge, che pone a carico di (...)

nella misura del 50%, compensa nel

resto. Bologna, lì 18/6/26