

# Il “test del carrello” e i limiti del potere disciplinare

di Luigina Lillo [\*]



La sentenza del Tribunale di Siena n. 1047/2025 si colloca in un contesto di crescente attenzione della giurisprudenza ai limiti dell'esercizio del potere disciplinare e alla tutela della dignità del lavoratore. Il caso esaminato riguarda il licenziamento per giusta causa di un cassiere sessantaduenne, accusato di non aver rilevato un ammanco durante un controllo simulato predisposto dall'azienda, noto come “test del carrello”.

Il giudice ha ritenuto illegittimo il licenziamento, rilevando come il test non fosse un semplice strumento di verifica, bensì un meccanismo costruito in modo tale da indurre il lavoratore in errore. Tale circostanza assume rilievo decisivo, poiché incide direttamente sulla configurabilità dell'inadempimento disciplinare. In presenza di una condotta datoriale artificiosa, infatti, viene meno il presupposto stesso della responsabilità del lavoratore.

La decisione si fonda, in primo luogo, sul richiamo ai principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto, sanciti dagli artt. 1175 e 1375 c.c. Tali principi, qualificati dalla dottrina come clausole generali, operano come criteri di valutazione del comportamento delle parti, impedendo che il datore di lavoro possa avvalersi in modo distorto dei propri poteri. In questa prospettiva, il potere disciplinare non può essere esercitato per finalità diverse da quelle per cui è riconosciuto, né può essere utilizzato per costruire artificialmente i presupposti del licenziamento.

Accanto a tali principi, assume rilievo l'art. 2087 c.c., che impone al datore di lavoro l'obbligo di tutelare non solo l'integrità fisica, ma anche la personalità morale del lavoratore. La giurisprudenza ha progressivamente ampliato la portata di tale disposizione, riconoscendole

una funzione di clausola generale di protezione. Ne deriva che anche pratiche organizzative apparentemente neutre possono risultare illegittime qualora incidano negativamente sulla dignità del lavoratore o ne compromettano l'equilibrio psicologico.

Nel caso di specie, il Tribunale ha valorizzato il contesto operativo in cui il lavoratore si trovava ad agire. In particolare, è stata evidenziata la contraddittorietà delle istruzioni aziendali: da un lato, veniva richiesto un controllo accurato della merce; dall'altro, si imponeva una gestione rapida delle operazioni di cassa. Tale incoerenza organizzativa rendeva di fatto inesigibile la condotta richiesta, escludendo la possibilità di configurare un inadempimento disciplinarmente rilevante.

Il tema dell'inesigibilità della prestazione assume, dunque, un ruolo centrale nella motivazione della sentenza. Secondo un orientamento consolidato, non può essere imputato al lavoratore un comportamento omissivo quando la prestazione richiesta risulti eccessivamente gravosa, ambigua o non coerente con le mansioni assegnate. Nel caso in esame, la richiesta di controllare il contenuto di confezioni chiuse o di verificare la corrispondenza tra prodotti e codici in condizioni di forte pressione temporale appare eccedere i limiti della normale diligenza.



La pronuncia affronta inoltre il tema dei controlli aziendali, ribadendo che essi devono essere esercitati nel rispetto della dignità del lavoratore e dei principi di proporzionalità e trasparenza. Il cosiddetto “test del carrello”, così come realizzato, è stato ritenuto incompatibile con tali principi, in quanto finalizzato non a verificare una condotta spontanea, ma a provocare un errore.

Sotto questo profilo, la sentenza si inserisce nel più ampio dibattito sui controlli difensivi e sui limiti del potere organizzativo del datore di lavoro.

Se è vero che l'impresa ha diritto a tutelare il proprio patrimonio, è altrettanto vero che tale esigenza non può tradursi in pratiche invasive o manipolative.

Un ulteriore elemento di rilievo è rappresentato dal riconoscimento della discriminazione per età. Il lavoratore, prossimo alla pensione, risultava essere stato sottoposto a controlli più frequenti rispetto ad altri dipendenti. Il Tribunale ha ritenuto che tale circostanza, unitamente al contesto aziendale caratterizzato da politiche di

La sentenza evidenzia come la discriminazione possa manifestarsi anche in forme indirette, attraverso pratiche organizzative apparentemente neutrali ma idonee a produrre effetti svantaggiosi per determinate categorie di lavoratori. In questo senso, essa contribuisce a rafforzare l'effettività della tutela antidiscriminatoria, adattandola alle dinamiche del mercato del lavoro contemporaneo.

Quanto alle conseguenze, il Tribunale ha dichiarato nullo il licenziamento, disponendo la reintegrazione del lavoratore e il risarcimento del danno. La qualificazione in termini di nullità, anziché di mera illegittimità, appare particolarmente significativa, in quanto comporta l'applicazione della tutela reintegratoria piena.

In conclusione, la sentenza del Tribunale di Siena rappresenta un importante punto di riferimento nella definizione dei limiti del potere disciplinare e dei controlli aziendali. Essa ribadisce che il datore di lavoro non può utilizzare strumenti organizzativi in modo strumentale o manipolativo, né può adottare pratiche che, anche indirettamente, si traducano in forme



ricambio generazionale, fosse idonea a integrare un quadro indiziario sufficiente ai fini dell'applicazione della disciplina antidiscriminatoria.

In base al d.lgs. n. 216/2003, infatti, il lavoratore non è tenuto a fornire una prova piena della discriminazione, essendo sufficiente allegare elementi idonei a farne presumere l'esistenza. Spetta quindi al datore di lavoro dimostrare che il comportamento contestato sia giustificato da ragioni oggettive e non discriminatorie. Nel caso in esame, tale prova non è stata ritenuta raggiunta.

di discriminazione. Allo stesso tempo, la decisione sollecita una riflessione più ampia sul ruolo delle clausole generali nel diritto del lavoro, confermando la loro funzione di garanzia rispetto a possibili abusi. ■

---

[\*] Funzionario ispettivo presso l'Ispettorato di Area Metropolitana di Roma. Il presente contributo è frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non impegna l'Amministrazione di appartenenza.