



Il ricorrente, a sostegno della propria domanda, deduceva:

- di essere stato assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dalla convenuta dal 18.1.08 con qualifica di operaio e mansioni di verniciatore e sabbiatore,
- di aver subito un'ingiusta contestazione disciplinare per un'asserita insubordinazione, consistita nell'aver risposto in modo irrispettoso e con parole scurrili al rimprovero del sig. [REDACTED] relativo al divieto di utilizzo del pennello per caloriferi per dipingere le pareti, in particolare contestava sia di aver ricevuto formale comunicazione della contestazione, sia la tempestività della contestazione, sia <di aver ricevuto la conseguente sanzione disciplinare richiamata come recidiva;
- di essersi recato il 13.12.17 presso la sede della datrice di lavoro alle ore 7.55 del mattino, anziché alle ore 7.45 e di aver chiesto al sig. [REDACTED] cosa avrebbe dovuto fare quel giorno, il quale gli diceva solo di andare al cantiere di Sky Italia a Milano con il collega [REDACTED]
- di essere stato aggredito verbalmente da [REDACTED] per il ritardo e di avergli risposto che lui non era il suo "capo" e che non aveva diritto di contestargli il ritardo;
- di aver sottoposto il diverbio tra lui e [REDACTED] al sig. [REDACTED] il quale aveva risposto ad entrambi di risolvere la questione tra loro e di recarsi immediatamente sul cantiere di Sky;
- di aver chiesto, essendo il suo primo giorno nel cantiere Sky, al [REDACTED] che mansioni avrebbe dovuto svolgere, il quale gli rispondeva solo che lui "non era il suo capo" (riferendosi alla precedente discussione) e che non sapeva cosa il ricorrente dovesse fare e lo invitava a chiedere ai suoi "capi";
- di aver cercato, avendo dimenticato il proprio cellulare nell'automobile, una cabina telefonica e di averne trovata una presso la metropolitana di Rogoredo;
- di aver telefonato al sig. [REDACTED] e di avergli spiegato l'accaduto e chiesto che attività svolgere in cantiere, ma il sig. [REDACTED] accertato che il ricorrente si era allontanato dal cantiere senza autorizzazione, interrompeva la comunicazione;
- di aver telefonato nuovamente al datore di lavoro, che gli urlava che non sarebbe dovuto uscire dal cantiere ed interrompeva nuovamente la comunicazione;
- di aver deciso, verso le ore 9.00, non sapendo quale mansione avrebbe dovuto svolgere presso il cantiere, di tornare alla sede dell'azienda fruendo del servizio di trasporto pubblico, ma, giunto nei pressi della sede verso le 12.00 e ritenendo che non avrebbe trovato nessuno in pausa pranzo, si recava, in autobus, presso la propria abitazione;
- di essersi fatto riaccompagnare dalla moglie verso le ore 14.00 in azienda;
- di essere entrato nell'ufficio il sig. [REDACTED] il quale gli diceva che non voleva sentire nulla e che avrebbe ricevuto una lettera a casa e di andarsene;





- di aver provato a chiarire la situazione, ma il sig. ██████ iniziava a gridare insultandolo e intimandogli di andarsene;
- di aver picchiato i pugni sulla scrivania e di aver risposto che non c'era motivo per essere trattato senza rispetto, come fosse un animale;
- di essersi recato il giorno successivo in azienda (14.12.17) e di aver chiesto al sig. ██████ in quale cantiere recarsi, ma il datore di lavoro gli rispondeva che era sospeso dal lavoro;
- di aver ricevuto il 5.1.18 la contestazione disciplinare datata 14.12.17 del seguente tenore *“nella mattinata del 13 dicembre 2017, mentre si trovava presso il cliente Sky Italia, ha abbandonato il posto di lavoro. Alle ore 15,00 circa si è presentato presso i nostri uffici, con atteggiamento minaccioso, urlando, battendo i pugni sul tavolo del Signor ██████ e profferendo insulti nei confronti dello stesso e dei colleghi di lavoro”* (doc. 3 ricorso);
- di aver formulato le proprie giustificazioni il 10.1.18 (doc. 4 ricorso) *“il 13 dicembre sono andato a lavorare sul cantiere del Sky Italia a Milano. Una volta arrivato sul cantiere ho chiesto al mio collega che cosa dovevo fare. Lui mi ha detto che non lo sapeva. Avendo dimenticato il cellulare in macchina ho dovuto recarmi alla metropolitana lì vicina a cercare una cabina telefonica per chiamare in ditta. Non era la mia volontà abbandonare il cantiere, ma non c'era nessuno che mi poteva dire cosa fare e quindi sono uscito per telefonare. Ho chiamato e ho parlato con il sig. ██████ sottolineando già dall'inizio che ero fuori dal cantiere e perché ho dovuto uscire e che il mio collega non mi ha detto che cosa c'era da fare. Il sig. ██████ mi ha messo giù la cornetta. Dopo che ho telefonato in ditta e nemmeno il mio titolare mi ha potuto dire cosa fare sono rientrato in azienda. Mi è sembrata la cosa più intelligente da fare invece di rimanere sul cantiere e non fare niente (...) Era già la pausa pranzo quando sono tornato da Milano e quindi non ho trovato nessuno. Sono rientrato dopo la pausa e ho trovato il sig. ██████ che però non mi ha voluto ascoltare di nuovo e mi ha mandato via. Nessuno mi ascoltava né quando ho chiamato da Milano né quando sono rientrato in ditta e di conseguenza mi sono arrabbiato. Ammetto che ho alzato la voce e sbattuto i pugni, ma non ho minacciato o insultato”*;
- di aver ricevuto la comunicazione di irrogazione del licenziamento per giustificato motivo soggettivo con lettera datata 16.1.18 *“in considerazione dell'abbandono del posto di lavoro senza nessuna giustificazione e la recidiva del suo comportamento e delle gravi offese nei confronti del sig. ██████*
- di aver impugnato il licenziamento il 9.3.18.

Si costituiva ritualmente in giudizio ██████ s.r.l., eccependo l'infondatezza in fatto e in diritto delle domande di cui al ricorso e chiedendo il rigetto delle avversarie pretese.

In particolare, la convenuta esponeva che:

- la prima contestazione disciplinare del 17.5.16, contrariamente a quanto dedotto dal ricorrente, è stata inoltrata al Sig. ██████ con lettera raccomandata (doc. 3 memoria) e che l'erogazione della





conseguente ammonizione scritta del 24.6.16 è stata regolarmente comunicata al ricorrente(doc. 4 memoria);

- la mattina del 13.12.17, contrariamente a quanto affermato dal Sig. [REDACTED] il Sig. [REDACTED] aveva chiaramente indicato ai lavoratori [REDACTED] le mansioni alle quali avrebbero dovuto attendere presso il cantiere di Sky e che comunque tali mansioni rientravano in quelle contrattualmente loro assegnate di verniciatura e che quotidianamente erano chiamati a svolgere;
- alle ore 12 (e non alle 9), il sig. [REDACTED] veniva contattato al telefono dal sig. [REDACTED] e in tale conversazione il datore di lavoro intimava al ricorrente di ritornare immediatamente presso il cantiere abbandonato per svolgere il lavoro di verniciatura commissionato, ribadendogli che sapeva benissimo quali erano i suoi compiti;
- che presso la sede aziendale vi è sempre un presidio e che nella giornata interessata era sempre stato presente in azienda il sig. [REDACTED]
- che il sig. [REDACTED] - come udito dal sig. [REDACTED] che si trovava anch'egli in azienda immediatamente fuori dalla porta dell' ufficio - aveva manifestato tranquillamente il proprio disappunto e contestato al ricorrente l'abbandono del cantiere e che solo il ricorrente aveva avuto una reazione esagerata iniziando a picchiare i pugni sulla scrivania del [REDACTED] avvicinandosi allo stesso con fare minaccioso ed urlandogli di "andare a quel paese" e che non aveva diritto di contestargli alcunché.

Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione, assunte le prove ritenute necessarie ai fini del decidere e ritenuta la causa matura per la decisione, all'udienza del 30.5.19, il Giudice decideva come da dispositivo pubblicamente letto, riservando il deposito della motivazione a 5 giorni, ai sensi dell'art. 429 c.p.c. così come modificato dalla Legge 133/2008.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorrente è stato assunto dalla convenuta dal 18.1.08 con qualifica di operaio e mansioni di verniciatore e sabbiatore ed è stato licenziato per giustificato motivo soggettivo con comunicazione del 16.1.18, ha quindi impugnato il provvedimento contestandone la legittimità sotto molteplici profili e ha chiesto applicarsi le tutele *ex art. 8 L. 604/1966*.

Risulta pacifico tra le parti che:

- la mattina del 13.12.17 il ricorrente era giunto presso la sede di lavoro alle ore 7.55, invece che alle ore 7.45, tale circostanza risulta comunque irrilevante ai fini del decidere in quanto non è stata oggetto di contestazione nella lettera del 14.12.17 che ha dato poi causa al licenziamento qui impugnato;
- il collega [REDACTED] si era lamentato con il sig. [REDACTED] del fatto che, dopo aver fatto notare al sig. [REDACTED] che, a causa del suo ritardo, non sarebbero arrivati puntuali al cantiere, quest'ultimo





- aveva reagito con toni irrispettosi, sottolineando che lui non prendeva ordini da chi non era il suo datore di lavoro;
- il ricorrente ha abbandonato il cantiere di Sky;
 - il ricorrente era arrivato presso la sede della datrice di lavoro dopo molte ore dall'abbandono del cantiere, solo alle 14 (per il ricorrente) o alle 15 (per la datrice di lavoro);
 - il ricorrente, tornato presso la sede di lavoro, nel confronto con il sig. [REDACTED] si era arrabbiato, aveva sbattuto i pugni sul tavolo e detto che doveva essere trattato con rispetto.

Il ricorso è fondato e, pertanto, deve essere accolto.

Il ricorrente contesta la legittimità del licenziamento sotto molteplici profili: contesta i fatti posti a fondamento del provvedimento sanzionatorio escludendo di aver mai tenuto i comportamenti oggetto di addebito, eccepisce la carenza di proporzionalità tra addebito e sanzione e sottolinea che entrambi i comportamenti addebitati erano stati legittime reazioni a condotte altrui. In particolare, l'abbandono del posto di lavoro era conseguenza della condotta non collaborante del [REDACTED] e l'asserita insubordinazione costituiva reazione all'aggressione verbale compiuta dal sig. [REDACTED] in direzione del ricorrente.

Quanto all'onere della prova in relazione al licenziamento disciplinare, si rammenta, in proposito, che *“il datore di lavoro ha l'onere di provare i presupposti giustificativi delle sanzioni disciplinari, con riferimento, in linea di principio, anche al profilo della proporzionalità della sanzione, pur quando questa non sia di particolare entità, poiché non esiste una correlazione necessaria ed immediata tra l'esistenza di inadempimenti del lavoratore e l'irrogabilità delle sanzioni disciplinari, data la natura e la funzione particolare di quest'ultime, che non trovano il loro fondamento nelle regole generali dei rapporti contrattuali, non sono assimilabili alle penali di cui all'art. 1382 cod. civ., e non hanno una funzione risarcitoria, ma, grazie ad una portata afflittiva innanzitutto sul piano morale, hanno essenzialmente la funzione di diffidare dal compimento di ulteriori violazioni (salva la funzione di assicurare una diretta tutela degli interessi del datore di lavoro, nel solo caso delle sanzioni estintive del rapporto)”* (Cass. lav., 17.8.01, n. 11153; cfr. anche Cass. lav., 9.9.11, n. 18523: *“il lavoratore che agisce in giudizio per conseguire i rimedi contro il licenziamento illegittimo ha l'onere di provare l'esistenza del licenziamento, spettando al datore di lavoro provare la sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo”*).

Al fine di accertare la sussistenza delle condotte contestate al ricorrente, è stata esperita attività istruttoria.





I due testi di parte convenuta sig.ri [REDACTED] e [REDACTED] hanno espressamente dichiarato di aver letto gli atti di causa che erano stati loro inviati dall'avvocato della convenuta il giorno precedente all'udienza istruttoria [REDACTED] "poi ha fatto tutte le cose che ci sono scritte nell'atto. ADR Io ho letto il ricorso e anche l'atto dell'avvocato di [REDACTED] che mi ha spedito ieri."; [REDACTED] "ADR ho dato un'occhiata agli atti dove c'era scritto il mio nome". Tale circostanza incide in modo decisivo sull'attendibilità dei testi escludendo che sulle base delle loro deposizioni possa essere decisa la controversia.

Il teste di parte convenuta [REDACTED] presente solo nei prodromi del primo episodio contestato di abbandono del posto di lavoro, ha sostanzialmente confermato i fatti pacifici, ossia (i) l'orario al quale il ricorrente si è presentato in sede (7.55, invece che 7.45), (ii) l'alterco avuto con il sig. [REDACTED] circa il predetto ritardo.

Il sig. [REDACTED] ha dichiarato che il ricorrente non gli ha mai domandato che cosa dovesse fare nel cantiere di Sky, ma tale dichiarazione appare in contraddizione con quanto affermato dallo stesso teste quando, senza precisare in risposta a quale sollecitazione, il ricorrente avrebbe risposto al testimone stesso: "il ricorrente mi ha detto che non prendeva ordini da me e io ho gli detto di telefonare in ditta per sapere che lavoro doveva fare".

Infine, il teste [REDACTED] ha confermato quanto dedotto dal ricorrente sulla circostanza che nessuno prima dell'arrivo presso il cantiere aveva detto loro che compiti svolgere, infatti il teste di parte convenuta [REDACTED] ha dichiarato "Non ho sentito nessuno dire al ricorrente cosa fare presso il cantiere di Sky.". Al contrario, nella memoria di costituzione, la datrice di lavoro aveva affermato che il sig. [REDACTED] la mattina del 13.12.17, aveva fornito contemporaneamente al sig. [REDACTED] e al suo collega [REDACTED] indicazioni delle mansioni per la giornata.

La teste di parte ricorrente è stato solo in grado di riferire, per quanto di interesse, che il sig. [REDACTED] l'ha chiamata verso le ore 10.00 per chiedere il numero del sig. [REDACTED]

Si tratta ora di valutare, all'esito dell'istruttoria e alla luce degli elementi di fatto pacifici tra le parti, se le condotte - così per come emerse e provate in giudizio - rivestano rilievo disciplinare e siano idonee a giustificare la sanzione espulsiva.

La prima condotta contestata dal datore di lavoro è l'abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo.

Tale prima condotta contestata nella sua dimensione oggettiva è pacifica tra le parti, infatti il ricorrente nell'interrogatorio libero ha affermato "mi allontanai per cercare una cabina telefonica".





La motivazione addotta dal ricorrente per giustificare l'allontanamento dal cantiere, ossia il fatto che nessuno gli aveva ordinato che mansioni svolgere, è confermata in quanto (i) è pacifico che nei giorni precedenti il ricorrente aveva prestato la propria attività presso altri cantieri, (ii) è confermato dal teste di parte resistente [REDACTED] che il ricorrente non aveva avuto istruzioni sui compiti da svolgere dal sig. [REDACTED] prima di partire dalla sede di lavoro (iii) e, per come analizzata la deposizione del collega [REDACTED] appare evidente che anche lui non aveva voluto fornire disposizioni al sig. [REDACTED] circa le attività da svolgere.

Infatti, sebbene le mansioni del ricorrente, in sostanza di tinteggiatura, fossero abbastanza standard (come evidenziato dalla convenuta), è evidente che il minimo di indicazioni necessarie per individuare le pareti da imbiancare, le tecniche da utilizzare, la successione e organizzazione del lavoro sarebbe dovute essere fornite al ricorrente.

Alla luce di tali elementi, l'allontanamento dal luogo di lavoro del ricorrente appare giustificato e, pertanto, non passibile di sanzione disciplinare.

In ogni caso, l'art. 88 del CCNL applicato prevede alla lett. c) che *“Le ammonizioni, le multe, le sospensioni saranno inflitte al lavoratore che: - abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo”*, pertanto, anche a voler concedere che la ragione addotta dal lavoratore non possa integrare il giustificato motivo, la condotta contestata è punibile con la sola sanzione conservativa.

La seconda condotta contestata è l'insubordinazione, consistita in minaccia, urla, offese e nell'aver battuto i pugni sulla scrivania nella conversazione con il sig. [REDACTED]

Sul punto l'unico teste attendibile della convenuta nulla ha saputo riferire.

Il ricorrente ha ammesso solo di aver sbattuto il pugno sul tavolo, di essersi sentito offeso e di essersi arrabbiato. Il sig. [REDACTED] ha riferito dell'alterco, ma solo per sentito dire e il teste di riferimento, seppur sentito, non può essere considerato attendibile per quanto già argomentato.

Nel ricorso la condotta è stata ridimensionata a *“picchiava i pugni sul tavolo e rispondeva che non c'era motivo per essere trattato senza rispetto”*, il sig. [REDACTED] ha giustificato il suo atteggiamento in quanto reazione all'aggressione verbale subita dal sig. [REDACTED]. L'onere della prova dell'atteggiamento aggressivo del datore di lavoro gravava sul ricorrente, ma non è stato assolto.

Si tratta, quindi, ora di valutare se la condotta del lavoratore così come emersa in giudizio, ossia consistita nel battere i pugni sul tavolo e affermare di non voler essere trattato senza rispetto, possa rientrare nelle condotte per le quali il CCNL prevede la sanzione espulsiva o possa, comunque, essere idonea a giustificare il licenziamento del ricorrente.

L'art. 88 del CCNL prevede il licenziamento in caso di *“insubordinazione non lieve verso i superior?”*.





Ciò posto, così per come emersi in giudizio, i fatti di cui alla contestazione disciplinare non sarebbero in alcun modo idonei a provare la ricorrenza di un'ipotesi di insubordinazione non lieve, sebbene siano disciplinarmente rilevanti.

Come noto, nell'ipotesi di licenziamento per insubordinazione, la valutazione non attiene alla sussistenza di un'inosservanza delle direttive e degli ordini impartiti dal datore di lavoro (ossia di una condizione che renderebbe la previsione contrattuale pleonastica rispetto al principio generale della risolubilità del contratto per inadempimento, cfr. Cass. lav., 3.3.92, n. 2573), né di un comportamento meramente ingiurioso del lavoratore (che, a determinate condizioni, senz'altro può costituire giusta causa di risoluzione del rapporto, ma che di per sé solo considerato non costituisce insubordinazione vera e propria), bensì alla verifica della sussistenza di un'aperta contestazione dei poteri datoriali tale da provocare la totale perdita di fiducia da parte del datore di lavoro.

Siffatto presupposto, nella vicenda per come fatta oggetto di contestazione, non ricorre.

La determinazione aziendale in punto di licenziamento, peraltro, risulta censurabile anche sotto il profilo della proporzionalità in quanto la reazione sanzionatoria, rivolta nei confronti di un dipendente in servizio da oltre dieci anni, in presenza di un unico precedente disciplinare, e in ragione della sola vicenda di cui sopra, risulta eccessiva. Infatti, l'art. 88 del CCNL applicato al rapporto prevede la sanzione espulsiva solo a fronte di un'insubordinazione non lieve e sicuramente il mero sbattere i pugni sul tavolo non può assumere nel contesto di causa un tale rilievo disciplinare.

Contrariamente a quanto sostenuto da ██████████ s.r.l., nell'episodio in esame non si rinviene elemento alcuno né per concludere nel senso della irrimediabile lesione del vincolo fiduciario *inter partes* né per una valutazione prognostica negativa in ordine al possibile corretto comportamento futuro del lavoratore.

Tanto basta, a parere del giudice, per concludere per l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente, restano assorbite le ulteriori questioni relative alla contestata recidiva.

Pacifica l'applicazione della tutela obbligatoria, ██████████ s.r.l. deve essere condannata a riassumere il ricorrente entro tre giorni o, in mancanza, a risarcirgli il danno determinato 4 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo, sulla base del tallone mensile incontestato di € 2.195,48.

L'indennità risarcitoria viene così quantificata in considerazione dell'anzianità di servizio, della dimensione aziendale, nonché delle modalità e del contesto del licenziamento. Infatti, se da una parte è da valutarsi la rilevante anzianità di servizio, dall'altra è necessario tenere in considerazione la condotta





generale delle parti, la ridotta dimensione aziendale e il comportamento comunque disciplinarmente rilevante tenuto dal lavoratore.

Non merita, poi, accoglimento l'eccezione di *aliunde perceptum* formulata dalla società convenuta. L'indennità risarcitoria prevista dall'art. 8 della L. 604/1966 quale alternativa alla riassunzione, commisurata a parametri indipendenti dal mancato reimpiego delle energie lavorative nel periodo successivo al licenziamento, non costituisce il risarcimento della perdita delle utilità economiche che il lavoratore avrebbe tratto dalle prestazioni impedita dalla risoluzione del rapporto e non soggiace pertanto al principio della *compensatio lucri cum damno*.

La regolazione delle spese di lite segue soccombenza e, pertanto, [REDACTED] s.r.l. deve essere condannata al pagamento delle stesse liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza ed eccezione disattesa

- accerta l'illegittimità del licenziamento del ricorrente,
- condanna [REDACTED] s.r.l. a riassumere il ricorrente entro tre giorni o, in mancanza, a risarcirgli il danno determinato in 4 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, calcolata sul tallone mensile di € 2.195,48 lordi, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo;
- condanna parte convenuta a rimborsare al ricorrente le spese di lite che liquida in complessivi € 2.000,00 per compenso, oltre al rimborso forfetario delle spese generali nella misura del 15% e agli accessori fiscali e previdenziali dovuti per legge.

riserva a 5 giorni il deposito della motivazione.

Milano, 30 maggio 2019

II. GIUDICE DEL LAVORO

dott.ssa Giulia BERTOJINO

