



TRIBUNALE ORDINARIO di LODI

Sezione Lavoro

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

IL TRIBUNALE DI LODI

In persona del Giudice del lavoro dr. Elena GIUPPI,

Letti gli atti ,all'esito dell'udienza con trattazione scritta del 30 aprile 2021 nel procedimento ex art. 1 comma 48 e ss. L. n. 92/2012, iscritto al n.414\2020 R.G.L. promosso da

D. O. con l'avv.M.R.

contro

G.C.SRL con gli avv.M..Goffredo ,F.Bedon e G.Berzaga

pronuncia la seguente

ORDINANZA

Considerato in fatto e in diritto:

Il ricorrente, con ricorso ex art.1 comma 48 e ss L.92\2012 depositato in data 29 ottobre 2020 ha impugnato il licenziamento intimatogli dalla



convenuta in data 3 settembre 2020 per giusta causa chiedendone l'annullamento;il ricorrente ha concluso in via principale per la condanna della datrice di lavoro alla reintegrazione e al risarcimento del danno ex art.18,comma 4 ST.Lav;in via subordinata ha chiesto la condanna della società al pagamento dell'indennità risarcitoria liquidata in 8 mensilità,ed in ulteriore subordine in 6 mensilità.

A fondamento del ricorso il ricorrente assume l'insussistenza dei fatti contestati, la sproporzione della sanzione espulsiva rispetto al fatto contestato, l'illegittimità del provvedimento sanzionatorio per mancata affissione del codice disciplinare e la mancanza di motivazione del licenziamento.

La società G.C. srl, costituendosi in giudizio, ha chiesto il rigetto del ricorso.

La causa è stata istruita con l'audizione di 5 testimoni.

Il fatto oggetto di contestazione disciplinare è il seguente (così lettera di contestazione prodotta sub doc.2 resistente) :



contesto il ricorrente urlava ,gesticolava e reagiva contro un collega intervenuto per calmarlo, strattonandolo e lanciandolo contro il muro; il ricorrente si dirigeva poi urlando verso l'ufficio del direttore., minacciando di uccidere tutti.

L'episodio della mattina è stato confermato dal teste D. D. (responsabile del reparto), presente al fatto; il fatto dunque deve ritenersi provato.

Egualemente sono stati provati i fatti del pomeriggio, riferiti dai testi D., C., R. M., G., tutti presenti al fatto

Le dichiarazioni dei testimoni sono univoche, tutti hanno descritto lo stato di alterazione del ricorrente che ha zittito il responsabile del reparto, ha strattonato e spinto D. contro il muro, è uscito dall'ufficio dove era stato convocato dirigendosi verso l'ufficio del direttore, proferendo la minaccia di uccidere tutti.

I testi, oltre a confermare le modalità di svolgimento dei fatti come contestati, hanno riferito di ricorrenti episodi collerici e minacciosi del ricorrente che avevano impaurito i colleghi.

Il teste Du ha infatti dichiarato " i colleghi del Di , inoltre ,avevano informato il responsabile del reparto tripperia che i comportamenti minacciosi e gli atteggiamenti collerici dello stesso erano ormai divenuti pericolosi e intollerabili, tanto da ritenere indispensabile un intervento dell'azienda per farli cessare, senza il quale avrebbero anche potuto non presentarsi sul posto di lavoro".



Venendo ora alla legittimità del licenziamento, i fatti contestati sussistono in quanto confermati dai testi.

La loro gravità giustifica la risoluzione del rapporto di lavoro: il ricorrente ha posto in essere condotte minacciose , violente (strattonamenti violenti tanto da sbattere contro il muro un collega), incontenibili attesa l'incapacità di ascolto del ricorrente. I testi hanno riferito del timore che le condotte del ricorrente incutevano nei suoi compagni di lavoro: occorre dire che l'effetto intimidatorio delle condotte viene amplificato dalla corporatura alta e robusta del lavoratore

Dette condotte ,gravi e integranti fattispecie di rilevanza penale, sono tanto più gravi perché mettono concretamente a rischio l'incolumità dei lavoratori, colleghi del ricorrente. L'ambiente di lavoro e gli strumenti usati per la lavorazione delle carni rendono ancor più pericolosa la condotta minacciosa ed aggressiva del lavoratore attesa la possibilità che si possa trascendere ed utilizzare le armi da taglio che costituiscono il normale strumento di lavoro del ricorrente e dei suoi colleghi per colpire e ferire .

Anche sotto il profilo della proporzione fra condotta e sanzione il licenziamento è legittimo :il rapporto fiduciario è inesorabilmente pregiudicato dalla condotta violenta e minacciosa del dipendente.

Da ultimo è infondata l'eccezione di nullità della sanzione per difetto di pubblicità del codice disciplinare.

Quanto all'affissione del codice disciplinare, infatti, ritiene il giudice di



aderire e richiamare la giurisprudenza di legittimità che ha affermato che in materia di licenziamento disciplinare, il principio di necessaria pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti non si applica nei casi in cui il licenziamento sia irrogato per sanzionare condotte del lavoratore che concretizzano violazione di norme penali o che contrastano con il cosiddetto "minimo etico"; si richiama di seguito una delle numerose pronunce:

*In materia di licenziamento disciplinare, il principio di necessaria pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti non si applica nei casi in cui il licenziamento sia irrogato per sanzionare condotte del lavoratore che concretizzano violazione di norme penali o che contrastano con il cosiddetto "minimo etico", mentre deve essere data adeguata pubblicità al codice disciplinare con riferimento a comportamenti che violano mere prassi operative, non integranti usi normativi o negoziali. (In applicazione di detto principio, la S.C. ha ritenuto rilevante la mancata affissione del codice disciplinare, in fattispecie in cui il lavoratore era stato licenziato perché non si era attenuto alle regole operative fissate dalla banca per la valutazione del rischio di illiquidità) (Sez. L, **Sentenza** n. 22626 del 03/10/2013).*



Nel caso in esame le offese ai colleghi, lo stratonamento, le urla e le minacce non contenibili, il timore ingenerato nei presenti, nonostante la pluralità di soggetti che cercavano di contenerlo e far ragionare il ricorrente, sono condotte penalmente rilevanti e costituiscono una grave violazione alla dignità ed incolumità dei compagni di lavoro così che esse sono sanzionabili senza che siano necessarie la menzione nel codice disciplinare e la sua pubblicità.

Il ricorso deve essere rigettato.

Le spese di lite seguono la soccombenza.

PQM

Rigetta il ricorso proposto da D. O. contro G.C.srl.

Condanna il ricorrente al pagamento delle spese di lite, liquidate in € 2000,00 oltre spese generali Iva e Cpa.

Lodi, 1 giugno 2022

Il Giudice

