

N° R.G. 47/2014 l.v.

N° SENTENZA _____

N° CRON. _____



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI BUSTO ARSIZIO

-Sezione Lavoro-

Il Tribunale di Busto Arsizio in persona del giudice del lavoro dott.ssa
Francesca La Russa ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa n. 47/2014 r.g. l.v. avente ad oggetto: opposizione all'ordinanza ex
art. 1, comma 51, della legge n. 92/2012, promossa

da

Di Stefano Gianaro, rappresentato e difeso dall'Avv. Chiara Nicoletti del foro di
Milano ed elettivamente domiciliato presso l'Ufficio vertenza Cisl di Busto Arsizio,
via Cairoli, n. 7, per delega a margine del ricorso in opposizione ex art. 1, comma 48,
della legge n. 92/2012

opponente

contro

Rodolfo Comerio s.r.l. in persona dell'Amministratore Delegato signor Carlo
Comerio, difesa e rappresentata dagli Avv. Giòrgio Albé e Anna Albé presso il cui
studio in Busto Arsizio, via benvenuto Cellini, n. 22 è elettivamente domiciliata, per
delega a margine della memoria difensiva della prima fase

opposta

Conclusioni delle parti: come in atti.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "G. Albé", written over a horizontal line.

Fatto e diritto

L'opponente Di Stefano Gennaro ha proposto opposizione all'ordinanza ex art. 1, comma 51, della legge n. 92/2012 che ha respinto il ricorso ex art. 1, comma 48, della legge n. 92/2012, volto all'accertamento dell'illegittimità del licenziamento disciplinare intimatogli dal datore di lavoro Rodolfo Comerio s.r.l. con lettera del 28.6.2013.

L'opponente ha censurato l'ordinanza impugnata sia per erroneità della valutazione compiuta in astratto dal giudice della fase sommaria, in assenza di istruttoria che avrebbe contestualizzato il comportamento del lavoratore che ha reagito ad un illegittimo comportamento del collega Monfardini, in un contesto lavorativo nel quale vi erano oggettive e notorie difficoltà a gestire l'attività del collega "con evidenti disturbi caratteriali e/o psichici"; sia per erroneità dell'affermazione secondo cui ogni ipotesi di delitto costituisce giusta causa di licenziamento ai sensi del CCNL applicato, non avendo il giudice considerato il principio di proporzionalità previsto dallo stesso CCNL, la cui applicazione porta, ad esempio, ad una diversa disciplina della fattispecie del delitto della rissa punita con il licenziamento in tronco solo se intervenuta nel reparto di lavorazione.

La società opposta ha chiesto il rigetto dell'opposizione per infondatezza della stessa, stante il comportamento del lavoratore in violazione degli obblighi contrattuali, di diligenza e obbedienza e del principio del *neminem laedere*, posto con violenza ai danni di un collega disabile, sul luogo di lavoro e durante l'orario di lavoro.

Dopo aver esperito il tentativo di conciliazione senza esito positivo, ritenuto non necessario sentire i testi sui fatti di causa, all'esito della discussione, la causa è stata trattenuta in decisione.

L'opposizione non è fondata.



La valutazione dei fatti effettuata dal giudice della fase sommaria può ritenersi corretta, considerato che il lavoratore ha ammesso di avere dato, sul luogo di lavoro e durante l'orario di lavoro, due schiaffi alla nuca ad un collega disabile, e tale comportamento giustifica la sanzione espulsiva comminatagli, sulla base delle previsioni del CCNL applicato, rendendo superflua l'attività istruttoria.

In particolare, all'opponente, manovale inquadrato nel 4° livello del CCNL industria metalmeccanica privata, dipendente della società convenuta dal 2.10.2000 al 28.6.2013 (doc. n. 2 fasc. resistente fase sommaria), è stato intimato, con lettera del 28.6.2013 (doc. n. 2 fasc. ricorrente fase sommaria), il licenziamento disciplinare per giusta causa per avere dato quattro schiaffi sul volto del collega Monfardini che li ha passivamente subiti, come contestatogli con lettera del 22.6.2013 (*"la S.V. in data 20/6/2013 intorno alle ore 15,30 in officina nel reparto di montaggio, dopo aver contestato al Collega Stefano Monfardini di non avere adeguatamente pulito i bagni, ha dato quattro schiaffi sul volto dello stesso collega che ha passivamente subito"* - doc. n. 2 fasc. ricorrente fase sommaria).

Ha sostenuto il lavoratore di avere dato due schiaffi al collega Monfardini, in quanto esasperato dopo che questi gli si era rivolto in malo modo con ingiurie, dopo che lui lo aveva ripreso perché i bagni non erano ben puliti e che *"l'evento, avvenuto non nel reparto produttivo ma nei bagni, è stato la reazione ad un illegittimo comportamento della pretesa vittima, in un contesto lavorativo nel quale vi erano oggettive difficoltà a gestire l'attività di Monfardini di cui il ricorrente era incaricato di occuparsi"*.

Purtuttavia, anche ammettendo un tale comportamento del collega, contestualizzando un inadempimento lavorativo e un'inopportuna reazione verbale, l'odierno opponente avrebbe dovuto darne notizia ad un responsabile, come ammette di avere fatto altre volte, al fine di consentire alla società di



assumere gli opportuni provvedimenti e, in ogni caso, avrebbe dovuto astenersi dal colpire il collega.

Anche a voler ammettere, inoltre, l'asserito compito di vigilanza del collega disabile, attribuito dal datore di lavoro all'opponente, il comportamento di quest'ultimo appare, in effetti, ancora più grave, proprio in ragione del compito di vigilanza rivestito.

Tali considerazioni hanno reso non necessaria l'escussione testimoniale.

In tema di licenziamento disciplinare o per giusta causa ex art. 2119 cod. civ., la valutazione della gravità del fatto in relazione al venir meno del rapporto fiduciario che deve sussistere tra le parti non va operata in astratto, bensì con riferimento agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidabilità richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, nonché alla portata soggettiva del fatto, ossia alle circostanze del suo verificarsi, ai motivi e all'intensità dell'elemento intenzionale o di quello colposo.

L'onere della prova del fatto contestato al lavoratore, che spetta al datore di lavoro, deve riguardare quindi la sussistenza di una grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e in particolare di quello fiduciario (cfr., *ex plurimis*, Cass. civ., sez. lav., 9 settembre 2003, n. 13188).

Nel caso di specie in esame, il comportamento dell'opponente è stato tale da incidere irrimediabilmente sull'elemento fiduciario posto alla base del rapporto lavorativo e da configurare un grave inadempimento sia sotto il profilo oggettivo, essendosi concretizzato in una condotta penalmente rilevante, sia sotto il profilo del grado di affidamento richiesto al lavoratore, proprio considerando quanto dallo stesso riferito sull'incarico di vigilanza del collega disabile affidatogli dal datore di lavoro.



La condotta posta in essere rientra nell'ipotesi disciplinata nella parte B) dell'art. 10 del CCNL applicato che prevede il licenziamento senza preavviso del lavoratore *"che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge"* (doc. n. 10 fasc. ricorrente fase sommaria).

Il comportamento contestato integra un comportamento penalmente sanzionabile, che può essere sussunto nella previsione di cui all'art. 581 c.p.c., avendo il lavoratore percosso altro collega. Tale reato, essendo sanzionato con la reclusione, si configura quale delitto.

Se si considera, infine, che la legge impone al datore di lavoro specifici doveri di tutela della salute e della dignità dei propri dipendenti ex art. 2087 cod. civ., il licenziamento in questione appare come un atto dovuto nei confronti del dipendente Monfardini.

Ricorrono, pertanto, gli estremi della giusta causa del licenziamento.

La sanzione disciplinare deve ritenersi, pertanto, adeguata alla gravità del fatto addebitato al lavoratore e accertato a suo carico, tenuto conto di tutte le circostanze di fatto, soggettive e oggettive, che hanno caratterizzato la condotta contestata e della gravità della colpa e in considerazione delle previsioni di cui al CCNL che prevede il licenziamento in tronco del lavoratore per tutte quelle azioni che costituiscono delitto, distinguendo esclusivamente per il reato di rissa l'ipotesi che venga commessa nello stabilimento fuori dai reparti di lavorazione (licenziamento con preavviso) piuttosto che all'interno degli stessi (licenziamento senza preavviso).

Nella fattispecie concreta, la previsione contrattuale non consente di poter differenziare il tipo di sanzione espulsiva (con preavviso o senza), rimanendo dunque irrilevante che l'azione delittuosa violenta sia stata commessa *"in officina, nel reparto di montaggio"* (come contestata), piuttosto che nei bagni



(come indicato dall'opponente), pur sempre nel luogo di lavoro e durante l'orario di lavoro.

Tale considerazione ha reso superflua l'escussione testimoniale.

L'opposizione deve essere, pertanto, respinta.

La qualità delle parti suggerisce la compensazione delle spese di lite.

P.Q.M.

- rigetta l'opposizione;
- compensa tra le parti le spese di lite.

Busto Arsizio, 15 novembre 2014

Il Giudice del lavoro

dot.ssa Francesca La Russa

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Dot.ssa Maddalena MOLINARI

MINUTA SENTENZA DEPOSITATA IL 18 NOV. 2014

SENTENZA PUBBLICATA IL 18 NOV. 2014

COMUNICATO DISPOSITIVO A NORMA

DELL'ART. 133 C.P.C. IL 18 NOV. 2014

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Dot.ssa Maddalena MOLINARI