



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE DI APPELLO DI NAPOLI
SEZIONE CONTROVERSIE DI
LAVORO E DI PREVIDENZA ED ASSISTENZA

composta dai Magistrati:

dr. Piero Francesco De Pietro -Presidente
dr.ssa Antonietta Savino -Consigliera
dr. Daniele Colucci -Consigliere rel.

riunita in camera di consiglio, all'esito dell'udienza del 25 novembre 2025, tenuta ex art. 127
ter c.p.c., ha pronunciato in grado di appello la seguente

SENTENZA

nella causa civile iscritta al n. 419/25 r. g. l., vertente

TRA

[REDACTED], rappresentato e difeso dagli [REDACTED]
[REDACTED], presso i quali elettivamente domicilia, in Casagiove, via Liguriap.co Merola n. 26

APPELLANTE

E

[REDACTED], in persona del legale rappresentante p.t. rappresentata e difesa
dagli avv.ti Alessandro Zampella e Renata di Micco, presso i quali elettivamente domicilia, in
Caivano, c.so Umberto n. 321

APPELLATA



CONCISA ESPOSIZIONE DEI MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il ricorso in atti [redacted], già dipendente della [redacted] Servizi [redacted], con mansioni di operaio addetto al servizio di spazzamento presso il Comune di Gricignano di Aversa, proponeva tempestivo appello avverso la sentenza n. 600 del 2025 del Tribunale di Napoli Nord, in funzione di Giudice del lavoro, con la quale era stata rigettata la sua impugnativa di licenziamento per giusta causa, intimatogli l'11 luglio 2024, previa contestazione del seguente tenore:

"Il giorno 29.05.2024, giornata in cui Lei era adibito al servizio di spazzamento nel turno dalle ore 6:00 alle ore 12:20, Ella, alle ore 8,00, è giunto a piedi in abiti civili (jeans, maglietta, scarpette da ginnastica e borsetta a tracolla) in Corso Umberto I antistante la Villa comunale di Gricignano di Aversa nei pressi del distributore "Smart Oil, in compagnia di un secondo soggetto e, dopo aver preso le attrezzature da lavoro dal distributore "Smart Oil", ha iniziato a spazzare in prossimità del cancello di accesso al distributore. E ancora Le contestiamo che alle Ore 08.20 circa Lei, congiuntamente all'altro soggetto, ha interrotto il servizio di spazzamento ed ha attraversato la strada per aggiungere il marciapiede opposto e si è fermato a chiacchierare su una panchina sino alle ore 9,00. Quindi Le contestiamo che, alle Ore 09.10 circa, ha riposta le attrezzature dello spazzamento all'interno del distributore "Smart Oil" per chiacchierare con un uomo Sino alle Ore 9.30 circa. Dopo aver terminato tale conversazione, senza alcuna annotazione nei fogli di presenza aziendali e senza alcuna autorizzazione dell'Ufficio del Personale, ha interrotto definitivamente il servizio e si è recato a piedi nell'abitazione sita alla via Orazio n. 5 in Gricignano d'Aversa ove è entrato alle ore 09.40. Da tale abitazione non è più uscito sino alle ore 12,20. Tuttavia, e anche ciò con la presente espressamente contestiamo, Lei ha attestato fraudolentemente la sua presenza in servizio e al lavoro sino alle ore 12:20, orario in cui avrebbe dovuto effettivamente terminare la Sua prestazione lavorativa. - Il giorno 30.05.2024, giornata in cui il Suo orario di lavoro era stabilito nel turno dalle ore 6:00 alle ore 12:20, Lei, alle ore 6,00, ha iniziato il servizio di spazzamento in abiti civili (jeans, maglietta, scarpette da ginnastica e borsetta a tracolla) unitamente ad un suo collega nei pressi della Piazza adiacente al Municipio di Gricignano d'Aversa. Quindi Le contestiamo che, alle Ore 07.00 Circa, Ha incontrato un soggetto col quale ha iniziato una discussione di circa 20 minuti per poi, dopo aver incontrato un gruppo di persone, posare la scopa in dotazione. Quindi Le contestiamo che, alle Ore 7.50 circa, ha sostato su una panchina in Piazza municipio in Gricignano di Aversa per conversare per circa 40 minuti con un soggetto per poi, alle Ore 08.30 circa, recarsi con tale soggetto al vicino "Bar Centrale", dove è rimasto sino alle ore 09.20 circa. E ancora Le contestiamo che, alle Ore 9.20 circa, ha lasciato il Bar con tale soggetto ed è salito a bordo della vettura Nissan Juke di colore bianca TG EK217DT per fermarsi, alle ore 9,30 circa, nell'abitazione sita in via Orazio n. 5 - Gricignano d'Aversa. Da tale abitazione non è più uscito sino alle 12,20,



orario in cui avrebbe dovuto effettivamente terminare la sua prestazione lavorativa. Tuttavia, e anche ciò con la presente espressamente Le contestiamo, Lei ha fraudolentemente attestato la Sua presenza in servizio sino alle ore 12:20. - In data 31.05.2024, giornata in cui il Suo orario di lavoro era stabilito nel turno dalle ore 6:00 alle ore 12:20, alle ore 07,20 circa, è giunto nei pressi di Piazza Municipio a Gricignano D'Aversa, e, e senza prendere le attrezzature per lo spazzamento, si è recato direttamente al "Bar Centrale" dove ha iniziato una conversazione con altri soggetti Sino alle ore 08.20 circa. E ancora Le contestiamo che, alle Ore 9.00 circa, è salito a bordo dell'automezzo di servizio tg EC615CH senza gli abiti da lavoro (indossava jeans, maglietta, scarpette da ginnastica e borsetta a tracolla) ed è giunto nei pressi del cimitero di Gricignano di Aversa per spazzare l'area antistante il cimitero di Gricignano di Aversa. Quindi Le contestiamo che alle ore 9,20 circa ha interrotto le attività di spazzamento ed è risalito a bordo dell'automezzo di servizio targato EC615CH per recarsi al bar "Insomnia Cafe" in Via Sant' Antonio Abate 21 Gricignano di Aversa con un altro operatore e sostare in tale bar per circa 20 minuti. E ancora, alle Ore 09.50 circa, Lei è risalito a bordo dell'automezzo di servizio e si è diretto all'esterno del distributore Agip in via Boscariello 28 in Gricignano di Aversa. Alle Ore 09.56 circa è salito a bordo dell'autovettura Nissan Juke guidata da un altro soggetto e si è diretto in via Orazio n. 5 - Gricignano d'Aversa ove è sceso per entrare nel cancello dell'abitazione sino alle ore 12,20, orario in cui avrebbe dovuto effettivamente terminare la Sua prestazione lavorativa. Tuttavia, e anche ciò con la presente espressamente Le contestiamo, Lei in modo fraudolento ha attestato la Sua presenza in servizio sino alle ore 12:20".

Censurava detta pronuncia, che aveva definito il procedimento sulla base della ritenuta irritalità dell'impugnativa stragiudiziale del licenziamento, per non essere l'atto cartaceo scansionato, inviato via pec da un avvocato, sottoscritto dal lavoratore, né digitalmente né elettronicamente, laddove invece la pec inviata nei termini era digitalmente sottoscritta dall'avvocato e la dichiarazione di impugnativa ivi scansionata materialmente firmata da egli esponente.

Richiamava, pertanto, tutte le difese svolte in primo grado sulla violazione del diritto di difesa, sull'insussistenza di quanto contestato, per la quale invocata l'attività istruttoria orale negata dal primo Giudice, fermatosi sul profilo preliminare e, comunque, sulla mancanza di proporzionalità della sanzione espulsiva,

Concludeva, pertanto, chiedendo la riforma della sentenza che impugnava, con l'accoglimento dell'impugnativa proposta con il ricorso di primo grado, quindi con il riconoscimento della tutela reintegratoria e risarcitoria di cui all'art. 18 della l. n. 300 del 1970.

Si costituiva [REDACTED] che articolatamente resisteva all'appello, preliminarmente eccependone l'inammissibilità ex art. 342 c.p.c., per mancata organica impugnazione di tutti gli argomenti posti dal primo Giudice a base del rigetto.



Successivamente veniva ammessa ed espletata da questa Corte la prova testimoniale e, all'esito della trattazione scritta, la causa veniva riservata per la decisione.

Va, a tal punto, preliminarmente disattesa l'eccezione di inammissibilità dell'appello.

Infatti, il ragionamento decisorio del Tribunale era incentrato sul fatto che la pec inviata dall'avvocato, peraltro privo di procura, era priva della sottoscrizione digitale o elettronica del lavoratore, laddove il documento scansionato conteneva la sottoscrizione materiale del predetto.

A fronte di tale rilievo, che risponde positivamente al motivo di appello, restano assorbiti tutti gli argomenti sull'efficacia probatoria della scansione cartacea e sul difetto di procura dell'avvocato, in quanto alla parte datoriale è pervenuta, tramite una pec, pur di altro soggetto, un'impugnativa con sottoscrizione materiale del lavoratore interessato, per cui alcun dubbio può porsi sulla sussistenza di un atto scritto, così come richiesto dall'art. 6 della l. n. 604 del 1966, e sulla provenienza del medesimo dal lavoratore.

Può, peraltro, osservarsi, per completezza, che per la condivisibile impostazione della S.C. (cfr., *ex plurimis*, Cass., Sez. Lav., m. 8.7.2024 n. 18529) non sarebbe nemmeno necessaria detta sottoscrizione, l'impugnazione del licenziamento ai sensi dell'art. 6 della l. n. 604 del 1966 potendo essere effettuata anche con l'invio di una pec contenente un allegato file in "formato Word", non essendo necessario l'invio della copia informatica di un documento analogico ai sensi dell'art. 22 del d.lgs. n. 82 del 2005, in quanto, in assenza di prescrizioni specifiche, il requisito dell'impugnazione per iscritto è soddisfatto da qualunque modalità che comporti la trasmissione al destinatario di un atto scritto idoneo allo scopo e riferibile con certezza al lavoratore.

Dunque, non solo il motivo di appello non è inammissibile, ma è anche fondato, dovendosi così esaminare il merito del ricorso, valutazione omessa, per quanto esposto, dal Tribunale.

Ciò posto, l'appello va comunque rigettato, pur con diversa motivazione.

Va in primo luogo disatteso il sollevato profilo di violazione del diritto di difesa, basato, nella prospettazione attorea, sulla mancata affissione del codice disciplinare e sulla mancata audizione.

Può, infatti, sul primo punto, in via assorbente considerarsi la condivisibile granitica Nomofilachia (arg., *ex plurimis*, da Cass, Sez. Lav., 9.7.2021 n. 19588), per la quale nelle ipotesi di condotta contraria al c.d. "minimo etico" (ossia quando la condotta addebitata sia immediatamente percepibile dal lavoratore come illecito) la predeterminazione dell'illecito e l'affissione del codice disciplinare sono superflue. Nella fattispecie in esame la contestazione riguarda ipotesi astrattamente gravissime e ripetute di assenteismo e di fraudolenta attestazione della propria presenza, la cui illiceità è da chiunque immediatamente rilevabile e percepibile.

Quanto alla lamentata mancata audizione, va osservato che, come documentato dall'odierna appellata sin dal primo grado, il Froncillo, a seguito della contestazione dell'8 Giugno 2024 e della richiesta di



audizione formulata veniva convocato ben sei volte e nell'ultima convocazione gli veniva data la possibilità di recarsi in azienda a scelta nell'arco di ben tre giorni consecutive. Il predetto, tuttavia, senza documentare alcun impedimento, ancora non si presentava. Anche sul punto ci illumina la costante giurisprudenza della S.C. (cfr., da ultimo, Cass., Sez. lav., 5.11.2024 n. 28639), per la quale il differimento a una nuova data di audizione personale può rispondere a un'effettiva esigenza difensiva se non altrimenti tutelabile, ma tale necessità deve essere allegata e dimostrata, altrimenti il datore di lavoro può procedere oltre, anche se ha acconsentito a rinvii precedenti con i medesimi presupposti.

Acclarata la regolarità procedurale, va anche affermata la sussistenza, in concreto, della giusta causa. Al riguardo la prova testimoniale svolta ha pienamente confermato la fondatezza degli addebiti mossi all'odierno appellante.

Infatti, in primo luogo il teste Russo, responsabile operativo dell'azienda appellata, ha confermato che nei tre giorni coinvolti nella contestazione procedeva a controlli nel corso dell'orario lavorativo attoreo, senza mai rinvenire il Froncillo nell'area a lui assegnata, altresì puntualizzando che anche altre volte il predetto aveva compiuto analoghe mancanze, rimanendo solo informalmente ammonito. Detta deposizione non è smentita dal teste Crispino, che, anche al di là di ogni valutazione di attendibilità (si tratta di altro lavoratore licenziato in circostanze analoghe e in causa con la società in seguito all'impugnativa di licenziamento), si è solo limitato a genericamente riferire che in determinati momenti di quei giorni aveva visto il Froncillo al lavoro.

Inoltre, e si tratta di rilievo dirimente, è stata ascoltato il teste Fedele, che ha proceduto all'indagine investigativa, autore del report in atti, con i suoi esaustivi riferimenti e la documentazione anche fotografica allegata, che riporta puntualmente la complessa condotta contestata e che il testimone ha confermato senza esitazioni.

Va ricordato, in linea con la S.C. (da ultimo cfr. Cass., Sez. lav., 24.11.2025 n. 30821), che in tema di controlli a distanza dell'attività dei lavoratori rientra nei poteri del datore di lavoro avvalersi di agenzie investigative, ove l'attività di indagine sia esercitata in luoghi pubblici e non sia diretta a verificare le modalità di adempimento dell'obbligazione lavorativa bensì ad accertare comportamenti illeciti del lavoratore, suscettibili di rilievo penale o, comunque, idonei a aggirare il datore di lavoro e a ledere il patrimonio aziendale ovvero l'immagine e la reputazione dell'azienda all'esterno.

Così definita la vicenda, non possono residuare dubbi sulla proporzionalità della sanzione espulsiva adottata, la condotta antiprecettiva accertata pienamente sussumendosi nell'art 68 del CCNL di categoria, che prevede al punto 3 lett C il licenziamento per *la violazione deliberata di leggi regolamenti o dei doveri che possano arrecare o abbiano arrecato pregiudizio all'azienda o a terzi* e alla successiva lettera G il caso di *irregolare timbratura della presenza sul lavoro*. .



Nel caso in esame, in ogni caso, i fatti contestati e verificati sono tali da concretare una grave violazione dei doveri del lavoratore (art. 2104 c.c.),

Anche la S.C. (cfr., da ultimo, Cass., Sez. Lav., 25.2.2025 n. 4936) ha ritenuto legittimo il licenziamento del dipendente che attesta falsamente la sua presenza in servizio, con o senza l'ausilio di strumenti informatici. Gli Ermellini hanno a tal riguardo sottolineano che una tale condotta del lavoratore è connotata da frode idonea a conseguire indebiti arricchimenti a danno della società datrice di lavoro. E, in tal caso, hanno anche ribadito la legittimità del ricorso ad un'agenzia investigative.

Nell'ipotesi all'esame di questa Corte, peraltro, l'indagine ha mostrato la sicura propensione all'abitudine dell'integrazione illecito, tale da rescindere inevitabilmente e irrimediabilmente il vincolo fiduciario, che sempre deve assistere il rapporto di lavoro.

In conclusione, l'appello proposto va rigettato, con conseguente consolidamento della pronuncia gravata.

In considerazione della peculiarità processuale della vicenda, espressa da un cambio di motivazione in questa sede di gravame, reputa la Corte equo, pur nel contesto ordinamentale espresso dal vigente art. 92 c.p.c., come d'altronde emendato da Corte Cost. n. 77 del 2018, disporre l'integrale compensazione, tra le parti, delle spese di lite del grado.

Va precisato, infine, che ricorrono le condizioni processuali per il pagamento dell'ulteriore contributo unificato previsto dall'art.13, comma 1 bis, del d.p.r. n.115/2002, se il medesimo dovuto.

P.T.M.

La Corte così provvede:

rigetta l'appello e, per l'effetto, conferma la sentenza impugnata;

dichiara integralmente compensate, tra le parti, le spese di lite del grado.

Dà atto che ricorrono le condizioni processuali richieste dall'art. 13, comma 1 quater, del d.p.r. n. 115 del 2002 per il raddoppio del contributo unificato, se dovuto.

IL CONSIGLIERE REL. EST.

(dr. Daniele Colucci)

IL PRESIDENTE

(dr. Piero Francesco De Pietro)

