

RG n. 731/2018

- ORDINANZA EX LEGE N. 92/2012 - LAVORO SUBORDINATO -

• LICENZIAMENTO - GIUSTA CAUSA -

- LEGITTIMITA' DEL LICENZIAMENTO



SEZIONE LAVORO

R.L.

tt ssa Eleonora

ha pronunciato la seguente

Feb 3 06 2018

giudice del lavoro, chiedendo che fosse accertato e dichiarato che il licenziamento intimato al ricorrente con lettera di licenziamento 13.11.2017 era illecito-nullo in quanto ritorsivo e/o radicato su motivo illecito determinante e in ogni caso illegittimo-annullabile per manifesta insussistenza dei fatti disciplinarmente rilevanti ovvero, in



subordine, relativo ad ipotesi rientrante tra le condotte punibili con una sanzione conservativa in base al codice disciplinare del CCNL applicato [quindi un'ammonizione verbale o scritta, ovvero una multa, ovvero una sospensione dal lavoro e dalla retribuzione]; che fosse dichiarato che si trattava di licenziamento ingiustificato/annullabile, in quanto non legittimamente sorretto da giusta causa o giustificato motivo.

Chiedeva dunque, in via principale, condannarsi la società convenuta s.r.l., in persona del legale rappresentante *pro tempore*, alla reintegrazione del ricorrente nel posto e nel luogo di lavoro ed al risarcimento del danno in misura pari all'importo delle retribuzioni e dei contributi previdenziali complessivamente rispettivamente perdute e perduti dalla data del licenziamento a quella dell'effettiva reintegrazione, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria, in ogni caso, applicandosi le tutele risarcitorie in forma specifica e per equivalente ritenute di giustizia e/o di equità.

In via subordinata chiedeva condannarsi la società convenuta s.r.l., alla reintegrazione del ricorrente nel posto e nel luogo di lavoro ed al pagamento di un'indennità nella misura di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto o nella misura di mensilità ritenuta di giustizia e/o di equità, oltre ad interessi legali e rivalutazione monetaria, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione.

In via ulteriormente subordinata domandava condannarsi la società convenuta a corrispondere al ricorrente un'indennità di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto ovvero un'indennità ritenuta di giustizia e/o equità come



determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità oltre ad interessi legali e rivalutazione monetaria e comunque applicandosi le misure risarcitorie in forma specifica e/o per equivalente ex L. 92/12 ritenute di giustizia e/o equità. Con vittoria di spese processuali e di compensi di avvocato.

Affermava che: 1) era stato assunto con contratto di lavoro del 9.11.1989; 2) era stato licenziato il 13.11.2017 sul presupposto che aveva tenuto condotte costituenti grave insubordinazione nei riguardi della superiore, consistenti in particolare nella minaccia contenente un riferimento di morte (*“vattene perché altrimenti ti stacco la testa e la butto..”*) e nel rifiuto di ottemperare alle richieste della dott.ssa [redacted], consistenti nel mandare un addetto a dare momentaneamente una mano al reparto logistica; 3) il licenziamento era ritorsivo poiché costituiva ingiusta ed arbitraria reazione della società resistente alle legittime richieste del ricorrente di modifica delle proprie mansioni di responsabile di produzione, richieste mai prese in considerazione dalla società ; 4) il licenziamento era comunque ingiustificato poiché erano insussistenti i fatti contestati: non vi era stata alcuna insubordinazione da parte sua; 5) in ogni caso la sanzione era sproporzionata all'illecito commesso.

Si costituiva in giudizio [redacted] s.r.l. chiedendo il rigetto delle domande perché infondate in fatto e in diritto.

Affermava che: 1) non v'era stata alcuna ritorsione nei confronti del ricorrente; 2) erano viceversa fondati i fatti posti a base delle contestazioni disciplinari compiute; 3) era poi sussistente la giusta causa di licenziamento, poiché il ricorrente nemmeno contestava le gravi condotte tenute.



All'udienza del 12.11.2019 il giudice, all'esito dell'assunzione delle prove, riservava la decisione.

Le domande del ricorrente sono tutte infondate e, come tali, devono essere rigettate.

Quanto alla domanda principale avente a oggetto la nullità del licenziamento, asseritamente determinato da motivi ritorsivi, deve rilevarsi che secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, l'onere di provare la sussistenza del motivo illecito del licenziamento, quale è quello discriminatorio, sanzionato dagli artt. 4 L. n. 604/66, 15 L. n. 300/70 e 3 L. n. 108/90, grava - in applicazione della regola generale sulla ripartizione dell'onere probatorio di cui all'art. 2697 c.c. - sul lavoratore che lo allegghi a fondamento della domanda di reintegrazione, tenendo conto che tale onere può essere assolto anche attraverso presunzioni, che, per poter assurgere al rango di prova, debbono essere "*gravi, precise e concordanti*" (Cass. civ., sez. lav., n. 14753/00) e in particolare, tra queste, assurge a ruolo determinante la decisione la dimostrazione dell'inesistenza del diverso motivo addotto a giustificazione del licenziamento o di alcun motivo ragionevole (da ultimo Cass. civ., sez. lav., n. 17087/11).

Per affermare il carattere discriminatorio e quindi la nullità del provvedimento espulsivo, in quanto fondato su un motivo illecito, occorre che il lavoratore dimostri che l'intento discriminatorio abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso; e analoghe considerazioni devono essere ripetute anche con riferimento all'intento ritorsivo.



Dall'esame complessivo delle testimonianze non emergono elementi tali da poter affermare, nemmeno in via presuntiva, che il licenziamento del ricorrente sia stato determinato da motivi ritorsivi e, segnatamente, che il datore di lavoro abbia reagito col licenziamento alle legittime richieste di modificazione delle mansioni pervenute dal ricorrente

In particolare, dall'istruttoria è emerso unicamente che il sig. _____ aveva manifestato l'intenzione di lasciare la funzione di "responsabile degli impianti" in quanto, a suo dire, veniva sempre "*bypassato*" (cfr. testimonianze _____ e _____, verbale di udienza 20.09.2018).

Questa semplice circostanza, di per sé considerata, non è sufficiente a far ritenere che il licenziamento sia stato il risultato di una ritorsione nei suoi confronti.

La relativa domanda va, dunque, rigettata.

Venendo al vaglio dell'esistenza di una giusta causa di licenziamento, giova ricordare che secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale che questo giudice condivide, per stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro, e in particolare di quello fiduciario, occorre valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi e all'intensità dell'elemento intenzionale e, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare;



anche nel caso in cui la disciplina del contratto collettivo preveda un determinato comportamento quale giusta causa di licenziamento, occorre comunque valutare ex art. 2119 c.c. l'effettiva gravità del comportamento stesso alla luce di tutte le circostanze del caso concreto; la previsione di ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta in un contratto collettivo non è vincolante, essendo sempre necessario verificare se quella previsione sia conforme alla nozione di giusta causa di cui all'art. 2119 c.c. e se, in ossequio al principio generale di ragionevolezza e di proporzionalità, il fatto addebitato sia di entità tale da legittimare il recesso, tenendo anche conto dell'elemento intenzionale che ha sorretto la condotta del lavoratore; il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione dell'illecito commesso si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto e a tutte le circostanze del caso e tale inadempimento deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla regola generale della non scarsa importanza di cui all'art. 1455 c.c., cosicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata soltanto in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ex art. 3 L. n. 604/66 o addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto ex art. 2119 c.c. (Cass. civ. sez. lav., n. 6498/12); dunque per valutare la legittimità del licenziamento: 1) è necessario accertare se, in relazione alla qualità del singolo rapporto intercorso fra le parti, ed alla qualità ed al grado di fiducia che il rapporto comporta, la specifica mancanza risulti oggettivamente e soggettivamente idonea a ledere in modo grave, così da farla venir meno, la fiducia che il datore di lavoro ripone nel proprio dipendente, senza che possa assumere rilievo l'assenza o la



modesta entità del danno patrimoniale subito dal datore; 2) l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata solamente in presenza d'un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali o comunque di un comportamento tale che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro (Cass. civ., sez. lav., n. 4060/11);

- se così è, la nozione di giusta causa non appare incisa dalla riforma dell'art. 18 L. n. 300/70, così come la valutazione della proporzionalità fra inadempimento addebitato al lavoratore e sanzione irrogata che, anzi, ora rileva non solo per la valutazione della stessa giusta causa - in sé considerata - ma anche al fine di graduare la sanzione prevista dalla norma nel caso in cui la giusta causa non vi sia, e dunque il licenziamento sia illegittimo; da un lato, infatti, la norma - nel rimodulare complessivamente le sanzioni - non ha modificato le nozioni di giusta causa e giustificato motivo, soggettivo od oggettivo che sia, e dall'altro, non può ritenersi che ora la valutazione della giusta causa prescindano da quella della proporzione fra fatto e sanzione, poiché altrimenti verrebbe meno qualsiasi valutazione di gravità del fatto contestato, che deve pur sempre rapportarsi a un giudizio di proporzione alla sanzione disciplinare irrogata.

E' infatti consolidato l'orientamento giurisprudenziale secondo cui per valutare la proporzionalità fra fatto addebitato e recesso la congruità della sanzione espulsiva deve essere valutata non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato, ma tenendo conto *"di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro"* (Cass. civ., sez. lav., 17514/10); se anche la disciplina collettiva preveda un determinato comportamento come giusta causa o



giustificato motivo soggettivo di recesso, deve comunque essere verificata l'effettiva gravità della condotta addebitata al lavoratore (Cass. civ., sez. lav., n. 11846/09), poiché è pur sempre necessario che essa sia riconducibile alla nozione legale di giusta causa, tenendo conto della gravità del comportamento in concreto del lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo (Cass. civ., sez. lav., n. 4435/04), e ciò a maggior ragione se manca una precisa corrispondenza tra i fatti addebitati e le ipotesi specifiche elencate dal contratto collettivo (Cass. civ., sez. lav., n. 13983/00); il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo all'illecito commesso si sostanzia nella *“valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto”* e l'inadempimento deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla regola generale della “non scarsa importanza” di cui all'art. 1455 c.c.: l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata solamente in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto (Cass. civ. sez. lav., n. 6848/10 e Cass. civ., sez. lav., n. 5280/13).

Nel caso di specie dall'istruttoria è emerso quanto segue.

La teste _____ ha confermato entrambi gli episodi addebitati al ricorrente, ovvero che, in primo luogo, il _____ si rifiutò di eseguire l'ordine di mandare una persona dal proprio reparto al reparto logistica.

In particolare la teste _____ ha riferito :*“Si è vero. Il ricorrente mi disse che non avrebbe mandato nessuno dal reparto produzione e mi disse - che ci vada qualcuno*



dalla logistica che fanno pause interminabili e che non hanno niente da fare - A quel punto il ricorrente ha interrotto la chiamata” (cfr. testimonianza udienza 20/09/18).

Anche il secondo episodio contestato ha trovato piena conferma nella testimonianza anzidetta.

A risposta sulle domande 11 e 12 della memoria di costituzione, la teste ha confermato che il alla richiesta di fornire spiegazioni del comportamento sopra riportato (rifiuto di mandare qualcuno al reparto produzione), inveì contro la superiore proferendo insulti ed espressioni volgari e rivolgendo alla sig.ra minacce personali.

La testimone ha, in particolare, riferito quanto segue: *“Si è vero. Io andai nella sala controllo dove lavorava il ricorrente e quando mi ha visto mi ha detto: - Io con te non ci parlo - Gli dissi che pretendevo una spiegazione sul perché del rifiuto alla mia richiesta e sul tono della telefonata. Il ricorrente ha iniziato ad urlare ed a bestemiare e diceva: - Siete degli incompetenti. Io con gli incompetenti non ci lavoro. Non sapete dirigere - Poi il ricorrente, mentre inveiva, sbatteva le sedie e si è avvicinato a me che ero vicino alla porta e mi ha detto: - Vattene altrimenti ti stacco la testa e la butto. Non farti più vedere ok?” e ancora: “il ricorrente durante la telefonata urlava e mi ha sbattuto giù il telefono. Quando eravamo in sala controllo, io ero appoggiata alla porta ed il ricorrente, mentre sbatteva le sedie, si è avvicinato a me a meno di un metro di distanza, circa mezzo metro. Ciò è avvenuto alle ore 11.40/11.45 circa” (cfr. verbale di udienza 20/09/18).*



Gli ulteriori testi escussi hanno sostanzialmente confermato, sebbene *de relato*, la dinamica dei fatti, peraltro non specificamente contestata dal ricorrente.

Il teste - presente alla consegna della lettera di contestazione e di licenziamento, ha infine riferito che il ricorrente ha ammesso di avere tenuto le condotte a lui contestate (*“ho sentito il ricorrente due volte, la prima quando gli è stata data la contestazione disciplinare ed il ... disse che se era arrivato a dire certe frasi, c’era un motivo..quando gli fu data la lettera di licenziamento il ricorrente ammise che aveva usato parole dure”*, cfr. verbale di udienza del 20.09.2018).

Del resto non è emersa alcuna altra circostanza che smentisca la ricostruzione dei fatti, né l’audizione degli ulteriori testi ha fatto emergere elementi giustificativi delle condotte tenute, se non un generale malcontento del ricorrente per le funzioni svolte, come tale non sufficiente a privare le citate condotte della gravità insita nelle stesse.

Può dunque ritenersi sussistente la giusta causa del licenziamento, anche con riferimento alla gravità dei fatti contestati.

Da un lato è consolidato l’orientamento giurisprudenziale secondo cui *“non è contestabile che un tale comportamento configuri, in concreto, la ipotesi della insubordinazione, per tale dovendo intendersi, nell’ambito del rapporto di lavoro subordinato, non solo il rifiuto di adempimento delle disposizioni dei superiori ... , ma anche qualsiasi altro comportamento atto a pregiudicare l’esecuzione e il corretto svolgimento della attività lavorativa nel quadro della organizzazione aziendale ... , in tale maniera venendo a integrarsi la violazione del precetto dell’articolo 2104 del codice civile, che fa obbligo al lavoratore di osservare le disposizioni che gli vengano impartite*



dal datore di lavoro per la esecuzione e la disciplina del lavoro, violazione che può integrare gli estremi del notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ove consista in ripetute manifestazioni di insubordinazione e di inosservanza delle regole di correttezza nei rapporti all'interno dell'azienda e con i superiori, ancorché non accompagnate da comportamento oltraggioso, essendo sufficiente che mostrino la pervicace insofferenza e rifiuto verso l'uso legittimo dei poteri di controllo e disciplina del datore di lavoro" (Cass. civ. sez. lav., n. 11596/00), essendo la giusta causa integrata dalla "impossibilità intrinseca di prosecuzione del rapporto per recisione del vincolo fiduciario", chiaramente riconducibile "alla condotta d'insubordinazione del P. rispetto alle direttive impartite dal suo superiore corroborata nella sua efficacia rescindente dal pregresso comportamento recidivante del lavoratore" (Cass. civ., sez. lav., n. 22152/14); del resto " ... Posto infatti che detta nozione non può essere limitata al rifiuto di adempiere alle disposizioni impartite dai superiori, ma si estende a qualsiasi altro comportamento atto a pregiudicarne l'esecuzione nel quadro dell'organizzazione aziendale ..., deve rilevarsi che la critica rivolta ai superiori con modalità esorbitanti dall'obbligo di correttezza formale dei toni e dei contenuti, oltre a contravvenire alle esigenze di tutela della persona umana di cui all'art. 2 Cost., può essere di per sé suscettibile di arrecare pregiudizio all'organizzazione aziendale, dal momento che l'efficienza di quest'ultima riposa in ultima analisi sull'autorevolezza di cui godono i suoi dirigenti e quadri intermedi e tale autorevolezza non può non risentire un pregiudizio allorché il lavoratore, con toni ingiuriosi, attribuisca loro qualità manifestamente disonorevoli.



Né contrari argomenti possono ritrarsi dalla circostanza ... secondo cui il CCNL tipizzerebbe come ipotesi di giusta causa di recesso soltanto condotte non solo verbalmente, ma anche fisicamente aggressive: la “giusta causa” di licenziamento è nozione legale e il giudice non può ritenersi vincolato dalle previsioni dettate al riguardo dal contratto collettivo, potendo e dovendo ritenere la sussistenza della giusta causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile, ove tale grave inadempimento o tale grave comportamento abbia fatto venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore, e potendo e dovendo specularmente escludere che il comportamento del lavoratore costituisca di fatto una giusta causa, pur essendo qualificato tale dal contratto collettivo, in considerazione delle circostanze concrete che lo hanno caratterizzato” (Cass. civ., sez. lav., n. 9635/16).

Nel caso di specie deve anzitutto rilevarsi che il licenziamento disciplinare è stato irrogato sulla base di quanto disposto dall'art. 70 ai numeri 3 e 17 del CCNL Industria Alimentare, secondo cui: “ *Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con perdita dell'indennità di preavviso, potrà essere adottato per le mancanze più gravi e, in via esemplificativa, nei seguenti casi: [...] 3. gravi offese verso i compagni di lavoro; [...] 17. insubordinazione grave verso i superiori*”.

Le condotte contestate al sig. _____ sono dunque, in primo luogo, tipizzate.

Si tratta di due episodi distinti, sia pure riferiti al medesimo fatto, in cui il ricorrente ha in un primo momento, senza alcuna ragione che lo riguardasse direttamente, rifiutato



di eseguire l'ordine di una superiore e in un secondo momento, tenuto comportamenti irrispettosi e minacciosi nei confronti della medesima superiore.

Se così è, i due episodi complessivamente considerati costituiscono un'insubordinazione grave del ricorrente.

E' vero che il quest'ultimo intendeva dimettersi dal proprio incarico e aveva più volte manifestato tale volontà al datore di lavoro ma è anche vero che dalla sua stessa prospettazione e dall'istruttoria è emerso che i mancati riscontri alle proprie richieste riguardavano principalmente il legale rappresentante, senza che siano emerse particolari ragioni di contrasto con gli altri dipendenti ed in particolare con

Da un lato il rifiuto di eseguire un ordine e, dall'altro, le ingiurie e le minacce alla sua superiore gerarchica - complessivamente considerati - costituiscono una condotta che mina irrimediabilmente il rapporto fiduciario con il datore di lavoro, non potendo ritenersi che possa proseguire con un lavoratore che sotto più aspetti non rispetta il rapporto con un suo superiore gerarchico e che rivolge allo stesso gravi minacce.

Per tali motivi le domande devono essere tutte rigettate, essendo il licenziamento giustificato.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

1) rigetta tutte le domande;



2) condanna al pagamento a favore di s.r.l. delle spese processuali che liquida in complessivi €. 2.000,00 per compenso, oltre a spese generali, IVA e CPA come per legge.

Si comunichi.+

Modena, 7 febbraio 2020

Il Giudice del lavoro

dott. ssa Eleonora Ramacciotti

