TRIBUNALE DI BOLOGNA

SEZIONE LAVORO

Procedimento N° 1/2012

Il Tribunale di Bologna in funzione di Giudice del Lavoro, a scioglimento della riserva, osserva quanto segue.
Il fatto storico che ha dato luogo al licenziamento di TIZIO da parte di , è documentale ed incontestato tra le parti.
Nello specifico è accaduto che in data 13-07-2012, CAIO superiore gerarchico diretto del ricorrente ha inviato al medesimo ricorrente, un'e. mail interna avente il seguente contenuto:" **Per favore controlla questi disegni, hanno modificato di novo i disegni(alcune cose). Tolleranze sono state modificate. Per favore fare misurare sulla base di questi ultimi disegni allegati. Buttare via i disegni che avevamo chiesto ieri**".
In data 17-[illegible]-2012, TIZIO ha risposto con la seguente e. mail:"**Confido per martedì di avere i rilievi con le tempistiche di modifica dei programmi**".
Nello stesso giorno, CAIO rispondeva alla predetta e. mail con la seguente e. mail:"**Non devi confidare. Devi avere pianificato l'attività, quindi se hai dato come data il**
24-07, deve essere quella la data di consegna dei dati. Altrimenti indichi una data diversa, che non è confidente ma certa, per favore"
Nella stessa data, TIZIO rispondeva all'e. mail di CAIO , con la seguente e. mail:" **Parlare di pianificazione nel Gruppo XYZ è come parlare di psicologia con un maiale, nessuno ha il minimo sentore di cosa voglia dire**

IL GIUDICE

pianificare una minima attività in questa azienda. Pertanto, se Dio vorrà, per martedì 24-07-2012, avrai tutto quello che ti serve".
Questo è il fatto storico che ha dato luogo al licenziamento del ricorrente, sulla base di un'asserita giusta causa di licenziamento, in relazione al contenuto offensivo dell'ultima e. mail dello stesso ricorrente.
Ciò posto osserva il Tribunale che la qualificazione e la valutazione di tale fatto, come di qualunque fatto storico, richiede la contestualizzazione del fatto medesimo e la sua collocazione nel tempo, nello spazio, nella situazione psicologica dei soggetti operanti, nonché nella sequenza degli avvenimenti e nelle condotte degli altri soggetti che hanno avuto un ruolo nel fatto storico in esame e nelle condotte anteatte e nelle condotte post factum dei protagonisti.
Ciò posto osserva il Tribunale che da una serena e complessiva valutazione del fatto storico che ha dato luogo al presente procedimento, emerge con evidenza la modestia dell'episodio in questione, la sua scarsa rilevanza offensiva, ed il suo modestissimo peso disciplinare.
Infatti, in primo luogo, TIZIO lavora in azienda dal luglio 2007 con qualifica di impiegato e mansioni di Responsabile del reparto qualità, e non ha mai avuto precedenti richiami disciplinari, neppure minimi.
In secondo luogo, la frase incriminata" **è come parlare di psicologia con un maiale**", non è stata pronunciata a freddo, in maniera pensata e deliberata, nell'ambito di un'aggressione verbale preordinata e finalizzata a ledere il prestigio aziendale, bensì è stata pronunciata, in un evidente momento di disagio conseguente da una parte allo stress lavorativo che emerge dallo scambio epistolare, da cui si evince che il lavoratore era sotto pressione per le scadenze lavorative in essere.
E' poi stata pronunciata a fronte e nell'immediatezza di un' e. mail del superiore gerarchico il cui contenuto è palesemente ed inutilmente denigratorio e contenutisticamente offensivo della professionalità del soggetto cui era diretta, ossia dello stesso TIZIO
Infatti se si esamina il tono ed il contenuto della e. mail di CAIO , che qui si riporta:"**Non devi confidare. Devi avere pianificato l'attività, quindi se hai dato come data il 24-07, deve essere quella la data di consegna dei dati. Altrimenti indichi una data diversa, che non è confidente ma certa, per favore**", emerge con evidenza il contenuto implicitamente ed inutilmente denigratorio ed offensivo, ed il tono che è palesemente di aggressivo, rimprovero e dispregiativo, e riflette a sua volta, con ogni probabilità, quello che era in quel momento, uno stato di tensione e stress lavorativo dello stesso CAIO , a sua volta sotto pressione per le incombenze legate all'attività di certificazione che era in essere, con scadenze ravvicinate ed assillanti.
A ciò si aggiunge, quale ulteriore elemento valutativo dell'atteggiamento psicologico del ricorrente, che lo stesso ricorrente, nell'immediatezza del fatto, con lettera del 24-07-2012, ha dato atto dell'inopportunità della propria affermazione, ne ha spiegato la

IL GIUDICE

genesi, riconducendola ad un momento di stress lavorativo, ed ha porto le scuse del predetto comportamento.
Ne consegue, sotto il profilo della valutazione di gravità del comportamento addebitato al ricorrente, che lo stesso non è idoneo ad integrare il concetto di giusta causa di licenziamento ex art.2119.
Da tale valutazione inerente la gravità del fatto come sopra ricostruito, discende un'importante conseguenza, relativa alla disciplina applicabile.
Infatti, la recente riforma dell'art.18 della Legge N°300/1970, ha modificato la predetta norma, ed ha delineato nel comma 4°, le fattispecie di licenziamento disciplinare con reintegra, distinguendole dalle fattispecie di licenziamento disciplinare senza reintegra, disciplinate dal successivo comma 5° della stessa norma.
Nello specifico, l'art. 18 comma 4° della legge N°300/1970, come novellato, prevede che il Giudice dispone la reintegra del lavoratore, nelle ipotesi in cui non ricorrano gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo oggettivo di licenziamento, allorché ricorra un'ipotesi di insussistenza del fatto contestato, o qualora il fatto rientri tra le condotte punibili con una sanzione conservativa, secondo le previsioni dei contratti collettivi e dei codici disciplinari applicabili.
Nel caso in esame, osserva il Tribunale che ricorrono entrambe le fattispecie previste dalla norma in questione.
Infatti, per quanto riguarda la fattispecie inerente la c.d." **insussistenza del fatto contestato**", osserva il Tribunale che la norma in questione, parlando di fatto, fa necessariamente riferimento al c.d. **Fatto Giuridico**, inteso come il fatto globalmente accertato, nell'unicum della sua componente oggettiva e nella sua componente inerente l'elemento soggettivo.
Né può ritenersi che l'espressione " **insussistenza del fatto contestato**", utilizzata dal legislatore facesse riferimento al solo fatto materiale, posto che tale interpretazione sarebbe palesemente in violazione dei principi generali dell'ordinamento civilistico, relativi alla diligenza ed alla buona fede nell'esecuzione del rapporto lavorativo, posto che potrebbe giungere a ritenere applicabile la sanzione del licenziamento indennizzato, anche a comportamenti esistenti sotto l'aspetto materiale ed oggettivo, ma privi dell'elemento psicologico, o addirittura privi dell'elemento della coscienza volontà dell'azione.
Per quanto riguarda poi la fattispecie inerente l'ipotesi che "**il fatto rientri tra le condotte punibili con una sanzione conservativa, secondo le previsioni dei contratti collettivi e dei codici disciplinari applicabili**", osserva il Tribunale che l'art C.C.N.L. , applicabile al rapporto di lavoro in questione, prevede espressamente solo sanzioni conservative, nella diversa gradazione ivi contemplata, per la fattispecie della c.d. "lieve insubordinazione nei confronti dei superiori", previsioni in cui rientra palesemente, per le ragioni sopra esposte, il fatto commesso dal ricorrente.

IL GIUDICE

Per tali motivi deve essere disposta la reintegra del ricorrente, nel posto di lavoro e nelle mansioni, o in mansioni equivalenti, ed il risarcimento del danno, in misura pari alle retribuzioni mensili globali di fatto dovute e non corrisposte, dal giorno del licenziamento al giorno della reintegra, con interessi legali e rivalutazione monetaria secondo indici Istat, dalla mora al saldo.
Le spese processuali seguono la soccombenza e vengono liquidate in Euro
oltre Iva e cpa.

P.Q.M.

Il Giudice del Tribunale di Bologna in funzione di Giudice del Lavoro, dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato da XYZ a TIZIO, in data 2012, ed ordina ad XYZ la reintegra di TIZIO, nel posto di lavoro e nelle mansioni, o in mansioni equivalenti.
Condanna XYZ al risarcimento del danno a favore di TIZIO liquidato in misura pari alle retribuzioni mensili globali di fatto dovute, dal giorno del licenziamento a quello di reintegra, dedotto l'aliunde perceptum, oltre alla regolarizzazione contributiva, con interessi legali e rivalutazione monetaria secondo indici Istat, dalla mora al saldo.
Condanna XYZ alla rifusione delle spese processuali a favore del ricorrente, liquidate in Euro 000, 00 oltre Iva e cpa, con distrazione ai Procuratori Antistatari.

Bologna 10-2012

GIUDICE

Tribunale di Bologna
Depositato in Cancelleria
Oggi
Il Funzionario Giudiziario