

## TRIBUNALE DI MONZA

### Sezione Lavoro

Il Tribunale di Monza in persona del Giudice del Lavoro, dr. Francesca Capelli, a scioglimento della riserva che precede, ha pronunziato la seguente

#### **ORDINANZA**

nella causa iscritta al R.G. n. 3277/13, promossa con ricorso ex art. 1 comma 48 L.92/2012 depositato in data 28.11.2013

da

~~VENEZIA DI PISCIGLIE~~ rappresentato e difeso dagli avv. Leonardo Giorgio e Marcello Giorgio ed elettivamente domiciliato presso il loro studio di Milano, viale Regina margherita n.26, in forza di procura a margine del ricorso

-ricorrente-

contro

**ELETTRONICA ASTER S.P.A** con sede in Milano, via Cino Del Duca n.2, in persona dell'amministratore Delegato, dott. Dario Di Capua rappresentata e difesa dall'avv. Sergio Gentile ed elettivamente domiciliata presso lo studio dell'avvocato G. Caponi in Ssto S. Giovanni, via Fratelli Casiraghi n.8 in forza di procura in calce al ricorso

-resistente-

#### **MOTIVI DELLA DECISIONE**

Il ricorrente, assunto alle dipendenze della società resistente in data 30.11.1971, da ultimo con qualifica di Quadro ( 7^ categoria con industria metalmeccanica), con il ricorso introduttivo del presente processo ha impugnato il licenziamento per giusta causa irrogatogli dalla datrice di lavoro con missiva del 21.10.2013, chiedendo di accertarne l'illegittimità e/o la nullità e/o l'inefficacia e, in applicazione dell'art. 18, comma quarto, L.300/1970, come modificato dalla l. 92/2012, di ordinare alla resistente di reintegrarlo nel posto di lavoro e di condannarla a risarcirgli il danno in misura pari alle retribuzioni mensili non percepite dalla data del licenziamento a quella della effettiva reintegra (oltre al versamento dei relativi contributi previdenziali).

In via subordinata, il ricorrente ha chiesto, ai sensi dell'articolo 18, comma

cinque, statuto dei lavoratori, la condanna di Aster al pagamento dell'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata da un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità calcolate sulla base del tallone mensile di euro 4.199,22.

In via ulteriormente subordinata ha chiesto, ai sensi dell'articolo 18, comma sesto, statuto dei lavoratori, la condanna della società convenuta al pagamento dell'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di sei ed un massimo di 12 mensilità calcolate sull'importo mensile come indicato.

Con memoria depositata in data 27 dicembre 2013 si è costituita in giudizio elettronica Aster S.p.A. chiedendo il rigetto del ricorso in quanto infondato in fatto in diritto.

Il ricorso merita accoglimento per le ragioni di seguito esposte.

Occorre premettere che i fatti che hanno dato origine al licenziamento per giusta causa sono stati oggetto di istruttoria con l'audizione del teste indicato dalla società datrice di lavoro, sig. ~~Alfredo Sili~~, consulente per le risorse umane della società convenuta, presente all'incontro del 2 ottobre 2013, ove si sono verificati i fatti che hanno provocato il licenziamento per giusta causa.

In merito il teste ha riferito "ero nella stanza in quanto il ~~Dottor Di Capua~~ intendeva consegnare una lettera di richiamo al ricorrente e al suo superiore, ~~Don. Minicchi~~. Il tono della conversazione con il ~~Sig. Di B...~~ fu acceso.

Il signor ~~Di B...~~ aveva un tono piuttosto forte e pronunciò la frase riportata al capitolo 14. Dopodiché il signor ~~Di B...~~ si è alzato ed è andato verso la porta, però non è uscito. Il dottor ~~Di Capua~~ lo ha richiamato e gli ha detto che il suo comportamento non era corretto e signor ~~Di B...~~ si è fermato e si è riseduto... Dopo di che ha detto delle frasi sulla società. Non erano delle frasi belle non faceva i complimenti alla società, le parole esatte non le ricordo. Il dottor ~~Di Capua~~ ha chiamato anche il dottor ~~Di B...~~ perché assistesse alla discussione e, a quel punto, il ricorrente è rimasto in silenzio".

I fatti così come descritti dal teste e sostanzialmente confermati anche dalle

parti nei rispettivi scritti difensivi, non sono tali da costituire giusta causa di licenziamento.

Come noto, infatti, la giusta causa di licenziamento sussiste quando il comportamento del lavoratore rivesta una gravità tale che qualsiasi altra sanzione sia insufficiente a tutelare l'interesse del datore di lavoro.

Quando cioè il comportamento del lavoratore si traduca nella grave negazione degli elementi fondanti rapporto di lavoro, in particolare l'elemento della fiducia che deve sussistere tra le parti.

È evidente che tra gli elementi che devono caratterizzare la prestazione lavorativa, vi sono anche l'obbligo di diligenza e obbedienza sancito dall'articolo 2104 codice civile.

La violazione di tali doveri costituisce insubordinazione.

L'insubordinazione si estrinseca in comportamenti del lavoratore nei confronti del proprio datore di lavoro, o dei propri superiori gerarchici, tali da costituire una grave infrazione alla disciplina.

In particolare, tale condotta, come chiarito dalla giurisprudenza, può esplicarsi attraverso ingiurie, minacce o percosse poste in essere nei confronti dei superiori (Cass. 3/3/92, n. 2573).

Fermo restando il divieto di tali comportamenti, resta il diritto fondamentale del lavoratore di esercitare il diritto di critica, anche nei confronti del datore, sempre che le opinioni manifestate restino nell'ambito della correttezza formale e sostanziale.

La Suprema Corte, sul punto, ha chiarito che per valutare se le eventuali critiche rivolte dal lavoratore al datore di lavoro, o al proprio superiore gerarchico, possano integrare o meno una giusta causa di licenziamento, occorre verificare se l'esercizio del legittimo diritto di critica travalichi il limite della correttezza formale (Cass. 24/9/03, n. 14179). In particolare *"perché le critiche possano costituire una giusta causa di licenziamento, occorre che esse travalichino i limiti della correttezza e che il comportamento del dipendente si traduca in un atto illecito, quale l'ingiuria o la diffamazione o comunque una condotta manifestamente riprovevole, così potendo riscontrarsi, sotto il profilo sia soggettivo che oggettivo, quella gravità necessaria e sufficiente a compromettere in modo irreparabile il*

*vincolo fiduciario e tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto* (in tal senso v. anche Cass. 17/1/05, n. 775).

Alla luce di quanto esposto e della giurisprudenza sopra riportata, si può concludere che il ricorrente non abbia posto in essere comportamenti di una gravità tale da compromettere in modo irreparabile il vincolo fiduciario e tali da non consentire la prosecuzione, anche solo provvisoria, del rapporto.

Quest'ultimo certamente ha tenuto un comportamento contrario ai doveri di obbedienza e di correttezza formale nell'esercizio del diritto di critica, limitatamente ad una sola frase (come emerso dall'istruttoria), tuttavia non ha compiuto atti di insubordinazione grave, tali da giustificare il suo licenziamento in tronco ai sensi dell'art. 10, paragrafo B, lett. a) del CCNL di settore applicato al rapporto di lavoro per cui è causa.

Va osservato infatti che il lavoratore non ha lasciato la stanza ove si sta svolgendo il colloquio e, una volta richiamato, è tornato a sedersi osservando l'invito del proprio superiore gerarchico.

Alla luce di questa considerazione risulta pertanto il ricorrente abbia tenuto un comportamento tale da non pregiudicare in maniera definitiva il vincolo fiduciario, ma un atteggiamento che tutt'al più avrebbe potuto giustificare l'irrogazione di una sanzione disciplinare di carattere conservativo, trattandosi d'insubordinazione da valutarsi come lieve ai sensi dell'art. 9, lett. c, del CCNL citato.

Il licenziamento pertanto è da annullare ai sensi dell'art. 18, comma quarto, l. 300/1970, con conseguente accoglimento della domanda del ricorrente di condanna della datrice di lavoro alla sua reintegra nel posto di lavoro ed al pagamento dell'indennità risarcitoria in misura pari alla retribuzione (tallone mensile euro 4.199,22.) maturata dalla data del licenziamento (21.10.2013) sino alla data di effettiva reintegra (tallone euro 4.199,22.), oltre al versamento dei relativi contributi assistenziali e previdenziali.

Le spese processuali si regolano secondo soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale, nella persona del Giudice del Lavoro, dr. Francesca Capelli così provvede:

1) dichiara illegittimo e per l'effetto annulla il licenziamento intimato a VINCENZO DI BENEDETTI con lettera del 18.10.2013;

2) condanna la convenuta ELETTRONICA ASTER S.P.A alla reintegrazione del lavoratore e al pagamento dell'indennità risarcitoria cui all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, pari alla retribuzione (tallone mensile euro 4.199,22) maturata dalla data di licenziamento sino alla effettiva reintegra oltre interessi e rivalutazione, nonché al versamento dei relativi contributi assistenziali e previdenziali;

2) condanna la resistente a rifondere al ricorrente le spese processuali, liquidate nella somma di complessivi euro 1.500,00, oltre agli oneri di legge.

Si comunichi.

Monza, 18 febbraio 2014

**IL CANCELLIERE**  
Dr.ssa Giulia Mascia

*Giulia Mascia*

Il Giudice  
Francesca Capelli

*Francesca Capelli*

**TRIBUNALE DI MONZA**

Depositato in cancelleria

oggi

9 FEB. 2014

**IL CANCELLIERE**  
Dr.ssa Giulia Mascia

*Giulia Mascia*



