REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
CORTE D'APPELLO DI CAGLIARI
SEZIONE DISTACCATA DI SASSARI
SEZIONE LAVORO

Composta da
Dott. Marcello Giacalone — Presidente rel
Dott.ssa Cristina Fois — Consigliere
Dott.ssa Doriana Meloni — Consigliere
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile in grado di appello iscritta al n. 64 del Ruolo Generale Affari Contenziosi Civili per l'anno 2025 fra:

Parte_1

domiciliato elettivamente in Trani, presso lo studio dell'avv.to Vincenzo Pappolla che lo rappresenta e difende in forza di procura in atti

APPELLANTE

CONTRO

Controparte_1

in persona del legale rappresentante, domiciliata elettivamente in Milano, presso lo studio dell'avv.to Ludovica Perissutti che la rappresenta e difende, anche unitamente all'avv.to Raffaella Banfi in forza di procura in atti.

APPELLATA

CONTRO

CP_2

in persona del legale rappresentante, domiciliato elettivamente Sassari, presso l'ufficio legale della sede provinciale, rappresentato e difeso dall'avv.to Maria Antonietta Canu in forza di procura in atti

APPELLATO

oggetto: appello avverso la sentenza n. 194/2025 del *Contr* del Tribunale di Tempio Pausania in tema di licenziamento per giusta causa

All'udienza del 27.5.2026 la causa è stata definita sulle seguenti conclusioni

NELL'INTERESSE DELL'APPELLANTE

chiede che l'Ecc.ma Corte di Appello adita, previa fissazione dell'udienza di comparizione, in accoglimento del gravame proposto, Voglia riformare la sentenza n.194/2025 (rubricata al n. R.G. 14/2024) resa dal Tribunale di Tempio Pausania, previa riforma per i suesposti motivi: 1)per le motivazioni espresse al capitolo 1 e 2 del presente atto di appello accertare e dichiarare la nullità della sentenza n.194/2025 per violazione dell'art.132 com.2 n.4 c.p.c. in relazione agli art.li 24 e 111 Cost. e 115, 116 c.p.c. e 2697 c.c., e, per l'effetto provvedere alla riforma totale di tutto quanto statuito pag. 5, capo 4, rigo da 15 rigo 33, da pag. 6 capo 1 da rigo 1 a rigo 34, pag. 7 da capo 1 da rigo 1 a rigo 34 della sentenza oggetto del presente gravame; 2) accertare e dichiarare la nullità della sentenza 194/2025 per

omessa e/o illogica motivazione in violazione dell'art. 132 comma 2 n.4 c.p.c. in relazione all'art. 2106 c.c. e degli art.li 144 e 145 C.C.N.L. Commercio Pubblici Esercizio Confcommercio, per tutti i motivi esposti al capitolo 3 del presente atto di gravame e per l'effetto provvedere alla totale riforma di quanto argomentato a pag. 8 il capo 1 rigo da 1 a 3 della sentenza oggetto di gravame; 3) accertare e dichiarare la nullità della sentenza n.194/2025 per omessa e/o illogica motivazione in violazione del principio per violazione dell'art. 132 comma 2 n.4 in relazione all'art. 2094 c.c., per tutti motivi indicati nel capitolo 4 del presente atto di appello e per l'effetto provvedere alla totale riforma di quanto statuito a pag. da pag. 8 capo 3 a capo 34 e da pag. 9 capo da capo 1 rigo 1 a capo 2 rigo 4 della sentenza di primo grado; 4) Con vittoria di spese del doppio grado di giudizio e rimborso, eventuale, delle spese del primo grado in favore del sottoscritto procuratore che si dichiara antistatario. In via istruttoria si reitera la richiesta di interrogatorio formale della legale rappresentante sulle seguenti posizioni esclusa ogni valutazione e giudizio: 1) <<Vero che il sig. *Parte_1* ha lavorato alle dipendenze della *[...] Controparte_4* presso la sede operativa sita in Palau alla Piazzetta Rafael Neville SNC, dal 05.06.2022 al 06.07.2023? >>; 2) << Vero che il sig. *Parte_1* è stato assicurato ai fini previdenziali solo dal 05.06.2022 al 30.09.2022 e dal 04.04.2023 al 06.07.2023?>>; 3) <<Vero che il sig. *Parte_1* durante l'intercorso rapporto di lavoro, ha svolto le mansioni di "Chef" (2° Livello, C.C.N.L. Pubblici Esercizi Turismo Confcommercio)?>>; 4) <<Vero che il ricorrente, nel su indicato rapporto di lavoro alle dipendenze della già menzionata Società ha osservato il seguente orario di lavoro: dal 05.06.2022 al 30.09.2022 dal lunedì alla domenica e dalle ore 09:00 alle ore 15:00 e dalle ore 17:00 alle ore 24:00; invece, dal 01.10.2022 al 03.04.2023 tutti i giorni, dal lunedì alla domenica, dalle ore 10:00 alle ore 18:00; infine, per il periodo che va dal 04.04.2023 al 06.07.2023, tutti i giorni, ad eccezione della giornata del mercoledì, dalle ore 09:00 alle ore 15:00 e dalle ore 17:00 alle ore 24:00?>> 5) <<Vero che il sig. *Parte_1* percepiva la retribuzione mensile risultante dalle buste paga che si allegano?>>;2 6) <<Vero che il ricorrente ha percepito dalla società resistente il Trattamento di Fine Rapporto?>>; 7) <<Vero che, in data 09.06.2023, il sig. *Parte_1* notiziava la società resistente sulla chat whatsapp del ritrovamento presso "Nido delle Rondini" del congelatore spento?>>; 8) <<Vero che il sig. *Parte_1* provvedeva ad accendere il suddetto congelatore e tornare al lavoro?>>; 9) <<Vero che, in data 10.06.2023, il sig. *Parte_1* ritrovava nuovamente il congelatore spento con la leva di alimentazione della corrente abbassata e comunicava l'episodio, tramite foto, a mezzo della chat whatsapp aziendale?>>; 10) <<Vero che il sig. *Parte_1* comunicava la necessità di interpellare un tecnico al fine di sistemare il congelatore?>>; 11) <<Vero che il sig. *Parte_1* ha comunicato, sempre nella chat aziendale, che molti prodotti si erano scongelati?>>; 12) <<Vero che il ricorrente successivamente dovette rientrare presso la cucina del locale "Solaz", sito in Piazzetta mare, al fine di svolgere la sua mansione?>>; 13) <<Vero che il sig. *Parte_1* in quelle date, era solo sul posto di lavoro?>>; 14) <<Vero che, in data 15.05.2023, si è svolto un corso di formazione della durata di otto ore?>>; 15) <<Vero che, durante lo svolgimento del corso, il sig. *Parte_1* ha provveduto a preparare il pasto al personale e ad occuparsi dei fornitori?>>; 16) <<Vero che il lavoratore, terminato il corso, è rimasto sul luogo di lavoro per organizzare il

servizio serale?>>; 17) <<Vero che il sig. Parte_1 in quella giornata, ha lavorato in maniera ininterrotta dal mattino sino alla sera?>>; 18) << Vero che il ricorrente ha poi seguito ugualmente il corso di formazione sulla sicurezza?>>; 19) <<Vero che, in data 21.06.2023, il sig. Parte_1 procedeva all'ordine di frutta e verdura in virtù del pranzo del gruppo ciclisti inviati dalla Back Roads?>>; 20) <<Vero che, in tale data, il fornitore ritardava nella consegna degli alimenti richiesti, tra cui le Parte_2 >>; 21) <<Vero che era lei che provvedeva a reperire il prodotto mancante, le melanzane, atteso che il sig. Parte_1 era solo in cucina e, quindi, aveva difficoltà ad allontanarsi?>>; 22) <<Vero che, sempre in data 21.06.2023, il sig. Parte_1 ha riposto i surgelati forniti dalla ditta DAC S.p.A. nell'abbattitore del laboratorio atteso che il congelatore non era funzionante?>>; 23) <<Vero che il ricorrente 2provvedeva a monitorare e registrare quotidianamente le temperature dei frigoriferi e trascriverle sul manuale HACCP?>>; 24) <<Vero che, in data 21.06.2023, il sig2. Parte_1 comunicava al sig. Parte_3 la sua assenza dal posto di lavoro, per i giorni 22 e 23 giugno 2023, dovuta ad una visita medica che doveva essere tenuta presso Parte_4 a causa di una lombosciatalgia?>>; 25) <<Vero che il sig. Parte_1 veniva licenziato in data 06.07.2023 per giusta causa a seguito di provvedimento disciplinare del 24.06.2023?>>; Sempre in via istruttoria si reitera la richiesta di consulenza tecnica di ufficio contabile non disposta nel giudizio di primo grado.

NELL'INTERESSE DELL'APPELLATA

Voglia l'Ill.ma Corte d'Appello di Sassari disattesa ogni contraria istanza ed eccezione, In via principale - Respingere il ricorso in Appello di [...] Parte_1 in quanto infondato in fatto e in diritto e conseguentemente confermare la sentenza impugnata n. 194\2025, anche con diversa motivazione; - con condanna dell'appellante al pagamento delle spese di lite del grado di giudizio

NELL'INTERESSE DELL' CP_2

-ogni contraria istanza eccezione e deduzione respinta: - in ipotesi di accoglimento totale o parziale della domanda attorea, accertare e determinare la conseguente obbligazione contributiva a carico della parte resistente in epigrafe in favore del ricorrente per i titoli retributivi che risulteranno accertati di giustizia, con accessori maturati e maturandi, con vittoria delle spese di lite; - in subordine, nell'ipotesi di rigetto della domanda del ricorrente, condannare lo stesso alla refusione in favore dell' CP_2 delle spese e competenze del presente giudizio.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

In sentenza è scritto: "*Con ricorso ex art. 414 c.p.c., Parte_1 ha convenuto in giudizio Controparte_4 e CP_ rassegnando le seguenti conclusioni: "1) accertare e dichiarare che il ricorrente abbia lavorato, continuativamente, alle dipendenze della società Controparte_4 (P.IVA P.IVA_1), in persona dell'Amministratrice Unica, sig.ra Controparte_5 dal 05.06.2022 al 06.07.2023 e svolgendo la mansione di "Chef" previste dal C.C.N.L. di riferimento (2° Livello del C.C.N.L.- Pubblici Esercizi - Confcommercio), pur essendo assicurato ai fini previdenziali solo dal 05.06.2022 al 30.09.2022 e dal 04.04.2023 al 06.07.2023; 2) accertare e dichiarare che il ricorrente, durante il predetto rapporto di lavoro, ha lavorato dal 05.06.2022 al 30.09.2022 dal lunedì alla domenica e dalle ore 09:00 alle ore 15:00 e dalle ore 17:00 alle ore 24:00; invece, dal 01.10.2022 al 03.04.2023 tutti i giorni, dal lunedì*

alla domenica, dalle ore 10:00 alle ore 18:00; infine, per il periodo che va dal 04.04.2023 al 06.07.2023, tutti i giorni, ad eccezione della giornata del mercoledì, dalle ore 09:00 alle ore 15:00 e dalle ore 17:00 alle ore 24:00; 3) accertare e dichiarare che il ricorrente non ha percepito il giusto Trattamento di Fine Rapporto e la giusta paga contrattuale, non ha percepito e goduto le giuste ferie, i permessi e le festività, la giusta tredicesima e quattordicesima mensilità ed i relativi ratei, ha svolto lavoro festivo, straordinario e notturno non retribuito; 4) accertare e dichiarare che, durante l'intercorso rapporto lavorativo, il ricorrente ha percepito una retribuzione inadeguata ed insufficiente, in considerazione di quanto previsto dal CCNL di categoria ed alla stregua del disposto di cui all'art.36 Cost. e, per l'effetto, condannare la Controparte_4 (P.IVA P.IVA_1), in persona dell'Amministratrice Unica, sig.ra Controparte_5 al pagamento, in favore dell'istante, per le causali di cui in narrativa, della somma di € 39.675,25 (euro trentanovemilaseicentosettantacinque/25) o della maggior o minor somma che l'On.le Giudice riterrà opportuna oltre interessi e danni da svalutazione monetaria. Fatta salva l'eventualità di avere diritto ai compensi perequativi di entità superiore o inferiore a quelli calcolati nel conteggio allegato all'atto introduttivo; 5) condannare la società Controparte_4 in persona della sig.ra Controparte_5 in qualità di Amministratrice Unica e rappresentante legale della predetta società, al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali; 6) accertare e dichiarare l'illegittimità e l'inefficacia del licenziamento intimato dalla società Controparte_4 in persona della sua legale rappresentante, in data 06.07.2023, e per l'effetto; 7) ordinare la reintegra del lavoratore presso la sede operativa di Porto Rafael, dove il ricorrente ha prestato la propria attività lavorativa. 8) condannare, in ogni caso, la resistente al pagamento delle spese e competenze di causa in favore del sottoscritto procuratore che si dichiara antistatario.". A sostegno della domanda, il ricorrente ha dedotto: - Di aver lavorato ininterrottamente alle dipendenze della Controparte_4 presso la sede operativa di Porto Rafael- Palau, dal 05.06.2022 al 06.07.2023, data in cui è stato illegittimamente licenziato; - che durante il suindicato rapporto di lavoro ha svolto le mansioni di "Chef" (2° Livello C.C.N.L. Pubblici Esercizi Confcommercio); - di essere stato assicurato ai fini previdenziali solo dal 05.06.2022 al 30.09.2022 e dal 04.04.2023 al 06.07.2023; - che per il periodo dal 05.06.2022 al 30.09.2022 ha lavorato, ogni giorno, dal lunedì alla domenica, dalle ore 09:00 alle ore 15:00 e dalle ore 17:00 alle ore 24:00 circa. Dal 01.10.2022 al 03.04.2023, il lavoratore ha prestato la propria attività lavorativa dal lunedì alla domenica, dalle ore 10:00 alle ore 18:00, ininterrottamente. Infine, dal 04.04.2023 al 06.07.2023, il sig. Parte_1 ha lavorato tutti i giorni, eccezion fatta per la giornata del mercoledì, dalle ore 09:00 alle ore 15:00 e dalle ore 17:00 alle ore 24:00; - di aver svolto lavoro straordinario non retribuito; - di aver svolto lavoro festivo e notturno non retribuito; - di non aver percepito e goduto delle ferie e dei permessi; - che in data 24.06.2023, gli è stata notificata contestazione disciplinare ai sensi dell'art. 7 L. n. 300/1970, avente ad oggetto fatti avvenuti in data 09.06.2023, 19.06.2023, 22.06.2023 e 23.06.2023 e con missiva del 27.06.2023 ha reso le proprie giustificazioni a mezzo raccomandata a/r; - che in data 5.7.2023 gli è stato intimato il licenziamento; - che l'art. 144 del suddetto C.C.N.L. prevede per tutte le

contestazioni addebitate al ricorrente la sanzione del rimprovero verbale o del biasimo scritto, al massimo della multa; - che la sanzione irrogata è sproporzionata rispetto alla gravità dei fatti addebitati. Costituitasi, […] CP_4 ha contestato tutto quanto ex adverso rappresentato e ha rassegnato le seguenti conclusioni: "1) In via preliminare e/o pregiudiziale: dichiarare la nullità, inammissibilità e improcedibilità del ricorso ex art. 414 cpc rg. 14/2024. 2) Nel merito: per i motivi su esposti rigettare tutte le domande svolte dal ricorrente nel ricorso introduttivo del presente giudizio perché infondate in fatto ed in diritto alla luce delle motivazioni tutte di cui in narrativa. 3) Subordinatamente: Nel caso di accoglimento delle domande in ricorso: Condannare al pagamento di un indennizzo non superiore a una mensilità e mezzo stante la durata del contratto; ovvero nei minimi di legge stante il requisito dimensionale di Controparte_4 Condannare al pagamento delle minori somme accertate come dovute anche a seguito di CTU contabile.". A sostegno della domanda, ha dedotto: - che nel 2022, la società convenuta ha gestito il solo locale denominato WINE BAR SOLAZ; - che il ristorante adiacente è stato acquisito dalla convenuta in data 23/12/2022 a seguito di acquisto di ramo d'azienda: i locali sono stati successivamente completamente ristrutturati, con apertura del Ristorante SOLAZ il 03.04.2023 (cfr. doc. 4 - richiesta di occupazione di suolo pubblico); - che, pertanto, la stagione 2022 ha visto in funzione il solo locale Winebar Solaz & Tapas con circa 30 posti a sedere esclusivamente nel dehor, mentre all'interno del locale non vi era spazio per posti a sedere; - che nella stagione 2023, con l'apertura del ristorante, è stata incrementata l'attività della convenuta con circa 50 posti a sedere nel locale ristorante; - che il ricorrente è stato assunto in data 5 giugno 2022 con contratto a termine e con durata sino al 30 settembre 2022 (cfr. doc. 7); - che il ricorrente ha lasciato il posto di lavoro non al termine del contratto, ma il 05/09/2022; - che il locale WINEBAR SOLAZ & TAPAS è stato aperto stagionalmente da aprile a settembre 2022; - che in data 05 aprile 2023 è stato stipulato con il Parte_1 altro contratto a termine stagionale (Cfr. doc. 9 - secondo contratto) con scadenza al 30 settembre 2023. Costituitosi, CP_ ha rassegnato le seguenti conclusioni: "nel caso di accertamento (e nei limiti di tale accertamento) delle domande della ricorrente inerente il rapporto di lavoro irregolare con le società convenute, Voglia il Tribunale accogliere la connessa domanda anch'essa avanzata dal ricorrente di pagamento all' CP_2 dei conseguenti contributi previdenziali - con vittoria di spese - nel caso in cui non venga ritenuta ammissibile, esigibile o accolta la domanda del ricorrente in ordine al rapporto di lavoro, rigettare anche la domanda di regolarizzazione contributiva, con vittoria di spese nei confronti del ricorrente e compensazione rispetto al datore di lavoro"."

La causa, istruita con documenti, è stata definita con la sentenza n. 194/2025 del GUL del Tribunale di Tempio Pausania di rigetto del ricorso con condanna del ricorrente al pagamento delle spese processuali delle resistenti.

In particolare, il Tribunale, disattesa l'eccezione di nullità del ricorso, ha richiamato le contestazioni disciplinari ossia a) il 9.6.2023 il non avere svuotato il freezer guasto per salvaguardare il prodotto ivi congelato in altro freezer, b) il non avere conseguito l'attestato relativo alla formazione sulla sicurezza ex art. 37 d.lgs. n. 81/2008, c) il non avere verificato la presenza di tutte le materie richieste per il menù settimanale del Back Roads, d) il non avere riposto i fritti surgelati occorrenti

per il matrimonio del 22.6.2023 nel freezer ma nel frigorifero con interruzione della catena del freddo, e) il non avere mai registrato le temperature dei frigo, f) l'avere chiuso la cucina alle 21 il 21.6.2023 con pregiudizio per la società a causa dei clienti presenti, g) il non essersi presentato al lavoro il 22 e il 23 giugno senza giustificazione alcuna e senza comunicarlo al datore di lavoro, h) l'essersi approvvigionato di bottiglie di vino pregiato per uso personale il 22.6.2023.
Ha quindi proceduto all'esame dei comportamenti contestati ritenendo dimostrati quelli sub lett. b), d), f), g) e h) sulla base delle dichiarazioni rese dai testi *Pt_3* e *Tes_1* Pertanto, considerato la posizione professionale di chef del ricorrente con la conseguente responsabilità nonché l'incidenza sull'attività economica della resistente, unitamente alla pluralità delle condotte contestate, il Tribunale ha ritenuto sussistente la giusta causa del licenziamento, stante il venire meno del vincolo fiduciario che doveva intercorrere tra le parti. Gli ulteriori comportamenti contestati denotavano una negligenza del ricorrente idonea a pregiudicare ulteriormente detto vincolo fiduciario, e tutti considerati, hanno indotto il Tribunale a ritenere proporzionata la misura applicata.
Con riferimento all'ulteriore domanda volta alla condanna della resistente al pagamento della somma di € 39.675,25 per differenze retributive asseritamente maturate nel periodo dal 1.10.2022 al 4.4.2023, il ricorrente non aveva fornito, come suo onere, la prova dello svolgimento di attività lavorativa stante l'assenza di qualsiasi elemento probatorio evincibile dalle dichiarazioni della teste *Tes_2* così come non risultavano dimostrate le ore di straordinario e le ferie non godute posto che il predetto teste aveva lavorato soltanto nella stagione 2022.
Avverso tale sentenza ha proposto appello il *Parte_1* cui hanno resistito con memoria la società datrice di lavoro e l'*CP_1*
La causa, istruita con il fascicolo di parte, con quello di ufficio e l'interrogatorio formale del legale rappresentante della società appellata, è stata trattenuta in decisione sulle conclusioni formulate in epigrafe.

MOTIVI DELLA DECISIONE

L'appello è infondato e, pertanto, deve essere rigettato.
L'appellante ha censurato la sentenza per i seguenti motivi per: 1) nullità della sentenza per violazione dell'art. 132 comma 2 n.4 c.p.c. e art. 118 disp. att. c.p.c. in relazione all'art. 111 comma 6 costituzione in relazione agli art. 115 c.p.c e 116 c.p.c. licenziamento per giusta causa
In sintesi il Tribunale non avrebbe colto le plurime contraddizioni nelle deposizioni dei testi *Pt_3* e *Tes_1* in merito al rilascio dell'attestato relativo alla formazione sulla sicurezza ex art. 37 d.lgs. n. 81/2008, all'asserito abbandono della cucina alle h. 21 il 21.6.2023 senza considerare che il suo ruolo di chef lo esonera dai compiti di sistemazione della cucina, alla mancata preparazione dei prodotti occorrenti per il pranzo del Back roads, all'episodio dei fritti surgelati riposti in frigo invece che nel freezer con conseguente interruzione della catena del freddo, all'assenza ingiustificata al lavoro nei giorni 22 e 23 giugno 2023 (in realtà comunicata al *Pt_3* , all'asserito consumo dei vini pregiati da parte dell'appellante, all'assenza dell'elemento psicologico e soggettivo utile al fine della sussistenza o meno del fatto contestato.

2) A1) Motivi in diritto inerenti la Sentenza di Primo Grado e sul licenziamento per giusta causa A2) Vizio di Motivazione delle Sentenza art. 132 comma 2 n. 4 c.p.c. in relazione agli art. 111 Cost. e 115-116 c.p.c.
In sintesi, si censura la sentenza per il vizio di motivazione apparente, non risultando la chiara disamina degli elementi sulla cui base il Tribunale è pervenuto a dichiarare la sussistenza della giusta causa del licenziamento intimato all'appellante. Difetto ancora più rilevante considerato che gravava sul datore di lavoro l'onere di dimostrare la sussistenza della giusta causa e che non si può procedere alla massima sanzione espulsiva senza non aver proceduto previamente alla valutazione della gravità del licenziamento in un necessario giudizio di comparazione delle reciproche condotte alla stregua dei canoni di correttezza e buona fede.
3) nullità della sentenza per violazione o falsa applicazione dell'art. 132 comma 2 n.4 c.p.c. in relazione agli art. 24 costituzione e 111 costituzione nonché dell'art. 2697 c.c.
In sintesi, si contesta la mancata ammissione dell'interrogatorio formale al legale rappresentante della società resistente volta a provocarne la confessione.
4) violazione o falsa applicazione dell'art. 132 comma 2 n.4 in relazione all'art. 2106 c.c. e agli art. 144 e 145 c.c.n.l. pubblici esercizi confcommercio.
In sintesi, si censura la sentenza laddove il Tribunale ha ritenuto proporzionata la misura espulsiva del lavoratore rispetto alle condotte contestate in violazione dell'art. 2106 c.c. tenuto conto delle risultanze istruttorie, delle previsioni degli artt. 144 e 145 del CCNL applicato al contratto in esame e dell'assenza di precedenti disciplinari.
In particolare, l'art. 2106 c.c. prescrive come canone generale che le sanzioni disciplinari devono essere applicate secondo la gravità dell'infrazione sì che l'irrogazione della sanzione deve rispettare un criterio di proporzionalità rispetto alla gravità dell'illecito disciplinare. Il principio della proporzionalità tra sanzione disciplinare e addebito contestato al lavoratore ha carattere generale ed appartiene alle norme imperative e comunque applicabili al rapporto di lavoro.
5) violazione o falsa applicazione dell'art. 132 comma 2 n.4 c.c. in relazione all'art. 2094 c.c..
In sintesi, si censura la sentenza nella parte in cui ha negato la continuazione del rapporto di lavoro anche nel periodo da 1.10.2022 al 4.4.2023, come affermato dai testi *Tes_2* e *Pt_3* ed emerso anche all'esito delle risposte date dal legale rappresentante della società appellata in sede di interrogatorio formale, come anche il lavoro straordinario prestato nel 2022 come dichiarato dal teste *Tes_2* sì che doveva ammettersi la ctu per quantificare il relativo credito.
Ad avviso della Corte, accolto il terzo motivo, stante l'assunzione dell'interrogatorio formale del legale rappresentante della società resistente, gli ulteriori motivi non appaiono condivisibili.
Invero, è documentato che l'appellante ha stipulato due contratti a termine rispettivamente per gli anni 2022 e 2023; è documentato che dal 5 settembre del 2022 egli non si è più presentato al lavoro (V. messaggio del 23 agosto 2022), dopo avere manifestato la volontà di dimettersi anche in precedenza (v. relativi messaggi whatsapp); è documentato che il contratto del 2023 è stipulato con decorrenza 5.4.2023 e avrebbe dovuto terminare il 30-9-2023.

Ancora, è documentato che il 24.6.2023 sono contestate al *Parte_1* le seguenti condotte: il 15 maggio 2023 l'avere omesso di conseguire l'attestato relativo alla formazione sulla sicurezza ex art. 37 d.lgs. n. 81/2008, come segnalato dalla società Imtec srl; omesso svolgimento dell'attività anche al corso on line al quale è stato iscritto come da comunicazione del successivo 23 maggio; il 9 giugno, il non essersi attivato per verificare la ragione per cui un freezer era spento, dopo avere ricevuto la segnalazione sul gruppo whatsapp, benché responsabile del reparto alimentare in quanto chef; il 10 giugno, il non essersi attivato a chiamare il tecnico di fiducia per accertare il perdurante mal funzionamento del congelatore (gran parte del cibo era ormai scongelato e irrecuperabile), nonostante l'invito in tale senso rivoltogli dal legale rappresentante della società appellata; il 21 giugno non essersi accertato della presenza di tutte le materie prime (*Parte_2* richieste per il menù settimanale riservato all'evento Back Roads, acquisite in ritardo con conseguente ritardo anche nella preparazione dei piatti; il 21 giugno l'avere collocato i fritti surgelati acquistati per la festa matrimoniale del giorno dopo, in un frigorifero invece che nel freezer con conseguente interruzione della catena del freddo in violazione delle norme sulla sicurezza alimentare; ancora il 21 giugno, l'avere chiuso la cucina alle h. 21 sì da non consentire all'appellata di servire la clientela presente nel locale; sempre il 21 giugno si è accertata l'omessa registrazione delle temperature dei frigoriferi benché sia operazione da effettuare giornalmente; il 22 giugno il non essersi presentato al lavoro, a nulla rilevando il mero invio di un messaggio whatsapp al collega *Pt_3* che anticipava la propria assenza per problemi fisici, risultati del tutto indimostrati; il 22 giugno l'essere stato visto da colleghi approvvigionarsi di vini pregiati dalla cantina del ristorante situata nel medesimo locale concesso in uso abitativo all'appellante; il 23 giugno il non essersi presentato al lavoro con conseguente chiusura per pranzo del locale con grave danno economico avendo la società dovuto rinunciare a servire 30 persone circa.

A fronte di detti addebiti, l'appellante non ha contestato l'assenza nelle giornate del 22 e 23 giugno 2023: invero, l'avere avvertito con messaggio il teste *Pt_3* è condotta del tutto estranea alla previsione dell'art. 188 CCNL al fine di ritenere giustificata sia l'assenza sia la stessa esistenza della malattia atteso che l'appellante non ha prodotto, neppure nei giorni successivi né in corso di giudizio, alcuna documentazione medica attestante la ragione dell'assenza nei suddetti giorni.

Neppure risulta contestata l'assenza dell'attestato ex art. 37 d.lgs. n. 81/2023.

Invero, a prescindere dall'osservazione secondo cui i testi *Pt_3* e *Tes_3* potrebbero avere confuso le date, sono peraltro circostanze incontroverse sia che l'appellata ha organizzato il corso per il rilascio di detto attestato sia che l'appellante non lo ha terminato e, dunque, non ha ottenuto il rilascio di detto attestato.

Ancora, l'appellante non nega di essersi allontanato dal luogo di lavoro il 21 giugno 2023 ma deduce che, in quanto chef, egli non è tenuto alla pulizia e alla sistemazione della cucina e, pertanto, di non avere motivo per trattenersi.

Tale deduzione in tanto si giustifica in quanto sia quanto meno logicamente dedotto, se non anche dimostrato, che il 21 giugno del 2023 alle h. 21 non vi sia più alcun cliente e che, pertanto, la responsabile locale della società appellata se non anche la legale rappresentante, abbia consentito la chiusura della cucina.

Trattasi, peraltro, di deduzioni non solo del tutto assenti ma anche contrarie alle allegazioni presenti nel ricorso introduttivo del giudizio di primo grado in cui il *Parte_1* ha scritto "*04.04.2023 al 06.07.2023, il sig. Parte_1 ha lavorato **tutti** i giorni, eccezion fatta per la giornata del mercoledì, dalle ore 09:00 alle ore 15:00 e dalle ore 17:00 alle ore 24:00*". Circostanza che ha formato oggetto anche del capo n. 30 della deduzione testimoniale.
Deve dunque trarsi la conseguenza che l'appellante è responsabile anche di detta condotta.
Ma l'appellante è responsabile anche della perdita dei fritti surgelati acquistati per il matrimonio del 22 giugno e sistemati non in un congelatore, per mantenere la continuità del freddo necessario alla conservazione sanitaria del prodotto, ma in un normale frigorifero le cui temperature, di norma, poco sopra la zero determinano lo scongelamento del cibo anche se in tempi più lunghi rispetto al cibo mantenuto all'esterno del frigorifero.
Invero, a prescindere dalla osservazione che presso il locale dell'appellata siano presenti anche un aiuto chef e un altro dipendente addetto alla cucina, l'appellante, comunque responsabile del reparto alimentare della cucina e, dunque, responsabile anche della conservazione sanitaria dei prodotti, non solo non ha espressamente negato di avere sistemato personalmente detto cibo nel frigorifero invece che nel freezer, ma neppure ha dedotto di essersi rivolto ai sottoposti aiutanti per detta incombenza.
Identico ragionamento deve essere fatto per l'omesso controllo delle temperature dei freezer e dei frigoriferi logicamente addebitabile all'appellante trattandosi degli apparecchi destinati a contenere e conservare il cibo occorrente per i piatti del menù e il cui regolare funzionamento e la giusta taratura rientra nella competenza professionale dello chef.
Quanto al consumo vietato dei vini pregiati del ristorante della società, la Corte rileva che il *Parte_1* non ha negato di occupare come alloggio di servizio un appartamento situato vicino alla predetta cantina; non ha affermato di essere astemio; né ha negato di avere le chiavi di accesso all'alloggio e che queste sono le stesse che consentono l'accesso alla cantina; non ha negato la presenza delle bottiglie vuote vicino al luogo della propria dimora né ha dedotto altre circostanze idonee a fare dubitare della condotta contestata. Dal che discende che, pur non avendo i testi dichiarato di avere visto l'appellante né prendere né bere il contenuto delle bottiglie situate all'esterno dell'appartamento occupato da quest'ultimo, le circostanze di tempo e di luogo fanno univocamente ritenere che detti vini – che sono stati indicati tra quelli presenti nella cantina e non più rinvenuti in occasione dei controlli periodici - sono stati consumati appunto dal *Parte_1*
Non appare, invece, rilevante l'episodio del pranzo per l'evento Back Roads, trattandosi dell'unico fatto verificatosi a fronte di un'occasione ricorrente tutti i mercoledì.
A eccezione di detto ultimo episodio, tutti gli altri episodi ddevono ricordursi nel "*rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica d'inquadramento*." ex art. 213 ccnl applicato, con profili di insubordinazione laddove l'appellante ha lasciato inevase le direttive del datore di lavoro sull'osservanza dei giorni di lavoro, sull'obbligo di seguire il corso per la sicurezza ex art. 37 citato, sull'obbligo di registrare le temperature delle macchine,

sull'obbligo di preservare il cibo acquistato per la preparazione dei piatti del menù del ristorante, sull'obbligo di giustificare le assenze, sull'obbligo di osservare l'orario di chiusura della cucina.
Di detti rifiuti, ad avviso della Corte, tre appaiono idonei da soli a recidere il vincolo fiduciario che lega datore di lavoro e lavoratore: l'avere omesso di conseguire l'attestato sulla sicurezza ex art. 37 citato quale documento essenziale non solo per il lavoratore ma anche per il datore di lavoro atteso che in caso di dipendente il quale manipola alimenti senza aver frequentato il corso HACCP obbligatorio, l'azienda – tenuta a dimostrare di avere formato il dipendente - può incorrere in sanzioni amministrative e, in casi gravi, nella revoca dell'autorizzazione sanitaria. Inoltre, sono previste sanzioni anche per il mancato monitoraggio della catena del freddo ex d.lgs. n. 193/2007.
Trattasi di violazione che, come precisato ripetutamente dalla Cassazione, rientra nella nozione di giusta causa di licenziamento: in tale senso Cass. Civ. n. 20259/2023 che ha sottolineato come la mancata partecipazione a detti corsi comporta l'impossibilità di utilizzare il lavoratore in assenza della necessaria formazione.
Si è altresì evidenziato la sussistenza di una giusta causa per grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore alle norme di etica o del comune vivere civile con sussistenza di una grave violazione da parte del lavoratore degli obblighi di diligenza e di fedeltà ovvero delle regole di correttezza e di buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., tale da ledere in via definitiva il vincolo fiduciario. Detto rifiuto costituisce atto di grave insubordinazione (v. Cass. Civ. n. 12241/2023) e tale da giustificare il licenziamento per giusta causa.
Anche l'essersi assentato senza alcuna giustificazione per due giorni durante un periodo importante della stagione turistica, in generale e nel caso specifico in cui l'appellante risulta essere l'unico chef, rappresenta atto idoneo a integrare giusta causa di licenziamento, palesando scarso interesse nei confronti dell'azienda datrice di lavoro.
A ciò deve aggiungersi che l'appellante ha omesso di avvisare il datore di lavoro della propria assenza limitandosi a inviare un messaggio a un altro dipendente invece che inviarlo attraverso la chat di gruppo né comunque sollecitando il collega ad avvisare il legale rappresentante della società appellata la quale, privata – come detto – dell'unico chef si è trovata nel mezzo dell'attività stagionale nella necessità di assumere un altro chef offrendo un contratto di lavoro per il restante periodo della stagione.
Trattasi di condotta che per le modalità con cui è stata realizzata denota, anche in considerazione dell'assenza di contestuali rivendicazioni da parte del *Parte_1* lo scarsissimo interesse di quest'ultimo verso le esigenze del datore di lavoro il quale, tenuto conto anche delle precedenti dichiarazioni del dipendente di volersi dimettere per incompatibilità con altri dipendenti della società appellata, ha ritenuto siffatto comportamento idoneo a recidere il vincolo fiduciario nei confronti di un dipendente che ha già palesato in un breve arco temporale l'insofferenza al rispetto delle direttive della società.
Infine, l'episodio dei fritti surgelati ha rappresentato non solo una perdita economica per la società appellata ma anche un grave pregiudizio all'immagine della stessa, oltre che essere ulteriore manifestazione della grave negligenza del

Parte_1 ancora più evidente in quanto segue il rifiuto dell'appellante di partecipare al corso di sicurezza alimentare.
Orbene, è noto che "*In tema di licenziamento per giusta causa, non è vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva, rientrando il giudizio di gravità e proporzionalità della condotta nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice, avuto riguardo agli elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie, ma la scala valoriale formulata dalle parti sociali deve costituire uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 c.c.*" (Cass. Civ. n. 16784/2020), deve escludersi che le riferite condotte, all'esito di una valutazione unitaria e globale, siano sanzionate con misure conservative, indipendentemente dall'assenza di precedenti sanzioni disciplinari.
Invero, il numero, la ravvicinatezza temporale delle condotte contestate, la natura di queste ultime e le potenziali gravi conseguenze per il regolare svolgimento dell'attività di impresa della società appellata descrivono nitidamente la gravità dell'elemento soggettivo, unitamente a quello oggettivo – già descritto - posto in essere dall'appellante.
Pertanto, ad avviso della Corte, la misura del licenziamento per giusta risulta essere proporzionata rendendo legittimo il recesso ante tempo dell'appellata dal contratto a tempo determinato.
Parimenti infondata è la domanda del *Parte_1* di condanna dell'appellata al pagamento della somma di € 39.675,25 a titolo di differenze retributive maturate soprattutto nel periodo di lavoro in nero dal 1.10.2022 al 4.4.2023.
Invero, è agevole osservare che nessuno dei testi, come anche il legale rappresentante della società appellata nel corso dell'interrogatorio formale, ha riferito di avere visto il *Parte_1* lavorare nel predetto periodo. Né l'appellante ha prodotto anche un solo documento, una foto, un messaggio da cui potersi evincere la fondatezza della domanda in questione.
Al contrario, sia la deposizione della teste *Tes_2* (v. capo 26) sia la mancata contestazione dell'appellante di avere percepito l'indennità di disoccupazione nel suddetto periodo, depongono per la certa assenza di prestazione di attività lavorativa da parte del *Parte_1* nel periodo considerato.
Infine, alcun credito risulta accertabile a titolo di lavoro straordinario a favore di quest'ultimo per l'attività svolta nel corso della stagione 2022.
Invero, l'appellante, nel ricorso introduttivo del giudizio di primo grado, ha dedotto, articolando il capo 30 della prova testimoniale, di avere osservato dal 05.06.2022 al 30.09.2022 dal lunedì alla domenica il seguente orario: dalle ore 09:00 alle ore 15:00 e dalle ore 17:00 alle ore 24:00.
L'unica teste che ha confermato parzialmente la predetta circostanza è la *Tes_2* la quale ha dichiarato "*Io posso confermare che per il periodo in cui ho lavorato, ovverosia fino a luglio 2022, il ricorrente ha lavorato tutti i giorni della settimana, lui era solo e nessuno poteva sostituirlo, dalle ore 9 alle 15 e dalle 17 alle 24. Rispetto ai periodi successivi io non ho una conoscenza diretta. Il ricorrente mi ha riferito che ha lavorato secondo le giornate e gli orari indicati.*".
Trattasi, peraltro, di dichiarazione che, da un lato, non copre i mesi di agosto e settembre 2022 (peraltro lavorato fino al 5 e non al 30, stante le dimissioni rassegnate dall'appellante), dall'altro lato, non risulta coerente neppure con quanto

precisato dallo stesso *Parte_1* secondo il quale – come visto in precedenza- egli, terminato l'orario di apertura della cucina (22,30) è solito allontanarsi dal ristorante, non occupandosi della pulizia e della sistemazione della cucina.
Inoltre, la teste *Tes_2*, la quale non ha specificato di osservare lo stesso orario di lavoro del *Parte_1* non ha neppure precisato il proprio turno di lavoro, se di mattina o serale, sì che non appare verosimile che ella abbia effettiva conoscenza dell'esatto orario di lavoro dell'appellante come emerge anche dalla risposta "lui era solo e nessuno poteva sostituirlo". Appare evidente che, così riferendo, la teste ha dedotto l'osservanza di detto orario giornaliero da parte del *Parte_1* sul presupposto che non poteva non osservarlo per la mancanza di altro personale.
Circostanza smentita dalla deposizione degli altri testi che hanno confermato sì la presenza di un unico chef, ma anche la presenza di un aiuto chef come tale capace di preparare i cibi più semplici come anche i piatti freddi più semplici.
Da ultimo l'esame delle buste paga della stagione 2022 mostra che il *Parte_1* ha percepito la retribuzione per ore di straordinario nel predetto periodo sì che, trattandosi dell'eventuale riconoscimento dell'esistenza di un numero superiore di ore di straordinario non retribuite, l'appellante avrebbe dovuto fornire una prova rigorosa delle stesse.
Pertanto, anche detta domanda deve essere rigettata.
Quanto alla disciplina delle spese processuali, queste seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo, secondo le previsioni del DM n. 55/2014 ss.mm.

PER QUESTI MOTIVI
LA CORTE

Definitivamente pronunciando,
rigetta l'appello proposto da *Parte_1* la sentenza n. 194/2025 pronunciata dal Tribunale di Tempio Pausania, in funzione di giudice del lavoro, nel contraddittorio con la *Controparte_4* in persona del legale rappresentante;
condanna l'appellante alla rifusione alla società appellata delle spese processuali del presente grado di giudizio che liquida in complessivi € 4.700,00 per compensi, oltre spese generali e quanto altro dovuto per legge
condanna l'appellante alla rifusione all'*CP_* delle spese processuali del presente grado di giudizio che liquida in complessivi € 2.300,00 per compensi per le fasi di studio e introduttiva, oltre spese generali e quanto altro dovuto per legge
Ai sensi dell'art. 13, comma 1 - *quater*, del d.P.R. n. 115 del 2002, introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge n. 228 del 2012, si dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento da parte dell'appellante dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per l'appello, a norma del comma 1 - *bis* dello stesso art. 13, se dovuto (cfr. Cass. sez. un. 20.2.2020, n. 4315).
Giorni 5 per la motivazione
Sassari il 27.5.2026

Il Presidente
Dott. Marcello Giacalone