



TRIBUNALE ORDINARIO di PRATO

Unica Lavoro

Il Giudice del lavoro e della previdenza e assistenza obbligatorie, a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 5.5.2014 in merito al ricorso *ex art. 1 co. 48* della L. n. 92/2012, proposto da Massarelli Luca contro Banca Popolare di Vicenza s.c.p.a. per sentir accogliere dall'adito Tribunale le seguenti conclusioni:

- 1) *dichiarare il licenziamento impugnato:*
 - a) *in tesi, illegittimo per insussistenza del fatto contestato;*
 - b) *in ipotesi, illegittimo perché non ricorrono gli estremi della giusta causa, in particolare per la sproporzione tra la condotta e la sanzione irrogata;*
- 2) *per l'effetto, condannare la convenuta:*
 - a) *in tesi, a reintegrare il ricorrente ai sensi del c. 4 dell'art. 18 L. n. 300/70 e al pagamento dell'indennità risarcitoria di cui al medesimo comma nella misura massima di dodici mensilità per quanto in narrativa, salvo diversa quantificazione di Giustizia, considerando la retribuzione globale di fatto pari ad € 4.019,49;*
 - b) *in ipotesi, condannare la convenuta a corrispondere l'indennità risarcitoria prevista dal medesimo art. 18 L. n. 300/70 c. 5, nella misura massima di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (pari ad € 4.019,49) per quanto in narrativa, salvo diversa quantificazione di Giustizia;*
- 3) *in ipotesi gradata, convertire il licenziamento intimato al ricorrente in licenziamento per giustificato motivo soggettivo e, per l'effetto, condannare la convenuta a pagare a quest'ultimo l'indennità di mancato preavviso, quantificata in € 24.116,96;*
- 4) *in ogni caso, condannare la convenuta alla regolarizzazione previdenziale e assicurativa del ricorrente;*
- 5) *con vittoria di compensi professionali;*

osserva quanto segue.

In primo luogo, il Tribunale, all'esito dell'istruttoria espletata, e, quindi, nei limiti della natura sommaria della cognizione propria della presente fase c.d. "urgente", al termine della quale il Giudice è chiamato a formulare un giudizio di verosimiglianza in ordine alla fondatezza della domanda, ossia ad accertare rispetto ad essa la sussistenza del *fumus boni iuris*, ritiene che l'illecito disciplinare ("*il fatto*") per il quale è stato intimato al ricorrente il licenziamento di cui è causa.

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke extending to the right.

sussista nella sua componente oggettiva e soggettiva, ma che, al contempo, esso non sia riconducibile nelle previsioni della contrattazione collettiva di categoria che giustificano la risoluzione del rapporto (v. art. 44 co. 1 lett. d. e).

In altri termini, a parere di questo Giudice, la sommaria istruttoria espletata ha consentito di accertare che il ricorrente in data 23.1.2013, alla presenza dei colleghi di lavoro quel giorno in servizio, ha bestemmiato e ha proferito all'indirizzo del Direttore della filiale, Ivonne Marchettini, frasi ingiuriose ("*mi hai rotto i coglioni, vai cacare, torna nel tuo ufficio*"), che indubbiamente si pongono al di fuori di ogni diritto di critica o di manifestazione del pensiero, nonché della normale tollerabilità.

D'altro canto, si ritiene che tale condotta, di certo costituente un illecito disciplinare e senza dubbio meritevole, lo si ripete, di essere duramente sanzionata, non assurga, però, a quel massimo livello di gravità che solo può giustificare l'applicazione della sanzione espulsiva, atteso che il licenziamento costituisce pur sempre l'*extrema ratio* cui è legittimo ricorrere solo nelle ipotesi in cui la condotta illecita del prestatore di lavoro non può essere altrimenti governata dal datore di lavoro.

In altre parole, a parere di questo Giudice, il licenziamento disciplinare poiché comporta quella che per un lavoratore, a maggior ragione nell'attuale situazione economica e occupazionale del nostro Paese, è la massima della punizioni possibili, ossia la definitiva perdita del posto di lavoro occupato, può essere comminato solo a fronte di illeciti che, correlativamente, esprimono il massimo disvalore disciplinare, ossia assurgono al più elevato grado di gravità possibile.

Orbene, ad avviso di questo Tribunale, le frasi ingiuriose e irrispettose rivolte dal cassiere Massarelli al proprio Direttore di filiale, pur essendo senza dubbio, come già si è detto e ribadito, da stigmatizzare e sanzionare, non si collocano al vertice della scala di gravità delle condotte disciplinarmente rilevanti, a differenza, ad esempio, della condotta di chi si rendesse responsabile di un ammanco.

Nel caso di specie, pertanto, a giudizio del Tribunale, alla luce delle previsioni della contrattazione collettiva di categoria (art. 44 del C.C.N.L. per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali), e, quindi, in relazione alla gravità dell'inadempimento, alla sussistenza di una recidiva non specifica (come si spiegherà) e al grado della colpa, la sanzione disciplinare proporzionata al fatto commesso sarebbe stata la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo di 10 giorni, ossia la sanzione conservativa di gravità immediatamente inferiore al licenziamento.

Prima di passare, dunque, all'analisi delle risultanze dell'istruttoria espletata sulle quali si fonda il giudizio sopra espresso, è opportuno ricordare che, in base al tenore letterale della contestazione disciplinare del 6.2.2013 (doc. 6 fasc. parte conv.), e in forza del principio di



immodificabilità della contestazione disciplinare, la mancanza che la convenuta risulta aver contestato al ricorrente (*“Ai sensi e per gli effetti dell’art. 7 della Legge 20 Maggio 1970 n. 300 e dell’art. 40 del vigente CCNL, con la presente Le si contesta quanto di seguito rappresentato”*) è, al di là della recidiva, unicamente la seguente: a seguito dell’invito del Direttore della Filiale a non effettuare prestazioni straordinarie se non previa autorizzazione degli Organi Superiori, diversamente da quanto era, invece, accaduto il giorno precedente per un totale di 30 minuti di lavoro straordinario effettuato senza preventiva autorizzazione, il ricorrente, prima ha proferito una bestemmia, e, successivamente, dopo essere stato ripreso dallo stesso Direttore, ha urlato, presente il personale della Filiale, *“Torna nel tuo ufficio, mi hai rotto i coglioni, vai a cacare”*.

Ne discende che non forma oggetto del procedimento disciplinare *de quo* il fatto di aver eseguito una prestazione di lavoro straordinaria di 30 minuti in assenza della previa autorizzazione degli Organi Superiori.

Ciò posto, il Tribunale ritiene provato che il giorno precedente ai fatti di causa, ossia il giorno 22.1.13, Massarelli terminò le operazioni di chiusura di cassa alle ore 17.15, anziché, come per regola, alle ore 16.45, senza aver rivolto al Vicedirettore della Filiale (il Direttore era assente) alcuna preventiva richiesta né di aiuto né di autorizzazione ad effettuare lavoro straordinario (vedi deposizione del teste Giannelli Mirko, Vicedirettore della Filiale).

Ai fini della corretta valutazione della gravità dell’illecito disciplinare in oggetto, deve subito rilevarsi che il teste Giannelli, indotto dalla convenuta, ha, però, smentito la dichiarazione del Direttore Marchettini (ossia della vittima delle offese del Massarelli) nella parte in cui ella, escussa quale teste, ha affermato che Giannelli il 22.1.13 ebbe un diverbio con Massarelli arrabbiandosi con questi per il fatto che egli, pur avendo chiuso la cassa in orario così come il collega Nichi che era stato inviato in suo appoggio, aveva perso tempo non si sa a fare che cosa e a causa di tale perdita di tempo aveva timbrato il badge oltre l’orario previsto. Giannelli ha, infatti, affermato che fu proprio lui che, accortosi alle 16.45 che, inaspettatamente, Massarelli non aveva ancora completato le operazioni di chiusura, si mise ad aiutare Massarelli per riuscire a chiudere la cassa prima possibile, ancorché, oramai, dopo le 16.45, e che in quel momento non mosse a Massarelli alcun rilievo per aver ommesso di richiedergli la preventiva autorizzazione ad effettuare lavoro straordinario.

Pertanto, considerato che il teste Giannelli è stato indotto dalla convenuta al pari della Marchettini, ma, a differenza di quest’ultima, non è coinvolto in prima persona nella vicenda che ci occupa, il Tribunale ritiene provato che Massarelli se, da un lato, violò le disposizioni aziendali omettendo di chiedere al Vicedirettore la preventiva autorizzazione a trattenersi oltre le ore 16.45, dall’altro, impiegò gli ulteriori 30 minuti svolgendo le proprie mansioni lavorative (completamento operazioni di chiusura cassa) e non perdendo del tempo in altre attività.



Il teste Giannelli, indotto, lo ricordiamo, da parte convenuta, ha smentito la deposizione del Direttore Marchettini anche su un ulteriore punto di assoluto rilievo ai fini della formulazione del giudizio di proporzione fra fatto e sanzione: la Marchettini ha, infatti, dichiarato che quando ella, la mattina del 23 Gennaio, prima dell'apertura al pubblico, chiese a Massarelli perché non aveva fatto presente a Giannelli che aveva la necessità di trattenersi al lavoro oltre le ore 16.45, il Massarelli *"di tutta risposta, senza tentare di dar[le] alcuna giustificazione o spiegazione sul merito di quanto accaduto il giorno prima, [le] disse "mi hai rotto i coglioni, torna nel tuo ufficio, vai a cacare"*, e pronunciò anche una bestemmia riguardante la "Madonna", o prima o dopo aver[la] offesa.

Viceversa, il Vicedirettore Giannelli, presente sul luogo e al momento dei fatti di causa, ha dichiarato che, quando la Marchettini, quella mattina, ribadì con un tono di voce sostenuto che non bisognava fare straordinario e che, comunque, se c'era qualche necessità in tal senso bisognava comunicarla per tempo al Direttore, Massarelli intervenne per giustificare la mancata richiesta di autorizzazione dicendo che era rimasto per lavorare (circostanza che, come si è visto, il Tribunale reputa veritiera); a quel punto ci furono una serie di botta e risposta in cui l'una ribadiva il divieto e la regola e l'altro cercava di giustificare quanto era accaduto; il tutto fino a che il Giannelli, come egli ha riferito in giudizio, sentì Massarelli mandare urlando a cacare la direttrice per due o tre volte e dopo urlare ripetutamente una bestemmia.

Ebbene, premesso che Giannelli ha affermato di non ricordare che Massarelli abbia detto *"mi hai rotto i coglioni"* ma di ricordare solo che disse *"vai a cacare, torna nel tuo ufficio"*, a parere di questo Giudice, quand'anche il Massarelli avesse pronunciato solo la seconda delle frasi riportate, nulla muterebbe in termini di sussistenza e gravità della condotta.

Viceversa, premesso che la Marchettini, ossia, lo ricordiamo, la destinataria delle offese, ha dichiarato, diversamente dal Giannelli, che **le frasi offensive** nei suoi confronti e **la bestemmia** furono pronunciate dal ricorrente una sola volta, ed evidenziato che nella contestazione disciplinare non vi è il benché minimo cenno ad una reiterazione delle offese, il Tribunale ritiene provato che le espressioni ingiuriose all'indirizzo del Direttore della filiale e la bestemmia **furono dette dal ricorrente una sola volta**, e che, a differenza di quanto si legge nella lettera di contestazione, le ingiurie non **furono pronunciate dal ricorrente** in risposta al rimprovero rivoltagli dalla stessa Marchettini per la bestemmia (ciò ad avviso del Giudicante non incide sulla sussistenza del fatto ma sull'apprezzamento della gravità dello stesso nel suo profilo oggettivo e soggettivo), né in immediata e diretta risposta al richiamo del Direttore al rispetto delle regole aziendali in tema di straordinario, bensì **nell'ambito di una discussione molto animata, al culmine di un acceso botta e risposta, ovvero nella dinamica di un alterco tra le parti.**

Ne discende che le frasi ingiuriose e la bestemmia non furono pronunciate dal Massarelli a freddo, in maniera pensata e deliberata, ossia nell'ambito di un'aggressione verbale preordinata e



finalizzata a ledere l'onore, il decoro, il prestigio del proprio superiore gerarchico, e a contestare le prerogative e i poteri connessi al ruolo sovraordinato del Direttore di Filiale o a negare i propri doveri, bensì furono dette d'impeto, d'istinto, in uno stato di indubbia alterazione emotiva, come ulteriormente conferma il fatto che le parole furono urlate.

Sempre sotto il profilo della valutazione della gravità dell'illecito, deve altresì tenersi conto, sia, del fatto che, come confermato dal teste Giannelli, fino ad allora i rapporti fra Massarelli e la Marchettini erano stati freddi ma civili, e che non si erano mai verificati episodi del genere di quello di cui è causa; sia, del fatto che, pur essendo stato il ricorrente già stato oggetto di un provvedimento disciplinare, comminatogli in data 4.6.2012 e consistito nella sospensione di un giorno dal servizio e dalla retribuzione *ex art. 40 lett. c)* del C.C.N.L. di categoria, tale precedente sanzione gli era stata inflitta per aver risposto ad una cliente, che aveva telefonato per segnalare al ricorrente un errore dallo stesso compiuto, *"di non aver tempo da perdere, che non poteva stare al telefono e che venisse una buona volta in banca"*, di tal ché, a parere del Tribunale, non si è in presenza di una recidiva specifica, ossia della commissione di un fatto della stessa indole, atteso che la risposta data dal ricorrente alla cliente fu senza dubbio sgarbata e scortese, ma, altrettanto certamente, priva di qualunque contenuto ingiurioso ed offensivo:

Ancora, nel giudicare la gravità dell'illecito e, quindi, la proporzionalità della sanzione, deve valorizzarsi anche il fatto che il Massarelli, sia pure a seguito della ricezione della contestazione disciplinare, porse alla Marchettini le proprie scuse, la quale, non solo, le accettò, ma, addirittura, assecondando la preghiera che in tal senso le era stata fatta dal Massarelli, chiese ai propri superiori di, ove possibile, non dare seguito all'episodio sul piano disciplinare.

Alla luce di tutto quanto sin qui si è osservato, e ricordato che la valutazione della proporzionalità tra il comportamento illecito del lavoratore e la sanzione irrogata sul piano disciplinare costituisce un apprezzamento di fatto che deve essere condotto non in astratto ma con specifico riferimento a tutte le circostanze del caso concreto, inquadrando l'addebito nelle specifiche modalità del rapporto e tenendo conto non solo della natura del fatto contestato e del suo contenuto obiettivo ed intenzionale, ma anche di tutti gli altri elementi idonei a consentire l'adeguamento della disposizione normativa dell'art. 2119 cod. civ. alla fattispecie concreta (vedi, *ex plurimis*, Cass. 26 settembre 2000, n. 12708), il Tribunale ritiene chela condotta del Massarelli, per quanto censurabile, sia da ricondurre ad una mera ed estemporanea intemperanza verbale, inidonea, come tale, a dimostrare una volontà di insubordinazione o di aperta insofferenza nei confronti del potere disciplinare ed organizzativo del datore di lavoro, considerato che l'insubordinazione, nell'attuale accezione tecnico - giuridica, non implica una semplice inadempienza contrattuale, ma un atteggiamento di negazione e di disprezzo del potere direttivo del datore di lavoro, con la conseguenza che, ai fini della qualificazione di un comportamento come



insubordinazione, assume un rilievo determinante l'elemento psicologico della condotta, che deve essere connotata da una specifica volontà del lavoratore di disconoscere i poteri aziendali o di sottrarsi ai propri obblighi, la quale, come sopra si è spiegato, non è, invece, ravvisabile nel caso di specie, essendo state le frasi incriminate, per quanto ingiustificate, proferite dal ricorrente sull'onda emotiva innescata dall'acceso diverbio in atto con la Marchettini.

Quanto alle conseguenze della ritenuta illegittimità del licenziamento *de quo*, deve ricordarsi che l'art. 18 comma 4 della legge n. 300/1970, nella formulazione novellata applicabile *ratione temporis*, prevede che il Giudice disponga la reintegra del lavoratore nelle ipotesi in cui non ricorrano gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo oggettivo di licenziamento per insussistenza del fatto contestato, o perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa, secondo le previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili.

L'art. 44 del C.C.N.L. di categoria, però, non tipizza le condotte punibili con sanzioni conservative e le condotte punibili con la sanzione espulsiva, limitandosi genericamente a prevedere che il licenziamento possa essere comminato per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, e che sussiste giusta causa di licenziamento quando la mancanza è così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto. Pertanto, la contrattazione collettiva lascia totalmente all'interprete la determinazione di quali siano, in concreto, le singole condotte che, in quanto costituenti un notevole inadempimento contrattuale, sono passibili di essere sanzionate col licenziamento.

A parere di questo Giudicante, nella consapevolezza della varietà di interpretazioni dottrinarie e giurisprudenziali sul punto, per applicare la reintegra non è necessaria l'esistenza di una sanzione conservativa tassativamente e specificamente prevista dal contratto collettivo o dai codici disciplinari, ma è consentito al giudice valutare all'uopo anche fattispecie disciplinari formulate genericamente nei contratti collettivi e sussumere il fatto concretamente addebitato al lavoratore tra queste ultime ipotesi, previo giudizio di proporzionalità fra l'illecito commesso dal dipendente e la sanzione inflitta. Diversamente opinando, infatti, l'assenza di una disposizione *ad hoc* per la specifica e concreta condotta posta in essere pregiudicherebbe il lavoratore che, incomprensibilmente, si troverebbe a dover subire le conseguenze della genericità delle previsioni della contrattazione collettiva.

Pertanto, nel caso di specie, ritenendosi che la condotta illecita realizzata dal ricorrente non costituisca un inadempimento degli obblighi contrattuali di gravità tale da poter essere sussunta sotto la fattispecie dell'art. art. 44 co. 1 lett. d) o e) del summenzionato C.C.N.L., se ne deriva, *a contrario*, che si tratta di una mancanza che, secondo le previsioni della contrattazione collettiva, mediate dal principio di proporzionalità, va punita con una sanzione di natura conservativa.



Infine, pur in assenza nella memoria difensiva di parte convenuta, sia, di apposita eccezione, sia, anche solo dell'allegazione della rioccupazione del lavoratore, ritiene il Tribunale che, alla luce dell'attuale tenore letterale dell'art. 18 co. 4 L. n. 300/70 ("dedotto"), debba comunque procedersi alla detrazione dell'*aliumde perceptum*, di cui si è accertato l'ammontare mediante l'esercizio dei poteri istruttori officiosi ex art. 421 c.p.c. (vedi documentazione depositata da parte ricorrente in data 2.5.14).

Quanto al regolamento delle spese di lite, si ritiene che la provata sussistenza dell'illecito disciplinare addebitato, nonché la sua indubbia gravità, sia pure non tale da giustificare la risoluzione del rapporto, giustifichino l'integrale compensazione delle spese di lite ex art. 92 c.p.c.

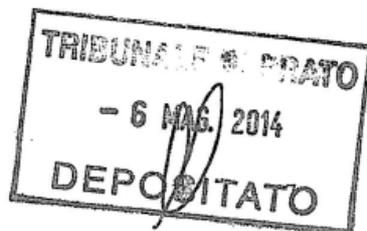
P.Q.M.

- 1) accerta e dichiara, ex art. 18 co. 4 L. n. 300/70 e ss.mm.ii., l'illegittimità del licenziamento disciplinare intimato dalla convenuta al ricorrente con decorrenza dal 19.3.2013, e, per l'effetto, lo annulla;
- 2) per l'effetto, condanna parte convenuta alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, che, in ogni caso non potrà essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, e dedotto l'importo lordo di € 3.381,76 percepito dal ricorrente nel periodo di estromissione per lo svolgimento di altra attività lavorativa;
- 3) condanna altresì parte convenuta al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative;
- 4) compensa integralmente tra le parti le spese di lite.

Si comunichi.

Prato, 6 Maggio 2014

Il Funzionario Giudiziario
ROSALIA TRI



IL GIUDICE DEL LAVORO
DOTT. OTTA GONZANI
Il Giudice del Lavoro
Carlotta Consani