



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Napoli Nord, in funzione di giudice del lavoro, in persona della d.ssa Federica Acquaviva Coppola, ha pronunciato la seguente sentenza lette le note di trattazione scritta depositate dalle parti nella causa iscritta nel ruolo generale degli affari contenziosi di lavoro al n. 4143 /2022

TRA

S.P.A. , rappresentato e difeso dall'Avv. DE LUCA TAMAJO RAFFAELE , giusta procura generale alle liti in atti, elettivamente domiciliato come da procura in atti

Ricorrente

CONTRO

,in persona del legale rappresentante p.t. rappresentata e difesa dall'Avv. ZAMPELLA ARCANGELO , presso il cui studio elettivamente domicilia, in virtù di procura in atti;

Resistente

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

OGGETTO: opposizione ad ordinanza Fornero n. RG 1938/21.

Con ricorso depositato in data 29.3.22 la società in epigrafe indicata, ha proposto opposizione avverso l'ordinanza **n. rg. 1938/21** -n. cronol. 9299/22 con cui il giudice della fase sommaria, ha dichiarato: *"l'illegittimità del licenziamento intimato in data 11.9.2020 -18.9.2020 e, per l'effetto, ordina alla convenuta di reintegrarlo nel posto di lavoro e condanna la stessa al risarcimento dei danni subiti dall'istante in misura pari alle retribuzioni globali di fatto (nella misura mensile di € 1.623,835), maturata dalla data del licenziamento a quella della reintegra (nel limite delle dodici mensilità) oltre accessori, nonché al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali."*

Nella presente fase la opponente ha sottolineato che ricorrono tutti gli elementi che la giurisprudenza ritiene concorrano ad integrare la nozione legale di una giusta causa di licenziamento.

La SPA peraltro ritiene illegittima la decisione della prima fase in quanto ritenere la dichiarazione del teste (il capo reparto del ricorrente che ha raccolto la dichiarazione del lavoratore aggredito) non sufficiente a fondare la dimostrazione del fatto oggetto di contestazione e, per tale via, giungere alla conclusione che il licenziamento sia privo di giusta causa, renderebbe l'ordinanza di accoglimento lacunosa: da un lato per la possibilità che codesta AG avrebbe avuto di proseguire l'attività istruttoria con gli altri testi indicati dalla società, dall'altro avuto riguardo alla presenza di prove costituite depositate in allegato alla memoria di costituzione tra cui la dichiarazione rilasciata dall'ing. _____, Responsabile del reparto di applicazione di _____.

Tanto premesso, la società opponente ha chiesto, in accoglimento della opposizione ed in riforma della ordinanza già emessa da questo Tribunale, accertare la legittimità e fondatezza del comminato licenziamento con vittoria delle spese di lite.

Si è costituito _____ che, resistendo alla domanda, ne ha chiesto il rigetto, con vittoria delle spese di lite.

Acquisiti agli atti i documenti prodotti, discussa la causa, seppure in modalità cartolare la stessa viene decisa –all'esito della riserva formulata in udienza- con il deposito della presente sentenza ex art. 1 comma 57 della legge nr. 92/2012.

Va brevemente evidenziato che -ritiene questo giudice- vada integralmente condiviso il percorso motivazionale della prima fase, da intendersi qui integralmente riportato e trascritto.

Il ricorso proposto dalla parte opposta tendeva ad ottenere la reintegra, oltre il risarcimento del danno, previo accertamento della illegittimità del licenziamento per giusta causa.

Nel caso di specie, si discute pertanto se ricorra o meno la giusta causa di licenziamento.

In particolare la lettera di contestazione che ha condotto poi al licenziamento recita: *“Ai sensi e per gli effetti della normativa richiamata in oggetto, contestiamo formalmente il comportamento da Lei tenuto in data giovedì 3 settembre 2020 e di seguito descritto. Ella, durante il secondo turno di lavoro alle ore 15.30 circa, addiveniva ad un alterco passando alle vie di fatto con il Sig. _____ presso l'impianto _____. In particolare Lei, a fronte di appellativi scherzosi da parte del Suo collega, manifestava il proprio risentimento nei suoi confronti colpendolo con uno schiaffo al volto ed un calcio alla gamba destra. L'episodio veniva poi segnalato dal caporeparto. Tale condotta rappresenta una gravissima violazione delle regole di comportamento, nonché di rispetto e reciproca collaborazione che dovrebbero caratterizzare il rapporto con i colleghi e l'ambiente di lavoro. Le rammentiamo inoltre che questa fattispecie costituisce recidiva all'infrazione per la quale Le è stato comminato in data 29 ottobre 2019 il provvedimento disciplinare di n. 3 giorni di sospensione dal lavoro e dalla relativa retribuzione».”*

Per quanto attiene poi al licenziamento disciplinare strettamente valutato sulla base del fatto addebitato vanno fatte delle preliminari considerazioni.

Nel caso che ci occupa, come peraltro in ogni ipotesi di licenziamento disciplinare, occorre accertare se sussista il fatto addebitato al lavoratore nei suoi estremi oggettivi e soggettivi e se esso costituisca idonea causa di risoluzione del rapporto di lavoro.

Incombe sul datore di lavoro l'onere di fornire la prova in ordine alla sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo di licenziamento (art. 5 della L. 15.7.66 n. 604) in ogni suo estremo oggettivo e soggettivo.

Come già evidenziato in sede di ordinanza Fornero, l'episodio contestato al ricorrente è stato indicato in modo preciso e puntuale nella lettera di contestazione degli addebiti.

Occorre quindi esaminare le risultanze dell'espletata prova per testi e l'esito del libero interrogatorio delle parti per accertare se il datore di lavoro abbia o no assolto all'onere probatorio gravante su di lui a norma dell'art. 5 legge 604/1966 e quindi se abbia provato la sussistenza della giusta causa ovvero del giustificato motivo soggettivo per l'intimato licenziamento.

In particolare il teste _____ riferiva: *" conosco i fatti di causa perché sono un caporeparto collega di _____ Lavoriamo insieme, io ho cominciato nel '98....il 3.9.20 io ero su una linea diversa da quella di _____. Si avvicinò _____ che mi disse che _____ gli aveva messo le mani addosso, gli aveva dato uno schiaffo. Era pomeriggio intorno alle 15.30. Il fatto sarebbe avvenuto ad una quindicina di metri da me. _____ mi disse che lo schiaffo lo ricevette mentre scherzavano, improvvisamente; io chiamai il capoturno; il 29.10.2019 ero in azienda e ricordo che _____ mise le mani addosso al sig _____ per una discussione di lavoro; in entrambe i casi io non ho assistito all'aggressione. Furono gli aggrediti a raccontarmelo"*

Nel caso di specie nessuna prova è stata fornita con riferimento ad una aggressione fisica del ricorrente a _____. Invero l'unico teste escusso, peraltro intimato dal resistente dichiara di non essere stato presente all'episodio contestato ma di avere ottenuto notizie solo dalla vittima.

A nulla può valere ai fini della configurazione del fatto la constatazione peraltro di natura valutativa secondo cui la vittima presentava un rossore alla guancia, situazione che potrebbe essere stata cagionata anche dalla concitazione della discussione.

L'ulteriore istruttoria richiesta dalla odierna opponente vista anche la descrizione del fatto del teste _____ non apporterebbe alcun supporto probatorio diretto bensì solo de relato non essendo stati indicati tra i testi soggetti che avrebbero appreso delle circostanze di causa in via diretta.

Il ricorso deve essere, pertanto, respinto.

Le spese di lite, liquidate in dispositivo vanno poste a carico di parte opponente in ragione del principio di soccombenza.

P.Q.M.

- Rigetta il ricorso e conferma l'ordinanza impugnata;
- Condanna la società opponente al pagamento delle spese di lite in favore del _____ che liquida in complessivi euro 2.000,00 oltre iva e cpa con attribuzione al procuratore.

Si comunichi alle parti a cura della Cancelleria.

Aversa 06/02/2023

Il Giudice del lavoro
d.ssa Federica Acquaviva Coppola