

N. R.G. 685/2022



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

CORTE DI APPELLO DI MILANO

SEZIONE LAVORO

Composta dai Magistrati

dott. Giovanni Picciau Presidente Rel.

dott. Giovanni Casella Consigliere

dott.ssa Daniela Macaluso Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa in grado di reclamo avverso la sentenza n. 1319/2022 del Tribunale di Milano (giudice dr. Lombardi) promossa con ricorso

DA

con il patrocinio dell'avv. E

e dell'avv. E

elettivamente domiciliato presso il loro studio in .

RECLAMANTE

con il patrocinio dell'avv. LARATRO
MASSIMO LRTMSM74L25F205E e dell'avv. PIRONTI ANTONIO
(PRNNTN72R06F8390) elettivamente domiciliato presso il loro studio in Milano
viale Montenero n. 28

Il rapporto di lavoro tra le parti ha avuto normale e proficua esecuzione per più di 13 anni fino a quando la società convenuta con una lettera datata 3.08.2020 comunicava al lavoratore quanto segue *“In relazione a quanto emerso a Suo carico ed alla necessità dei conseguenti accertamenti, Le comunichiamo che – ai sensi dell’art. 44, 2° comma, del C.C.N.L. 31 marzo 2015 rinnovato con l’Accordo del 19 dicembre 2019 – è stato disposto il Suo allontanamento temporaneo dal servizio, fermo restando il Suo diritto alla corresponsione del normale trattamento economico, nei modi e nei tempi previsti. Facendo espressa riserva di tornare con Lei in argomento nei modi di legge, La informiamo che il provvedimento in parola trova immediata attuazione con la consegna della presente e che comporta l’interdizione all’accesso nei locali della _____, riservati al Personale. La invitiamo inoltre a restituire immediatamente le apparecchiature elettroniche aziendali (telefono cellulare, PC portatile) a Lei assegnate ed in suo possesso....”*. .

Successivamente con lettera datata 7.09.2020, ricevuta dal lavoratore in data 9.09.2020, la convenuta contestava al lavoratore quanto segue *“Facciamo seguito al provvedimento di allontanamento temporaneo dal servizio, disposto nei suoi confronti, consegnatoLe in data 03/08/2020, per rivolgerLe formali contestazioni, ai sensi e per gli effetti dell’art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, in merito ad alcuni gravi fatti e comportamenti a Lei imputabili. Si premette che, come Le è noto, al fine di evitare la connessione di dispositivi dannosi o indesiderati, la funzione di scrittura di dati su dispositivi di archiviazione USB è inibita su tutti i PC, notebook e server di filiale. Per le attività che devono essere svolte per scopi aziendali sarà possibile richiedere un’eccezione alle limitazioni previste – soggetta alla doppia autorizzazione (del proprio line manager e del suo manager) – aprendo una richiesta tramite lo strumento Archimede. Il diritto di accesso da richiedere si trova nella sezione Gestione Servizi IT Aziendali (IT Corporate Services Management process) > Diritti Aziendali (Corporate Service Rights).*

Inoltre, come Lei ben sa, l’Azienda ha emanato stringenti norme Anti-Covid che, tra le altre cose, disciplinano severamente gli accessi alla sede di lavoro. E infatti, poiché in questo particolare periodo la mobilità negli stabili è limitata, la presenza dei colleghi deve essere tempestivamente segnalata attraverso gli appositi tool.

Ciò premesso, risulta che in data 16/07/2020, Lei abbia chiesto al suo responsabile, sig. _____ di essere abilitato a scaricare Suoi dati personali da laptop aziendale a supporto USB.

anche in orari in cui Lei avrebbe dovuto trovarsi presso il Suo domicilio a svolgere la prestazione lavorativa per cui Lei è regolarmente retribuito [...]

Il giorno 30/07/2020, per quanto non fosse stato preventivamente autorizzato, Lei si trovava nel Suo ufficio presso la _____, ove alle ore 12:46, comunicava via email al Suo responsabile, sig. _____ di essersi recato in ufficio "per eseguire delle stampe". Le contestiamo pertanto di essersi recato in sede senza aver preventivamente registrato la Sua presenza in ufficio per la giornata del 30/07, tramite l'applicativo "New Badge" accessibile da portale aziendale, come previsto dalle regole aziendali ribadite in premessa. Inoltre e per di più, tali regole Le erano state esplicitamente ribadite addirittura il giorno precedente (29/07/2020) dal Suo responsabile ("Ciao _____, per il futuro ti ricordo la necessità di inserire le presenze in ufficio tramite applicativo 'New badge', accessibile da portale nella intranet, così come lo 'smart working dev'essere inserito tramite applicativo 'People Focus Italia'. Grazie, G."), dopo che lei, nel corso della giornata (alle ore 13:22) gli aveva scritto: "Ciao Giorgio, Oggi non sarò in smart working. Saluti AA. (All. B).

Le contestiamo pertanto di non aver avuto riguardo né alle policy aziendali che chiaramente inibiscono di salvare dati personali sul pc aziendale e di copiarle su supporti esterni (se non espressamente autorizzati), né alle Golden Rules definite dall'Azienda per la tutela dei dipendenti in periodo COVID. Le contestiamo inoltre di aver nascosto le sue generalità ai colleghi _____ i fatti ed i comportamenti a Lei contestati, anche singolarmente considerati, sono in evidente contrasto con i più elementari principi di correttezza, diligenza, buona fede e fedeltà posti alla base del rapporto di lavoro subordinato, oltre che in violazione della normativa interna, di legge e di contratto..." (

In pratica, riassumendo, con la lettera del 7.09.2020 la convenuta contestava al lavoratore:

"di non aver avuto riguardo (...) alle policy aziendali che chiaramente inibiscono di salvare dati personali sul pc aziendale e di copiarle su supporti esterni (se non espressamente autorizzati)";

"di non aver avuto riguardo (...) alle Golden Rules definite dall'Azienda per la tutela dei dipendenti in periodo COVID" in quanto:

nella giornata del 17.07.2020 il lavoratore si sarebbe recato presso la sede operativa della convenuta di _____ "senza alcuna preventiva

nonostante i divieti di cui sopra, di riversare dati (senza neppure dimostrare che erano relativi al rapporto di lavoro) su una chiavetta USB, riconoscendo che il Suo Manager Le aveva ribadito specificamente il divieto. Al riguardo di quanto agli alinea che precedono Lei nega di aver rilasciato false generalità ma il fatto è confermato dagli interessati. Lei dice di non essere riuscito a trasferire i dati su supporto USB, **ma l'addebito non è quello di aver riversato i dati, ma di aver tentato di fare**, ciò nonostante, i divieti e in via di insubordinazione al Suo superiore. Lei riconosce, infine, e comunque non contesta: - che sempre in data 17 luglio 2020 e sempre in giornata in cui Lei avrebbe dovuto lavorare in regime di Smart Working presso la Sua residenza, Lei ha posto in essere altri numerosi accessi a edifici e uffici aziendali senza autorizzazione e senza ragioni di servizio; - che in data 30 luglio 2020 Lei accedeva al Suo Ufficio senza autorizzazione e senza registrare la Sua presenza tramite l'applicativo "New Badge", nonostante che anche il giorno prima la regola le fosse stata ribadita (allegato B alla lettera di contestazione) e non richiedesse particolari "modalità operative". Pertanto, - richiamati gli addebiti tutti, nessuno escluso; - rilevato che ciascuno di essi configura gravissima inadempienza a fondamentali doveri, agli obblighi di buona fede e di correttezza e alle disposizioni aziendali; - rilevato che l'accesso e la presenza non autorizzate e non per ragioni di servizio e tanto più se per motivazioni illecite presso vari edifici e uffici aziendali rivestono particolare gravità, anche (ma non solo) nel contesto della pandemia e delle azioni poste in essere dalla Banca a tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti; - rilevato che la fornitura di false generalità e false qualifiche indica consapevolezza di quanto sopra e tentativo di occultare gli illeciti e comunque configura comportamento in sé grave e inaccettabile; - rilevata la Sua pervicace volontà di (cercare di) violare le norme sulla sicurezza informatica e l'integrità sistemi aziendali (anche con specifica insubordinazione ai Superiori); - rilevata l'assenza dal lavoro con le modalità previste nella giornata indicata; - rilevata la distruzione della fiducia nel futuro

di _____, ed in assenza di ulteriori elementi descrittivi e sintomatici relativi agli ulteriori accessi eseguiti quel giorno presso la palazzina di via _____ i, si è arrestata ad uno stadio esecutivo primordiale connotato dalla assoluta inettitudine alla realizzazione dell'evento, nel quale non può ravvisarsi il superamento della soglia di punibilità disciplinare del tentativo, evocato nella lettera di contestazione “.

-Secondo motivo di opposizione: non condivisibilità dell'ordinanza nella misura in cui ha ritenuto che l'addebito, circa la consapevole violazione delle direttive della _____ opponente volte a disciplinare gli accessi ai luoghi di lavoro nel periodo di variazione organizzativa dettata dall'emergenza pandemica da Covid 19, tanto in data 17/07/2020 quanto in data 30/07/2020, fosse irrilevante, dal punto di vista disciplinare:

Secondo quanto prospettato da _____ il lavoratore avrebbe, in occasione delle presenze del 17/7/2020 deliberatamente pretermesso di registrare la sua richiesta di accesso mediante la piattaforma 2 Book entrance “ ed in data 30.7.2020 avrebbe fatto accesso alla sede di lavoro di _____ omettendo di registrare la richiesta di accesso a mezzo dei dispositivi informatici aziendali tramite l'applicativo “ New Badge “

Sul punto, il Tribunale ha ribadito quanto già ritenuto all'esito della fase sommaria circa la irrilevanza disciplinare della condotta contestata, caratterizzata in concreto, per vari profili, da minima o nulla offensività del bene giuridico tutelato.

Ha affermato il Tribunale: “ L'eventuale condotta contrassegnata da contrarietà a regole o a disposizioni aziendali non può, ad avviso del giudicante, ritenersi connotata da rilievo disciplinare laddove, sulla base degli elementi emersi in concreto, la stessa sia caratterizzata da minima o nulla offensività del bene giuridico tutelato. Nel caso degli accessi effettuati in data 17.7.2020 si è già osservato come, avuto riguardo alla finalità precipua dell'iscrizione mediante piattaforma Book Entrance (tracciamento degli accessi al fine di evitare presenze esterne e limitare le presenze interne, in quanto potenziale mezzo di diffusione del contagio del Coronavirus) non può che evidenziarsi come, alla luce delle circostanze di luogo e di tempo evidenziate (ufficio del tutto sguarnito di presenze al venerdì tardivo pomeriggio) e dell'agevole tracciabilità della presenza dell'Azzinnari, la condotta dello stesso sia scarsamente significativa sotto il profilo dell'attitudine offensiva. .

Il Tribunale, ha poi osservato che, in relazione ad entrambi gli episodi del 17.7.2020 e 30.7.2020, non possa trascurarsi che l'azienda “ non abbia ascritto, in consimili

verbale; b) il rimprovero scritto; c) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni; d) il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo); e) il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa)) ha osservato : “ Appare evidente come , tenuto conto dei riferimenti generali di cui al predetto articolo, quand’anche si fosse ravvisata la sussistenza di rilievo disciplinare ad una delle condotte ascritte , tenuto conto della gravità della condotta e dell’intensità della colpa , nonché delle specifiche circostanze di fatto , la valutazione sarebbe cionondimeno stata quella di manifesta esorbitanza del licenziamento per giusta causa comminato , con applicazione , sulla base delle stesse clausole generiche del contratto collettivo , dell’art. 18, comma 4 (c.d. tutela reale attenuata) e non già del 5 comma “ .

-Sesto motivo di opposizione avanzato in via gradatamente subordinata: censura dell’ordinanza impugnata nella misura in cui non ha rispettato il limite (12 mesi) di legge (art. 18, comma IV° Legge 300 del 20.05.1970) per il risarcimento del danno riconosciuto all’opposto:

Il giudice di prime cure ha statuito che l’omissione, in sede di dispositivo, della precisazione secondo cui l’indennità risarcitoria andava contenuta nei limiti delle 12 mensilità, non costituiva oggetto di revoca, neanche parziale dell’ordinanza, nella misura in cui la complessiva lettura delle statuizioni giudiziali, comprensive dei riferimenti normativi operati, avesse condotto all’applicazione del corretto assetto disposto. A riprova di ciò, nel dare parziale esecuzione al provvedimento, l’opponente aveva contenuto l’indennità risarcitoria alla corretta misura delle 12 mensilità e parte opposta nulla aveva sul punto eccepito.

Ha proposto reclamo chiedendo, in riforma della sentenza , il rigetto del ricorso introduttivo del giudizio.

Ha resistito chiedendo il rigetto del reclamo.

Disposto dalla Corte il c.d. rito cartolare in forza della normativa correlata alla emergenza Covid 19 , all’udienza del 12 settembre 2022 la causa è stata trattenuta in decisione.

ooooooo

Il teste _____ ha poi aggiunto che controparte il giorno 17.07.2020 era in "smart working" e che pertanto non vi era alcuna plausibile giustificazione lavorativa alla sua presenza, presso la palazzina in tal giorno.

Inoltre, contrariamente a quanto affermato dal giudice di prime cure il lavoratore né aveva registrato il suo accesso attraverso il tool aziendale "New Badge" né, soprattutto, aveva alcun badge identificativo appeso al collo, tale da renderlo facilmente riconoscibile a terzi. Non solo, lo stesso, una volta interpellato dal Sig. Florin, il quale lo aveva visto aggirarsi per i corridoi, aveva declinato false generalità dichiarando di chiamarsi _____

Tali censure , ad avviso del Collegio, non colgono nel segno .

Il Collegio ritiene condivisibili le argomentazioni con le quali il Tribunale ha ritenuto non provata la sussistenza di una condotta di Azzinnari tesa alla violazione delle policies aziendali in materia di integrità e di sicurezza dei sistemi informatici aziendali per aver **tentato** di scaricare dati e informazioni caricate sul suo laptop aziendale in occasione dell'accesso allo stabile di _____ i data 17.7.2020 .

Premesso che, in relazione ad una pratica di mutuo nonché ai fini della dichiarazione dei redditi , _____ aveva la necessità urgente di reperire la documentazione presente sul proprio pc aziendale , (doc. 8 e 31 fasc. Azzinari in primo grado) si deve osservare che dalla documentazione prodotta e già richiamata correttamente dal Tribunale risulta come _____ nel periodo antecedente al 17 luglio 2020 abbia cercato di risolvere il problema di acquisizione di tale documentazione aprendo senza esito un ticket (docc. 29,30 fasc. primo grado) ed interpellando a più riprese il suo responsabile _____

nonché il sig. _____ " per sapere da te come procedere ed essere tranquillo al fine di non ricevere segnalazioni da parte dei colleghi di sicurezza di Unicredit Services ... " (doc. 12 fasc . primo grado).

Risulta quindi pacificamente come _____ abbia fin dall'inizio assunto, in presenza della necessità di reperire la documentazione presente sul suo pc aziendale , condotte sempre tese alla ricerca di una soluzione che rispettasse le policies aziendali .

In tale complessivo contesto , non risultano in atti decisivi elementi per ritenere che _____ , data 17 .7.2020 si sia recato in _____ bi per tentare intenzionalmente di disattendere quelle disposizioni scaricando su una chiavetta i dati aziendali ; può

Ritiene il Collegio inoltre non sia allora condivisibile l'assunto di _____ di attribuire alle dichiarazioni rese da _____ una portata confessoria della condotta di tentativo contestata .

Tali dichiarazioni non possono essere intese , ad avviso del Collegio ,nel senso che Azzinnari volesse scaricare su una chiavetta i dati aziendali in spregio alle policies aziendali dovendo invece ritenersi che egli volesse solo avere un confronto con qualche collega della ICT Security per risolvere la questione , pur sempre con una soluzione legittima .

Si deve aggiungere che sul piano oggettivo , appaiono condivisibili le conclusioni del Tribunale laddove ha osservato che “ la condotta di _____ i ... per effetto dell'intervento di _____ ed in assenza di ulteriori elementi descrittivi e sintomatici relativi agli ulteriori accessi eseguiti quel giorno presso la palazzina di via Livio Cambi , si è arrestata ad uno stadio esecutivo primordiale connotato dall'assoluta inettitudine alla realizzazione dell'evento , nel quale non può ravvisarsi il superamento della soglia di punibilità disciplinare del tentativo evocato nella lettera di contestazione degli addebiti ...” .

Per completezza osserva infine il Collegio come l'assunto di _____ circa la sua presenza il 17.7.2021 in _____ per partecipare ad un incontro per risolvere, insieme ai Colleghi di _____ (la società che si occupa di IT) un problema riscontrato nella gestione del progetto “TEAM 23 non ha trovato conferma – come già rilevato dal Tribunale - nell'istruttoria orale svolta nella fase sommaria del procedimento (cfr. In particolare le dichiarazioni rese dai testi i _____ ; che , sul punto , anche le comunicazioni richiamate da _____ ed inerenti un avviso di riunione via Skype per la giornata del 17 luglio 2020 (doc. 23 e 24 fasc. primo grado) non sono in grado di giustificare a quel fine in la presenza fisica del reclamato presso la palazzina di _____ giorno 17.7.2020 alle ore 18.15.

Con un secondo motivo di reclamo , _____ assume l'infondatezza della sentenza, laddove ha ritenuto che l'addebito, circa la consapevole violazione delle direttive della _____ esponente volte a disciplinare gli accessi ai luoghi di lavoro nel periodo di variazione organizzativa dettata dall'emergenza pandemica da Covid 19, tanto in data 17.07.2020 quanto in data 30.07.2020, fosse irrilevante, dal punto di vista disciplinare.

circostanze pregresse , al mancato rispetto della regolamentazione concernente limitazioni e registrazioni di accessi in presenza alcun rilievo disciplinare “.

Il Collegio non condivide tali argomentazioni .

Nella fattispecie infatti non può escludersi il rilievo disciplinare della violazione di disposizioni volte a garantire la tutela e la sicurezza dell'integrità degli impianti e dei luoghi, nonché , nei giorni in discussione , ragioni sanitarie correlate alla all'emergenza dovuta alla pandemia Covid 19.

Il Collegio osserva in proposito come dall'istruttoria svolta nella fase sommaria è emerso che il 17.7.2020 , sia pure di venerdì ed alle 18.15 , sussistesse comunque “ il 10% delle presenze “ (teste ,) ; che non va inoltre trascurato che , accompagnato all'uscita da Florit , è poi rientrato presso la palazzina di ; il teste ha infatti affermato : “ : “ Le verifiche successive hanno poi rilevato che la persona che era già acceduta in palazzina è poi riuscita e rientrata e dopo avermi salutato è entrata in palazzina c al numero 5 , via Cambi numero 5 e non è andata in via ti , sede del suo ufficio...”.

In relazione poi alla contestata condotta del 30 luglio 2020 , va evidenziato che il rispetto delle regole era stato esplicitamente ribadito al reclamato il giorno precedente (29/07/2020) da i (. V. “Ciac per il futuro ti ricordo la necessità di inserire le presenze in ufficio tramite applicativo ‘New badge’, accessibile da portale nella intranet, così come lo ‘smart working dev’essere inserito tramite applicativo ‘ . Grazie, G.”), (doc. 12 fasc.Unicredit).

Ritenuta per quanto sopra la rilevanza disciplinare delle condotte contestate , deve poi affrontarsi la questione della gravità di tali condotte tale da giustificare la massima sanzione espulsiva del licenziamento .

La questione investe profili comuni alle censure sollevate dalla reclamante con il quinto motivo di reclamo e verrà affrontata pertanto congiuntamente trattando quel motivo.

oooooooo

Con un terzo motivo , la reclamante assume l'infondatezza della sentenza, nella parte in cui ha negato la rilevanza disciplinare del comportamento tenuto dall' e consistito nell'aver declinato falsamente le sue generalità al sig. in occasione del suo accesso del 17.07.2020 (la , nella lettera di contestazione disciplinare , sul punto scrive : “ Lei avrebbe risposto in modo non

Secondo la reclamante , Il licenziamento per giusta causa comminato all'odierno reclamato risulta fondato in quanto la condotta perpetrata dallo stesso era stata talmente grave da integrare la liceità della decisione presa dalla società, nel pieno rispetto di quanto stabilito dai commi 4 e 5 art. 18 della legge 300 del 1970.

Infatti, sia l'accesso "abusivo" (ossia: non registrato attraverso il tool aziendale "New Badge") alla palazzina di via il 17.07.2020 (h. 18.30 circa) sia la declinazione delle false generalità al sig. sono finalizzate al solo tentativo di eludere le precise regole aziendali, ossia il non riversare la documentazione su supporti esterni USB.

Inoltre il lavoratore non si era limitato ad un solo ingresso, ma aveva reiteratamente eseguito plurimi accessi

anche dopo che il sig. lo aveva "sorpreso" nei corridoi della e, in assenza di qualsiasi plausibile giustificazione resa dall'interessato in ordine alle ragioni del suo inopinato accesso, lo aveva accompagnato all'uscita.

Nemmeno in esito ad una valutazione complessiva delle singole condotte sindacate, residuerebbe alcuno spazio per una valutazione di sproporzione rispetto alla sanzione comminata, ai fini di cui all'art. 18, comma V°, della Legge n. 300/70.

Il motivo è infondato .

Ritiene il Collegio che , alla luce delle argomentazioni in precedenza svolte in ordine alla insussistenza delle condotte contestate oggetto del primo e del terzo motivo di reclamo , nella fattispecie la legittimità del licenziamento di cui è causa debba essere valutata in relazione ad una considerazione di tutte le circostanze inerenti le sole condotte contestate oggetto del secondo motivo di reclamo.

oooooooo

Con un quinto motivo di reclamo infondatezza della sentenza, nella parte in cui ha disconosciuto che, nella denegata e non creduta ipotesi di mancanza di giusta causa, il caso di specie è sanzionabile ex art. 18, comma V° - e non già ex comma IV° - della Legge n. 300 del 20.05.1970

La reclamante osserva che , diversamente da quanto stabilito nella sentenza reclamata, la pronunzia della Corte dui Cassazione citata si limita a evidenziare un principio di diritto ossia, che, nel caso in cui il C.C.N.L. di riferimento contenga sia una espressa ed astratta tipizzazione delle condotte disciplinarmente rilevanti,

o grado della colpa) un comportamento punibile con una sanzione conservativa (dal rimprovero scritto fino alla sospensione) e, se del caso, di applicare la tutela prevista dal citato comma 4 “.

Nella motivazione di tale sentenza , alle cui argomentazioni si rinvia ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 118 disp. q att. c.p.c. , la Corte di Cassazione ha evidenziato che “ la tipizzazione delle condotte punite con misure conservative da parte delle parti sociali non è un dato assoluto ed omogeneo. Vi sono contratti che contengono solo clausole generali. Più spesso, di seguito, sono tipizzate condotte differenti.

Quella della classificazione e catalogazione delle condotte è evenienza legata a fattori non prevedibili tanto che il dato oggettivo e razionalizzante che emerge è quello della previsione di clausole di chiusura generali che ovviano all'impossibilità o comunque estrema difficoltà di procedere ad una catalogazione dettagliata ed esaustiva. In tale prospettiva la tipizzazione operata dalla disciplina collettiva non può essere di per sé decisiva e utilizzabile come elemento dirimente per tracciare i contorni ed i limiti delle diverse tutele da applicare qualora si accerti l'illegittimità del recesso. Nel caso in cui nel contratto collettivo siano presenti formule generali, norme elastiche, norme di chiusura, la mancata tipizzazione di alcune condotte non è di per sé significativa della volontà delle parti sociali di escluderle dal novero di quelle meritevoli di una sanzione conservativa anziché espulsiva. Ove si valorizzasse esclusivamente la tipizzazione delle fattispecie a scapito dell'utilizzo delle clausole generali o elastiche - evidentemente laddove la norma collettiva si articoli attraverso una **previsione generale di apertura** o di chiusura esemplificandone il contenuto in fattispecie specificatamente individuate - si finirebbe per andare in contrasto con la stessa volontà delle parti sociali che, nell'aprire o chiudere la norma collettiva con una disposizione di contenuto generale, hanno comunque inteso demandare all'interprete la sussunzione della condotta accertata nella nozione generale indicata dalla disposizione collettiva. Si escluderebbe quella parificazione, demandata al prudente apprezzamento del giudice che vi provvede utilizzando giudizi di valore condivisi, 'standards' conformi ai valori dell'ordinamento e che trovino conferma nella realtà sociale “.

Applicando tali principi , osserva il Collegio come la fattispecie esaminata dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 20780/2022 sia **perfettamente sovrapponibile alla fattispecie in esame atteso che l'art. 44 del CCNL del settore stabilisce : “I provvedimenti disciplinari applicabili, in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa valutato tenendo conto delle circostanze di fatto, sono: a) il rimprovero verbale; b) il rimprovero scritto; c) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni; d) il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo); e) il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).”**

condanna al pagamento delle spese del grado che , in favore di
liquida in complessivi euro 3300,00, oltre spese generali ed oneri
di legge .

Si dà atto che sussistono per parte reclamante i presupposti per il pagamento
ulteriore del contributo unificato ex art. 1 comma 17 legge 228/2012.

Milano 12 settembre 2022

Il Presidente
Giovanni Picciau