

*omissis*

Fatti di causa

1. La Corte di appello di Trento, con sentenza n. 47/2018, riformando la pronuncia di primo grado, dichiarava l'illegittimità dei licenziamenti intimati da D.A. s.r.l. a M.V. e a F.V. e, dichiarati risolti i rapporti di lavoro con effetto dal 27 febbraio 2018, condannava la società D.A. srl al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata rispettivamente in diciotto e in dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con rivalutazione monetaria ed interessi dal 27 febbraio 2018.

1.1. Ai due dipendenti era stato addebitato di avere, quali addetti al ritiro dei rifiuti con metodo di raccolta differenziata, omesso la registrazione degli svuotamenti dei cassonetti, con conseguente mancata attribuzione del relativo volume ai fini del calcolo della quota variabile della tariffa applicata all'utente, per prelievi effettuati presso il mobilificio E. T. e presso l'azienda autotrasporti F.Ili N. s.n.c., nonché per avere fruito, in occasione dei prelievi presso quest'ultima, di pause di lavoro non autorizzate. Il giudice di primo grado aveva ritenuto sussistente e grave la condotta e proporzionata la sanzione.

2. La Corte territoriale, premesso che l'istruttoria in sede disciplinare (distinta da quella penale) era stata condotta nel rispetto del contraddittorio di tutte le parti, osservava che:

- dal tenore delle lettere di contestazione tutti gli episodi addebitati avevano ad oggetto la condotta di riversamento nel compattatore di rifiuti senza lettura del microchip che avrebbe dovuto eseguire la registrazione del prelievo al fine dell'addebito in bolletta (se superiore al numero minimo compreso in tariffa);

- vi era corrispondenza tra le contestazioni e il licenziamento disciplinare; il recesso era stato motivato con riguardo alla non veridicità delle giustificazioni rese dai dipendenti circa le ragioni delle soste, il malfunzionamento dei dispositivi e l'esistenza di direttive che avrebbero imposto tali condotte;

- i fatti ascritti, così come contestati, erano stati pienamente provati, in quanto tutti i testi escussi nella fase sommaria e nel corso del dibattimento penale li avevano confermati per conoscenza diretta, per avere partecipato al servizio di controllo sulle attività della squadra o per avere partecipato all'attività della squadra; in particolare, avevano riferito che entrambi i reclamanti, unitamente al F. o talvolta unitamente ad altri colleghi, avevano inserito nel compattatore, come residuo, rifiuti di polistirolo della ditta E.T. senza lettura del microchip del cassonetto e che analoga condotta era stata tenuta nei giorni indicati nella contestazione presso la ditta autotrasporti F.Ili N.;

- era irrilevante la circostanza che si trattasse di polistirolo per il quale lo smaltimento sarebbe stato in ogni caso gratuito, atteso che tale materiale doveva essere smaltito in altri giorni e con altre modalità, mentre l'averlo riversato nel compattatore come residuo secco, senza la lettura dei dispositivi dei cassonetti per la registrazione, integrava sicuramente la condotta contestata;

- in merito ai prelievi presso la ditta autotrasporti F.Ili N., era accreditabile quanto riferito dai testi quanto alla fruizione di pause non autorizzate; i testi avevano pure confermato che era funzionante il rilevatore per la lettura dei microchip; – non era provata la giustificazione resa dei ricorrenti circa l'esistenza di disposizioni aziendali ricevute in merito all'immissione del polistirolo senza alcuna registrazione del prelievo; i testi escussi avevano anzi chiesto spiegazioni di fronte all'anomala modalità di raccolta, sentendosi rispondere che queste erano disposizioni ricevute, ma tale circostanza non era risultata provata ed anzi era stata esplicitamente esclusa da tutti i dipendenti, oltre che dai responsabili indicati;

- risultava "poco verosimile anche che vi sia stata una convinzione soggettiva, non si sa da cosa determinata, dell'esigenza di un trattamento particolare per la E.T. s.r.l.", atteso che l'anomalia della condotta riferita anche dei testi avrebbe richiesto una precisa giustificazione;

- i ricorrenti "erano ben consapevoli di violare le disposizioni aziendali", non essendovi tuttavia elementi da cui poter desumere che da questa condotta gli stessi abbiano tratto vantaggi personali.

2.1. Quanto all'apprezzamento della giusta causa e della proporzionalità della sanzione, osservava la Corte di appello che erano da accogliere alcuni rilievi mossi dagli appellanti alla sentenza di primo grado, in quanto:

- in merito all'accordo, accettato dal F. e rifiutato dai ricorrenti, inteso a sospendere il procedimento disciplinare fino all'esito del procedimento penale, si trattava di circostanza non idonea a giustificare la

disparità di trattamento tra i ricorrenti, da un lato, e il F., dall'altro; – vi era stata la violazione del principio di tempestività della contestazione relativamente alle condotte riguardanti la E.T. s.r.l., poiché, una volta che le indagini penali si erano chiuse con il deposito degli atti nel luglio 2014 (di cui la D.A. era conoscenza in quanto parte civile) e una volta estratta la copia di tali atti nel settembre 2014, non vi erano elementi che giustificassero l'attesa fino all'8 gennaio 2015, quando venne notificata la citazione degli imputati a dibattimento, per procedere alla contestazione del 5 febbraio 2015, con conseguente violazione della disposizione del contratto collettivo e del codice disciplinare che impone la contestazione dell'addebito appena il datore di lavoro sia venuto a conoscenza della condotta;

- tale tardività costituisce una mera violazione formale, che non ha sostanzialmente leso il diritto di difesa dei lavoratori né ha ingenerato un affidamento su una valutazione di indifferenza del datore di lavoro per l'illecito o comunque su di una sua scelta di non dare seguito all'inadempimento; la violazione, come tale, rientra nel disposto di cui all'art. 18 comma 6, legge n. 300 del 1970;
- tuttavia, la tardività viene in rilievo sotto un altro profilo, ossia quello della sussistenza della giusta causa di recesso, perché l'attesa e il prolungamento del rapporto per altri cinque o sei mesi rispetto a fatti compiutamente accertati sono incompatibili con un'ipotesi di lesione irreparabile del vincolo fiduciario tale da determinare l'impossibilità di prosecuzione anche solo provvisoria del rapporto di lavoro;
- tale ragione porta ad escludere la sussistenza della giusta causa di recesso, occorrendo poi valutare se le condotte addebitate e ritenute sussistenti, sotto il profilo della gravità avrebbero reso legittimo il licenziamento per proporzione tra illecito e sanzione;
- seppure in astratto la condotta contestata, in quanto consistente nella violazione di modalità operative specifiche essenziali per la raccolta differenziata, che costituisce il cuore dell'attività aziendale, possa essere qualificata come grave violazione degli obblighi contrattuali, suscettibili di legittimare il recesso senza necessità di una esplicita previsione della fattispecie da parte della contrattazione collettiva, tuttavia la gravità dell'illecito disciplinare va giudicato in concreto con riferimento "al contesto lavorativo in cui la condotta è stata tenuta, alla tolleranza da parte aziendale di condotte simili, all'elemento psicologico e sotto tutti e tre questi profili l'addebito mosso ai due appellanti va ritenuto non di tale gravità da giustificare, nella fattispecie concreta, il licenziamento, anziché una sanzione conservativa".

2.2. Il giudizio di non proporzionalità è stato argomentato con i seguenti rilievi:

- la circostanza che per ben altri ventotto dipendenti fossero state riscontrate condotte identiche evidenzia che tra il personale non era ancora sufficientemente diffusa la consapevolezza dell'importanza della rigorosa osservanza delle regole per la raccolta del residuo;
- né appare dirimente il rilievo che per gli altri ventotto dipendenti la condotta in contestazione fosse risultata occasionale, "poiché ciò che è risultato occasionale è il riscontro di tale condotte, che non esclude affatto che anche da parte degli altri dipendenti vi siano state reiterazioni. In ogni caso il numero degli addetti che ha posto in essere le stesse violazioni è sufficiente a dimostrare quanto sopra osservato";
- "sintomatico sotto questo profilo è anche l'atteggiamento dei dipendenti che sono stati inseriti di volta in volta, secondo necessità, nella squadra..."; costoro "di fronte all'anomala modalità di raccolta del polistirolo si sono tranquillamente accontentati della giustificazione che veniva loro data senza alcuna perplessità"; si era in presenza di una sorta di "tolleranza" verso la "solita" utenza, rientrante "in questo generale contesto di scarsa consapevolezza";
- tali circostanze depongono per "una minore gravità della condotta anche per quanto riguarda l'elemento psicologico dei due lavoratori, considerato che, pur trattandosi di un comportamento volontario, ne risulta attenuata la percezione del disvalore";
- del resto, se la condotta addebitata ai due ricorrenti fosse stata così grave da ledere la fiducia nella correttezza dell'esatto adempimento in futuro della prestazione di lavoro, "non si vede perché A.F. sia stato mantenuto in servizio (fino al pensionamento) anche dopo la sentenza penale".

3. La sentenza ha dunque concluso per l'illegittimità dei licenziamenti perché sproporzionati, con conseguente applicazione del regime di tutela di cui all'art. 18, comma 5, legge 300/70.

4. Per la cassazione di tale sentenza la società D.A. s.r.l. ha proposto ricorso affidato a cinque motivi. Hanno resistito M.V. e F.V., quest'ultima quale erede di F.V..

5. La società ricorrente ha altresì depositato memoria ex art. 378 cod. proc. civ..

*Ragioni della decisione*

1. Il primo motivo denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 cod. civ. in relazione agli artt. 2104 e 2106 cod. civ. e all'art. 1 legge 604 del 1966, in combinato disposto con la violazione degli artt. 115 e 116 cod. proc. civ. e 2697 cod. civ. laddove la Corte di appello, da un lato, ha ritenuto l'illegittimità del licenziamento pur a fronte del fatto che era risultata pacifica la sussistenza delle plurime violazioni da parte dei ricorrenti delle direttive aziendali e della gravità delle stesse e, dall'altro, ha inteso valorizzare elementi insussistenti quali: a) una presunta disparità di trattamento tra i lavoratori coinvolti; b) un, non meglio identificato, peculiare "contesto lavorativo"; c) un'asserita, ma non risultante in causa, "tolleranza" da parte della società rispetto condotte ritenute (erroneamente) analoghe; d) un elemento psicologico caratterizzato da una "attenuata percezione del disvalore". I ricorrenti avevano commesso in maniera consapevole gravi violazioni delle direttive aziendali, fornendo giustificazioni rivelatesi palesemente false, sia in ordine alla tesi della sussistenza di problemi tecnici per la rilevazione dei rifiuti, sia in merito ad una presunto accordo tra la società e la E. circa le modalità della raccolta del polistirolo, sia infine in ordine alla tesi secondo cui sarebbero state impartite presunte direttive volte a realizzare tale accordo. La stessa Corte di appello aveva evidenziato che i ricorrenti erano ben consapevoli di violare le disposizioni aziendali.

In merito alla presunta disparità di trattamento rispetto al F., premesso che anche i ricorrenti furono destinatari della medesima proposta di sospensione del procedimento disciplinare in attesa dell'esito di quello penale, la circostanza che il F. non fosse stato destinatario di una sanzione disciplinare era dovuto al suo pensionamento avvenuto in epoca (31.8.2016) anteriore alla sentenza penale (gennaio 2017), per cui non sarebbe stato possibile in alcun modo sanzionare il lavoratore dopo tale data, essendosi nel frattempo risolto il rapporto di lavoro.

Il riferimento al particolare "contesto lavorativo" era rimasta affermazione criptica, per non dire incomprensibile".

Quanto alla circostanza che altri dipendenti avrebbero commesso analoghe mancanze, il fatto non era a conoscenza della società in quanto emerso solo in giudizio attraverso le deposizioni testimoniali, per cui mancava il presupposto stesso per affermare una tolleranza verso comportamenti simili.

Se i lavoratori erano consapevoli di violare disposizioni aziendali, ciò è sufficiente a ledere il rapporto fiduciario.

2. Il secondo motivo denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 115 e 116 cod. proc. civ. e art. 2697 cod. civ., nella parte in cui la sentenza ha affermato che non era ancora sufficientemente diffusa la consapevolezza dell'importanza della rigorosa osservanza delle regole per la raccolta dei rifiuti, nonostante l'inequivocabile tenore delle dichiarazioni rese dai testi escussi.

Dalle deposizioni testimoniali (trascritte da pag. 25 a pag. 28 del ricorso) può evincersi che, allorquando i testi assistettero alla condotta degli allora reclamanti, gli stessi chiesero spiegazioni circa il loro operato e ciò denotava come vi fosse in tutto il personale, anche quello non impiegato a pieno regime nelle squadre, la piena consapevolezza circa le corrette modalità di raccolta. D'altra parte, gli originari ricorrenti si erano difesi non già adducendo una ipotetica mancata consapevolezza circa le modalità di raccolta da eseguire, ma assumendo di avere ricevuto dai propri superiori gerarchici direttive di operare in quel modo, direttive la cui esistenza era stata poi categoricamente smentita nel corso dell'istruttoria. Non vi erano quindi elementi atti a avvalorare l'attenuazione nella percezione del disvalore della condotta inadempiente.

3. Con il terzo motivo si denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 3 legge n. 604 del 1966 laddove il giudice di appello, dopo avere riconosciuto l'insussistenza della giusta causa ed avere comunque ravvisato un notevole inadempimento di obblighi contrattuali, ha applicato la tutela di cui al quinto comma dell'articolo 18 novellato, anziché riconoscere l'indennità sostitutiva del preavviso ex art. 3 legge 604 del 1966 per giustificato motivo soggettivo.

4. Il quarto motivo denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 99, 101 e 112 cod. proc. civ. laddove il giudice di appello ha ritenuto decisivo, al fine di escludere che il comportamento fosse di gravità tale da giustificare il licenziamento, l'elemento psicologico caratterizzato da una non piena consapevolezza circa il disvalore del comportamento tenuto in violazione delle regole aziendali in materia di raccolta rifiuti, oltre che il dato formale della tardività valorizzato sotto il profilo sostanziale di elemento indicatore di un'assenza di giusta causa. Si deduce che gli stessi ricorrenti non ebbero mai a contestare la legittimità del licenziamento sotto tali profili.

5. Il quinto motivo denuncia omessa motivazione o motivazione apparente o motivazione insanabilmente contraddittoria, violazione e falsa applicazione dell'art. 111, comma 6, Cost. e dell'art. 132, secondo comma, n. 4 cod. proc. civ., in quanto il processo decisionale risulta viziato da insanabili contraddizioni:

a) da un lato, si afferma che gli originari ricorrenti erano ben consapevoli di violare disposizioni aziendali e, dall'altro, si assume che la sanzione era sproporzionata rispetto all'elemento psicologico che aveva sorretto la condotta ;

b) contraddittoriamente si afferma che talune tolleranze nei confronti di una determinata utenza rientravano in un contesto di scarsa consapevolezza circa la percezione del disvalore, mentre si sostiene poco verosimile la tesi della convinzione soggettiva dell'esigenza di un trattamento particolare per E. T.;

c) da un lato, si parla di una tardività della contestazione, violazione solo formale, rientrante nell'ipotesi di cui al comma 6 dell'art. 18 legge 300 del 1970, come novellato dalla legge n. 92 del 2012, e dall'altro contraddittoriamente si afferma che la tardività determina insussistenza la giusta causa, con applicazione del comma 5 del medesimo art. 18;

d) con riguardo al comportamento tenuto da ventotto operatori jolly che parteciparono alla raccolta insieme alla squadra, si afferma che ciò che era risultato occasionale era solo il riscontro delle infrazioni e che ciò non consentiva di escludere che anche da parte degli altri dipendenti vi fossero state delle reiterazioni. Tuttavia, le circostanze non si conoscono non sono comprovate e quindi non possono essere poste a fondamento della decisione;

e) l'argomentazione secondo cui la scarsa consapevolezza da parte dei dipendenti circa la necessità di applicare rigorosamente la procedura era desumibile dal fatto che gli operatori jolly esternarono perplessità rispetto alle modalità di raccolta eseguite dagli originari ricorrenti, accontentandosi poi della giustificazione loro data, costituisce un'argomentazione viziata da illogicità, poiché è mera illazione del giudice quella di ritenere che detti operatori fossero rimasti tranquillizzati della risposta e privi di ulteriori perplessità, situazione soggettiva non verificabile e priva di alcun fondamento.

6. Il quinto motivo è fondato, restando assorbito nel relativo accoglimento l'esame dei restanti.

7. La Corte di appello ha ritenuto il licenziamento illegittimo per insussistenza della giusta causa e per sproporzione della sanzione. Per stabilire se sussiste la giusta causa di licenziamento, con specifico riferimento al requisito della proporzionalità della sanzione, occorre accertare in concreto se – in relazione alla qualità del singolo rapporto intercorso tra le parti, alla posizione che in esso abbia avuto il prestatore d'opera e, quindi, alla qualità e al grado del particolare vincolo di fiducia che quel rapporto comportava – la specifica mancanza commessa dal dipendente, considerata e valutata non solo nel suo contenuto obiettivo, ma anche nella sua portata soggettiva, risulti obiettivamente e soggettivamente idonea a ledere in modo irreparabile la fiducia del datore di lavoro (Cass. n. 12798 del 2018). Rientra nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice di merito la verifica della sussistenza della giusta causa, anche con riferimento alla scala valoriale recepita dal contratto collettivo, che può costituire uno dei parametri cui fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale di cui all'art. 2119 cod. civ., attraverso un accertamento in concreto della proporzionalità tra sanzione ed infrazione sotto i profili oggettivo e soggettivo (cfr Cass. 9396 del 2018).

7.1. Il risultato della valutazione cui è pervenuto il giudice di merito in ordine alla riconducibilità, in concreto, della condotta contestata nel paradigma del giustificato motivo di recesso ovvero della giusta causa, è sindacabile in sede di legittimità sotto il profilo della corretta interpretazione delle previsioni contrattuali e del giudizio di sussunzione nelle stesse della condotta addebitata (Cass. 14505 del 2019).

8. Nel caso in esame, non risulta che la Corte di appello abbia fatto riferimento alle scale valoriali di cui al CCNL e del codice disciplinare per valutare la sproporzione della sanzione.

9. E' noto che in seguito alla riformulazione dell'art. 360, comma 1, n. 5, cod. proc. civ., disposta dall'art. 54 del d.l. n. 83 del 2012, conv., con modif., dalla l. n. 134 del 2012, non sono più ammissibili nel ricorso per cassazione le censure di contraddittorietà e insufficienza della motivazione della sentenza di merito impugnata, in quanto il sindacato di legittimità sulla motivazione resta circoscritto alla sola verifica della violazione del "minimo costituzionale" richiesto dall'art. 111, comma 6, Cost., individuabile nelle ipotesi – che si convertono in violazione dell'art. 132, comma 2, n. 4, cod. proc. civ. e danno luogo a nullità della sentenza – di "mancanza della motivazione quale requisito essenziale del provvedimento giurisdizionale", di "motivazione apparente", di "manifesta ed irriducibile

contraddittorietà” e di “motivazione perplessa od incomprensibile”, al di fuori delle quali il vizio di motivazione può essere dedotto solo per omesso esame di un “fatto storico”, che abbia formato oggetto di discussione e che appaia “decisivo” ai fini di una diversa soluzione della controversia (Cass. n. 23940 del 2017; v. pure Cass. S.U. n. 8053 del 2014). L’obbligo di motivazione previsto in via generale dall’art. 111, sesto comma, Cost. e, nel processo civile, dall’art. 132, secondo comma, n. 4, cod. proc. civ. è violato qualora la motivazione sia totalmente mancante o meramente apparente, ovvero essa risulti del tutto inidonea ad assolvere alla funzione specifica di esplicitare le ragioni della decisione (per essere afflitta da un contrasto irriducibile tra affermazioni inconciliabili oppure perché perplessa ed obiettivamente incomprensibile) e, in tal caso, si concreta una nullità processuale deducibile in sede di legittimità ai sensi dell’art. 360, primo comma, n. 4, cod. proc. civ. (Cass. n. 22598 del 2018).

9.1. In tale contesto, è denunciabile in cassazione l’anomalia motivazionale che si concretizza nel “contrasto irriducibile tra affermazioni inconciliabili”, quale ipotesi che non rende percepibile l’iter logico seguito per la formazione del convincimento e, di conseguenza, non consente alcun effettivo controllo sull’esattezza e sulla logicità del ragionamento del giudice (Cass. n. 12096 del 2018).

10. Tutto ciò premesso, deve osservarsi che la sentenza impugnata, pur nelle sue ampie argomentazioni, risulta inficiata dal punto di vista logico-giuridico dai vizi denunciati dalla attuale ricorrente per cassazione per contrasto irriducibile tra affermazioni inconciliabili, quale ipotesi che non rende percepibile l’iter logico seguito per la formazione del convincimento e, di conseguenza, non consente alcun effettivo controllo sull’esattezza e sulla logicità del ragionamento del giudice.

10.1. La sentenza impugnata, da un lato, ha ritenuto sussistenti ed effettivamente commessi tutti i fatti ascritti, come pure la reiterazione degli stessi. Sempre sul fronte oggettivo ha ritenuto irrilevanti le difese svolte dai ricorrenti circa la gratuità dello smaltimento del polistirolo, essendo invece rilevante il fatto in sé della violazione delle regole aziendali circa le modalità della sua raccolta. Ha pure evidenziato la gravità dell’inadempimento degli obblighi aziendali, laddove ha osservato che la corretta raccolta dei rifiuti costituiva il nucleo fondamentale dell’attività economica della società datrice di lavoro. Sul fronte dell’elemento psicologico, ha ritenuto che le giustificazioni rese dai lavoratori, relative a presunte direttive impartite dai preposti e al malfunzionamento dei dispositivi, si erano rivelate infondate e che inoltre era poco verosimile che i due lavoratori nutrissero un convincimento circa l’esigenza di un trattamento particolare per la E. T. s.r.l., proprio in quanto l’anomalia della condotta riferita anche dei testi avrebbe richiesto una precisa giustificazione. E dunque i ricorrenti erano consapevoli di violare le disposizioni aziendali, pur non essendovi elementi da cui poter desumere che da questa condotta avessero tratto vantaggi personali.

10.2. Dall’altro lato, per escludere la proporzionalità della sanzione, la sentenza ha addotto argomenti che appaiono in contraddizione tra loro e rispetto ai precedenti assunti. Innanzitutto, la tardività della contestazione disciplinare, che avrebbe potuto giustificare la diversa tutela di cui al comma 6 dell’art. 18 legge n. 300 del 1970, è l’argomento che viene utilizzato per escludere la giusta causa, pur affermandosi al contempo che il ritardo non era circostanza idonea ad ingenerare un affidamento, in capo ai lavoratori, tale cioè da fare legittimamente supporre una indifferenza del datore di lavoro per l’illecito o comunque una sua scelta di non dare seguito alla sanzione. Inoltre, una volta esclusa la sussistenza della giusta causa e pur riconoscendo espressamente il notevole inadempimento degli obblighi lavorativi, l’implicita esclusione del giustificato motivo soggettivo non è sorretta da alcuna motivazione.

10.3. L’argomentazione secondo cui vi sarebbe stata scarsa consapevolezza da parte dei dipendenti circa la necessità di applicare rigorosamente la procedura appare contraddetta dall’altro dato oggettivo di cui la sentenza ha dato atto, consistente nella perplessità esternata dai testi sulle anomale modalità di raccolta osservate dai due dipendenti. Del pari, l’affermazione per cui talune tolleranze nei confronti di una determinata utenza rientravano in un contesto di scarsa consapevolezza circa la percezione del disvalore è contraddetta dall’altra affermazione, cui sopra si è fatto cenno, di non verosimiglianza della convinzione soggettiva circa l’esigenza di un trattamento particolare per la E. T. s.r.l..

10.4. L’affermazione relativa alla disparità di trattamento rispetto al collega F. richiederebbe la dimostrazione della mancata riattivazione del procedimento disciplinare pur ricorrendone i presupposti e dunque la prova della cessazione del periodo di sospensione (per intervenuta sentenza penale) anteriormente al pensionamento, da cui potere inferire una colpevole tolleranza dimostrata dalla società

nei confronti del terzo componente del nucleo operativo. La sentenza non chiarisce il dato di fatto, invece decisivo per la valutazione della legittimità dell'operato datoriale, relativo al momento del pensionamento del F., se anteriore o posteriore alla sentenza penale.

10.5. Riguardo all'affermazione secondo cui ciò che era risultato occasionale, rispetto alle inadempienze di altri lavoratori, era solo il riscontro delle infrazioni, poggia su una mera illazione in merito alla reiterazione, di cui la stessa sentenza ammette l'assenza di riscontro giudiziale.

11. In conclusione, la Corte territoriale, pur ritenendo pienamente provata la condotta contestata e non dimostrate le giustificazioni rese dei ricorrenti, ha giudicato il licenziamento illegittimo, argomentando in ordine alla tardività della contestazione disciplinare, alla diversità di trattamento riservato al collega F., coinvolto negli stessi fatti, e alla tolleranza verso altri lavoratori che avevano sporadicamente commesso altre analoghe mancanze, anche a dimostrazione del fatto che tra il personale non era ancora sufficientemente diffusa la consapevolezza dell'importanza della rigorosa osservanza delle regole per la raccolta del residuo. Tutte circostanze che, nel contesto della motivazione della stessa sentenza, risultano contraddette da altre affermazioni che ne smentiscono la portata logica, integrando un contrasto irriducibile tra affermazioni inconciliabili.

12. Va dunque cassata la sentenza impugnata, con rinvio alla Corte di Trento in diversa composizione, che provvederà nuovamente sull'appello e alla quale è demandata anche la regolazione delle spese del giudizio di legittimità.

*P.Q.M.*

accoglie il quinto motivo, assorbiti gli altri. Cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese, alla Corte di appello di Trento in diversa composizione.