APPROFONDIMENTO CIVILE

Finto cliente, vero licenziamento, il Tribunale di Siena boccia il test del carrello

Data pubblicazione: 13/01/2026

Autore: Avv. Roberto Francesco Iannone

Categoria: Civile

Contenuto

Un lavoratore, addetto alle operazioni di cassa presso un punto vendita della grande distribuzione organizzata, con anzianità di servizio superiore a dieci anni, veniva sottoposto nel corso del 2025 a un cosiddetto "*test del carrello*".

Il test consiste nella simulazione di una normale operazione di pagamento, durante la quale l'ispettore aziendale occulta intenzionalmente merce all'interno di cartoni chiusi (in questo caso birra) e sotto altri colli presenti nel carrello, oltre a predisporre errori sulla corrispondenza tra prodotti ortofrutta ed etichettatura degli stessi.

All'esito dell'operazione, la società contestava al lavoratore di non aver rilevato l'occultamento della merce e di aver consentito il pagamento di un importo inferiore a quello effettivamente dovuto, quantificando un ammanco simulato di oltre 100 euro.

Il lavoratore subiva un procedimento disciplinare e, successivamente, licenziato per giusta causa.

Tale provvedimento viene contestato in giudizio, promosso dal lavoratore con l'assistenza degli avv. Andrea Stramaccia e Lorenzo Calvani

LA SENTENZA

Il Tribunale di Siena, nella persona del Giudice Dott. Delio Cammarosano, con la sentenza n. 586/2025, accoglie il ricorso e dichiara **illegittimo il licenziamento**, ordinando la reintegrazione del lavoratore.

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

Della scelta del lavoratore di non tornare in azienda, ce ne siamo già occupati, in questo articolo cerchiamo di capire le motivazioni addotte dal Tribunale.

La motivazione si articola su più livelli:

a) Natura del "test del carrello"

Il giudice chiarisce che il test, per come descritto dalla stessa azienda, è qualificabile come **verifica della formazione**.

Un controllo di questo tipo, se ha finalità formative, non può essere utilizzato come base per una contestazione disciplinare, tanto meno per un licenziamento.

Secondo il Tribunale, un esito negativo di un test formativo dovrebbe condurre, secondo buona fede e correttezza, a:

- ulteriore formazione;
- affiancamento;
- eventuale rimodulazione delle mansioni.

Non alla sanzione espulsiva.

b) Violazione dei principi di buona fede e correttezza

Il Tribunale rileva che il test è stato:

- svolto a sorpresa;
- eseguito durante l'ordinaria attività lavorativa;
- reiterato solo nei confronti del ricorrente, pur avendo egli già superato un precedente test.

Questa modalità di controllo viene ritenuta contraria agli artt. 1175 e 1375 c.c., poiché altera l'equilibrio del rapporto e tradisce la finalità dichiarata della formazione.

c) Dignità del lavoratore e art. 2087 c.c.

Il giudice evidenzia che il test, così concepito, espone il lavoratore a:

- stress emotivo;
- pressione non giustificata;
- rischio di conflitto con i clienti (apertura di colli, rottura di confezioni).

Ciò comporta una violazione dell'art. 2087 c.c., che tutela non solo l'integrità fisica, ma anche la **personalità morale** del lavoratore.

d) Mansioni del cassiere e inesigibilità delle condotte richieste

Un passaggio centrale riguarda il profilo professionale del cassiere.

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

Il CCNL applicato:

- non attribuisce al cassiere funzioni di vigilanza o antitaccheggio;
- non prevede obblighi di controllo intrusivo sui clienti;
- non contempla attività ispettive o di protezione del patrimonio aziendale.

Pretendere che il cassiere:

- apra colli sigillati,
- rompa confezioni,
- sospetti il cliente in assenza di indizi,
- esponga sé stesso a possibili reazioni verbali o fisiche,

significa **imporre prestazioni inesigibili**, estranee al profilo professionale e potenzialmente pericolose, anche sotto il profilo della sicurezza sul lavoro (d.lgs. 81/2008) peraltro senza formazione specifica né riconoscimento economico.

Tali condotte vengono qualificate come **inesigibili**.

e) Proporzionalità della sanzione

Anche ammettendo che taluni controlli minimi (come la verifica visiva dell'ortofrutta nel sacchetto trasparente) rientrino nella normale diligenza, il Tribunale esclude che le omissioni contestate possano giustificare un licenziamento.

La sanzione espulsiva è ritenuta **manifestamente sproporzionata**, soprattutto in relazione:

- alla natura simulata dell'evento;
- al contesto lavorativo;
- all'assenza di dolo;
- alla lunga anzianità di servizio.

CONCLUSIONI

Quando il controllo aziendale perde neutralità e diventa strumento per "attendere il lavoratore al varco", viene meno il rispetto dei principi fondamentali del diritto del lavoro: buona fede, proporzionalità, tutela della dignità della persona.

Il Tribunale di Siena non contesta in astratto il potere del datore di lavoro di verificare la professionalità del dipendente. Ciò che viene radicalmente censurato è **la trasformazione di un'attività dichiaratamente formativa in un mezzo punitivo**, utilizzato per costruire artificialmente l'inadempimento e giustificare il licenziamento.

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

Il Tribunale di Siena non boccia il "*test del carrello*" per ragioni emotive o ideologiche, ma perché **giuridicamente incompatibile** con:

- la funzione della formazione,
- i principi di buona fede e correttezza,
- la tutela della dignità del lavoratore,
- il perimetro delle mansioni contrattuali,
- il principio di proporzionalità della sanzione.

La vicenda non si esaurisce con la sentenza: come anticipato, **il lavoratore, pur reintegrato, ha scelto di non rientrare in azienda**, segno evidente di come controlli vissuti come punitivi possano compromettere irreversibilmente il rapporto fiduciario.

Avv. Michelealfredo Chiariello Iscritto all'Ordine degli Avvocati di Trani e presidente della Camera dei Giuslavoristi di Trani. Patrocinante in Cassazione e Giurista Ambientale. Opera in tutti i rami del diritto, sia in ambito giudiziale che stragiudiziale. Collabora con le più importanti piattaforme giuridiche online, oltre ad essere autore di numerosi articoli ivi pubblicati. Ideatore e responsabile dei siti www.avvmichelealfredochiariello.it e www.studiolegalechiariello.it, nonchè ideatore e fondatore del progetto giuridico "Il periscopio del diritto", di cui è autore e responsabile.

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati