

**TRIBUNALE DI CAGLIARI**

IN COMPOSIZIONE MONOCRATICA

La dott.ssa Daniela Coinu in funzione di Giudice del Lavoro ha pronunciato la seguente

**ORDINANZA**

nella causa in materia di lavoro iscritta al n. 2964/22 del R.A.C.L. dell'anno 2022 promossa, ai sensi dell'art. 1, comma 48, legge 92/12, da

██████████, elettivamente domiciliato in Cagliari, presso lo studio dell'avv. Andrea Dedoni, che lo rappresenta e difende in virtù di procura speciale come in atti

**RICORRENTE****contro**

██████████ con sede in Cagliari, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, elettivamente domiciliata in Cagliari, presso lo studio dell'avv. ██████████ rappresentata e difesa dagli avv.ti ██████████ in virtù di procura speciale come in atti

**CONVENUTA****Motivi in fatto ed in diritto**

Con comunicazione datata 15 marzo 2022 (doc. 3 parte ricorrente), la società convenuta aveva contestato al ricorrente quanto segue:

*“In data 13/03 u.s.”, in realtà 14/03 u.s., “Ella ha ripreso la Sua attività lavorativa dopo la lunga assenza iniziata nell'aprile del 2021; al suo arrivo in azienda il ██████████ le ha comunicato verbalmente il programma di lavoro da svolgere durante la giornata provvedendo, altresì, ad inviarle gli interventi di manutenzione da effettuare tramite il tablet aziendale (strumento abitualmente utilizzato dai tecnici aziendali), specificando che le nuove disposizioni aziendali avrebbero previsto che il furgone officina ad Ella assegnato per lo svolgimento della sua attività lavorativa avrebbe dovuto essere riconsegnato nel piazzale aziendale al termine del normale turno di lavoro. A seguito di tale comunicazione Ella ha*



manifestato al [REDACTED] la necessità di chiedere spiegazioni e chiarimenti in merito al Sig. [REDACTED] titolare aziendale, per cui attorno alle ore 13,00 circa si è presentato senza alcun preavviso all'esterno dell'ufficio del Sig. [REDACTED] incurante del fatto che quest'ultimo fosse impegnato in una conversazione telefonica e che gli avesse fatto cenno di ripassare in un secondo momento. Imperterrito Ella ha continuato con insistenza a chiedere d'essere ricevuto domandando a che ora sarebbe potuto ripassare per cui il sig. [REDACTED] interrotta suo malgrado la conversazione telefonica, le ha comunicato che sarebbe potuto ripassare alla fine del turno di lavoro pomeridiano e cioè intorno alle 17.30. A tal punto Ella ha replicato che alle 17,30 sarebbe già rientrato a casa manifestando, con ciò, il suo disappunto in merito al rispetto degli orari di lavoro stabiliti che prevedono, per tutti i tecnici esterni, il seguente orario di lavoro giornaliero, ovvero dalle 8 alle 13 e dalle ore 15,00 alle ore 17.30. Ad ogni modo alle 17.30 così come concordato, Ella si è presentata insieme al Sig. [REDACTED] nell'ufficio del Sig. [REDACTED] dove era inoltre presente la Sig.ra [REDACTED]. In tale occasione Ella, senza neppure salutare, ha incalzato immediatamente il Sig. [REDACTED] chiedendo in modo provocatorio ed indisponente se quest'ultimo avesse cambiato idea circa non meglio precisati accordi in merito all'assegnazione del furgone aziendale per scopi non lavorativi, rispondendo diverse volte in modo sprezzante e arrogante espressioni dal seguente tenore "rispondimi hai cambiato gli accordi" e "quindi hai cambiato gli accordi?", lamentando altresì che al momento della propria assunzione gli era stato concesso di portare a casa il furgone nonché il mancato riconoscimento dei buoni pasto. A quel punto il Sig. [REDACTED] le ha risposto che non avrebbe permesso di rivolgersi a lui in quel modo del tutto inaccettabile e che, poiché i mezzi aziendali sono di proprietà della società, Egli avrebbe potuto liberamente decidere se concederne o meno a chiunque un uso diverso da quello lavorativo. Contestualmente a tali affermazioni Ella replicava sovrapponendosi con fare maleducato ed offensivo al sig. [REDACTED] ed intimandogli verbalmente di abbassare la voce scandendo sillaba per sillaba la seguente affermazioni "abbassami la voce, abbassami la voce" ed accompagnando tale vergognoso atteggiamento con il gesto della mano sinistra. Il Sig.



██████ mantenendo un tono contenuto, nonostante Ella gli parlasse sopra e non gli desse neanche il tempo di replicare talmente era incalzante e minaccioso il suo fare, rispondeva che non avrebbe permesso di tenere un comportamento simile in Azienda. Ella una volta lasciato l'ufficio si è recato nella zona officina dove il Sig. ██████ le ha ribadito che tali comportamenti non sarebbero stati accettati in quanto non appropriati per un posto di lavoro; a tal punto Ella si rivolgeva al Sig. ██████ dicendo con toni aggressivi e minacciosi "tu non sei nessuno" e intimandogli diverse volte di abbassare il tono della voce. Nella mattinata del 14.03. Ella si presentava regolarmente a lavoro e il sig. ██████ le ha comunicato che sarebbe stato in ferie. Successivamente Ella si presentava davanti al sig. ██████ che si trovava insieme ad altri collaboratori in prossimità del distributore automatico delle bevande presente nella zona officina, e con atteggiamento aggressivo e intimidatorio ha detto al Sig. ██████ che non avrebbe potuto assolutamente decidere delle sue ferie in quanto gli aveva già "bruciato", sue testuali parole, un mese di ferie nel 2021, pretendendo che gli venisse comunicato per iscritto il periodo di ferie a suo avviso ingiustamente imposto. Secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali, il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri d'ufficio, di tenere una condotta conforme ai civici doveri nonché di cooperare attivamente per la prosperità dell'impresa. Realizzando tale comportamento una condotta di notevole gravità, prima di adottare qualsiasi provvedimento disciplinare nei suoi confronti, La invitiamo a fare pervenire, entro e non oltre cinque giorni lavorativi dal ricevimento della presente, le sue giustificazioni scritte. Considerata la gravità dell'addebito Ella è, altresì, esonerata dal prestare la propria attività lavorativa a far data dal ricevimento della presente e fino al termine del procedimento disciplinare in questione; le corrispondenti giornate lavorative verranno computate secondo le vigenti disposizioni di legge":

Con comunicazione del 26 marzo 2022 (doc. 4 parte ricorrente), il ricorrente, per il tramite del proprio difensore, aveva reso le proprie giustificazioni, osservando quanto segue:



“Con riferimento alla lettera avente ad oggetto la contestazione disciplinare datata 16.3.2022, da me ricevuta in pari data 28.3.2022, osservo quanto segue. Preliminarmente preciso che il giorno 13 marzo 2022 era una domenica e io non ho lavorato, così come il 14 marzo 2022 non è mai accaduto ciò che Voi riferite. Fermo quanto sopra, osservo che con riferimento ai fatti della mia prima giornata lavorativa al rientro dal periodo di assenza per infortunio, a fronte della ingiustificata richiesta di restituzione del mezzo a me attribuito sin dall'anno 2008, ho chiesto al Collega [REDACTED] spiegazioni in ordine a tale decisione. Mi è stato detto di recarmi dal Sig. [REDACTED] alle ore 13.30. Non corrisponde dunque pertanto al vero che io mi sia presentato senza alcun preavviso, posto che l'orario mi era stato indicato dal collega, né che quest'ultimo fosse impegnato in altra conversazione telefonica o che io lo abbia interrotto. È semplicemente accaduto che il Sig. [REDACTED] nonostante mi fosse stato fissato un appuntamento per le 13,30, non mi ha voluto ricevere e che mi avrebbe incontrato dopo le 17.30, ovvero dopo la fine del turno di lavoro. Non corrisponde dunque al vero che io mi sia lamentato dell'orario né del fatto che a quell'ora sarei già rientrato a casa, posto che il mio turno finisce proprio alle 17.30 e dunque non si spiegherebbe il motivo per cui avrei dovuto aver già abbandonato il posto di lavoro per quell'ora. Quanto ai fatti accaduti nel pomeriggio, non corrisponde al vero che io abbia avuto alcun tono provocatorio o indisponente nei confronti del Sig. [REDACTED]. Io mi sono semplicemente limitato a chiedere spiegazioni sul perché mi era stato ritirato il veicolo e ho chiesto conto dei motivi per cui il Sig. [REDACTED] avesse deciso di modificare gli accordi pattuiti sin dalla mia assunzione. È stato il Sig. [REDACTED] ad alzare il tono della voce nei miei confronti del tutto ingiustificatamente e, per questo motivo ho chiesto che abbassasse il tono di voce e che non trovavo giusto che venissi preso a urla. Poiché il Signor [REDACTED] era alterato e non volevo che la discussione potesse degenerare, ho cordialmente salutato il titolare e la signora [REDACTED] e ho lasciato l'ufficio del Signor [REDACTED] per tornare a casa. Sono stato seguito dal Signor [REDACTED] che continuava ad urlarmi contro e a dirmi di stare attento a quello che facevo e che non dovevo permettermi di dargli le spalle, quando io mi stavo



*semplicemente limitando ad andarmene. Pertanto, mai ho proferito alcuna minaccia e neppure il mio tono è stato minaccioso ma, semmai, sono stato oggetto di costanti provocazioni e tentativi di prevaricazione. Le mie reazioni sono sempre state contenute e mai hanno oltrepassato alcun limite non potendo definirsi in nessun caso minacciose, prevaricatrici e incalzanti, posto che, anche dal contenuto delle frasi che avete riportato io mi sono sempre limitato a richiedere che non venissi preso a urla, peraltro a fronte di una normale richiesta di spiegazioni, posto che il furgone di cui si discute è sempre stato in mio possesso anche durante precedenti periodi di malattia e di infortunio. Il giorno successivo, presentatomi correttamente a lavoro, il Sign. [REDACTED] mi ha intimato di andarmene a casa e io ho richiesto che mi venisse messo per iscritto, al che mi è stato comunicato che sarei stato collocato in ferie e io ho osservato che avevo esaurito le ferie perché mi erano state fatte godere, peraltro senza alcun accordo, nel periodo precedente al termine dell'assenza di infortunio. A fronte delle mie rimostranze il Sign. [REDACTED] mi ha detto "o vai o vai. Decidi tu". Tant'è vero che, nella stessa serata mi avete trasmesso una e.mail alle 18.20 dove mi comunicavate che sarei stato esonerato dal prestare la mia attività lavorativa in attesa di ulteriori comunicazioni in merito. Pertanto, è evidente che non potevo essere collocato utilmente in ferie come invece pretendeva il Sig. [REDACTED]. In ogni caso io mi sono limitato a rispettare le decisioni dell'azienda che ritengo palesemente ingiuste. Con molto rammarico osservo che se il mio datore di lavoro ritiene che dopo il mio infortunio ed a causa delle mie attuali condizioni di salute non possa utilmente lavorare in azienda dovrebbe dirmelo con molta franchezza. Ritengo dunque di non aver posto in essere alcun comportamento illecito o azione disciplinarmente rilevante e chiedo che il procedimento disciplinare venga archiviato senza alcuna sanzione".*

Con nota scritta del 29 marzo 2022, la società datrice di lavoro, dopo avere rimarcato che gli incresciosi accadimenti verificatisi nella giornata del 14 marzo e nella mattinata successiva avevano avuto luogo dinanzi a testimoni e che, quindi, le giustificazioni rese dal [REDACTED] dovevano ritenersi non idonee a far venir meno la fondatezza degli addebiti, aveva comunicato al ricorrente



il recesso dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2119 c.c., per mancata condotta conforme ai civici doveri e insubordinazione verso il proprio superiore gerarchico accompagnata da un atteggiamento oltraggioso, tale da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto stesso, essendo stato incrinato irrimediabilmente il vincolo fiduciario.

Il ricorrente ha, quindi, con l'introduzione del presente giudizio, impugnato il predetto licenziamento, sostenendone, innanzitutto, la nullità, in quanto discriminatorio o ritorsivo, e, comunque, la illegittimità, per insussistenza del fatto materiale contestato o, perlomeno, per sproporzione, domandando, pertanto, in via gradata, l'applicazione, nei propri confronti, della tutela prevista dai commi 1, 2 e 3, ovvero 4, ovvero 5 dell'art. 18, legge 300/70, ovvero, ancora, in caso di accertata insussistenza del requisito dimensionale, della tutela prevista dall'art. 8, legge 604/66.

In particolare, il ricorrente, dopo avere premesso che i fatti del 14 marzo 2022 e del 15 marzo 2022 erano stati oggetto, da parte sua, di registrazione fonografica, dalla quale emergeva la veridicità di quanto da lui affermato in sede di giustificazioni e la falsità di quanto riportato nella lettera di contestazione, ha allegato che, nel mese di aprile 2021, era stato vittima di un infortunio sul lavoro, per il quale era stato indennizzato dall'INAIL, e per il quale, già in prossimità dell'accaduto, era stato sottoposto ad un intervento chirurgico, i cui postumi si erano prolungati sino al 8 luglio 2022.

In data 19 luglio 2022, ha proseguito il [REDACTED] era stato sottoposto a visita medica obbligatoria, all'esito della quale era stato dichiarato idoneo alla mansione (di tecnico assistenza – manutentore) con limitazioni.

A seguito del predetto esito, ha riferito il ricorrente, egli aveva domandato all'azienda come comportarsi, ma l'unico riscontro che aveva ottenuto era stato quello di venire collocato unilateralmente in ferie dal datore di lavoro sino al mese di ottobre 2021.

Il 20 ottobre 2021, ormai esaurite le ferie e i permessi maturati, ha continuato il ricorrente, era stato convocato presso la sede aziendale, dove il legale rappresentante [REDACTED] e il



Direttore del Personale [REDACTED] gli avevano prospettato di abbandonare il posto di lavoro per il perdurare delle sue condizioni di salute e il [REDACTED] gli aveva comunicato che, per la stessa ragione, il 1 novembre 2021 avrebbe risolto il rapporto di lavoro.

Il [REDACTED] ha, quindi, riferito che, nel corso del medesimo incontro, aveva fatto presente che nel periodo di novembre/dicembre 2021 sarebbe stato sottoposto ad un altro intervento chirurgico, risolutivo della patologia sofferta e che, dopo il colloquio descritto, temendo di perdere il proprio posto di lavoro, si era recato dal proprio medico curante il quale lo aveva collocato in malattia sino all'intervento.

Successivamente, ha proseguito il ricorrente, in data 25 ottobre 2021, egli era stato nuovamente riconvocato nella sede aziendale, questa volta dalla sola [REDACTED] la quale aveva ripreso il discorso del recesso, questa volta prospettando un licenziamento per giustificato motivo oggettivo e offrendogli, dopo averla rappresentata come una facoltà datoriale, l'erogazione del TFR in un'unica soluzione invece che dilazionata.

Il ricorrente, dopo avere riferito di non avere accettato la proposta e di essersi sottoposto alle cure e all'intervento chirurgico prescrittigli, quest'ultimo poi effettuato il 23 novembre 2021, ha allegato di avere, quindi, proseguito la propria assenza per infortunio fino alla data del 10 marzo 2022, individuata dall'INAIL per la ripresa dell'attività.

Poiché il datore di lavoro, ha proseguito il [REDACTED] malgrado numerosi solleciti per le vie brevi, non aveva dato alcun riscontro, egli, con pec del 8 marzo 2022 del proprio difensore, aveva comunicato la propria disponibilità a riprendere l'attività di lavoro e aveva invitato l'azienda a porre in essere i necessari incumbenti.

In data 10 marzo 2022, ha proseguito il ricorrente, era stato convocato per la visita medica obbligatoria, all'esito della quale era stato dichiarato idoneo alla mansione con limitazioni e prescrizioni.

Il ricorrente ha, quindi, riferito che, nella giornata del 14 marzo 2022, si era presentato al lavoro e il signor [REDACTED] gli aveva comunicato che, da quel giorno in poi, il furgone





in suo uso, sempre concessogli in uso promiscuo, avrebbe dovuto essere lasciato in custodia presso i locali aziendali.

A fronte della indicata disposizione, ha proseguito il [REDACTED] egli aveva pertanto richiesto di parlare con l'amministratore della [REDACTED] e il [REDACTED] gli aveva comunicato che il [REDACTED] lo avrebbe ricevuto alle 13.30.

Alla detta ora, ha aggiunto il [REDACTED] egli era stato allontanato e riconvocato per le 17.30, ovvero dopo la conclusione del turno pomeridiano, quando era avvenuto il primo colloquio oggetto di contestazione disciplinare, nel corso del quale, come emergeva dalla registrazione fonografica, era stato il [REDACTED] ad alzare la voce nei suoi confronti, incalzandolo ripetutamente con un tono di voce alterato, mentre lui aveva, piuttosto, cercato di riportare il tenore del discorso alla normalità, sino a quando era stato il [REDACTED] ad interrompere il discorso, dicendogli "arrivederci", per poi seguirlo nell'officina e nel piazzale e continuare ad inveire contro di lui.

La sua affermazione "tu non sei nessuno", ha precisato il ricorrente, proferita nei confronti del datore di lavoro, aveva, in particolare, rappresentato una reazione al comportamento del datore di lavoro, il quale aveva gridato "Attento a quello che dici e non mi girare le spalle. Io sono il tuo datore di lavoro".

Nella successiva giornata del 15 marzo 2022, ha proseguito il ricorrente, appena giunto sul luogo di lavoro e dopo aver salutato i colleghi, era stato avvicinato dal [REDACTED] il quale gli aveva detto "Vattene a casa".

Egli, a quel punto, ha riferito il [REDACTED] aveva chiesto che l'autorizzazione all'allontanamento dal lavoro gli fosse messa per iscritto e si era recato, dunque, in un'altra stanza con il collega [REDACTED] il quale gli aveva sottoposto alla firma un modulo per la richiesta di ferie, che egli si era però rifiutato di firmare visto che aveva interamente goduto delle ferie maturate.

In quel contesto, ha evidenziato il ricorrente, il [REDACTED] aveva anche affermato che il [REDACTED] era "incazzato" perché non era riuscito a farlo fuori, mentre successivamente, dopo avere ricevuto la collocazione in ferie, egli, che si era avvicinato al datore di lavoro per chiedere





ancora una volta spiegazioni, si era sentito proferire le seguenti parole “*O vai o vai, decidi tu*”, cosicché era rientrato a casa.

Ciò premesso, il ricorrente ha sostenuto, in primo luogo, che il licenziamento impugnato fosse stato adottato dal datore di lavoro con la reale ragione di escluderlo dall'organigramma aziendale in quanto, a causa dell'infortunio subito, si era assentato e non avrebbe più potuto svolgere le mansioni che svolgeva in precedenza, diventando, per tale ragione, come anche confermato dalle affermazioni fatte dal ██████████ durante l'incontro del 15 marzo, invisibile al datore di lavoro, il quale, d'altra parte, già più volte aveva, infatti, cercato di estrometterlo e, durante il colloquio del 14 marzo, al fine di creare pretestuosamente le condizioni per imbastire un licenziamento disciplinare, aveva subito alzato i toni e lo aveva anche successivamente inseguito continuando ad inveire nei suoi confronti, sperando che egli avesse una reazione inconsulta.

In secondo luogo, il ricorrente ha, comunque, sostenuto, per le stesse ragioni già evidenziate, la natura ritorsiva del licenziamento impugnato, adottato a fronte di un comportamento che, da parte sua, era, invece, sempre stato corretto, benché fermo nella richiesta di chiarimenti circa alcune decisioni adottate nei suoi confronti e nella richiesta di essere rispettato, innanzitutto, come persona.

In ogni caso, il ricorrente ha anche sostenuto, oltre all'insussistenza fattuale e giuridica degli addebiti contestatigli, la natura sproporzionata della sanzione irrogatagli, vista l'assenza e l'effettiva rilevanza disciplinare degli addebiti medesimi, concludendo come sopra riportato.

La società convenuta si è costituita in giudizio e ha resistito.

Essa, dopo avere precisato di essere azienda *leader* nel settore della vendita, noleggio e assistenza di mezzi di movimentazione e veicoli industriali, ha contestato la rispondenza al vero delle affermazioni formulate dal ricorrente e ha evidenziato come dalle registrazioni prodotte dal medesimo si evincesse, altresì, l'opposto di quanto dallo stesso affermato e la veridicità di quanto contenuto nella contestazione disciplinare.



In particolare, la società resistente ha confermato che la condotta del ricorrente, come evincibile anche dalle menzionate registrazioni, risultasse non conforme ai civici doveri, insubordinata e oltraggiosa, caratterizzata da un atteggiamento aggressivo, irrispettoso e sprezzante nei confronti del ██████ che aveva, invece, sempre cercato di contenere la sua irruenza, ricordandogli che si trovava in azienda.

Il lavoratore, ha osservato la società convenuta, si era recato dal datore di lavoro per provocarlo, con lo scopo di procurarsi una prova dell'asserito mutamento dei presunti accordi relativi all'utilizzo del mezzo e per precostituirsi un pretesto per sostenere che vi era un progetto volto ad escluderlo dall'azienda, come dimostrato dal fatto che aveva registrato ogni conversazione, sperando di cogliere affermazioni compromettenti.

Le ragioni del disappunto del ██████ ha proseguito la convenuta, erano nate, quindi, dalla decisione della società di non concedergli il mezzo aziendale per recarsi presso la propria abitazione alla fine del turno di lavoro e per utilizzarlo per ragioni personali, questione sulla quale però essa aveva adottato una decisione legittima, non solo in quanto non era mai stato raggiunto alcun accordo che le imponesse di concedere al lavoratore il mezzo per uso promiscuo, ma perché, in senso contrario, con lettera del 24 agosto 2015, sottoscritta dal lavoratore, era stato comunicato al medesimo che l'uso dell'automezzo gli era consentito solo nei limiti strettamente necessari all'espletamento delle mansioni, senza possibilità di utilizzo per fini personali.

In ogni caso, ha aggiunto la società resistente, la reazione del ricorrente non sarebbe stata giustificabile neppure nel caso in cui la predetta consuetudine fosse esistita.

La ██████ ha, quindi, contestato che il ricorrente fosse stato oggetto di comportamenti provocatori, tenuti, piuttosto, dallo stesso lavoratore, ha osservato come le considerazioni svolte dagli altri dipendenti, la ██████ e il ██████, durante le conversazioni registrate fossero state di carattere ipotetico e personale, contenendo suggerimenti in alcun modo riferibili al ██████ ha sostenuto la natura incompatibile e alternativa delle qualificazioni in termini di discriminarietà e ritorsività del licenziamento effettuate dal ricorrente, ha precisato come il ricorrente fosse stato



vittima di un infortunio sul lavoro la cui imputabilità al datore di lavoro era rimasta del tutto indimostrata ed era, comunque, da escludersi, ha evidenziato che, in relazione alla idoneità parziale, era stato semplicemente fatto presente al [REDACTED] di non avere a disposizione mansioni equivalenti per consentirgli lo svolgimento dell'attività lavorativa, che, solo per tale ragione, egli aveva usufruito di ferie regolarmente concordate con l'azienda, che il 20 ottobre 2021 non gli era stato prospettato di abbandonare il posto di lavoro, che la [REDACTED] il 25 ottobre 2021 gli aveva dato dei suggerimenti personali e informali, mai, infatti, riferiti e attribuiti al [REDACTED] e che, piuttosto, dalle registrazioni del 14 marzo e dal contenuto del ricorso era emerso che egli, con la complicità del suo medico, si fosse messo illegittimamente in malattia, pur non ricorrendone i presupposti, *“temendo di perdere il proprio lavoro e perdurando la propria condizione di salute”*.

D'altra parte, ha aggiunto la [REDACTED] se l'intento del datore di lavoro fosse stato quello di licenziare il ricorrente per giustificato motivo oggettivo, lo avrebbe fatto, mentre invece il 14 marzo 2022 il [REDACTED] era stato regolarmente reinserito in azienda, tra l'altro senza necessità dei solleciti da lui allegati, ma semplicemente dopo che il medico competente aveva autorizzato la ripresa, da parte sua, dell'attività di lavoro.

La società convenuta, dopo avere, quindi, negato la sussistenza in atti di elementi sufficienti a comprovare la asserita natura discriminatoria o, comunque, ritorsiva del licenziamento intimato al ricorrente, comunque da escludersi a fronte del già descritto comportamento tenuto dal [REDACTED] il quale aveva deliberatamente messo in discussione l'autorità gerarchica del datore di lavoro, ha, per le indicate ragioni, anche contestato la allegata sproporzione della sanzione comminata, alla stregua del condotta di insubordinazione ascrivibile al [REDACTED] il quale si era rivolto al datore di lavoro con modalità esorbitanti, per toni e contenuti, dall'obbligo di correttezza formale su di lui gravante.



Alcuna considerazione, d'altronde, ha sottolineato la convenuta, era stata fatta dal ricorrente - il quale dopo il licenziamento aveva trovato altra occupazione presso la [REDACTED] in ordine all'applicabilità alternativa alla fattispecie di una sanzione conservativa.

La società convenuta ha, quindi, concluso chiedendo che fosse dichiarata inammissibile e/o infondata e, pertanto, rigettata la domanda proposta dal ricorrente ai sensi dell'art. 1, c. 47, legge 92/12, e che la convenuta fosse, dunque, mandata assolta da ogni pretesa, con rigetto, nel merito, di tutte le domande formulate dal ricorrente.

\*\*\*

La domanda proposta dal ricorrente è parzialmente fondata e deve, pertanto, nella stessa misura, essere accolta.

Il licenziamento disciplinare comminato al ricorrente risulta, in particolare, largamente sproporzionato.

Deve, innanzitutto, evidenziarsi, la irrilevanza disciplinare, pur a prescindere dalla veridicità o meno delle medesime, delle prime circostanze addebitate al ricorrente nella contestazione scritta del 15 marzo 2022, cioè il fatto che il 14 marzo, al fine di chiedere spiegazioni e chiarimenti in merito alla nuova disposizione aziendale secondo cui, al termine del normale turno di lavoro, avrebbe dovuto riconsegnare nel piazzale aziendale il furgone officina a lui assegnato, il [REDACTED] si sarebbe presentato, intorno alle 13.00, senza preavviso, all'esterno dell'ufficio del [REDACTED] *“incurante del fatto che quest'ultimo fosse impegnato in una conversazione telefonica e che gli avesse fatto cenno di ripassare in un secondo momento”*, continuando, invece, *“imperterrito ... con insistenza a chiedere di essere ricevuto domandando a che ora sarebbe potuto ripassare per cui il sig. [REDACTED] interrotta suo malgrado la conversazione telefonica, le ha comunicato che sarebbe potuto ripassare alla fine del turno di lavoro pomeridiano e cioè intorno alle 17.30”*.

Deve, infatti, escludersi che il ricorrente avesse tenuto una condotta contraria ai civici doveri, visto che si era limitato a presentarsi davanti all'ufficio del proprio datore di lavoro per richiedere spiegazioni in ordine ad un mutamento delle regole aziendali (è lo stesso datore di



lavoro nella contestazione a qualificarle nuove) avvenuto in concomitanza con il suo rientro al lavoro, quindi per trattare una questione attinente al rapporto di lavoro, tra l'altro dotata di un discreto rilievo economico, visto che la sede aziendale era in San Sperate e la residenza del ricorrente in Serramanna, insistendo per essere ricevuto e poi assecondando la richiesta del datore di lavoro di ritornare più tardi.

Niente di sconveniente, quindi, neanche l'aver atteso una risposta anche se il datore di lavoro era impegnato in una conversazione telefonica, tanto più che, come emerge anche dalle conversazioni registrate, i rapporti tra le parti erano confidenziali e l'ambiente di lavoro non improntato al rispetto di particolari formalismi.

Quanto alla asserita lamentela relativa all'orario dell'appuntamento delle 17.30 (il ricorrente avrebbe detto che quell'ora sarebbe già rientrato a casa), l'interpretazione fornita dal datore di lavoro (il ricorrente con ciò avrebbe inteso manifestare il suo disappunto in merito al rispetto degli orari di lavoro a lui assegnati nel turno antimeridiano, appunto sino alle 17.30) appare disancorata da qualunque risultanza oggettiva, non solo perché il ricorrente alle 17.30 si era pacificamente presentato al colloquio, ma anche perché, se proprio vuole darsi un senso all'affermazione, ammesso che il ricorrente l'avesse fatta, la stessa avrebbe al più potuto rappresentare una lamentela perché gli veniva chiesto di trattenersi oltre l'orario di lavoro, lamentela che, nel caso, sarebbe stata anche suo diritto formulare, visto che la questione che doveva sottoporre al datore di lavoro atteneva al rapporto di lavoro e come tale il lavoratore avrebbe avuto diritto che venisse trattata all'interno dell'orario di lavoro concordato.

Quanto poi al colloquio intercorso tra le parti, non risponde al vero (si ascolti la registrazione fonografica) che il ricorrente non avesse neanche salutato ed emerge con chiarezza dall'ascolto del dialogo che l'insistenza del ricorrente nel sottoporre al [REDACTED] la questione relativa all'uso del furgone e alla avvenuta modificazione degli affermati accordi, divenuta nel corso del colloquio provocatoria nei modi, lo fosse divenuta a causa della mancanza totale di risposte e spiegazioni da parte del datore di lavoro in ordine all'accaduto.



La discussione si era, quindi, esasperata a causa dell'atteggiamento del datore di lavoro, il quale, pur avendo adottato sul punto, come dallo stesso riconosciuto nella contestazione disciplinare, “*nuove disposizioni aziendali*”, come detto idonee ad incidere sulla composizione della retribuzione del dipendente (si trattava della revoca di un vero e proprio *fringe benefit*), non aveva ritenuto, come, invece, avrebbe dovuto, nel rispetto dei principi di buona fede e correttezza, visto che le spiegazioni attese avrebbero potuto dare conto della natura legittima o meno della decisione assunta, fornire al lavoratore almeno spiegazioni chiare sull'accaduto e sulle motivazioni che avevano condotto alle nuove scelte.

Invece, come risulta dall'ascolto del colloquio, il datore di lavoro, oltre che affermare espressamente che la modifica in questione era avvenuta senza alcuna ragione, aveva anche spesso risposto alle domande del ricorrente - in modo irritante e, a sua volta, provocatorio - con altre domande, sino al momento in cui, non volendo più sostenere la discussione relativa al merito delle questioni sottopostegli, aveva spostato l'accento della medesima sui toni usati dal ricorrente.

Quanto a questi ultimi, il tono della voce del ricorrente era rimasto assolutamente normale sino alla frase “*Io sto dicendo, gli accordi erano diversi*”, nel pronunciare la quale il ricorrente aveva rimarcato e scandito, con tono lievemente spazientito, le parole “*gli accordi erano diversi*”.

Era stato a quel punto che il [REDACTED] con tono di rimprovero, aveva chiesto al ricorrente di rivolgersi a lui “*in un tono completamente diverso*”, iniziando poi, quando il ricorrente aveva risposto dicendo che il tono era quello solito, a pronunciare ripetutamente, con tono di voce sempre più alto, con l'intento di sovrastare la voce del ricorrente che, a quel punto, a sua volta con tono di voce sempre più alto, gli chiedeva di abbassare la voce, una serie di parole e frasi, “*no*”, “*a me non me lo dici abbassa*”, “*ascolta*”, “*ascolta un attimo*”, “*fammi parlare*”, sino ad accusare il ricorrente di essere lui ad alzare la voce, a riprenderlo per il modo in cui si stava comportando visto che quella era casa sua e a chiudere la discussione, dopo che il ricorrente



aveva evidenziato l'esigenza di essere rispettato, dicendo che *“la mia azienda è questa, quello che è, il furgone rimane qua. Se ti sta bene, bene, se non ti sta bene ce ne sono 100 di aziende come questa”*.

Sino a qui, dunque, un alterco tra le due parti, durante il quale era stato il datore di lavoro, a fronte della ripetizione da parte del [REDACTED] delle richieste di spiegazioni e approfittando di una leggera alterazione del tono di voce del medesimo, spazientito dalle mancate risposte alle proprie richieste, ad alzare il tono della voce per far valere la propria autorità e trincerarsi dietro la medesima per non dare al ricorrente le informazioni e spiegazioni dovute, costringendo il medesimo ad alzare la voce a sua volta, nel tentativo, come detto, di ottenere, da parte del datore di lavoro, l'utilizzo di toni più educati e civili.

Successivamente, il [REDACTED] dopo avere raggiunto il ricorrente che si stava allontanando dal suo ufficio, aveva alzato ancora di più il tono della voce e, rendendolo via via sempre più incalzante e sprezzante nei confronti del ricorrente - il quale, nel frattempo, a sua volta, aveva alzato, lievemente, il tono della voce per dire al [REDACTED] di abbassare la voce – aveva pronunciato una serie di frasi, quali *“Non andartene via così, se devi entrare qua dentro, da domani mattina entra con un comportamento adeguato all'azienda, ok?”*, *“Comportati in una certa maniera e non ti permettere”*, *“Tu devi cambiare tono”*, *“Mi devi, mi devi, mi devi..”*, riferito al *“Mi devi abbassare le voci”* che il ricorrente continuava a ripetere, *“.... Attento a quello che dici, e non girarmi le spalle”*, sino a quando il ricorrente, esasperato dai toni e dalle espressioni del [REDACTED] aveva detto, con tono di voce alto e, a sua volta, sprezzante, *“Non sei nessuno per me [REDACTED] e non mi devi alzare le voci”*. Al che il [REDACTED] dopo avere risposto *“Ascolta, io sono il tuo datore di lavoro”*, al ricorrente che aveva detto *“Io sono una persona e mi devi abbassare le voci”*, aveva risposto *“No No tu sei una persona che prima di tutto ti devi cambiare tono di voce”* e poi, da lontano, mentre il [REDACTED] salutava per chiudere la conversazione, aveva urlato più volte di non farsi vedere lì la mattina dopo.





Anche in tale seguito, quindi, vi era stato tra i due un alterco, durante il quale, come anche nella prima parte del colloquio, il primo ad alzare il tono della voce e ad assumere un atteggiamento arrogante e prevaricatore, era stato il [REDACTED] e nel quale, però, anche il ricorrente, pur provocato dai toni e dalla aggressività verbale del datore di lavoro, aveva, con la pronuncia dell'espressione "non sei nessuno per me [REDACTED]", esorbitato dai limiti del diritto di critica, per toni e contenuto dell'espressione, esasperando ancora di più il datore di lavoro che, in conclusione, gli aveva, addirittura, intimato di non presentarsi in azienda il giorno dopo.

Situazione nella quale, in assenza di ragioni giustificative diverse dalla volontà di tenere lontano il dipendente dall'azienda, anche il tentativo della società convenuta di collocare il ricorrente in ferie forzate (non maturate) risultava del tutto illegittimo e tale, quindi, da rendere irrilevante, dal punto di vista disciplinare, anche l'ultima condotta contestata al ricorrente, consistita nell'aver il medesimo preteso "che gli venisse comunicato per iscritto il periodo di ferie a suo avviso ingiustamente imposto".

D'altra parte, come emerge dall'ascolto della registrazione del 15 marzo 2022, nella sua parte finale, i toni del [REDACTED] nel dire al datore di lavoro che non poteva decidere unilateralmente di collocarlo in ferie non maturate, non erano stati in alcun modo aggressivi e intimidatori, essendosi il medesimo limitato, con modi fermi, a fronte del comportamento, ancora una volta arrogante e prevaricatore, del [REDACTED] che aveva concluso il discorso dicendo "Ascolta o tu vai, o vai. Decidi tu", a rivendicare il rispetto dei propri diritti.

A fronte, pertanto, della descritta condotta di lieve insubordinazione posta in essere dal [REDACTED] con la ripetizione provocatoria delle richieste e con la pronuncia dell'espressione sopra evidenziata, condotta nel suo complesso certamente non qualificabile come gravemente difforme dai civici doveri e, altresì, attenuata, nel suo disvalore, dall'atteggiamento, per lunghi tratti irrispettoso e, a sua volta, provocatorio del datore di lavoro, la sanzione comminata al ricorrente risulta, come già sopra osservato, largamente sproporzionata e, quindi, illegittima.



Non può, invece, accogliersi, in questa fase sommaria del procedimento, la domanda di nullità del licenziamento impugnato per discriminatorietà ovvero per ritorsività, visto che deve ritenersi, sulla base dell'ascolto delle registrazioni sopra richiamate, che l'andamento dei colloqui tra le parti avesse esasperato in modo decisivo i rapporti personali tra le medesime ed assunto un rilievo causale sufficiente a spiegare i motivi (soggettivi) per i quali il datore di lavoro, pur illegittimamente, avesse deciso di adottare, nei confronti del ricorrente, l'iniziativa disciplinare in discussione.

Certamente, la valutazione potrebbe cambiare laddove anche i presupposti dei colloqui esaminati, in particolare la revoca dell'utilizzo promiscuo del mezzo aziendale, risultassero ricollegabili - ad esempio in quanto riguardanti, tra i dipendenti aziendali, il solo ricorrente - all'infortunio e alla mutata idoneità professionale dello stesso, in quanto tale accertamento consentirebbe di valutare l'esistenza di un collegamento, allo stato non adeguatamente accertabile, alla stregua degli elementi in atti e della natura sommaria del procedimento, tra la condizione del ricorrente, i colloqui intervenuti con il datore di lavoro e l'esito dei medesimi.

Alla stregua di tutte le ragioni esposte, il licenziamento intimato al ricorrente deve essere dichiarato illegittimo in quanto sproporzionato, con conseguente riconoscimento, in favore del medesimo, della tutela prevista dall'art. 18, comma 5, legge 300/70.

In particolare, in applicazione della norma richiamata, il rapporto di lavoro intercorso tra le parti deve dichiararsi risolto alla data del licenziamento e il datore di lavoro deve essere condannato al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, da quantificarsi concretamente in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti.

Nella fattispecie, tenuto conto, per un verso, dell'anzianità del ricorrente, pari a più di tredici anni e della natura largamente ingiustificata del licenziamento comminato, l'indennità in



questione deve essere determinata in misura prossima ai valori medi, in particolare nella misura di 17 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

La società convenuta, per l'effetto, deve, quindi, essere condannata al pagamento, in favore del ricorrente, di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva pari a 17 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre rivalutazione e interessi dalla data di cessazione del rapporto.

Le spese del giudizio, tenuto anche conto della indisponibilità manifestata dalla convenuta all'accettazione della congrua proposta di conciliazione formulata dal giudice nell'udienza del 18 gennaio 2023, seguono la soccombenza e liquidate, come da dispositivo, ai sensi dei DDMM 55/14 e 147/22, secondo i valori medi previsti per ciascuna fase nello scaglione di valore indeterminabile basso della tabella relativa ai procedimenti cautelari, devono essere poste a carico della società convenuta e distratte in favore del difensore antistatario del ricorrente.

P.Q.M.

Visto l'art. 1, comma 49, legge 92/12,

dichiara illegittimo il licenziamento impugnato;

dichiara risolto, alla data del licenziamento, il rapporto di lavoro intercorso tra le parti;

condanna la società convenuta al pagamento, in favore del ricorrente, di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva pari a 17 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre rivalutazione e interessi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro;

condanna la società convenuta al rimborso, in favore del ricorrente, delle spese del giudizio, che liquida in complessivi €. 5.213,00, oltre spese generali nella misura del 15%, spese per contributo unificato e accessori di legge, da distrarsi in favore del difensore antistatario.

Si comunichi.

Cagliari, 29 gennaio 2023.

IL GIUDICE

dott. Daniela Coinu

