



TRIBUNALE ORDINARIO di MODENA

III SEZIONE CIVILE – LAVORO E PREVIDENZA

CAUSA n. r.g. 349/2025

tra

Parte_1

RICORRENTE/I

e

Controparte_1

RESISTENTE/I

Oggi **29/12/2025** ad ore **09.38** il Giudice, dott. Andrea Marangoni, dà atto che:

Per *Parte_1* 'Avv. STERLI ANDREA ha depositato le note di trattazione scritta.

Per *Contr* *Controparte_1* l'Avv. PAGANI GIANLUIGI e l'Avv. FOSCHINI PAOLO hanno depositato le note di trattazione scritta.

Dato atto di quanto sopra, il Giudice decide la causa mediante deposito della seguente sentenza.

Il Giudice Del Lavoro

dott. Andrea Marangoni



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE ORDINARIO di MODENA

III SEZIONE CIVILE – LAVORO E PREVIDENZA

Il Tribunale, nella persona del Giudice, dott. Andrea Marangoni, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **349/2025** promossa da:

Parte_1 (C.F. *C.F._1*), elettivamente domiciliato in BRESCIA, VIA SOLFERINO N. 67, rappresentato e difeso dall'avv. STERLI ANDREA

RICORRENTE/I

contro

Controparte_1 (C.F. *P.IVA_1*), elettivamente domiciliata in VIA SAN VITALE 40/3/A BOLOGNA, rappresentata e difesa dall'Avv. PAGANI GIANLUIGI;

RESISTENTE/I

IN FATTO E IN DIRITTO

Con ricorso depositato in data 28.2.2025, *Parte_1* già dipendente dal 4 ottobre 2018 a tempo indeterminato della *Controparte_1* società operante nel settore della produzione e commercializzazione di piastrelle e lastre in porcellana e ceramica, con mansioni di “responsabile slabs Europe, Americas & Canada” e, cioè, di responsabile commerciale del settore lastre per l'Europa, le Americhe e il Canada, premettendo di aver ricevuto, in data 17 ottobre 2024, una contestazione disciplinare¹, cui ha fatto seguito il licenziamento in data 4 novembre 2024, ha impugnato

¹“Nell'ultima settimana Lei ha contattato in modo autonomo diversi clienti della *Con*, tra cui *Parte_2*

tale provvedimento espulsivo, spiegando le seguenti conclusioni: “Accertare e dichiarare la nullità e/o annullabilità e/o illegittimità e/o inefficacia del licenziamento per cui è giudizio.

In via principale Ordinare l'immediata reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro. Condannare Controparte_1 cod. fisc. P.IVA_1 , corrente in Fiorano Modenese (Mo) in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento a favore del ricorrente di un'indennità risarcitoria pari ad € 103.030,56 (equivalente a 12 mensilità dell'ultima retribuzione utile al calcolo del Tfr) ovvero pari alla minor somma, commisurata alla retribuzione utile ai fini del calcolo del tfr (€ 8.585,88) dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e condannare la convenuta a versare agli Istituti competenti tutti i contributi previdenziali ed assistenziali dovuti a favore del ricorrente per il periodo dal licenziamento all'effettiva reintegrazione. Con riserva di esercitare l'opzione di cui all'art. 2, comma 3, D. Lgs. 23/15 e di chiedere pertanto, in sostituzione della reintegra nel posto di lavoro, il pagamento della somma di € 128.788,20, pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione.

In via subordinata Condannare Controparte_1 cod. fisc. P.IVA_1 , corrente in Fiorano Modenese (Mo) in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento a favore del ricorrente di un'indennità risarcitoria pari ad € 309.901,68 (equivalente a 36 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto) ovvero pari alla minor somma commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (€ 8.585,88) e comunque non inferiore a € 51.515,28 (equivalente a 6 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto).

Condannare Controparte_1 cod. fisc. P.IVA_1 , corrente in Fiorano Modenese (Mo) in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento a favore del ricorrente, a titolo di indennità sostitutiva del preavviso, della somma di € 25.757,64, oltre agli interessi legali e alla rivalutazione monetaria dal licenziamento al saldo.

In via ulteriormente subordinata Condannare Controparte_1 cod. fisc. P.IVA_1 , corrente in Fiorano Modenese (Mo) in persona del legale rappresentante pro tempore,

della CP_2 e Controparte_3 . A quest'ultimo ha chiesto perfino i contatti telefonici di CP_4 , società che lavora per il gruppo TAU Ceramics, nostro concorrente. Questi contatti sono stati eseguiti senza informare il nostro agente in loco. È correttezza coinvolgere sempre l'agente di zona in qualsiasi comunicazione riguardante il territorio assegnato. Tale Suo comportamento oltre a costituire violazione degli obblighi generali di correttezza e buona fede che devono contraddistinguere il rapporto di lavoro, costituiscono altresì disagio alla Società e agli Agenti di zona”.

al pagamento a favore del ricorrente di un'indennità risarcitoria pari ad € 103.030,56 (equivalente a 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto) ovvero pari alla minor somma commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (€ 8.585,88) e comunque non inferiore a € 17.171,76 (equivalente a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto).

Condannare [Controparte_1] cod. fisc. [P.IVA_1], corrente in Fiorano Modenese (Mo) in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento a favore del ricorrente, a titolo di indennità sostitutiva del preavviso, della somma di € 25.757,64, oltre agli interessi legali e alla rivalutazione monetaria dal licenziamento al saldo.

In ogni caso

Con vittoria di spese e competenze di causa ed oltre il c.u. versato (€ 259,00), con distrazione in favore del sottoscritto procuratore che si dichiara antistatario”.

In particolare, ha eccepito: **a)** La genericità della contestazione, in quanto nella missiva del 17 ottobre 2024 si farebbe riferimento al fatto che il ricorrente avrebbe “contattato in modo autonomo diversi clienti della ^{Contr}”, citandone solo due (“tra cui ^{Parte_2} di ^{Parte_2} della Pagna e ^{CP_3} di ^{CP_3} delle ^{CP_3}”), senza specificare quando sarebbero stati contattati detti clienti ovvero a quale sarebbe stato l’oggetto di detti asseriti colloqui **b)** l’assenza di rilievo disciplinare nella condotta contestata al ricorrente, in quanto i contatti, non negati dal ricorrente non avrebbero avuto ad oggetto offerte, proposte commerciali ecc.. ovvero in ogni caso questioni in relazione alle quali vi fosse necessità (ovvero anche solo opportunità) di coinvolgere l’agente di zona; **c)** la sproporzione fra la condotta contestata e la sanzione addotta.

Si è costituita la [Controparte_1], deducendo l’infondatezza del ricorso e chiedendone il rigetto e insistendo nella declaratoria di legittimità del licenziamento.

Istruita mediante acquisizione dei documenti prodotti dalle parti e con l’assunzione di prove testimoniali, la causa è stata trattenuta in decisione all’esito dello scambio di note scritte.

Sull’eccezione di genericità della contestazione

L’eccezione di genericità della contestazione sollevata dal ricorrente è infondata nei termini che seguono.

Costituisce *ius receptum* il principio secondo cui la contestazione di addebito deve fornire al lavoratore le indicazioni necessarie per individuare, nella sua materialità, il fatto addebitato. La giurisprudenza di legittimità ha chiarito in più occasioni che la contestazione disciplinare costituisce l’indefettibile atto con

cui si instaura il contraddittorio tra il datore di lavoro e l'incolpato e che detta contestazione deve essere puntuale e specifica in modo da consentire al lavoratore incolpato un'immediata ed efficace difesa, fissando la portata ed i limiti del comportamento indicato come illecito, senza che sia più possibile un successivo mutamento del fatto addebitato (cfr. Cass. n. 5115/2010).

Da una piana lettura della lettera di addebito riportata integralmente, risulta pienamente rispettato il principio di specificità della contestazione, se interpretata come limitata ai due soggetti specificamente indicati. Il nucleo essenziale dei fatti emerge chiaramente dalla contestazione disciplinare, le condotte addebitate sono descritte in modo sufficientemente dettagliato, tanto da aver consentito al ricorrente il pieno esercizio del diritto di difesa sia in sede disciplinare che nel presente giudizio. E' indicata altresì la collocazione temporale degli addebiti ("Nell'ultima settimana").

Sul merito degli addebiti

Si osserva in punto di diritto, che, come è noto, l'onere di provare la legittimità del licenziamento cade a carico del datore di lavoro, potendo il lavoratore limitarsi ad impugnare il recesso contestando l'addebito disciplinare posto a fondamento dello stesso (Cass. civ. Sez. lavoro, 14/07/2016, n. 14375).

L'onere della prova riguarda altresì il profilo della proporzionalità della sanzione, anche nel caso in cui il lavoratore si difenda escludendo in radice la sussistenza degli addebiti e la sua sanzionabilità (cfr. Cass. civ. n. 11153/2001; in termini Cass. civ. n. 7671/1983).

La Suprema Corte ha, altresì, precisato che "Il datore di lavoro ha l'onere di provare i presupposti giustificativi delle sanzioni disciplinari, con riferimento, in linea di principio, anche al profilo della proporzionalità della sanzione, pur quando questa non sia di particolare entità, poiché non esiste una correlazione necessaria ed immediata tra l'esistenza di inadempimenti del lavoratore e l'irrogabilità delle sanzioni disciplinari, data la natura e la funzione particolare di quest'ultime, che non trovano il loro fondamento nelle regole generali dei rapporti contrattuali, non sono assimilabili alle penali di cui all'art. 1382 cod. civ., e non hanno una funzione risarcitoria, ma, grazie ad una portata afflittiva innanzitutto sul piano morale, hanno essenzialmente la funzione di diffidare dal compimento di ulteriori violazioni (salva la funzione di assicurare una diretta tutela degli interessi del datore di lavoro, nel solo caso delle sanzioni estintive del rapporto)" (Cass. civ. n. 11153 cit.).

Quanto alla sanzione espulsiva, l'art. 3, d.lgs. 23/2015, nella sua versione applicabile *ratione temporis*, prevede:

" 1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il

giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità.

2. Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di 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, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.

3. Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni ".

La norma, dunque, conserva, per il licenziamento disciplinare, la reintegrazione ma la rende tutela eccezionale, in quanto limitata all'ipotesi in cui sia " direttamente" accertata "l'insussistenza del fatto materiale contestato". Espressamente il legislatore chiarisce, invece, che resta estranea, a tale ipotesi, "ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento". Occorre dunque interrogarsi se, nella fattispecie, sia stata " direttamente" acquisita al processo la prova dell'“insussistenza del fatto materiale contestato".

In parte qua, la norma non appare di agevole ed immediata interpretazione perché sembra porre questione circa la distribuzione dell'onere della prova della insussistenza del fatto ed il contenuto della prova stessa. Osserva il Tribunale che la disposizione, sia pure nella sua non felice formulazione, non modifica affatto l'impianto normativo preesistente in punto di principi che, da un lato, disciplinano l'oggetto e l'efficacia della "prova" e, dall'altro, ne stabiliscono il riparto. Resta, cioè, fermo, in primo luogo, il principio

stabilito dall'art. 5 L. n. 604 del 1966 che pone a carico del datore di lavoro la prova della sussistenza della giusta causa e del giustificato motivo di recesso, con la conseguenza che il difetto di prova della sussistenza del fatto contestato cade in suo danno e conduce all'accertamento giudiziale di illegittimità del recesso. Ciò che la norma introduce è un differente grado di tutela, questo, sicuramente, conseguenza anche di una precisa scelta processuale del lavoratore. Se quest'ultimo, infatti, intende beneficiare della maggiore tutela, dovrà premurarsi di offrire elementi di prova che dimostrino l'insussistenza del fatto addebitato. Chiaro è lo sbocco processuale nel caso in cui è acquisita in giudizio la prova piena della sussistenza del fatto contestato, comportando tale evenienza il rigetto della domanda del lavoratore. Più problematici risultano, invece, i casi in cui o non risulta la prova né della sussistenza né della insussistenza del fatto contestato - in quanto gli elementi acquisiti siano equivoci e/o contraddittori - ovvero la prova dell'una o dell'altra situazione consegua ad un procedimento logico, deduttivo.

Nella prima ipotesi - che può sinteticamente ricondursi a quella della prova insufficiente - in applicazione della regola di riparto dell'art. 5 L. n. 604 del 1966, il lavoratore riceverà la tutela indennitaria. In siffatta ipotesi, il datore di lavoro sopporta il rischio della mancata dimostrazione di una valida causa di licenziamento: non si tratta di "presunzione" di insussistenza di una giusta causa ovvero di indiretta dimostrazione dell'insussistenza del fatto ma di applicazione della regola, in subiecta materia, della distribuzione dell'onere probatorio. Può darsi, infatti, che la valida causa di licenziamento sussista ma il datore non sia riuscito a dimostrarla: in tal caso il licenziamento va comunque dichiarato illegittimo, con la minore tutela per il lavoratore, ovvero quella risarcitoria.

In ciò si sostanzia ed esaurisce la "novità" della previsione normativa. L'insussistenza del fatto non può, cioè, derivare quale effetto dell'assenza di prova positiva del fatto contestato (e dunque indirettamente) ma deve conseguire - direttamente - dalla prova (diretta e/o indiretta che sia) che la condotta non sussiste. La norma non modifica, invece, il piano differente che attiene all'oggetto ed efficacia della prova. Diversamente ragionando, interpretando cioè l'avverbio "direttamente" come necessità di una prova "diretta" che abbia cioè ad oggetto "direttamente" il fatto da dimostrare, con esclusione della tutela reintegratoria se la dimostrazione dell'insussistenza del fatto sia "indiretta", cioè dedotta da altri fatti noti, la norma si presterebbe a dubbi di ragionevolezza e di costituzionalità. Non può infatti affermarsi che una prova indiretta offra minori certezze di quella diretta. Ciò che rileva, infatti, non è il procedimento attraverso il quale il "fatto storico" sia acquisito al processo (in modo diretto od indirettamente attraverso una deduzione logica) ma il grado di certezza dell'esistenza di quel "fatto". Il comma 2 dell'art. 3 impone la prova "piena" dell'insussistenza, comunque acquisita, mentre la prova contraddittoria e/o equivoca, che pure cade a carico di parte datoriale e rende il licenziamento ingiustificato, conduce, ai sensi del

comma 1, al riconoscimento di una tutela meramente economica (cfr. Tribunale Napoli Sez. lavoro, Sent., 27/06/2017, est. Marchese).

Deve altresì sottolinearsi come, secondo la giurisprudenza di legittimità, in tema di licenziamento disciplinare, l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, ai fini della pronuncia reintegratoria di cui all'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23 del 2015, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, comprende non soltanto i casi in cui il fatto non si sia verificato nella sua materialità, ma anche tutte le ipotesi in cui il fatto, materialmente accaduto, non abbia rilievo disciplinare (Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 08/05/2019, n. 12174).

Inoltre, in accordo con quanto affermato dalla Consulta, *“(...) rimane la generale previsione dell’art. 30, comma 3, della legge 4 novembre 2010, n. 183 (Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro), secondo cui «[n]el valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi». E la tipizzazione può ricorrere anche al negativo, nel senso che la contrattazione collettiva può stabilire, con riferimento a specifiche ipotesi, ciò che non può costituire giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.*

E allora, la disposizione censurata può – e deve – essere letta nel senso che il riferimento alla proporzionalità del licenziamento, il cui difetto è attratto all’ambito della tutela solo indennitaria del licenziamento illegittimo, ha sì una portata ampia, tale da comprendere anche le ipotesi in cui la contrattazione collettiva vi faccia riferimento, come clausola generale ed elastica, non diversamente dalla legge, allorché questa richiede che il licenziamento si fondi su una giusta causa o un giustificato motivo e ne definisce la nozione. Essa non concerne, però, anche le particolari ipotesi di regolamentazione pattizia alla stregua delle quali specifiche e nominate inadempienze del lavoratore sono passibili solo di sanzioni conservative. In tali ipotesi, il fatto contestato è in radice inidoneo, per espressa pattuizione, a giustificare il licenziamento. Non vi è un “fatto materiale” che possa essere posto a fondamento del licenziamento, il quale, se intimato, risulta essere in violazione della prescrizione della contrattazione collettiva, sì che la fattispecie va equiparata a quella, prevista dalla disposizione censurata, dell’«insussistenza del fatto materiale», con conseguente applicabilità della tutela reintegratoria attenuata.

9.3.– *La mancata previsione della reintegra nelle ipotesi in cui il fatto contestato sia punito con una*

sanzione conservativa dalle previsioni della contrattazione collettiva andrebbe ad incrinare il tradizionale ruolo delle parti sociali nella disciplina del rapporto e segnatamente nella predeterminazione dei canoni di gravità di specifiche condotte disciplinarmente rilevanti (...)” (Corte Cost., sentenza n. 129/2024).

Tanto premesso in diritto, osserva il Giudicante come sia pacifico che il ricorrente abbia intrattenuto dei contatti con i soggetti indicati in contestazione, mentre ne è controverso il contenuto e l’eventuale rilevanza disciplinare.

Quanto al colloquio con il sig. CP_3 di Controparte_3, il ricorrente ha eccepito di essersi limitato a messaggiare con il suddette per chiedergli di informarsi se la società Xcellanic, che in passato si rivolgeva alla TAU Ceramics (competitor della convenuta), fosse davvero alla ricerca di un nuovo fornitore.

Tale ricostruzione è stata confermata *de relato* dal teste di parte resistente Testimone_1: “Sì, è vero. La circostanza mi è stata riferita da CP_3 Piedractiva che mi ha chiamato e mi ha detto che lo aveva chiamato Pt_1 per chiedergli informazioni sulla società locale concorrente di Cont, precisamente Xcelanic che rappresenta il Gruppo TAU Ceramics. Preciso che con la società Xcelanic, come Cont, avevamo avuto un incontro circa a febbraio 2024 per farla diventare cliente di Cont ma la cosa non andò a buon fine”. Il teste Testimone_2 ha asseverato quanto riferitogli dal teste Tes_1”.

Tale condotta è del tutto priva di rilievo disciplinare, sia perché i testi escussi hanno confermato che non vi fosse alcuna direttiva datoriale che prevedesse di informare l’agente di zona nel caso di contatti con i clienti, ma che ciò costituisse una mera prassi, ma anche perché, anche ove vi fosse stata tale indicazione “nero su bianco”, la condotta del ricorrente non avrebbe superato la soglia dell’attività meramente preparatoria. Deve escludersi che la mera richiesta di informazioni a un terzo costituisca una interferenza con la clientela tale da dover sollecitare necessariamente l’agente, pena la sanzione disciplinare.

Quanto al sig. Parte_2, il ricorrente ha dedotto che si sarebbe trattato di un colloquio via WhatsApp iniziato dal suddetto che avrebbe necessitato di un aiuto per trovare un hotel durante il periodo di durata della fiera Marcomac di Verona (svoltasi dal dal 23 al 26 settembre 2024); superata la questione, il ricorrente avrebbe inoltrato *sic et simpliciter* il catalogo dei nuovi colori.

A corroborare l’assunto, il ricorrente ha prodotto i messaggi whatsapp e le relative note audio, oggetto di contestazione a opera della controparte.

A tal proposito, si rileva che i messaggi "whatsapp" e gli "sms" conservati nella memoria di un telefono cellulare sono utilizzabili quale prova documentale e, dunque, possono essere legittimamente acquisiti

mediante la mera riproduzione fotografica, con la conseguente piena utilizzabilità dei messaggi estrapolati da una "chat" di "whatsapp" mediante copia dei relativi "screenshot", tenuto conto del riscontro della provenienza e attendibilità degli stessi (Cass. Sez. U, Sentenza n. 11197 del 27/04/2023).

Ora, in tema di efficacia probatoria dei documenti informatici, il messaggio di posta elettronica (c.d. e-mail) - e così i messaggi whatsapp - costituisce un documento elettronico che contiene la rappresentazione informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti che, seppure privo di firma, rientra tra le riproduzioni informatiche e le rappresentazioni meccaniche di cui all'art. 2712 c.c. e, pertanto, forma piena prova dei fatti e delle cose rappresentate se colui contro il quale viene prodotto non ne disconosca la conformità ai fatti o alle cose medesime (Cass. Sez. 2, Sentenza n. 19622 del 16/07/2024; Sez. 2, Sentenza n. 11584 del 30/04/2024; Sez. 2, Ordinanza n. 30186 del 27/10/2021; Sez. 6-2, Ordinanza n. 11606 del 14/05/2018).

E ciò pur non avendo l'efficacia della scrittura privata prevista dall'art. 2702 c.c. (Cass. Sez. 2, Ordinanza n. 22012 del 24/07/2023; Cassazione civile sez. II, 18/01/2025, n.1254).

Sempre secondo la Cassazione, l'onere di disconoscere la conformità tra l'originale di una scrittura e la copia fotostatica della stessa prodotta in giudizio, pur non implicando necessariamente l'uso di formule sacramentali, va assolto mediante una dichiarazione di chiaro e specifico contenuto che consenta di desumere da essa in modo inequivoco gli estremi della negazione della genuinità della copia, senza che possano considerarsi sufficienti, ai fini del ridimensionamento dell'efficacia probatoria, contestazioni generiche o onnicomprensive (tra molte: Cass. n. 28096 del 2009; tra le recenti: Cass. n. 9533 del 2022); invero il disconoscimento delle copie fotostatiche, ai sensi dell'art. 2719 c.c., impone che la contestazione della conformità delle stesse all'originale venga compiuta, a pena di inefficacia, mediante una dichiarazione che evidenzi in modo chiaro ed univoco sia il documento che si intende contestare, sia gli aspetti differenziali di quello prodotto rispetto all'originale, non essendo sufficienti né il ricorso a clausole di stile né generiche asserzioni (ex plurimis: Cass. n. 16557 del 2019; Cass. n. 14279 del 2021); in particolare, il disconoscimento deve contenere l'indicazione delle parti in cui la copia sia materialmente contraffatta rispetto all'originale; oppure le parti mancanti e il loro contenuto; oppure, in alternativa, le parti aggiunte; a seconda dei casi, poi, la parte che disconosce deve anche offrire elementi, almeno indiziari, sul diverso contenuto che il documento presenta nella versione originale (in termini: Cass. n. 16836 del 2021 con la giurisprudenza ivi citata); (...) il meccanismo di cui alla disposizione codicistica, che attribuisce alle copie fotografiche la stessa efficacia delle autentiche, è testualmente riferibile alle ipotesi in cui un "originale" esista, tanto da equiparare il "disconoscimento" della conformità della copia alla conformità "attestata da pubblico ufficiale"; proprio in ragione della presenza di un "originale" si

può parlare di "copia", rispetto alla quale è possibile ipotizzare le difformità che devono essere denunciate specificamente, indicando le parti mancanti, oppure, le parti aggiunte ed offrendo elementi, almeno indiziari, sul diverso contenuto che il documento presenti nella versione originale, comunque esistente; ipotesi logicamente diversa è, invece, quella in cui si neghi che un originale esista e che, conseguentemente, il documento fotografico prodotto sia il frutto di una dolosa contraffazione; sicché una contestazione siffatta, in mancanza della puntuale indicazione di elementi, quanto meno indiziari, idonei ad accreditare l'assunto della materiale integrale falsità della copia prodotta (cfr. Cass. n. 19855/2020 cit.), è valutabile come una generica deduzione difensiva, che non impedisce al giudice del merito di utilizzare la fotocopia prodotta per formare il proprio convincimento (Cassazione civile sez. VI, 20/12/2022, n.37290).

Ebbene, la parte resistente ha contestato gli screenshot conversazioni WhatsApp di cui ai docc. 17) e 19) in quanto *“in lingua spagnola che questa difesa non conosce e senza alcuna traduzione giurata delle relative trascrizioni” e poiché “gli stessi non sono individuati nel tempo e nello spazio e non si capisce quando siano stati inviati e da quale numero spediti ed a quale numero ricevuti, ovvero se siano copie autentiche e/o manipolate e/o create ad hoc con l’intelligenza artificiale o altro sistema informatico, non essendo confermati e/o garantiti, detti messaggi, da un tecnico specializzato”*.

Si tratta di contestazioni oltremodo generiche, del tutto inidonee a ingenerare il sospetto della non genuinità della produzione avversaria, senza contare, peraltro, come ^{Cont} non abbia mai specificato – né nella contestazione, né successivamente – quale sarebbe secondo lei il contenuto del contatto intercorso tra ^{Pt_1} e il sig. ^{Pt_2}

Da tale compendio probatorio e dal predetto contegno processuale della resistente si può ritenere processualmente acclarato che l’oggetto della conversazione controversa sia stato quello raffigurato negli screenshot prodotti da quelli di ^{Pt_1}

Ebbene, è evidente come l’interlocuzione non abbia alcun rilievo disciplinare, sia per le considerazioni già svolte, sia per l’assenza di un’adeguata argomentazione a supporto dell’inquadramento sotto il profilo disciplinare a opera della resistente.

Sussistono dunque gli estremi per l’erogazione della tutela reintegratoria attenuata (art. 3, co. 2, d.lgs. cit.), essendo stata dimostrata direttamente in giudizio l’insussistenza del fatto (così come sopra inteso) contestato.

Pertanto, il licenziamento deve essere annullato, con condanna di ^{Controparte_1} [...] alla reintegrazione di ^{Parte_1} nel posto di lavoro e al pagamento di

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, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative.

A questo proposito, si evidenzia che, nei giudizi di impugnativa di un licenziamento, il cosiddetto "*aliunde perceptum*" non costituisce oggetto di eccezione in senso stretto ed è, pertanto, rilevabile d'ufficio dal giudice se le relative circostanze di fatto risultano ritualmente acquisite al processo, anche se per iniziativa del lavoratore, tuttavia è proprio quella la sede in cui deve essere allegata l'esistenza di fatti che possano determinare la detrazione di somme (CORTE DI CASSAZIONE – Ordinanza 01 marzo 2022, n. 6661).

Ebbene, parte ricorrente ha allegato e provato di essersi rioccupato a partire dal mese di febbraio 2025, sicché è stato onerato di produrre le buste paga relative al relativo rapporto di lavoro intrattenuto da tale periodo.

Dall'importo dell'indennità va detratto quanto percepito *medio tempore*, al netto delle ritenute di legge, ammontante a € 26.009,00.

Infatti, in conformità alle statuizioni della giurisprudenza, anche amministrativa – e come avviene, ad esempio, nei casi di restituzione di somme corrisposte in esecuzione di sentenze poi riformate – che la detrazione dell'*aliunde perceptum* va effettuata al netto delle ritenute fiscali (v. Cass. n. 1464/2012).

Tale opzione si fonda sulla considerazione che, come statuito ad esempio dal Consiglio di Stato con sentenza n. 1164/2009 «nel rapporto tra datore di lavoro e lavoratore, il primo versa al secondo la retribuzione al netto delle ritenute fiscali (nonché previdenziali e assistenziali); di conseguenza, la detrazione operata nei confronti del credito del lavoratore deve avere ad oggetto unicamente le somme da quest'ultimo «percepite», ossia quanto e solo quanto effettivamente sia entrato nella sfera patrimoniale del predetto e non le somme al lordo delle ritenute fiscali (e previdenziali e assistenziali), mai entrate nella sfera patrimoniale del dipendente (Trib. Bologna, 22 maggio 2019, est. Cosentino).

Cont deve essere condannata, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva.

Si precisa che, in applicazione del principio stabilito dall'art. 91 c.p.c., le stesse sono liquidate come in dispositivo, tenuto conto 1) delle caratteristiche, dell'urgenza e del pregio dell'attività prestata, 2) dell'importanza, della natura, delle difficoltà e del valore dell'affare, 3) delle condizioni soggettive del cliente, 4) dei risultati conseguiti, 5) del numero e della complessità delle questioni giuridiche e di fatto

trattate, nonché delle previsioni delle tabelle allegate al decreto del Ministro della Giustizia n. 147 del 13/08/2022 pubblicato sulla G.U. n. 236 del 08/10/2022, in vigore dal 23/10/2022. In particolare si fa riferimento, stante il carattere comunque non vincolante delle dette tariffe, al loro valore minimo per lo studio della controversia, per la fase introduttiva, per la fase istruttoria e per la fase decisoria (per controversie di valore compreso tra € 52.000,00 e € 260.000,00), e si determina in € 7052,00 il compenso complessivo. Ai compensi si aggiunge il rimborso forfetario delle spese generali pari al 15% degli stessi (espressamente reintrodotta dall'art. 2 del D.M. 55/2014, non modificato in parte qua), oltre I.V.A. e C.P.A. come per legge.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni altra domanda ed eccezione disattesa:

1. ANNULLA il licenziamento intimato da *Controparte_1* a *Parte_1* in data 4.11.2024;
2. CONDANNA *Controparte_1* in persona del legale rappresentante p.t., a reintegrare *Parte_1* nel posto di lavoro;
3. CONDANNA *Controparte_1* in persona del legale rappresentante p.t., al pagamento in favore di *Parte_1* di 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, nel limite di n. 12 mensilità, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, pari a € 26.009,00;
4. CONDANNA *Controparte_1* in persona del legale rappresentante p.t., al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali;
5. CONDANNA *Controparte_1* in persona del legale rappresentante p.t., al pagamento delle spese di lite, liquidate in € 259 per esborsi ed € 7052,00, oltre rimb. forf., IVA e CPA, da distrarsi ex art. 93 c.p.c..

Modena, 29 dicembre 2025

Il Giudice Del Lavoro

Andrea Marangoni