



- relazione investigativa commissionata legittimamente (v Cass. 18057/16, cit) dal datore di lavoro;
- la gravità della condotta è sufficiente sia nella prospettiva di una simulazione di malattia («stato influenzale»: i cui effetti non erano comunque significativamente invalidanti, con tutta evidenza), sia in quella (alternativa, e più verosimile) di una trascuratezza (al fine di un tempestivo e sicuro rientro al lavoro) nella debita cura del proprio (ed alterato) stato di salute (e anche, per inciso, di quello altrui, considerata anche la situazione pandemica in atto, e la diagnosi di Covid formulata nei giorni successivi);
  - quanto alla sentenza 9647/21 della Cassazione, invocata, sul punto, in ricorso, se ne rileva l'inconferenza per diversità di fattispecie concreta (se la patologia che giustifica l'assenza è di tipo psichico, come in quel caso, lo svolgimento di «attività ricreative» ben può essere compatibile con la esistenza e con la cura della patologia; ben diverso, in tutta evidenza, è uscire per diverse giornate consecutive in orario serale o alle 6.00 di mattina – e in stagione autunnale - per svolgere attività di barista, mentre si sta giustificando l'assenza dal lavoro per «sindrome influenzale»);
  - analoga considerazione vale per le fattispecie esaminate nella sentenze:
    - 23365/13, in cui la Corte di Cassazione ha ritenuto congrua la motivazione del giudice di merito che aveva accertato che si era trattato di «una prestazione lavorativa certamente poco impegnativa dal punto di vista fisico e psichico che, anzi, non solo - stante la sua dimensione qualitativa e quantitativa- era del tutto compatibile con la malattia sofferta, ma addirittura poteva dirsi funzionale ad una più pronta guarigione» (accertamento che non appare raggiungibile nella fattispecie,



- sulla base degli atti);
- 15476/12, in cui una attività analoga a quella della presente vertenza, era stata svolta da un lavoratore in convalescenza da un trauma ortopedico, e la cui persistente assenza dal lavoro era giustificata dal notevole e prolungato impegno fisico richiesto dalle specifiche mansioni;
  - 21667/17, altra ipotesi di trauma ortopedico («contusione a spalla e polso destro»), mansioni pesanti (consistenti «nel guidare camion con l'obbligo di scarico delle merci da questo trasportate»), e attività accertata comportante scarso impegno fisico (lavoratore notato «alla guida di un'auto, o che teneva in mano un sacchetto con la scritta "C" riempita solo per 1/5 di materiale di natura sconosciuta, o intento a spostare qualche piccola piantina, o intento nell'abbassare la saracinesca dell'esercizio commerciale Funzionante con dispositivo elettronico mediante l'inserimento di una chiave»).
- si evidenzia infine l'inconferenza della deduzione secondo cui la condotta « non ... avrebbe potuto aggravare la malattia o compromesso o ritardato la sua guarigione, stante ... la poi accertata natura dell'infezione», d'altra parte caratterizzata da «una guarigione rapidissima»: laddove tale incidenza in casi analoghi deve essere valutata con giudizio *ex ante* (cfr tra le altre Cass. 21667/17, citata dalla stessa difesa attorea);
  - parimenti grave e plausibilmente di per sé sufficiente a giustificare il licenziamento, appare la prima condotta contestata per come emerge dagli atti, osservato che:
    - essa consiste nell'aver redatto ed inviato all'amministrazione della Società (come previsto dalle proprie competenze) i tabulati di «pianificazione degli orari» di presenza nel punto vendita



- (conteggiati in unità in unità pari alla mezz'ora: doc.4 e 4 bis di parte convenuta) indicando l'inizio della propria attività con anticipo oltre 30 minuti da quello effettivo;
- in particolare, è documentato (confrontando tali tabulati con quelli di registrazione dell'ora e dell'autore del disinserimento dell'allarme: doc.3 di parte convenuta), quanto a tutte le giornate tra il 5 ed il 25 ottobre 2020, che:
    - domenica 18 ottobre non risultano incongruenze (ma nemmeno risulta la prova del rispetto dell'orario indicato, 9.00);
    - il 15 ottobre la ricorrente risulta essere arrivata 17 minuti dopo le 8.30 (orario di presenza risultante nel tabulato allegato alla mail da lei inviata il 19 ottobre)
    - in data 19 e 23 ottobre l'allarme risulta disinserito dal collega M. , 28 o 29 minuti dopo le 8.00, ora in cui la lavoratrice ha segnato la propria presenza;
    - in tutte le altre date (11 in tutto) in cui la ricorrente era al lavoro di mattina, ella ha segnato la propria presenza "pianificata" (ma a volte comunicata in data successiva) alle 8.00, mentre l'allarme risulta disinserito tra le 8.30 e le 9.00, e spesso non da lei ma dal collega M. (la cui presenza era "pianificata" dalle 9.00);
    - emerge quindi in termini inconfutabilmente che, abusando della fiducia riposta nelle sue mansioni, la "manager" si attribuiva sistematicamente (oltre) una mezz'ora di lavoro in più ogni mattina: così raggiungendo l'orario settimanale dovuto, o acquisendo (nella prima e in tutta apparenza anche nella seconda delle tre settimane) un credito orario formalmente conteggiato;
  - tale fraudolenta condotta non può evidentemente equipararsi a quella



- di semplici ritardi ingiustificati (ma regolarmente registrati);
- quanto alla circostanza secondo cui a tale abitudine sarebbe corrisposta quella di trattenersi (nelle stesse date) oltre mezz'ora dopo l'orario indicato di uscita meridiana (13.00), si osserva che:
    - permarrrebbe la illiceità anche sostanziale della condotta (e quindi la sua valenza di lesione del rapporto fiduciario), in quanto se il datore di lavoro richiede la compilazione di tabulati con orari precisi, si deve presumere che ne abbia un concreto interesse (quantomeno in termini di trasparenza: si pensi ad una eventuale vertenza relativa a straordinari non riconosciuti);
    - per contro, non si intuisce (né è stato in alcun modo spiegato) un (legittimo) motivo per cui la lavoratrice avrebbe anticipato falsamente l'orario di arrivo invece che registrare fedelmente quello di uscita posticipata;
  - in ogni caso, stante la già evidenziata sufficienza – per integrare la “giusta causa” - della condotta relativa al periodo di malattia, non è decisiva la circostanza di cui al capitolo 5 del ricorso; così come non lo sarebbe quella di cui al cap.36 formulato nelle note 27/9/21;
  - risulta a questo punto pleonastica la terza contestazione, in merito alla quale si può comunque evidenziare che, - a prescindere dalla configurabilità o meno di un obbligo di consultare periodicamente la chat aziendale (su Whatsapp) per reperire eventuali disposizioni datoriali, - nella fattispecie la tempestiva percezione di tali disposizioni (relative ad adempimenti pacificamente di competenza della ricorrente, rimasti privi di esecuzione) risulta provata (doc.7 e 8 di parte convenuta), mentre del tutto improbabile appare la (reiterata) eventualità «di qualche malfunzionamento del dispositivo o dell'app e a qualche errore manuale» commesso nel suo uso, ipotizzati dalla lavoratrice.



