

1  
- TRIBUNALE DI MODENA - Sentenza n. 394/2021 pubbl. il 14/10/2021  
- GIUDICE DEL LAVORO - EST. DOTT. MARTINELLI - RG n. 159/2019  
- 14-10-2021 N. 394 - LAVORO SUBORDINATO -  
- SANZIONI DISCIPLINARI - CANONI DI BUONA FEDE - R.G. 159/2019  
- VIOLAZIONE -  
- ILLEGITTIMITA' DELLE SANZIONI



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE ORDINARIO DI MODENA  
TERZA SEZIONE CIVILE  
SOTTOSEZIONE LAVORO

Nella causa n. r.g. 159/2019

tra

(C.F. \_\_\_\_\_), con il patrocinio degli Avv.ti Annalisa Bova e Fabrizio Fiorini, con domicilio eletto in Modena, via Emilia Est, n. 18

**RICORRENTE**

e

S.P.A. (C.F. \_\_\_\_\_), in persona del legale rappresentante *pro tempore*, con il patrocinio degli Avv.ti Francesca Cassera; Tiberio Di Marco e Federica Fantuzzi, con domicilio eletto in Modena, via Giardini, n. 139

**RESISTENTE**

CONCLUSIONI DELLE PARTI: come in atti.

Il Giudice del Lavoro ha pronunciato in data odierna sentenza contestuale ai sensi dell'art. 429 c.p.c.

**RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE**

Con ricorso depositato in data 7.2.2019 il Sig. \_\_\_\_\_ ha convenuto in giudizio l'allora propria datrice di lavoro \_\_\_\_\_ s.p.a. per l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

«*Nel merito* 1. Accertare e dichiarare che le sanzioni disciplinari datate 23.11.2018 di due



*giorni e di tre giorni di sospensione sono nulle e/o annullabili, infondate, illegittime e comunque sproporzionate per le ragioni tutte dedotte nel presente atto; 2. Conseguentemente annullare le sanzioni di cui sopra; 3. Conseguentemente condannare la società convenuta a corrispondere al geometra l'importo relativo alle retribuzioni delle giornate non retribuite e trattenute a titolo di sanzioni, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data di maturazione del diritto al saldo; 4. Condannare altresì la società convenuta a corrispondere al ricorrente la somma di € 117,00 relativa alle spese vive non corrisposte ed anticipate dal geometra per il mese di agosto 2018, nonché la somma di € 53,40 relativa alle spese vive non corrisposte ed anticipate dal geometra per il mese di settembre 2018, oltre interessi legali dalla data di maturazione del diritto fino al saldo».*

Per quanto oggi interessa, a sostegno del ricorso, ha prospettato: 1) di essere stato assunto in data 1.3.2009 con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, trasformato poi in uno a tempo indeterminato in data 28.2.2010; 2) di essere stato assunto per ricoprire mansioni di addetto alla sicurezza, con inquadramento al sesto livello del CCNL metalmeccanica privata; 3) di compiere varie trasferte di lavoro, recandosi presso i cantieri gestiti dai clienti della datrice di lavoro, onde eseguire i controlli di sicurezza di propria competenza; 4) di essere stato destinatario, in data 13.11.2018, di due lettere di contestazione disciplinare, sfociate poi nella comminazione di due sanzioni disciplinari consistenti nella sospensione dal servizio e dalla retribuzione rispettivamente per giorni tre e due; 5) di non avere prestato l'attività lavorativa per tale ragione per soli giorni quattro; 6) di avere impugnato le sanzioni con comunicazione stragiudiziale del 4.12.2018.

Nel ritenere infondate e illegittime le sanzioni comminate anche per la loro sproporzione, nel prospettare altresì la loro invalidità anche in ragione della mancata affissione del codice disciplinare, ha rassegnato le conclusioni di cui si è dato conto.



Con tempestiva memoria si è costituita in giudizio la società resistente che, nel prendere specifica posizione avverso le doglianze avversarie, nel ribadire il legittimo esercizio del proprio potere disciplinare, ha concluso per il rigetto del ricorso.

Previo scambio di note difensive finali, la causa veniva discussa all'udienza del 14.10.2021, al cui esito il G.L. ha pronunciato la presente sentenza contestuale ai sensi dell'art. 429 c.p.c.

In primo luogo parte ricorrente contesta la legittimità e validità della prima sanzione disciplinare inflittagli, concretatasi nella sospensione dal servizio e dalla retribuzione per giorni tre (v. doc. 8 ricorso).

Sanzione irrogata in concreto nelle sole giornate del 24 e 29.1.2019 (v. doc. 11 ricorso).

Tale procedimento disciplinare è principiato con lettera di contestazione del 13.11.2018 (v. doc. 4 ricorso) con cui si addebitava al ricorrente (con riferimento a specifiche giornate dei mesi di giugno, luglio, agosto e settembre 2018) l'effettuazione di alcuni pagamenti personali – non rientranti nella Travel Policy aziendale ed esulanti dagli incarichi ricevuti – con successiva richiesta di rimborso a cura dell'azienda.

In particolare la società resistente contesta, poiché contraria alla Travel Policy aziendale, la legittimità delle richieste di rimborso per vitto e delle richieste di pagamento dell'indennità di trasferta formulate dal ricorrente per l'attività di lavoro espletata nel corso di alcune giornate del quadrimestre giugno-settembre 2018.

Con riferimento alla diaria di trasferta la Travel Policy aziendale prescrive quanto segue: “4.4

*Diaria di Trasferta*

*In merito al trattamento economico del personale in trasferta, è prevista la corresponsione di una diaria di trasferta secondo le modalità e le previsioni del contratto integrativo aziendale vigente, con le eccezioni di seguito indicate. Se la missione di lavoro avviene: in luogo situato all'interno delle province di Modena e Reggio Emilia, il dipendente ha diritto alla diaria di trasferta solo nei casi ove sia espressamente richiesto dall'azienda il pernottamento in loco; se*



*non vi è pernottamento il dipendente non ha diritto alla diaria di trasferta.” (v. doc. 2-09 memoria difensiva).*

Il mancato riconoscimento in via generale dell'indennità di trasferta per le missioni all'interno delle province di Modena e Reggio Emilia trova conferma nella Sezione “Trattamento personale in trasferta”, lettera c) del contratto integrativo aziendale (v. doc. 2-08 memoria difensiva).

Con riferimento invece alla richiesta di rimborso per vitto, la Travel Policy aziendale prescrive quanto segue: “4.3 Rendicontazione spese e anticipi

*Le spese rimborsabili saranno quelle sostenute dai dipendenti in trasferta per espletare i compiti e le mansioni loro assegnate e secondo quanto espresso nell'integrativo aziendale vigente. Le spese sostenute dal dipendente dovranno avere natura ordinaria e necessaria (spese essenziali) e dovranno essere debitamente documentate. Per ogni importo speso e necessario richiedere sempre il relativo giustificativo di spesa fiscalmente valido (ricevuta fiscale, scontrino o fattura). Non dovranno essere documentate le spese per le quali è prevista la corresponsione di una diaria giornaliera.*

#### 4.5 Rimborsi

*Il dipendente che si reca in missione presso sedi appartenenti alla Società o presso clienti con sede entro la provincia di Modena e Reggio Emilia dovrà avvalersi dei servizi mensa della società, in alternativa avrà diritto al rimborso spese per vitto se la missione è avvenuta presso un cliente che ha sede operativa in un raggio chilometrico superiore a 11 km dalla sede della Società. Il rimborso delle spese di vitto e alloggio, è previsto solo per attività che si svolgono fuori dal Comune della sede della Società.” 4.13 Vitto Per le giornate passate in trasferta al dipendente dovrà essere praticato il seguente trattamento: 1) pasto, massimale omnicomprendivo per i due pasti giornalieri (pranzo + cena) di 56,00 €: 2) in caso di singolo pasto giornaliero, per il pranzo in Italia il massimale previsto è di 20,00 €, salvo in caso di*



*impossibilità da verificare con il proprio Responsabile; 3) in caso di singolo pasto giornaliero, per il pranzo all'Estero e per la cena in Italia e all'Estero, il massimale previsto è di 28,00 €; 4) in caso di duplice pasto giornaliero (pranzo e cena) il massimale previsto per uno dei due pasti rimborsati è 38,00 € (...).” (v. doc. 2-09 memoria di costituzione).*

Sempre a tale proposito, il contratto integrativo aziendale prescrive quanto segue: *“Vengono rivisti i massimali di rimborso spese per vitto ed alloggio nelle seguenti misure 1) pasto, massimale omnicomprendivo per i due pasti giornalieri (pranzo + cena) di 56,00€: 2) in caso di singolo pasto giornaliero, per il pranzo Italia il massimale previsto è di 20,00€, salvo in caso di impossibilità da verificare con il proprio Responsabile; 3) in caso di singolo pasto giornaliero, per la cena in Italia e all'Estero, il massimale previsto è di 28,00€; 4) in caso di duplice pasto giornaliero (pranzo e cena) il massimale previsto per uno dei due pasti rimborsati è 38,00 € (...); Il dipendente che si reca in missione presso sedi e società appartenenti al gruppo o presso clienti con sede entro la provincia di Modena e Reggio Emilia dovrà avvalersi dei servizi mensa della società, in alternativa avrà diritto al rimborso spese per vitto se la missione è avvenuta presso un cliente che ha sede operativa in un raggio chilometrico superiore a 11 km dalla sede della società di appartenenza.”.*

Con riferimento invece alla procedura da seguire per il rimborso di tali due poste è la stessa resistente a prospettare che: *“(a) il dipendente carica nel portale INAZ l'elenco delle spese da rimborsare, allegando copia dei documenti giustificativi (scontrini ricevute, etc.) e indicando la tipologia di trasferta<sup>36</sup>; (b) il diretto responsabile (nel caso ...) effettua un controllo a video delle spese relative alle voci indicate<sup>37</sup>, “incrociandole” con le date di trasferta e la pertinenza della tipologia<sup>38</sup>; (c) la richiesta di rimborso viene stampata con i documenti giustificativi e inviata all'ufficio note spese che effettua una verifica meramente contabile<sup>39</sup>; (d) nei mesi successivi in busta paga vengono rimborsate le spese e corrisposte*



*le eventuali diarie di trasferta previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed aziendale” (v. punto 3.2 della memoria difensiva).*

Ciò premesso, tra le varie censure esposte in ricorso, parte ricorrente eccepisce l’illegittimità della sanzione per violazione delle regole di buona fede nella misura in cui la parte datoriale, a parità di quadro normativo di riferimento e a parità di condotta serbata dal lavoratore, ha iniziato a sanzionare un comportamento che fino ad allora non era stato oggetto di rilievo disciplinare.

Con conseguente lesione del diritto di buona fede e del principio di affidamento riposto dal lavoratore circa la correttezza del proprio agire.

Si ritiene tale rilievo fondato.

Vi è prova documentale che il Sig. \_\_\_\_\_, nel corso dei mesi di febbraio, marzo, aprile, maggio 2018 (e così in via continuativa prima del giugno 2018, primo mese oggetto di rilievo disciplinare con missiva del 13.11.2018) abbia inoltrato, secondo lo schema procedurale aziendale, domanda di rimborso spese per vitto e domanda di rimborso di diaria di trasferta in relazioni a missioni di lavoro avvenute a Reggio Emilia e Provincia (v. docc. 2.13 lettere da b a d memoria difensiva).

Istanze di rimborso che non sarebbero dovute essere riscontrate in termini positivi in ragione dell’inesigibilità del credito per violazione delle previsioni di cui al contratto aziendale e della Travel Policy.

Istanze di rimborso, formulate secondo la prevista procedura aziendale, che risultano invece pacificamente rimborsate al ricorrente all’esito di doppio controllo aziendale (tali circostanze di fatto risultano confermate in via di fatto dalla resistente stessa alle pagine 20 e 21 memoria difensiva, punti 30.20.2; 3.21 e 3.22).

Considerato che il ricorrente ha rispettato la procedura prevista in sede aziendale ai fini del conseguimento di rimborsi e diarie; considerato che lo stesso ha allegato tutta la



documentazione utile ai fini dell'accoglimento delle proprie istanze di rimborso; considerato che tale istanze sono state reiterate lungo tutto il quadrimestre antecedente al periodo oggetto di contestazione disciplinare; considerato il comportamento concludente comportamento aziendale che, all'esito di doppio controllo aziendale, ha accolto in termini favorevoli le istanze del Sig. \_\_\_\_\_, si ritiene che il ricorrente avesse maturato un legittimo affidamento circa la legittimità del proprio operato e l'irrelevanza disciplinare del proprio comportamento.

Legittimo affidamento che, per i motivi esposti, riposa: su un atteggiamento di buona fede del ricorrente (rispetto dell'*iter* amministrativo previsto dall'azienda); su un concludente comportamento datoriale (approvazione delle proprie istanze all'esito di regolari controlli) dipanatosi per un apprezzabile lasso temporale (quadrimestre antecedente ai fatti per cui oggi è causa).

Considerato che non sono emersi tratti di discontinuità tra le procedure operative previste nel periodo febbraio-maggio 2018 e quelle contemplate nel periodo giugno-settembre 2018, si ritiene contrario a buona fede l'esercizio del potere disciplinare datoriale nella misura in cui, a parità di condizioni e a seguito di un ragionevole affidamento maturato dal lavoratore, ha trattato – sul piano disciplinare – situazioni identiche in misura difforme.

Si ritiene tale assetto di interessi non sovvertito dalle contrarie deduzioni della società.

L'assenza (o la non assidua presenza) in azienda della superiore gerarchica costituisce circostanza di fatto "interna" all'azienda, che attiene alla propria organizzazione e che quindi in alcun modo può riverberare effetti nella sfera giuridica del ricorrente. Specialmente là dove è la stessa resistente a riconoscere che i controlli sono stati in ogni caso effettuati, nella persona del \_\_\_\_\_ o dall'Ufficio Risorse Umane (confronta punti 3.4 e 3.22 della memoria di costituzione).

Ad ulteriore conforto delle conclusioni cui si è pervenuti e del "cattivo uso" del potere disciplinare, si evidenzia come non abbia trovato specifica contestazione, nella memoria



difensiva, la circostanza di fatto (sicuramente rientrante nel patrimonio di conoscenza della convenuta) riferita dal ricorrente al punto 26) del ricorso là dove evidenzia l'approvazione e il pagamento da parte della società, di diarie relative alla trasferta compiuta dal ricorrente a Reggio Emilia nell'ottobre 2018. Trattasi di rimborso *in thesi* non spettante alla luce della Travel Policy aziendale e, nonostante ciò, tuttavia corrisposto dall'azienda in epoca successiva all'instaurazione del procedimento disciplinare a carico del dipendente

La riscontrata illegittimità della sanzione disciplinare comminata per violazione dei principi di buona fede e correttezza, del principio di conservazione del legittimo affidamento ingenerato in capo ai soggetti terzi assorbe l'esame di ogni ulteriore doglianza espressa sul punto dal ricorrente e dall'esame di ogni altra questione sollevata dalle parti.

Parte ricorrente agisce in secondo luogo per la declaratoria di illegittimità della seconda sanzione disciplinare, comminata in data 23.11.2018 e compendiatasi nella sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per giorni due (v. docc. 5 e 9 ricorso).

Dalla lettura della missiva di apertura di tale secondo procedimento disciplinare si evince che si contesta al ricorrente il mancato rispetto della procedura relativa alla timbratura certificativa della presenza del dipendente in azienda. In particolare la società contesta al ricorrente di avere inserito, nel sistema gestionale presenze e per i mesi di giugno, luglio, settembre e ottobre 2018, in via manuale il proprio orario di rientro dalla pausa pranzo. Il tutto contravvenendo alla comunicazione mail del 31.10.2017 proveniente dall'Ufficio Risorse Umane e alle procedure aziendali che prevedono la marcatura della propria presenza presso l'apposita macchina marcatempo (v. doc. 5 ricorso).

Tra le varie censure esposte in ricorso, parte ricorrente eccepisce ancora una volta il non corretto esercizio del potere disciplinare per violazione dei canoni di correttezza e buona fede.

Si ritiene che le censure esposte dal ricorrente colgano nel segno.





In primo luogo, anche alla luce del principio di immodificabilità dell'addebito disciplinare (v. *ex multis* Cass., 10.2.2020, n. 3079), si precisa come l'addebito contestato al ricorrente si compendia in un'errata modalità di svolgimento dell'attività di timbratura della propria presenza in azienda. Modalità di marcatura che si contesta essere avvenuta in maniera manuale e reputata così erronea poiché non avvenuta attraverso l'apposito apparecchio marca tempo.

Contrariamente a quanto indicato nella lettera di contestazione di addebito, la missiva del 31.10.2017 (doc. 23 ricorso) si limita a stigmatizzare la condotta del dipendente non tanto in ordine alle modalità di timbratura del cartellino (inserimento manuale della presenza vs utilizzo della macchina marcatempo) quanto piuttosto al numero di volte giornaliera in cui tale adempimento deve essere compiuto (quattro volte al giorno).

Adempimento cui il ricorrente ha immediatamente provveduto, uniformando la propria condotta alla direttiva aziendale a partire da novembre 2017 (v. doc. 24 ricorso).

Anche a voler dare seguito alla prospettazione della resistente circa la violazione da parte del ricorrente delle prescrizioni aziendali in ordine alle modalità di timbratura del cartellino, ancora una volta deve rilevarsi come la stessa abbia fatto ricorso al potere disciplinare in contrasto a canoni di correttezza e buona fede.

Parte ricorrente ha ancora una volta dimostrato di avere marcato la propria presenza in azienda, anche in via manuale, sempre nelle stesse modalità a partire da novembre 2017 sino al mese di ottobre 2018 (v. doc. 24 ricorso).

Sulla scorta di tale presupposto fattuale (in ogni caso non espressamente contestato dalla resistente); considerato quindi che il ricorrente ha proceduto a timbrare la propria presenza in azienda sia a mezzo dell'apposito macchinario che in via manuale per un considerevole numero di mesi antecedenti alla data del giugno 2018 (primo mese di contestazione dell'inadempimento), senza vedersi rimproverato alcunché dall'azienda; a parità di condizioni



fattuali e regolamentari, è ragionevole ritenere quindi che il ricorrente avesse maturato un legittimo affidamento circa l'irrilevanza disciplinare della propria condotta.

A ulteriore riprova del "cattivo" e contraddittorio uso del potere disciplinare, si evidenzia come il ricorrente, pur a fronte di un identico comportamento, non sia stato sanzionato per le proprie attività di marcatura del tempo nel corso di agosto 2018, pur essendo già nota tale circostanza di fatto all'azienda alla data di spedizione della missiva di contestazione disciplinare del novembre 2018 (v. doc. 5, 24 ricorso e doc. 3-05 a memoria difensiva).

Si ritiene che le considerazioni cui si è pervenuti non siano sovvertite dalle considerazioni di segno contrario espresse nella memoria difensiva.

Già si è avuto modo di evidenziare come il ricorrente si sia attenuto, successivamente alla ricezione della missiva, alle prescrizioni della comunicazione di fine ottobre 2017.

Il fatto che il ricorrente si sia reso sovente inadempiente in altri periodi di tempo si compendia in contestazione del tutto generica, priva di qualsiasi referente temporale e perciò inammissibile (v. in proposito Cass., 24.7.2018, n. 19632).

In difetto di specifica dimostrazione di come tale circostanza di fatto fosse nota al ricorrente (e quindi, come tale, potenzialmente idonea a scongiurare la maturazione in capo al ricorrente di un legittimo affidamento circa la legittimità del proprio operato), deve reputarsi irrilevante l'evenienza per cui la società ha mosso contestazioni ad altri dipendenti, sempre in relazione alle modalità di timbratura della presenza in azienda.

Da ultimo, si osserva inoltre come la società non abbia lamentato l'esistenza di alcun danno concreto in conseguenza della condotta ascritta al lavoratore.

La riscontrata illegittimità della sanzione disciplinare comminata per violazione dei principi di buona fede e correttezza, del principio di conservazione del legittimo affidamento ingenerato in capo ai soggetti terzi assorbe l'esame di ogni ulteriore doglianza espressa sul punto dal ricorrente e dall'esame di ogni altra questione sollevata dalle parti.



In definitiva si ritiene che ambedue le impugnate sanzioni disciplinari siano illegittime poiché irrogate sulla scorta di un potere che si è posto in concreto in contrasto con quei canoni di correttezza, buona fede cui deve essere importata l'azione di ciascun consociato.

Sulla scorta di tale accertamento, parte resistente, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, deve essere tenuta a corrispondere a parte ricorrente l'importo relativo alle retribuzioni delle giornate non retribuite e trattenute sulla scorta dell'avvenuta irrogazione delle impugnate sanzioni disciplinari. Il tutto oltre rivalutazione secondo indici Istat e interessi in misura legale sulla somma via via rivalutata dalle singole scadenze al saldo.

Parimenti, sempre sulla scorta degli accertamenti sin qui compiuti e dell'avvenuta lesione del principio di affidamento per condotte dipanatesi in epoca antecedente alla comunicazione della contestazione disciplinare, parte resistente, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, deve essere tenuta a corrispondere a parte ricorrente la somma di € 117,00 relativa alle spese vive non corrisposte ed anticipate dal geometra \_\_\_\_\_ per il mese di agosto 2018, nonché la somma di € 53,40 relativa alle spese vive non corrisposte ed anticipate dal geometra \_\_\_\_\_ per il mese di settembre 2018. Il tutto oltre interessi in misura legale dalla data di proposizione del ricorso sino al saldo effettivo.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate nella misura indicata in dispositivo a mente degli incumbenti processuali compiuti e delle prescrizioni di cui al DM 55/2014.

#### **P.Q.M.**

Il Tribunale di Modena, in funzione di Giudice del Lavoro, così provvede:

- 1) In accoglimento del ricorso, accerta l'illegittimità delle sanzioni disciplinari impugnate;
- 2) Condanna parte resistente, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, a corrispondere a parte ricorrente l'importo relativo alle retribuzioni delle giornate non retribuite e trattenute sulla scorta dell'avvenuta irrogazione delle impugnate sanzioni



disciplinari. Il tutto oltre rivalutazione secondo indici Istat e interessi in misura legale sulla somma via via rivalutata dalle singole scadenze al saldo;

- 3) Condanna parte resistente, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, a corrispondere a parte ricorrente la somma complessiva di € 170,40, oltre interessi in misura legale dalla data di proposizione del ricorso sino al saldo effettivo.
- 4) Condanna parte resistente, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, a rifondere a parte ricorrente le spese di lite, quantificate in complessivi € 3.513,00, oltre rimborso spese generali in misura del 15%, IVA e CPA come per legge

Modena, 14.10.2021

Il Giudice del Lavoro  
Dott. Edoardo Martinelli

