

N. R.G. 134/2022



REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE ORDINARIO DI TRENTO
sezione lavoro

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella persona fisica del magistrato dott. Giorgio Flaim pronunzia la seguente

S E N T E N Z A

nella causa per controversia in materia di lavoro promossa con ricorso depositato in data 23.3.2022

d a

██████████ ██████████

rappresentato e difeso dall'avv. Francesco Rondina pec
francescorondina@ordineavvocatiroma.org e dall'avv. Paolo Iervolino pec
paoloiervolino@ordineavvocatiroma.org

ricorrente

c o n t r o



HOLLÄNDER IDROTERMICA POHL FRANCO s.r.l.

rappresentata e difesa dall'avv. Marco Mazzoldi pec
marco.mazzoldi@pectrentoavvocati.it e dall'avv. Daniele Sorgente pec
daniele.sorgente@pectrentoavvocati.it

convenuta

CONCLUSIONI DI PARTE RICORRENTE

“In via principale,

accertare e dichiarare la natura ritorsiva e comunque illecita, quindi la nullità, del licenziamento intimato al ricorrente e per l'effetto, in applicazione dell'art.2 Dlgs 23/2015, ordinare la reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro con condanna della resistente al pagamento di una indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo compreso dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione.

In via subordinata,

accertare e dichiarare la nullità, inefficacia e comunque illegittimità del licenziamento per l'insussistenza del fatto materiale contestato al ricorrente e per l'effetto, ai sensi dell'art.3 comma 2 del Dlgs 23/2015 condannare la resistente alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro ed al pagamento in suo favore di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.

In ulteriore subordine,

condannare la Società a corrispondere al ricorrente un'indennità risarcitoria commisurata a 36 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del



trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, stante la mancanza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento.

In estremo subordine,

condannare la Società a corrispondere al ricorrente un'indennità risarcitoria commisurata a 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, stante la violazione della procedura prevista dal contratto collettivo.

Con vittoria di spese di giudizio”

CONCLUSIONI DI PARTE CONVENUTA

“In via principale:

respingere integralmente le domande formulate da parte ricorrente a impugnazione e contestazione del licenziamento, in quanto infondate in fatto e in diritto.

In via subordinata:

nella denegata ipotesi di accoglimento anche solo parziale delle domande formulate dal ricorrente, limitare la condanna di parte resistente a quanto dovesse risultare di giustizia, e comunque al minimo della sanzione economica stabilita dal d.lgs. 23/2015.

In ogni caso:

con vittoria di compensi, onorari e spese di lite oltre accessori come per legge”

MOTIVAZIONE

il licenziamento intimato al ricorrente dalla società datrice

Il ricorrente ██████████ ██████████ –

premessi di aver lavorato, a decorrere dal 14.9.2015, in esecuzione di un contratto prima a tempo determinato (doc. 2 fasc. ric.) e a far data 20.12.2015 a tempo indeterminato



(doc. 3 fasc. ric.), alle dipendenze della società convenuta HOLLÄNDER IDROTERMICA POHL FRANCO s.r.l., con inquadramento nella qualifica di impiegato tecnico di quarto livello CCNL Aziende industria metalmeccanica e con mansioni di direttore di cantiere –

impugna il “licenziamento per giusta causa” a lui intimato dalla società datrice con lettera dell’1.10.2013 (doc. 13 fasc. ric.), in relazione agli addebiti contestati con lettera del 14.9.2021 (doc. 15 fasc. ric.) del seguente tenore:

“Con la presente siamo a contestarle, ai sensi di legge e con effetti disciplinari, una serie di fatti, per ciascuno dei quali La invitiamo a volerei fornire specifiche Sue osservazioni e giustificazioni nel termine di giorni 5 dal ricevimento della presente, come previsto dalla legge.

1.

Il primo addebito riguarda quanto accaduto nella mattinata di venerdì 10 settembre scorso.

Ci riferiamo al momento in cui Lei, rientrato dal cantiere Nova reti di Rovereto, è stato avvicinato da ██████████, il quale, su nostra disposizione, Le doveva chiedere lo stato di avanzamento della documentazione relativa alla Direttiva PED: in particolare, le targhe dati delle linee in CAT I; il giorno in cui era programmata la prova in pressione; lo stato dei fascicoli tecnici delle linee in CAT I e ART. 4.3.

*A seguito di Sua risposta negativa circa l'avanzamento di tale documentazione, ██████████
██████████ Le faceva notare che i tempi per la stesura e la preparazione delle targhe dati erano importanti, e che pertanto era quanto mai opportuno iniziarne la predisposizione. Con questo, ██████████ si metteva anche a disposizione per l'evasione.*



A questo punto Lei, rivolgendosi non specificamente al sig. [REDACTED], ma parlando in generale, ha alzato significativamente il tono di voce, mettendo in allarme anche altri colleghi addetti ad altri incombeni anche in altri locali aziendali.

In particolare, Lei gridava:

- "Dovete finirla di chiedermi tutti la stessa cosa"
- "Perché continuate a chiedermi la stessa cosa?"
- "Questo è mobbing nei miei confronti"
- "Ho capito cosa volete fare ma io non andrò mai via di mia spontanea volontà"
- "Dovete finirla di trattarmi come un incapace"

Nonostante i tentativi del [REDACTED] di calmarla e spiegarle che la sua era solo un'offerta di aiuto, Lei proseguiva, sempre con toni coloriti e concitati preferendo ad alta voce le seguenti lamentele e accuse:

- Intromissioni di qualche collega in questioni relative a cantieri a lui assegnati;
- Interventi della Direzione che senza chiedere lo stato delle cose a lui si interfacciano direttamente con i clienti;
- Presunta volontà comune di screditare il suo operato;
- Brutte figure della ditta non dovute al suo operato ma a quello di qualche collega;
- Trattamenti non dignitosi da parte della proprietà nel cantiere di Rovereto.

A fronte di questo episodio, siamo dunque a contestarle:

a) l'evidente ritardo nell'evasione dei Suoi compiti presso il Cantiere Novareti, nella predisposizione degli adempimenti sopra elencati;

b) il Suo comportamento oltre le righe, in quanto, a fronte di lecite e garbate richieste, e addirittura di un'offerta di aiuto visto il Suo ampio ritardo nella predisposizione della documentazione, la Sua reazione è stata inspiegabilmente spropositata, fuori luogo, e ha



dato vita a un diverbio colorito e dai toni accesi che è trasceso in un'incomprensibile e inaccettabile aggressione verbale ai danni dei suoi colleghi.

A ciò si aggiunga che, ancora una volta senza alcuna ragione, nel momento in cui Lei ha dato in escandescenze, ha anche accusato il management aziendale e i colleghi di presunti comportamenti lesivi ai Suoi danni - ponendo così in essere una diffamazione infondata e fuori luogo a danno dell'azienda.

Le chiediamo dunque ragione di tutti questi Suoi comportamenti, nei termini e modalità sopra indicati.

2.

Il giorno 9 settembre scorso, abbiamo ricevuto una comunicazione da parte di Ferdinox Srl, del seguente tenore:

"Tutti i nostri dipendenti hanno manifestato molte difficoltà a partire per essere impiegati sui cantieri gestiti dal Geometra [REDACTED]. Lamentano di non essere riusciti a stabilire con Lui, per il suo atteggiamento nei loro confronti, un rapporto di sana collaborazione lavorativo e di non riuscire a svolgere il/oro lavoro serenamente.

Anche il titolare Sig. [REDACTED] e gli impiegati amministrativi hanno notato, più volte, che non era possibile instaurare con lui un dialogo costruttivo al fine di risolvere alcuni problemi.

La Ferdinox srl resta sempre a disposizione per collaborare con Voi, ma ha difficoltà a fornire manodopera sui cantieri gestiti dal Geometra [REDACTED]"

Come comprenderà, questa situazione, oltre a metterei in forte imbarazzo e ad avere ripercussioni sul nome e l'immagine dell'azienda, ci crea anche seri problemi gestionali e di suddivisione ed evasione dei carichi di lavoro.

In particolare, le lamentele avanzate da Ferdinox evidenziano un Suo atteggiamento che, lungi dall'essere agevolativo e di collaborazione ed esecuzione dei nostri incarichi, si



dimostra al contrario di ostacolo: non permette, infatti, di mantenere i nostri impegni e di portare a termine i nostri incarichi, con ciò venendo meno tanto ai rapporti contrattuali col fornitore quanto a quelli con il cliente.

Anche di questo Suo atteggiamento negligente, ostativo e privo di disponibilità siamo a richiederle ragione nei termini e modalità sopra indicati.

3.

Il giorno 8 settembre scorso, il sig. ██████████ si è recato, per motivi di lavoro, presso la sede Diatecx SpA di Cles.

In quell'occasione, abbiamo purtroppo registrato l'ennesimo feedback negativo circa un incarico di cui Lei era responsabile. Diciamo l'ennesimo feedback negativo, perché sono già a Sua conoscenza le precedenti lamentele del cliente.

Il cliente ha poi messo nero su bianco le sue rimostranze, così formalizzate:

"Dopo verifica dello stato dei lavori nella riunione di ieri, l'impianto commissionato non potrà essere ultimato prima del 24 Settembre p.v. ... questo ci ha costretto a posticipare le prove in bianco e di conseguenza annullare lo start-up già fissato con i tecnici tedeschi programmato per la settimana 39 {da Lunedì 27 Settembre}.

Il ritardo sui lavori posticiperà quindi le prove in bianco del sistema di gestione della parte "olio/hotMelt" e ci costringe a riprogrammare il collaudo per la metà di Ottobre, data che ad oggi non sappiamo se confermata o meno causa impegni dei tecnico tedeschi. Inoltre, tale ritardo, allungherà i tempi di chiusura cantiere anche della ditta impegnata nella parte elettrica/gestionale dell'impianto; tale ditta avrebbe dovuto terminare questo cantiere la prima settimana di Ottobre per poi iniziare a metà Ottobre il revamping di un'altra macchina {Spalmatrice M7) Tutto questo verrà a sua volta posticipato di diverse settimane con conseguente stravolgimento anche dei relativi piani di produzione già programmati e conseguenti al fermo della macchina in questione.



I tempi di realizzazione del Vs. impianto erano programmati da tempo, sollecitati anche nella mia ultima mail del 5 Agosto u.s. e avevamo ricevuto le vostre rassicurazioni sul loro rispetto, tale ritardo oltre ai disagi comporta anche un aggravio di costi per la nostra società, sul quale dovremo discutere una volta terminati i lavori e avviato l'impianto.

Rimango in attesa di Vs. considerazioni in merito .. "

In qualità di tecnico di cantiere, siamo quindi a chiederle, nei termini e modi sopra indicati, spiegazioni circa il mancato adempimento ai Suoi compiti - in particolare, il rispetto delle tempistiche contrattuali e il ritardo nell'evasione del programma di lavoro-, oltre alle motivazioni circa il ritardo recriminato dal cliente e, ancor di più, la mancata gestione di questi incombenti e la mancata condivisione con la direzione aziendale.

Annotiamo, per completezza, che purtroppo tali episodi non sono isolati, ma sono invece l'ultima manifestazione di un Suo atteggiamento ormai divenuto cronico. Facciamo riferimento a quanto a Lei già contestato dal sig. ██████████ sia con riferimento alla Frigothem Ferrari- che il 18 agosto scorso ha formalizzato lamentela nei Suoi confronti per la mancata evasione degli incombenti e il mancato rispetto del programma di isolamento e coibentazione della tubazione in inox (gligole); sia con riferimento alla Virtus Srl - che il 21 luglio scorso ha formalizzato chiare e inequivocabili lamentele circa la Sua maleducazione e l'utilizzo di parole pesanti nei confronti dei loro operai, nonché la Sua assoluta noncuranza ai loro appelli a lavorare in sicurezza, ed infine la mancata programmazione e assenza totale di collaborazione da parte Sua.

La presente viene inviata a mezzo posta, non solo perché Lei si trova in ferie, ma anche in considerazione della circostanza che, in data 21.08.2020, nel tentativo di consegnarle una contestazione a mano, Lei si rifiutò di ritirarla.

Rimaniamo in attesa di Sue eventuali giustificazioni...”.



le domande proposte dal ricorrente

In ordine al licenziamento a lui intimato il ricorrente ██████████ ██████████ propone:

1)

domanda di accertamento della nullità del licenziamento in quanto avente “*natura ritorsiva e comunque illecita*”¹;

¹ A pag. 13 del suo atto introduttivo il ricorrente richiama, senza però trarne specifiche conseguenze, ulteriori rispetto a quelle derivanti dalla nullità per motivo illecito ex art. 1345 cod. civ. determinante ed esclusivo, l'ormai risalente orientamento (oltre a Cass. 3.5.1997, n. 3837 citata dal ricorrente, vds. Cass. 1.12.2010, n. 24347; Cass. 20.11.2000, n. 14892; Cass. 6.5.1999, n. 4543;), secondo cui “*Il divieto di licenziamento discriminatorio - sancito dall'art. 4, l. n. 604 del 1966, dall'art. 15, l. n. 300 del 1970 e dall'art. 3, l. n. 108 del 1990 - è suscettibile di interpretazione estensiva sicché l'area dei singoli motivi vietati (il cui onere probatorio grava sul lavoratore) comprende anche il licenziamento per ritorsione, ossia intimato a seguito di comportamenti risultati sgraditi al datore di lavoro, quali asserite iniziative giudiziarie intraprese dal lavoratore*”

Tale orientamento è ormai superato dal nuovo indirizzo della Suprema Corte (Cass. 27.1.2023, n. 2606; Cass. 15.11.2022, n. 33619; Cass. 7.11.2018, n. 2845; Cass. 5.4.2016, n. 6575;), la quale ha precisato che il motivo discriminatorio discende direttamente dalla violazione oggettiva di specifiche norme di diritto europeo (direttiva 2000/43/CE del 29.6.2000 sull'attuazione del principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica; direttiva n. 2000/78/CE del 27.11.2000 per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro; direttiva n. 2006/54/CE del 5.7.2006 relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego) ed interno (d.lgs. 9.7.2003, n. 215 per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica; d.lgs. 9.7.2003, n. 216 per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro; d.lgs. 11.4.2006, n. 198 e d.lgs. 25.1.2010, n. 5 in tema di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego; in ordine al licenziamento discriminatorio: art. 4 L. 15.7.1966, n. 604; art. 15 St.lav.; art. 3 L. 11.5.1990, n. 108)), secondo le quali la discriminazione opera in modo oggettivo e consiste in un trattamento peggiore riservato al lavoratore in conseguenza del fatto di appartenere ad una categoria protetta tipizzata (età, genere, razza o origine etnica orientamento sessuale, *handicap*, lingua, convinzioni religiose o politiche o personali,) e a prescindere da ogni intenzione datoriale di vessarlo per le stesse ragioni.

Inoltre ha precisato (nello stesso senso in precedenza Cass. 5.6.2013, n. 14206;) che la nullità degli atti di gestione del rapporto di lavoro (compreso il licenziamento), che deriva dal divieto di discriminazione discende *ex se* dalla violazione di specifiche norme di diritto interno ed europeo, di talché la condotta discriminatoria, operando obiettivamente, a differenza del motivo illecito, è idonea di per sé sola a determinare la nullità dell'atto adottato in conseguenza della condotta tale sua efficacia viziante non è esclusa dalla concorrenza di ragioni lecite.

Nell'ambito delle specifiche norme che tutelano contro le discriminazioni, è fondamentale sottolineare il carattere tipico dei fattori di protezione introdotti dal legislatore a tutela di specifiche categorie (come si è appena visto: età, genere, razza o origine etnica orientamento sessuale, *handicap*, lingua, convinzioni religiose o politiche o personali).

Ad avviso della Suprema Corte (Cass. 27.9.2018, n. 23338; Cass. 5.6.2013, n. 14206;), in forza dell'attenuazione del regime probatorio ordinario introdotta per effetto del recepimento delle direttive n.



chiede l'applicazione della tutela ex art. 2 co.1 e 2 d.lgs. 4.3.2015, n. 23;

2)

in subordine:

domanda di annullamento del licenziamento per difetto della giusta causa, in ragione dell' *"insussistenza del fatto materiale contestato"*;

chiede l'applicazione della tutela ex art. 3 co. 2 d.lgs. cit.;

3)

in ulteriore subordine:

domanda di accertamento dell'illegittimità del licenziamento per difetto della giusta causa addotta;

chiede l'applicazione della tutela ex art. 3 co. 1 d.lgs. cit.;

4)

in ulteriore subordine:

domanda di accertamento dell'illegittimità del licenziamento *"stante la violazione della procedura prevista dal contratto collettivo"*;

chiede l'applicazione della tutela ex art. 4 d.lgs. cit..

2000/78/CE, n. 2006/54/CE e n. 2000/43/CE, così come interpretate dalla CGUE (sentenze 17.7.08, C303/06 Colemann, 10.7.08 C-54/07 Feryn, 16.7.15 C- 83/14 Chez), incombe sul lavoratore l'onere di allegare e provare il fattore di rischio, il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe e non portatori del fattore di rischio, deducendo una correlazione significativa fra questi elementi che rende plausibile la discriminazione; il datore dei lavoro deve dedurre e provare circostanze inequivoche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria del recesso, in quanto dimostrative di una scelta che sarebbe stata operata con i medesimi parametri nei confronti di qualsiasi lavoratore privo del fattore di rischio, che si fosse trovato nella stessa posizione.

E' opportuno rilevare che di tali peculiarità di disciplina del licenziamento discriminatorio il ricorrente non si è avvalso nello svolgimento delle sue difese, che hanno riguardato unicamente il motivo per il corsivo quale motivo illecito ex art. 1345 cod.civ. e, quindi, determinante ed esclusivo.



le ragioni della decisione

1)

in ordine alla domanda di accertamento della nullità del licenziamento perché ritorsivo (premessa)

Il ricorrente propone domanda di accertamento della nullità del licenziamento in quanto avente “*natura ritorsiva e comunque illecita*”.

Orbene, ad avviso della Suprema Corte il licenziamento per ritorsione costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione a un comportamento legittimo del lavoratore colpito o di altra persona a lui legata e pertanto accomunata nella reazione, con conseguente nullità ex art. 1345 cod.civ. del licenziamento, quando la finalità ritorsiva abbia costituito il motivo esclusivo e determinante dell'atto espulsivo (*ex multis*, anche di recente, Cass. 15.11.2022, n. 33619; Cass. 17.6.2020, n. 11705; Cass. 3.12.2019, n. 31527; Cass. 17.1.2019, n. 1195; Cass. 19.11.2018, n. 29764; Cass. 3.12.2015, n. 24648; Cass. 18.3.2011, n. 6282;).

Ne consegue che, allorché il lavoratore allegghi che il licenziamento gli è stato intimato per un motivo illecito esclusivo e determinante ex art. 1345 cod.civ., il datore di lavoro non è esonerato dall'onere di provare, ai sensi dell'art. 5 L. 15.7.1966, n. 604, l'esistenza della giusta causa o del giustificato motivo del recesso; quindi l'indagine in ordine alla sussistenza nonché al carattere esclusivo e determinante del motivo ritorsivo dovrà essere condotta successivamente a quella concernente il presupposto giustificativo addotto dalla società datrice a fondamento del licenziamento intimato e solo nell'ipotesi di accertata insussistenza della stessa; diversamente, infatti, il motivo ritorsivo non sarebbe, per forza di cose, esclusivo e determinante e quindi non renderebbe nullo il negozio estintivo.

In questo senso si è pronunciata di recente la Suprema Corte (Cass. 23.9.2019, n. 23583;



Cass. 4.4.2019, n. 9468; conf. Cass. 12.8.2020, n. 16927;), la quale ha statuito con cristallina chiarezza: *“Per accordare la tutela prevista per il licenziamento nullo [L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 1... [oggi anche d.lgs. 23/2015 art. 2], perché adottato per motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c., occorre che il provvedimento espulsivo sia stato determinato esclusivamente da esso, per cui la nullità deve essere esclusa se con lo stesso concorra un motivo lecito, come una giusta causa (art. 2119 c.c.) o un giustificato motivo (L. n. 604 del 1966, ex art. 3). Il motivo illecito può ritenersi esclusivo e determinante quando il licenziamento non sarebbe stato intimato se esso non ci fosse stato, e quindi deve costituire l'unica effettiva ragione del recesso, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. L'esclusività sta a significare che il motivo illecito può concorrere con un motivo lecito, ma solo nel senso che quest'ultimo sia stato formalmente addotto, ma non sussistente nel riscontro giudiziale. Il giudice, una volta riscontrato che il datore di lavoro non abbia assolto gli oneri su di lui gravanti e riguardanti la dimostrazione del giustificato motivo oggettivo, procede alla verifica delle allegazioni poste a fondamento della domanda del lavoratore di accertamento della nullità per motivo ritorsivo, il cui positivo riscontro giudiziale dà luogo all'applicazione della più ampia e massima tutela prevista dalla L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 1 [oggi anche d.lgs. 23/2015, art.2]. Dunque, in ipotesi di domanda proposta dal lavoratore che deduca la nullità del licenziamento per il suo carattere ritorsivo, la verifica di fatti allegati dal lavoratore richiede il previo accertamento della insussistenza della causale posta a fondamento del recesso, che risulti solo allegata dal datore, ma non provata in giudizio, poiché la nullità per motivo illecito ex art. 1345 c.c. richiede che questo abbia carattere determinante e che il motivo addotto a sostegno del licenziamento sia solo formale e apparente...”*

In definitiva, l'indagine in ordine alla sussistenza nonché al carattere esclusivo e



determinante del motivo ritorsivo addotto dovrà essere condotta successivamente a quella concernente il presupposto giustificativo posto dalla società datrice a fondamento del licenziamento intimato (qui giusta causa) e solo nell'ipotesi di accertata insussistenza dello stesso (diversamente, infatti, il motivo ritorsivo non sarebbe, per forza di cose, esclusivo e determinante e quindi non renderebbe nullo il negozio estintivo).

2. in ordine alla domanda di annullamento del licenziamento *de quo* per difetto della giusta causa

Il ricorrente propone (in via subordinata) domanda di annullamento del licenziamento *de quo* per difetto della giusta causa, in ragione dell' "*insussistenza del fatto materiale contestato*", chiedendo l'applicazione della tutela ex art. 3 co. 2 d.lgs. 23/2015.

Come si è già ricordato, nella contestazione, di cui alla lettera del 14.9.2021, vengono addebitate al ricorrente tre condotte (le uniche che possono essere considerate, in ragione del consolidato principio di immutabilità della contestazione in ordine al complesso degli elementi materiali connessi all'azione del dipendente – *ex multis*, di recente, Cass. 14.12.2022, n. 36666; Cass. 19.10.2022, n. 30850; Cass. 31.5.2022, n. 17689; – al fine di accertare la sussistenza dei fatti disciplinarmente rilevanti idonei a costituire il fondamento oggettivo del presupposto giustificativo), che è opportuno esaminare, in primo luogo, partitamente:

1)

L'addebito concerne la condotta tenuta dal ricorrente il giorno 10 settembre 2021 presso gli uffici della società.

La società datrice allega che:

- i) il ricorrente, rientrato in ufficio dopo essersi recato presso il cantiere Nova Reti di Rovereto, era avvicinato dal collega [REDACTED], il quale gli chiedeva "*lo stato di*



avanzamento della documentazione relativa alla Direttiva PED: in particolare, le targhe dati delle linee in CAT I; il giorno in cui era programmata la prova in pressione; lo stato dei fascicoli tecnici delle linee in CAT I e ART. 4.3.”;

- ii) il ricorrente dava *“risposta negativa circa l'avanzamento di tale documentazione”;*
- iii) [REDACTED] *“faceva notare”* al ricorrente che *“i tempi per la stesura e la preparazione delle targhe dati erano importanti, e che pertanto era quanto mai opportuno iniziarne la predisposizione”* e dichiarava di mettersi *“disposizione per l'evasione”;*
- iv) a quel punto il ricorrente, *“rivolgendosi non specificamente al sig. [REDACTED], ma parlando in generale, ha alzato significativamente il tono di voce, mettendo in allarme anche altri colleghi addetti ad altri incumbenti anche in altri locali aziendali”;* in particolare *“gridava:*
- *“Dovete finirla di chiedermi tutti la stessa cosa”;*
 - *“Perché continuate a chiedermi la stessa cosa?”*
 - *“Questo è mobbing nei miei confronti”*
 - *“Ho capito cosa volete fare ma io non andrò mai via di mia spontanea volontà”*
 - *“Dovete finirla di trattarmi come un incapace” ”;*
- v) [REDACTED] tentava di calmare il ricorrente e di spiegargli che la sua era solo un'offerta di aiuto;
- vi) il ricorrente *“proseguiva, sempre con toni coloriti e concitati proferendo ad alta voce le seguenti lamentele e accuse:*
- *Intromissioni di qualche collega in questioni relative a cantieri a lui assegnati;*
 - *Interventi della Direzione che senza chiedere lo stato delle cose a lui si interfacciano direttamente con i clienti;*
 - *Presunta volontà comune di screditare il suo operato;*



- *Brutte figure della ditta non dovute al suo operato ma a quello di qualche collega;*
- *Trattamenti non dignitosi da parte della proprietà nel cantiere di Rovereto”.*

Alla luce di queste allegazioni la società datrice contesta al ricorrente:

- a) un *“evidente ritardo nell'evasione dei Suoi compiti presso il Cantiere Novareti, nella predisposizione degli adempimenti sopra elencati”;*
- b) un *“comportamento oltre le righe, in quanto, a fronte di lecite e garbate richieste, e addirittura di un'offerta di aiuto visto il Suo ampio ritardo nella predisposizione della documentazione, la Sua reazione è stata inspiegabilmente spropositata, fuori luogo, e ha dato vita a un diverbio colorito e dai toni accesi che è trasceso in un'incomprensibile e inaccettabile aggressione verbale ai danni dei suoi colleghi”;*
- c) di aver *“accusato il management aziendale e i colleghi di presunti comportamenti lesivi ai Suoi danni - ponendo così in essere una diffamazione infondata e fuori luogo a danno dell'azienda”.*

a i)

L'allegazione appare generica, non essendosi parte convenuta curata in giudizio di illustrare in modo intelligibile a un *quivis de populo* (qual è il giudice in materia edilizia) in cosa consistano la *“documentazione relativa alla Direttiva PED: in particolare, le targhe dati delle linee in CAT”*, la *“prova in pressione”* e i *“fascicoli tecnici delle linee in CAT l e ART. 4.3.”*, con conseguente impossibilità per il giudice di valutare la gravità degli inadempimenti imputati al lavoratore dalla società datrice (in proposito occorre ricordare che per consolidato orientamento – *ex multis*, di recente, Cass. 7.2.2022, n. 3820; Cass. 7.2.2022, n. 3813; Cass. 4.1.2022, n. 36; – al di fine di accertare se sussista in concreto una giusta causa di licenziamento, la valutazione dell'inadempimento deve



avvenire in senso accentuo attivo rispetto alla regola generale della non scarsa importanza dettata dall'art. 1455 cod.civ.16.10.2015, n. 21017;).

a ii)

L'allegazione è del tutto inverosimile per una duplice ragione:

in primis,

è in palese contraddizione con la circostanza, emergente *per tabulas* (doc. 9 fasc. ric.) che, il giorno prima, il ricorrente, con *mail* del 9.9.2021 ore 13,20 – riscontrando la richiesta, formulata dal collega [REDACTED] con *mail* di pochi minuti prima (ore 12,56), avente il seguente tenore: “*a che punto siamo con le documentazioni PED per Novareti? Non ho ancora visto l'ordine a [REDACTED], e conoscendo i tempi che hanno loro non vorrei rischiare ritardi nella consegna al cliente*” – aveva così risposto:

“*Come già comunicato verbalmente:*

il 13 verrà fatto il collaudo dei vasi espansione da parte Fluidoindustriale

la certificazione delle tubazioni cat. Il -Ili è stata fatta da Fluidoindustriale

queste due certificazioni mi verranno inviate appena pronte

la certificazione caldaia, sono in attesa dell'invio da parte di Atzwangher.

appena disponibile quanto sopra preparo un riepilogo e mi faccio aggiornare l'offerta

RINA

non ci sono prove da effettuare con RINA si tratta solo di una verifica documentale.

A disposizione per chiarimenti”;

è palesemente implausibile che il lavoratore, dopo un risconto così specifico e volto a rappresentare una situazione di pieno assolvimento dei propri compiti, abbia dato al collega [REDACTED] una risposta di carattere esattamente opposto, sia perché generica, sia perché ammissiva di un proprio ritardo (dava “*risposta negativa circa l'avanzamento di tale documentazione*”);



in secundis

è lo stesso collega ██████ a smentire l'allegazione di parte convenuta in esame, dichiarando nel corso della sua deposizione: "... *Specificatamente io chiesi al ricorrente a che punto fosse la predisposizione del fascicolo; il ricorrente mi rispose che aveva già ricevuto una richiesta simile, non ricordo se mi fece il nome di chi l'aveva fatta; poi il ricorrente si esprime nei termini indicati nel capitolo 61 di parte convenuta² di cui mi viene data lettura*".

a iii)

Per le medesime ragioni illustrate *sub* ii), questa allegazione non solo è inverosimile, non avendo il ricorrente ammesse alcun ritardo negli adempimenti, ma appare smentita dalla deposizione di ██████, il quale non ha fatto il minimo accenno a sue offerte d'aiuto al ricorrente.

Alla luce di quanto statuito fin qui appaiono ontologicamente insussistenti i fatti materiali sottesi alla contestazione, secondo cui il ricorrente si sarebbe reso responsabile di un "*evidente ritardo nell'evasione dei Suoi compiti presso il Cantiere Novareti, nella predisposizione degli adempimenti sopra elencati*".

a iv)

E' ammesso dalla stesso ricorrente (cap. 7 del ricorso) che, a fronte della richiesta formulata dal collega ██████, egli pronunciò, a voce alta, le seguenti frasi:

- "*Dovete finirla di chiedermi tutti la stessa cosa*";

² "*61. Fu a quel punto che il ricorrente cominciò ad alzare significativamente il tono di voce e, non rivolgendosi a nessuno in particolare ed allarmando numerosi colleghi, urlò per tutta l'azienda le seguenti frasi:*

- "*Dovete finirla di chiedermi tutti la stessa cosa*"
- "*Perché continuate a chiedermi la stessa cosa?*"
- "*Questo è mobbing nei miei confronti*"
- "*Ho capito cosa volete fare ma io non andrò mai via di mia spontanea volontà*"
- "*Dovete finirla di trattarmi come un incapace*"



- *"Perché continuate a chiedermi la stessa cosa?"*
- *"Questo è mobbing nei miei confronti"*
- *"Ho capito cosa volete fare ma io non andrò mai via di mia spontanea volontà"*
- *"Dovete finirla di trattarmi come un incapace" "*

Risulta, invece, smentita (oltre che generica) l'allegazione di parte convenuta secondo la pronuncia di quelle frasi avrebbe messo *"in allarme anche altri colleghi addetti ad altri incombeni anche in altri locali aziendali"*.

Significativa in proposito appare la deposizione del teste [REDACTED], la quale ha dichiarato: *"...lavoro per HOLLÄNDER dal 1999 con le mansioni di impiegata amministrativa e responsabile del sistema qualità, sicurezza e ambiente; io ero presente al lavoro il giorno 10/9/2021, quando vi fu una discussione tra [REDACTED] e il ricorrente; preciso che io lavoravo in un ufficio al piano terra mentre [REDACTED] e il ricorrente al momento della discussione si trovavano in un ufficio al primo piano; ad un certo punto ho sentito la voce del ricorrente che quindi aveva un tono elevato quindi non sono in grado di riferire cosa fosse successo prima che io sentissi la voce del ricorrente. Non sono neppure in grado di dire se si rivolgesse a [REDACTED] o se parlasse al telefono"*;

infatti appare evidente come dalle parole della teste non emerga alcuna sensazione di *"allarme"*.

Quanto alla pronuncia delle frasi:

- *"Dovete finirla di chiedermi tutti la stessa cosa";*
- *"Perché continuate a chiedermi la stessa cosa?"*
- *"Questo è mobbing nei miei confronti"*
- *"Ho capito cosa volete fare ma io non andrò mai via di mia spontanea volontà"*
- *"Dovete finirla di trattarmi come un incapace" "*



pur trattandosi di circostanza ammessa, non integra un fatto materiale sussistente nell'accezione, ormai consolidata nella giurisprudenza della Suprema Corte (Cass. 10.2.2020, n. 3076; Cass. 8.5.2019, n. 12174; Cass. 7.2.2019, n. 3655; Cass. 5.12.2017, n. 29062; Cass. 26.5.2017, n. 13383; Cass. 20.9.2016, n. 18418; Cass. 30.19.2015, n. 20540;) di fatto ontologicamente accaduto, ma privo di rilievo disciplinare.

Infatti le prime due frasi e l'ultima trovano ampia giustificazione nella circostanza che nel giro di pochi giorni la stessa richiesta di informazioni venne formulata al lavoratore per ben tre volte; della seconda vi è prova documentale, costituita dalla *mail* di [REDACTED] [REDACTED], preposto all'Ufficio tecnico e gestione cantieri, del 9.9.2021, ore 12,56, da cui emerge che si trattava della seconda richiesta, avendo il ricorrente precisato, in tempi non sospetti e, quindi, verosimilmente, di aver "già comunicato verbalmente".

Quanto alla terza e quarta frase, la condotta tenuta dal ricorrente, oltre che occasionata dal fatto che gli venivano richieste per la terza volta le stesse informazioni, non può non essere stata condizionata dal colloquio, indubbiamente dal contenuto singolare, intervenuto tra il ricorrente e il direttore generale [REDACTED].

In proposito il ricorrente ha allegato:

“10. Il disegno aziendale volto all'estromissione del ricorrente, veniva infine disvelato nel corso di un incontro con il Direttore, svoltosi il 25 agosto 2021, durante il quale il Sig. [REDACTED] comunicava al ricorrente di non volerlo più in azienda.

11. Utilizzava, allo scopo, le parole “la mia visione di espansione dell'azienda da qui ai prossimi cinque anni non prevede la tua presenza” e lo “invitava” di conseguenza a dimettersi, a fronte di un imprecisato incentivo economico, affermando che la società gli sarebbe “venuta incontro economicamente”.

12. Il ricorrente, spiazzato dalla comunicazione, rispondeva di non avere alcuna intenzione di dimettersi.



13. Una volta compreso che il sig. [REDACTED] non avrebbe assecondato le sue pretese, il direttore lo congedava con una sostanziale minaccia, del seguente tenore “ti faccio parlare con [REDACTED] [REDACTED], il titolare, ndr) vedrai che poi dai le dimissioni e comunque abbiamo un’assicurazione per queste controversie”.

Dal canto suo, la società convenuta, confermando l’incontro in data 25.8.2021 tra il direttore generale [REDACTED] e il ricorrente, ha così replicato:

“46. In realtà, a fronte del richiamo per le ennesime lamentele ricevute dall’azienda a carico del sig. [REDACTED], questi si lagnava del carico e delle modalità organizzative del lavoro. Al che, il sig. [REDACTED] gli faceva presente che la riorganizzazione del reparto cantieri, decisa anche in seguito alle vicende pandemiche, non sarebbe stata temporanea ma, di lì a cinque anni, avrebbe comportato la completa ristrutturazione dei modelli operativi e organizzativi.

47. Il riferimento ai cinque anni è presto spiegato: oltre a essere il tipico orizzonte temporale di applicazione dei piani industriali di un’azienda, era soprattutto il tempo mancante al ricorrente per raggiungere l’età pensionabile. Questo è significato da attribuire alle parole del sig. [REDACTED] che entro cinque anni il sig. [REDACTED] non sarebbe stato presente in azienda.

48. Il sig. [REDACTED] non accettò, ad ogni modo, l’ammonizione verbale del suo datore di lavoro, reiterando le sue lamentele sull’organizzazione aziendale.

49. È in questo momento che il sig. [REDACTED], ricordatosi di aver ricevuto pochi giorni prima una telefonata dalla Schmit Termosanitari di Calceranica in cerca di eventuali tecnici di cantiere che fossero interessati ad andare a lavorare da lei, lo fece presente al sig. [REDACTED]. A questi prospettava anche che le dimensioni di questa azienda erano minori, e più confacenti alla sua passata esperienza e alle attuali difficoltà a lavorare



nei cantieri grossi, e che Hollander non avrebbe posto problemi sulle tempistiche delle eventuali dimissioni (compreso il preavviso) in caso di cambio di lavoro.

50. Il sig. ██████████, pur comprensibilmente dubbioso, diede comunque al sig. ██████████ l'autorizzazione a dare alla Schmit il proprio recapito telefonico. L'azienda di Calceranica in effetti lo contattò, ma ricevette il rifiuto del sig. ██████████, che rispose di voler rimanere per un po' a casa per fare dei lavori.

51. In sostanza: non c'è stato nessun "invito" alle dimissioni, né minaccia di cacciare il lavoratore entro cinque anni. Al contrario, visto il malcontento del ricorrente, il sig. ██████████ gli faceva presente (nella sua veste di Direttore e socio) che comunque la riorganizzazione aziendale, entro il tempo di pensionamento del ██████████ (5 anni) sarebbe stata naturalmente portata a termine, anche senza l'accordo del lavoratore, e riferiva al ricorrente di questa possibile alternativa occupazionale se davvero non era più soddisfatto dell'impostazione di lavoro".

In primo luogo balza agli occhi una condotta processuale della società convenuta piuttosto singolare:

a fronte dell'allegazione, da parte del ricorrente, di un fatto assai significativo (specie considerando l'avvenuta impugnazione del licenziamento per ritorsività), quale la richiesta datoriale al prestatore di rassegnare le dimissioni, la società convenuta lo ha contestato deducendo circostanze (cap. da 46 a 51, appena richiamati), che, però, non ha chiesto di provare;

neppure ha formulato istanza di escussione di ██████████ l'unica persona che avrebbe potuto testimoniare in ordine al contenuto del colloquio, e, quindi, nella prospettiva di parte convenuta, confermare le circostanze da quest'ultima allegate e smentire quelle affermate dal ricorrente.



Anche da ciò prescindendo (ma fermo restando il suo elevato valore sintomatico della fragilità delle difese svolte dalla convenuta), la versione data dalla società datrice appare poco persuasiva:

è rimasto indimostrato che al ricorrente occorressero cinque anni per raggiungere l'età pensionabile, tanto più che, alla luce di quanto da lui allegato nella prima parte del ricorso, egli poteva vantare nel 2021 ben 43 anni di anzianità lavorativa;

inoltre piuttosto involuta è la prospettazione dei fatti offerta dalla convenuta: si parla di una non meglio precisata *“riorganizzazione del reparto cantieri decisa anche in seguito alle vicende pandemiche”*, poi si afferma che tale riorganizzazione del reparto cantieri avrebbe comportato una, pure indeterminata, *“completa ristrutturazione dei modelli operativi organizzativi”*, quindi si esprime la valutazione, priva di motivazione sorretta da fatti specifici, di inidoneità del ricorrente a lavorare in aziende e in cantieri di grandi dimensioni, da ultimo viene indicata al ricorrente la via dell'assunzione alle dipendenze di un altro datore e, quindi, in buona sostanza, delle dimissioni dal rapporto di lavoro con la convenuta, ossia dello stesso risultato che il ricorrente afferma essergli stato prospettato (anche se con modalità diverse da quelle indicate dalla convenuta);

infine non vi è stata, da parte della società convenuta, alcuna contestazione specifica della precisa circostanza allegata dal ricorrente, secondo cui il direttore generale ██████████ congedò il ricorrente al termine dell'incontro del 25.8.2021 con la seguente frase: *“ti faccio parlare con ██████████ ██████████, il titolare, ndr) vedrai che poi dai le dimissioni e comunque abbiamo un'assicurazione per queste controversie”*; a questo proposito ancor più significativa appare la scelta di parte convenuta di non far escutere quale testimone ██████████ ██████████, il quale avrebbe non solo potuto, ma dovuto riferire in merito la verità; una scelta indubbiamente non casuale, atteso che la società convenuta era stata, su sua



richiesta, abilitata a prova contraria (come da ordinanza istruttoria pronunciata all'udienza del 23.6.2022).

Quindi appare compiutamente accertato che in occasione dell'incontro intervenuto in data 25.8.2021, ossia pochi giorni prima della condotta contestata, il ricorrente venne sollecitato a rassegnare le dimissioni, il che giustifica ampiamente la sua sensazione di essere oggetto di *mobbing* e la sua convinzione che la società datrice avesse l'intenzione di indurlo alle dimissioni.

In definitiva, la condotta contestata *sub 1.* nella lettera del 14.9.2021 risulta fondata su fatti materiali insussistenti o perché ontologicamente non accaduti o perché privi di rilievo disciplinare.

2)

L'addebito concerne la condotta *in thesis* tenuta dal ricorrente, secondo quanto emerge dalla *mail* Ferdinox s.r.l. del 9.9.2021, “*sui cantieri gestiti dal Geometra [redacted]*”, cui erano “*impiegati*” dipendenti di Ferdinox s.r.l..

In primo luogo appare *ictu oculi* l'assenza di specifici riferimenti spaziali (di quali cantieri si trattasse) e temporali (a quali epoche si risalgono le aperture dei cantieri) e la mancata precisazione in che cosa fosse consistita in ciascuno dei cantieri interessati la menzionata “collaborazione” tra la società convenuta e la Ferdinox s.r.l. e quali fossero le mansioni assegnate al ricorrente (a tal fine non appare certo sufficiente la descrizione in generale del mansionario di tecnico del cantiere, che la società ha fatto nel cap. 10; infatti non viene precisato se e come in quei cantieri venisse esercitato il controllo di materiali e/o di forniture e/o di stadi di avanzamento, se e come il ricorrente dovesse garantire la presenza delle squadre di operai, se e come dovessero essere controllate le



misure di sicurezza, quale fosse il programma indicato nel progetto, quale fosse la documentazione tecnica da predisporre ed evadere).

Tuttavia ciò che più rileva è la totale mancanza, nella lettera Ferdinox s.r.l. e quindi, nella contestazione dell' addebito (essendosi la società datrice limitata a richiamare pedissequamente il contenuto di detta lettera), dell'indicazione in quali comportamenti fossero consistite le condotte che avrebbe tenuto il ricorrente nei (non meglio determinati) cantieri *de quibus* e che nella lettera Ferdinox s.r.l. (e quindi nella contestazione disciplinare del 14.9.2021) non sono descritte, ma ne vengono indicati solo gli effetti, peraltro senza l'allegazione di specifiche circostanze concrete (i dipendenti Ferdinox s.r.l. hanno *“manifestato molte difficoltà a partire per essere impiegati sui cantieri gestiti dal Geometra [REDACTED]”, “ non sono “riusciti a stabilire con Lui, per il suo atteggiamento nei loro confronti, un rapporto di sana collaborazione lavorativo e di non riuscire a svolgere il/oro lavoro serenamente”, il titolare [REDACTED] e gli impiegati amministrativi “hanno notato, più volte, che non era possibile instaurare con lui un dialogo costruttivo al fine di risolvere alcuni problemi”, la Ferdinox s.r.l. “ha difficoltà a fornire manodopera sui cantieri gestiti dal Geometra [REDACTED]”*).

Nonostante questa palese genericità, la società convenuta ha omesso di chiedere spiegazioni a Ferdinox s.r.l. circa quali fossero in concreto le tenute condotte dal ricorrente, non ha effettuato in proposito alcuna autonoma indagine e, anzi, cinque giorni dopo ha trasposto buona parte del contenuto della *mail* 9.9.2021 Ferdinox s.r.l. nella lettera di contestazione del 14.9.2021, dove ha aggiunto ulteriori effetti del tutto indeterminati derivanti dalle condotte del ricorrente (*“non permette, infatti, di mantenere i nostri impegni e di portare a termine i nostri incarichi, con ciò venendo meno tanto ai rapporti contrattuali col fornitore quanto a quelli con il cliente”*).



Secondo il consolidato orientamento della Suprema Corte (*ex multis*, anche di recente, Cass. 17.11.2021, n. 35011; Cass. 15.11.2021, n. 34425; Cass. 4.11.2020, n. 24605; Cass. 18.4.2018, n. 9590; Cass. 20.3.2018, n. 6889) la contestazione disciplinare formulata dal datore di lavoro deve individuare in maniera sufficientemente precisa i fatti ritenuti disciplinarmente rilevanti e dunque meritevoli di sanzione disciplinare.

La previa contestazione dell'addebito, necessaria nei licenziamenti qualificabili come disciplinari, ha lo scopo, da un lato, di consentire al lavoratore l'immediata difesa in ordine ai fatti oggetto di contestazione, dall'altro, atteso che la contestazione disciplinare non può essere integrata nel corso del processo, definisce il perimetro d'indagine nell'ipotesi di impugnazione giudiziale del licenziamento in ordine: a) ai fatti oggetto di contestazione, b) alla loro rilevanza disciplinare, c) alla proporzionalità della sanzione comminata rispetto alla gravità del fatto contestato.

Il carattere di specificità della contestazione disciplinare si può, dunque, ritenere integrato quando contiene l'esposizione dei dati e degli aspetti essenziali del fatto materiale nel quale il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli artt. 2104 e 2105 cod.civ..

Nell'apprezzare la sussistenza del requisito della specificità della contestazione il giudice di merito deve verificare se la mancata precisazione di alcuni elementi di fatto abbia determinato un'insuperabile incertezza nell'individuazione dei comportamenti imputati, tale da pregiudicare in concreto il diritto di difesa e la successiva possibilità di esercitare il sindacato giudiziale in ordine alla sussistenza dei fatti oggetto di contestazione.

Secondo la giurisprudenza della Suprema Corte (Cass 5.7.2013, n. 16831; Cass. 7.8.2003, n. 1933) un'attenuazione dell'onere di specificità della contestazione è possibile solo nelle ipotesi in cui l'addebito si riferisca a molteplici fatti, atteso che in



questi casi la mancata indicazione del giorno e dell'ora in cui gli stessi sono stati commessi non impedisce al lavoratore di individuarli nella loro materialità.

Si ritiene, tuttavia, che nel caso di specie non possa ritenersi sufficiente, al fine del rispetto del principio di specificità della contestazione disciplinare:

- ✓ il richiamo a non meglio individuati “cantieri gestiti dal Geometra [REDACTED]”, cui erano “impiegati” dipendenti di Ferdinox, in assenza di specifici riferimenti spaziali (di quali cantieri si trattasse) e temporali (a quali epoche si risalgono le aperture dei cantieri) e della precisazione in che cosa fosse consistita, in ciascuno dei cantieri interessati, la menzionata “collaborazione” tra la società convenuta e la Ferdinox s.r.l.;
- ✓ la descrizione in generale del mansionario di tecnico del cantiere, in difetto della specificazione delle mansioni assegnate al ricorrente nei cantieri *de quibus*;
- ✓ l'identificazione delle condotte addebitate senza la descrizione dei comportamenti in cui sono consistite, venendone indicati solo gli effetti, peraltro senza l'allegazione di specifiche circostanze concrete.

Come si è già in parte ricordato, secondo un ormai consolidato orientamento della Suprema Corte (*ex multis* Cass. 15.6.2020, n. 11540; Cass. 10.2.2020, n. 3079; Cass. 10.11.2017, n. 26678; Cass. 10.8.2007, n. 17604; Cass., 30.6.2005, n. 13998) la contestazione disciplinare “cristallizza” le doglianze della parte datrice nel senso che la sua immutabilità – la quale trova la sua *ratio* nell'esigenza di garantire effettivamente il diritto di difesa del lavoratore che verrebbe irrimediabilmente leso qualora il licenziamento venisse fondato su addebiti diversi da quelli contestati – preclude al datore di lavoro di far valere, a sostegno delle sue determinazioni disciplinari (qual è il licenziamento), circostanze nuove rispetto a quelle contestate, tali da implicare una diversa valutazione dell'infrazione disciplinare.



In proposito la Suprema Corte (Cass. 24.7.2018, n. 19632) ha statuito che in tema di licenziamento disciplinare, ove la contestazione sia stata formulata in maniera generica per una parte dell'addebito, è corretto l'operato del giudice di merito che abbia valutato, ai fini della verifica circa la legittimità, o meno, della sanzione, solo i fatti specificamente contestati, senza tener conto dei fatti genericamente indicati.

Inoltre è ormai consolidato (Cass. 24.2.2020, n. 4879; Cass. 14.12.2016, n. 25745;) l'orientamento secondo cui il radicale difetto di contestazione dell'infrazione determina l'inesistenza dell'intero procedimento, e non solo l'inosservanza delle norme che lo disciplinano, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria, di cui all'art. 18 co.4 St. Lav..

Ne consegue che nell'ipotesi di contestazione, quale quella in esame, priva del necessario requisito di specificità, non ricorre l'ipotesi del vizio procedurale ex art. 4 d.lgs. 23/2015, ma quella dell'insussistenza del fatto materiale contestato ex art. 2 co. 2 d.lgs. cit..

3)

L'addebito concerne la condotta *in thesis* tenuta dal ricorrente in relazione al cantiere Diatecx s.p.a. di Cles.

La società datrice allega che:

- i) in data precedente l'8.9.2021 il cliente Diatecx di Cles aveva espresso "*lamentele*" circa "*un incarico*" di cui il ricorrente "*era responsabile*";
- ii) in data 8.9.2021, il direttore generale della convenuta ██████████, recatosi presso la sede Diatecx di Cles, registrava "*l'ennesimo feedback negativo circa un incarico*" di cui il ricorrente "*era responsabile*";
- iii) in seguito il cliente Diatecx metteva "*nero su bianco le sue rimostranze*".



La società datrice addebita al ricorrente il “*mancato adempimento ai Suoi compiti - in particolare, il rispetto delle tempistiche contrattuali e il ritardo nell'evasione del programma di lavoro*”, “*il ritardo recriminato dal cliente*”, la “*mancata gestione di questi incombenti e la mancata condivisione con la direzione aziendale*”.

a i)

In memoria di costituzione la società convenuta precisa che le “*lamentele*” risalenti a data precedente l'8.9.2021 vennero espresse dal cliente Diatecx (rappresentato dal tale [REDACTED] [REDACTED]) nella *mail* del 5.8.2021 (doc. 8 fasc. conv.) indirizzata a D [REDACTED] e avente il seguente tenore:

“*Come da telefonata intercorsa ti riassumo i punti temporali da rispettare sul cantiere GALA M30:*

- *Settimana 36 (dal 6 al 10 Sett.) abbiamo il collaudo preliminare dell' impianto e le prove motori, per cui dovremmo avere l'olio diatermico nelle tubazioni.*
- *Settimana 38/max39 (dal 20 Sett.ma entro il 30) abbiamo il collaudo della linea di produzione per cui tutti gli impianti devono essere terminati con i fusori e le tubazioni isolati.*
- *Dal 09 al 20 Agosto abbiamo anche il fermo macchina dell'impianto vecchio (M29- per gli eventuali vs. lavori).*

Grazie per organizzare il lavoro secondo queste scadenze”.

La società convenuta afferma che con questa *mail* il cliente Diatecx “*si lamentava dei ritardi nell'avanzamento dei lavori presso il suo cantiere*”.

L'assunto è infondato, risultando evidente che in quella *mail* il cliente Diatecx non esprimeva alcuna doglianza, ma, come emerge testualmente, chiedeva di “*organizzare il lavoro*” secondo determinate “*scadenze*”.



La società convenuta allega (cap. 40 seconda parte) che: *“Concordato con la cliente il crono-programma con le scadenze aggiornate (come da mail), il sig. [redacted] lo condivideva immediatamente col ricorrente, invitandolo all’osservanza delle tempistiche e alla condivisione con la Direzione aziendale di eventuali ostacoli o rallentamenti al rispetto dei termini”*.

Tuttavia parte convenuta non ha offerto di provare questa circostanza (il cap. 40 non rientra in quelli della narrativa oggetto di prova testimoniale e le circostanze di cui al cap. 40 seconda parte non sono oggetto del capitolato successivo alla narrativa).

Può aggiungersi che comunque si tratta di allegazioni generiche in quanto prive di riferimenti loco-temporali sufficientemente precisi.

a ii) e iii)

Emerge *per tabulas* (doc. 10 fasc. conv.) che Diatecx s.p.a. (sempre rappresentato dal tale [redacted]) inviò, in data 9.9.2021 a [redacted] una mail avente il seguente tenore:

“Faccio riferimento al nostro incontro di ieri presso la ns. sede di Cles per ribadire il nostro disappunto in merito alla mancata consegna dell’impianto secondo i programmi da tempo stabiliti.

Dopo verifica dello stato dei lavori nella riunione di ieri, l’impianto commissionato non potrà essere ultimato prima del 24 Settembre p.v. questo ci ha costretto a posticipare le prove in bianco e di conseguenza annullare lo start-up già fissato con i tecnici tedeschi programmato per la settimana 39 (da Lunedì 27 Settembre).

Il ritardo sui lavori posticiperà quindi le prove in bianco del sistema di gestione della parte "olio/hotMelt" e ci costringe a riprogrammare il collaudo per la metà di Ottobre, data che ad oggi non sappiamo se confermata o meno causa impegni dei tecnico tedeschi.



Inoltre, tale ritardo, allungherà i tempi di chiusura cantiere anche della ditta impegnata nella parte elettrica/gestionale dell'impianto; tale ditta avrebbe dovuto terminare questo cantiere la prima settimana di Ottobre per poi iniziare a metà Ottobre il revamping di un'altra macchina (Spalmatrice M7) Tutto questo verrà a sua volta posticipato di diverse settimane con conseguente stravolgimento anche dei relativi piani di produzione già programmati e conseguenti al fermo della macchina in questione.

I tempi di realizzazione del Vs. impianto erano programmati da tempo, sollecitati anche nella mia ultima mail del 5 Agosto u.s. e avevamo ricevuto le vostre rassicurazioni sul loro rispetto, tale ritardo oltre ai disagi comporta anche un aggravio di costi per la nostra società, sul quale dovremo discutere una volta terminati i lavori e avviato l'impianto”.

Risulta evidente che in detta *mail* il cliente Diatecx non ha riferito alcunché in ordine a specifiche condotte tenute dal ricorrente e neppure ha menzionato contatti intervenuti tra il ricorrente e personale di Diatecx nel periodo 5 agosto – 8 settembre 2021 (quindi non corrisponde a verità la circostanza, peraltro anche generica, di cui al cap. 17, secondo cui Diatecx si sarebbe lamentata “dei ritardi del sig. ████████ nell'evasione dei lavori programmati”).

Inoltre la società datrice, dopo aver omesso di provare di aver comunicato al ricorrente il cronoprogramma indicati dal cliente Diatecx nella *mail* del 5.8.2021, ha mancato di allegare qualsiasi circostanza afferente il periodo 5 agosto – 8 settembre 2021; in particolare non ha indicato quali contatti ha avuto con il ricorrente ai fini dell'attuazione di quel cronoprogramma, quali disposizioni ha impartito al ricorrente, quali verifiche ha effettuato circa l'andamento dei lavori.

Tuttavia non è per nulla verosimile che – a fronte di una richiesta, rivolta direttamente al direttore generale ████████ da un cliente di grande importanza e avente un contenuto



assai precisa, quale quella contenuta nella *mail* Diatecx del 5.8.2021 – la società convenuta si sia limitata ad affidare (circostanza questa, peraltro non provata) l'intera responsabilità al ricorrente, specie considerando che il cliente aveva investito direttamente la questione il direttore generale [REDACTED] e che nell'organigramma della società convenuta era presente anche un addetto al coordinamento e al controllo dei cantieri (nella persona di [REDACTED]).

La società convenuta ha anche omesso di prendere posizione in ordine all'allegazione di cui ai cap. E.3. 6. ed E.3.7 di parte ricorrente, secondo cui la società convenuta non avrebbe soddisfatto le richieste, formulate dal ricorrente, della messa a disposizione presso il cantiere Diatecx, nell'agosto 2021, di un operaio tubista e di un operaio saldatore,.

Le carenze allegatorie e probatorie presenti nelle difese di parte convenuta appaiono ancora più gravi alla luce del documento *sub* doc. 17 fasc. ric., dove il referente di Diatecx per il cantiere aperto dalla convenuta presso Diatecx [REDACTED] afferma che il ricorrente “*non era supportato*” dalla società convenuta.

Nelle note finali autorizzate la società convenuta afferma ripetutamente (pag. 2 e pag. 8) – sul presupposto che tra le mansioni del tecnico di cantiere rientrano quelle di sollecitare i fornitori esterni e quelli interni all'azienda (squadre operai, servizio approvvigionamento, ufficio tecnico, ecc.) al rispetto dei tempi contrattuali, e quella di attivarsi presso il cliente per gestire eventuali ritardi dei fornitori – che, qualora non vi sia traccia di solleciti ai fornitori e giungano lamentele dei committenti direttamente alla direzione della convenuta, “*è evidente che il tecnico di cantiere non ha svolto questa sua funzione*”.

Si tratta di assunti privi di persuasività che appaiono in tutta evidenza volti a sopperire le suddette carenze allegatorie e probatorie, ma si tratta di un argomentare non convincente



in quanto trascura la necessità, specie nell'ambito disciplinare, di accertare lo svolgimento dei fatti nella loro concretezza e peculiarità. In proposito appare sufficiente rilevare che nella vicenda Diatecx si è verificato un fatto, che certamente rende insufficienti considerazioni di carattere generale e astratto, quale quello della formulazione, da parte del cliente, nel corso dell'esecuzione della commessa, di specifiche richieste in tema di cronoprogramma rivolte direttamente al direttore generale della società convenuta, il che avrebbe richiesto, anche restando nella prospettiva astratta scelta dalla difesa della convenuta, un aggiornamento del "progetto", la cui redazione è, a detta della stessa convenuta, compito estraneo alle mansioni proprie del tecnico di cantiere, e che deve contenere, tra l'altro, sempre secondo la convenuta, le "tempistiche degli stati di avanzamento dei lavori".

In definitiva appare del tutto priva di riscontro probatorio (anche per difettoso assolvimento degli oneri probatori) la contestazione da parte della società convenuta al ricorrente in ordine a un presunto "mancato adempimento ai Suoi compiti" in relazione al cantiere Diatecx, in particolare quanto al "rispetto delle tempistiche contrattuali" al "ritardo nell'evasione del programma di lavoro", al "ritardo recriminato dal cliente", alla "mancata gestione di questi incombenti" e alla "mancata condivisione con la direzione aziendale".

Ne consegue che in relazione a questo addebito ricorre l'ipotesi dell' insussistenza del fatto materiale contestato ex art. 2 co. 2 d.lgs. cit..

* * *

In definitiva, deve ritenersi compiutamente accertata l'inesistenza dei fatti materiali contestati al ricorrente [REDACTED] con lettera del 14.9.2021 e, quindi, il difetto della giusta causa posta a fondamento del licenziamento intimato dalla società HOLLÄNDER IDROTERMICA POHL FRANCO s.r.l. con lettera dell' 1.10.2021.



Tale conclusione rende inutile esaminare la portata dei fatti, pure citati nella lettera di contestazione, concernenti le lamentele assertamente formalizzate nei confronti del ricorrente dal cliente Frigothem Ferrari, atteso che, a detta della stessa convenuta (pag. 12 della memoria di costituzione), quei fatti sono stati idonei a fondare solamente “*un’ ammonizione verbale*”.

Invece, una volta accertata l’insussistenza della giusta causa, radicalmente irrilevanti, in quanto estranei alla contestazione degli addebiti del 14.9.2011, essendo stati menzionati solamente nell’ intimazione del licenziamento, di cui alla lettera dell’1.10.2021, sono i fatti relativi alla società Virtus s.r.l., Cooperativa Sant’Orsola- Nuovo magazzino Susà di Pergine e Centrale di Cogenerazione Novareti.

In proposito occorre ricordare che i fatti non preventivamente contestati rilevano soltanto quali circostanze confermatrice della significatività di altri addebiti posti a base del licenziamento, al fine della valutazione della complessiva gravità, sotto il profilo psicologico delle inadempienze del lavoratore e della proporzionalità o meno, del correlativo provvedimento sanzionatorio dell’imprenditore (Cass. 12.5.2020, n. 8803; Cass. 9.6.2017, n. 14453;).

3)

in ordine alla domanda di accertamento della nullità del licenziamento perché ritorsivo (merito)

Sciogliendo la riserva *sub* 1), l’accertata insussistenza (come si è già precisato o nell’accezione di inesistenza ontologica o di irrilevanza disciplinare), dei fatti materiali, posti a base del licenziamento per giusta causa, consente di procedere all’esame nel merito della domanda, proposta dal ricorrente, di accertamento della nullità del licenziamento per motivo illecito determinante ed esclusivo, qual è il licenziamento



ritorsivo.

Infatti, come pure si è ricordato, il licenziamento per ritorsione costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito o di altra persona a lui legata e pertanto accomunata nella reazione, con conseguente nullità ex art. 1345 cod.civ. del licenziamento, quando la finalità ritorsiva abbia costituito il motivo esclusivo e determinante dell'atto espulsivo.

A questo punto è opportuno evidenziare che secondo il consolidato orientamento della Suprema Corte (*ex multis* Cass. 17.10.2018, n. 26035; Cass. 3.12.2015, n. 24648; Cass. 8.8.2011, n. 17087;) l'onere di provare che la ritorsione ha costituito il motivo unico e determinante del licenziamento può essere assolto dal lavoratore (su cui quell'onere grava) anche mediante presunzioni.

Va pure ricordato che l'esistenza di un fatto ignoto (qui la volontà della società datrice di reagire, mediante il licenziamento del ricorrente, una volta che questi si era rifiutato di acconsentire alla richiesta, a lui formulata dal direttore generale della società datrice Dandrea, di rassegnare le dimissioni) può ritenersi provata per presunzione ex art. 2729 cod.civ. qualora sia stata compiutamente accertata in via diretta l'esistenza di un fatto storico dotato di gravità, precisione e concordanza nella direzione del fatto ignoto.

In proposito secondo concorde dottrina e giurisprudenza (Cass. 28.2.2017, n. 19485, Cass. 26.6.2008, n. 17535; Cass. 9.8.2007, n. 17457;):

- ✓ la gravità allude a un concetto logico, generale o speciale (cioè rispondente a principi di logica in genere oppure a principi di una qualche logica particolare, per esempio di natura scientifica o propria di una qualche *lex artis*), che esprime nient'altro che la presunzione si deve fondare su un ragionamento probabilistico, per cui, dato un fatto A noto, è probabile che si sia verificato il fatto B; non è, invece, necessario che l'inferenza conduca a valutazioni in termini di certezza);



- ✓ la precisione esprime l'idea che l'inferenza probabilistica conduca alla conoscenza del fatto ignoto con un grado di probabilità che si indirizzi solo verso il fatto B e non lasci spazio, sempre al livello della probabilità, a un indirizzarsi in senso diverso, cioè anche verso un altro o altri fatti;
- ✓ la concordanza esprime un requisito del ragionamento presuntivo, che non lo concerne in modo assoluto, cioè di per sé considerato, come invece gli altri due elementi, bensì in modo relativo, cioè nel quadro della possibile sussistenza di altri elementi probatori, volendo esprimere l'idea che, intanto la presunzione è ammissibile, in quanto indirizzi alla conoscenza del fatto in modo concordante con altri elementi probatori, che, peraltro, possono essere o meno anche altri ragionamenti presuntivi.

Ciò premesso, occorre, in primo luogo, accertare se possa effettivamente rinvenirsi un comportamento legittimo del ricorrente che abbia ingenerato, in via esclusiva, nella società datrice la volontà di cessare il rapporto di lavoro con il ricorrente mediante licenziamento.

Il ricorrente lo individua nel suo rifiuto opposto alla richiesta di rassegnare le dimissioni, che gli rivolse il direttore generale della società datrice [REDACTED] nel corso del colloquio in data 25 agosto 2021.

In proposito non si può che ribadire quanto già statuito ad altri fini (irrilevanza disciplinare della pronuncia delle seguenti frasi: “*Questo è mobbing nei miei confronti*”, “*Ho capito cosa volete fare ma io non andrò mai via di mia spontanea volontà*”):

“Quanto alla terza e quarta frase, la condotta tenuta dal ricorrente, oltre che occasionata dal fatto che gli venivano richieste per la terza volta le stesse informazioni, non può non essere stata condizionata dal colloquio, indubbiamente dal contenuto singolare, intervenuto tra il ricorrente e il direttore generale [REDACTED].”



In proposito il ricorrente ha allegato:

“10. Il disegno aziendale volto all'estromissione del ricorrente, veniva infine disvelato nel corso di un incontro con il Direttore, svoltosi il 25 agosto 2021, durante il quale il Sig. ████████ comunicava al ricorrente di non volerlo più in azienda.

11. Utilizzava, allo scopo, le parole “la mia visione di espansione dell’azienda da qui ai prossimi cinque anni non prevede la tua presenza” e lo “invitava” di conseguenza a dimettersi, a fronte di un imprecisato incentivo economico, affermando che la società gli sarebbe “venuta incontro economicamente”.

12. Il ricorrente, spiazzato dalla comunicazione, rispondeva di non avere alcuna intenzione di dimettersi.

13. Una volta compreso che il sig. ████████ non avrebbe assecondato le sue pretese, il direttore lo congedava con una sostanziale minaccia, del seguente tenore “ti faccio parlare con Giovanni (████), il titolare, ndr) vedrai che poi dai le dimissioni e comunque abbiamo un’assicurazione per queste controversie”.

Dal canto suo, la società convenuta, confermando l’incontro in data 25.8.2021 tra il direttore generale ████████ e il ricorrente, ha così replicato:

“46. In realtà, a fronte del richiamo per le ennesime lamentele ricevute dall’azienda a carico del sig. ████████, questi si lagnava del carico e delle modalità organizzative del lavoro. Al che, il sig. ████████ gli faceva presente che la riorganizzazione del reparto cantieri, decisa anche in seguito alle vicende pandemiche, non sarebbe stata temporanea ma, di lì a cinque anni, avrebbe comportato la completa ristrutturazione dei modelli operativi e organizzativi.

47. Il riferimento ai cinque anni è presto spiegato: oltre a essere il tipico orizzonte temporale di applicazione dei piani industriali di un’azienda, era soprattutto il tempo mancante al ricorrente per raggiungere l’età pensionabile. Questo è significato da



attribuire alle parole del sig. ██████ che entro cinque anni il sig. ██████ non sarebbe stato presente in azienda.

48. Il sig. ██████ non accettò, ad ogni modo, l'ammonizione verbale del suo datore di lavoro, reiterando le sue lamentele sull'organizzazione aziendale.

49. È in questo momento che il sig. ██████, ricordatosi di aver ricevuto pochi giorni prima una telefonata dalla Schmit Termosanitari di Calceranica in cerca di eventuali tecnici di cantiere che fossero interessati ad andare a lavorare da lei, lo fece presente al sig. ██████. A questi prospettava anche che le dimensioni di questa azienda erano minori, e più confacenti alla sua passata esperienza e alle attuali difficoltà a lavorare nei cantieri grossi, e che Hollander non avrebbe posto problemi sulle tempistiche delle eventuali dimissioni (compreso il preavviso) in caso di cambio di lavoro.

50. Il sig. ██████, pur comprensibilmente dubbioso, diede comunque al sig. ██████ l'autorizzazione a dare alla Schmit il proprio recapito telefonico. L'azienda di Calceranica in effetti lo contattò, ma ricevette il rifiuto del sig. ██████, che rispose di voler rimanere per un po' a casa per fare dei lavori.

51. In sostanza: non c'è stato nessun "invito" alle dimissioni, né minaccia di cacciare il lavoratore entro cinque anni. Al contrario, visto il malcontento del ricorrente, il sig. ██████ gli faceva presente (nella sua veste di Direttore e socio) che comunque la riorganizzazione aziendale, entro il tempo di pensionamento del ██████ (5 anni) sarebbe stata naturalmente portata a termine, anche senza l'accordo del lavoratore, e riferiva al ricorrente di questa possibile alternativa occupazionale se davvero non era più soddisfatto dell'impostazione di lavoro".

In primo luogo balza agli occhi una condotta processuale della società convenuta piuttosto singolare:



a fronte dell'allegazione, da parte del ricorrente, di un fatto assai significativo (specie considerando l'avvenuta impugnazione del licenziamento per ritorsività), quale la richiesta datoriale al prestatore di rassegnare le dimissioni, la società convenuta lo ha contestato deducendo circostanze (cap. da 46 a 51, appena richiamati), che, però, non ha chiesto di provare;

neppure ha formulato istanza di escussione di [REDACTED], l'unica persona che avrebbe potuto testimoniare in ordine al contenuto del colloquio, e, quindi, nella prospettiva di parte convenuta, confermare le circostanze da quest'ultima allegate e smentire quelle affermate dal ricorrente.

Anche da ciò prescindendo (ma fermo restando il suo elevato valore sintomatico della fragilità delle difese svolte dalla convenuta), la versione data dalla società datrice appare poco persuasiva:

è rimasto indimostrato che al ricorrente occorressero cinque anni per raggiungere l'età pensionabile, tanto più che, alla luce di quanto da lui allegato nella prima parte del ricorso, egli poteva vantare nel 2021 ben 43 anni di anzianità lavorativa;

inoltre piuttosto involuta è la prospettazione dei fatti offerta dalla convenuta: si parla di una non meglio precisata "*riorganizzazione del reparto cantieri decisa anche in seguito alle vicende pandemiche*", poi si afferma che tale riorganizzazione del reparto cantieri avrebbe comportato una, pure indeterminata, "*completa ristrutturazione dei modelli operativi organizzativi*", quindi si esprime la valutazione, priva di motivazione sorretta da fatti specifici, di inidoneità del ricorrente a lavorare in aziende e in cantieri di grandi dimensioni, da ultimo viene indicata al ricorrente la via dell'assunzione alle dipendenze di un altro datore e, quindi, in buona sostanza, delle dimissioni dal rapporto di lavoro con la convenuta, ossia dello stesso risultato che il ricorrente afferma essergli stato prospettato (anche se con modalità diverse da quelle indicate dalla convenuta);



infine non vi è stata, da parte della società convenuta, alcuna contestazione specifica della precisa circostanza allegata dal ricorrente, secondo cui il direttore generale [REDACTED] congedò il ricorrente al termine dell'incontro del 25.8.2021 con la seguente frase: “*ti faccio parlare con [REDACTED] ([REDACTED] il titolare, ndr) vedrai che poi dai le dimissioni e comunque abbiamo un'assicurazione per queste controversie*”; a questo proposito ancor più significativa appare la scelta di parte convenuta di non far escutere quale testimone [REDACTED], il quale avrebbe non solo potuto, ma dovuto riferire in merito la verità; una scelta indubbiamente non casuale, atteso che la società convenuta era stata, su sua richiesta, abilitata a prova contraria (come da ordinanza istruttoria pronunciata all'udienza del 23.6.2022).

In definitiva, appare compiutamente accertato che in occasione dell'incontro intervenuto in data 25.8.2021, ossia pochi giorni prima della condotta contestata, il ricorrente venne sollecitato a rassegnare le dimissioni, il che giustifica ampiamente la sua sensazione di essere oggetto di *mobbing* e la sua convinzione che la società datrice avesse l'intenzione di indurlo alle dimissioni”.

Tra il colloquio del 25.8.2021 e la contestazione del 14.9.2021 sono intercorsi circa venti giorni, vale a dire una prossimità temporale compatibile, sotto il profilo indiziario, con la sussistenza di un nesso psichico e teleologico tra la presa d'atto, da parte della società datrice, del rifiuto opposto alla richiesta di dimissioni e l'intimazione del licenziamento.

Vi sono indizi gravi, precisi e concordanti, nell'accezione più sopra precisata, che in questo intervallo di tempo la società datrice si sia dedicata alla ricerca di motivi che potessero fondare il presupposto giustificativo di un licenziamento disciplinare:

- ✓ la formulazione al ricorrente della stessa richiesta da parte di tre soggetti diversi non può non ritenersi intenzionale (a meno di ipotizzare una assai improbabile



disorganizzazione all'interno della società datrice) e, quindi, diretta a rendere più gravosa al ricorrente la prestazione del suo lavoro, inducendolo così all'exasperazione, sfociata nell'episodio del 10 settembre 2021;

- ✓ l'imputazione di ritardi, da parte del ricorrente, nello svolgere i suoi compiti presso il cantiere Novareti, risulta smentita *per tabulas* (doc. 9 fasc. ric.);
- ✓ sembra difficile che si tratti di una mera coincidenza casuale l'arrivo il giorno 9 settembre 2021 di una *mail* in cui un fornitore, Ferdinox s.r.l. lamentava condotte (generiche, come si è già visto) del ricorrente iniziate tempo prima;
- ✓ appare strumentale alla volontà di espellere il ricorrente dall'azienda anche l'imputazione di un addebito disciplinare fondato sulla doglianza, espressa da un cliente (Diatecx) con *mail* del 9.9.2021, nella quale il ricorrente neppure era menzionato.

Anomala appare anche la conduzione del procedimento disciplinare:

- i) il 14 settembre 2021 la società datrice contestava i tre addebiti del 9 e del 10 settembre 2021;
- ii) il 17 settembre 2021 la stessa datrice prolungava fino al 24 settembre le ferie imposte al ricorrente;
- iii) il 24 settembre 2021, prolungava fino all'8 ottobre 2021 le ferie imposte al ricorrente (doc. 12 fasc. ric.); è, perciò, desumibile che, quando erano già trascorsi di dieci giorni dalla contestazione e di quindici dai fatti addebitati, la società datrice aveva ed esprimeva l'intenzione di conservare il rapporto di lavoro con il ricorrente, nonostante avesse ben presente la portata degli addebiti contestati;
- iv) infine, pur nella totale assenza di fatti nuovi, il 1° ottobre 2021 intimava il licenziamento per giusta causa.



Traspare così nel datore del lavoro una considerazione degli addebiti disciplinari contestati in termini non già di effettiva impossibilità di proseguire, anche in via solo provvisoria, del rapporto di lavoro, ma quali strumenti di apparente giustificazione di un licenziamento voluto dalla società datrice per un altro fine, ossia raggiungere quale risultato che non aveva potuto realizzare a causa del rifiuto opposto dal ricorrente alle dimissioni.

In definitiva appare compiutamente accertato che il licenziamento, intimato dalla società HOLLÄNDER IDROTERMICA POHL FRANCO s.r.l., con lettera dell'1.10.2021, al ricorrente ██████████, costituisce la reazione espressa dalla società datrice verso il rifiuto opposto dal ricorrente alla richiesta di rassegnare le dimissioni, che gli rivolse il direttore generale della società datrice ██████████ durante il colloquio del 25 agosto 2021, e quindi è affetto da nullità ex art. 1418 co. 2 cod.civ. prodotta da motivo illecito determinante ed esclusivo ex art. 1345 e 1324 cod.civ..

In ordine alla tutela spettante al ricorrente trova qui applicazione l'art. 2 co.1 e 2 d.lgs. 23/2015 secondo cui: *"1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto... 2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo*



svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali”.

Ne deriva che alla società HOLLÄNDER IDROTERMICA POHL FRANCO s.r.l. va ordinato:

1)

di reintegrare [REDACTED] nel posto di lavoro da lui occupato presso l'azienda della società HOLLÄNDER IDROTERMICA POHL FRANCO s.r.l. all'epoca del licenziamento intimato al ricorrente in data 1.10.2021;

2)

di corrispondere, in favore dello stesso ricorrente [REDACTED], un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione;

tale somma risultante va maggiorata ex art.429 co.3 cod.proc.civ. (con gli interessi legali dovuti sul capitale via via rivalutato ogni fine anno secondo quanto stabilito in Cass. S.U. 29.1.2001, n.38), norma “risuscitata” dalla dichiarazione di illegittimità costituzione dell'art. 22 co.36 L.23.12.1994, n.724 ad opera di Corte Cost.2.11.2000, n.459.

La società convenuta va, altresì, condannata al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, previa detrazione di quelli già accreditati in virtù di eventuale altra occupazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione.



Le spese, come liquidate in dispositivo, non possono che seguire la soccombenza.

P.Q.M.

Il tribunale ordinario di Trento - sezione per le controversie di lavoro, in persona del giudice istruttore, in funzione di giudice unico, dott. Giorgio Flaim, definitivamente pronunciando, ogni altra domanda ed eccezione rigettata, così decide:

1. Accerta l'inesistenza dei fatti materiali contestati al ricorrente [REDACTED], con lettera del 14.9.2021, e, quindi, il difetto della giusta causa posta a fondamento del licenziamento intimato dalla società HOLLÄNDER IDROTERMICA POHL FRANCO s.r.l. al ricorrente con lettera dell'1.10.2021.
2. Dichiarà, ai sensi dell'art. 1418 co.2 cod.civ., la nullità per motivo illecito ex artt. 1345 e 1324 cod.civ. del licenziamento intimato dalla società convenuta HOLLÄNDER IDROTERMICA POHL FRANCO s.r.l. al ricorrente [REDACTED] con lettera dell'1.10.2021.
3. Ordina alla società convenuta HOLLÄNDER IDROTERMICA POHL FRANCO s.r.l. di reintegrare il ricorrente [REDACTED] nel posto di lavoro da lui occupato presso l'azienda della società convenuta, all'epoca del licenziamento intimato al ricorrente in data 1.10.2021.
4. Condanna la società convenuta HOLLÄNDER IDROTERMICA POHL FRANCO s.r.l. a corrispondere, in favore del ricorrente [REDACTED], un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, con il maggior danno da svalutazione liquidato sulla base della variazione percentuale degli indici ISTAT, intervenuta dalle date di maturazione dei singoli ratei fino ad oggi, e con gli interessi legali computati sulla somma così rivalutata e decorrenti dagli stessi termini *a quibus* fino al saldo.



5. Condanna la società convenuta HOLLÄNDER IDROTERMICA POHL FRANCO s.r.l. al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, previa detrazione di quelli già accreditati in virtù di eventuale altra occupazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione.
6. Condanna la società convenuta alla rifusione, in favore del ricorrente, delle spese di giudizio, liquidate nella somma complessiva di € 6.000,00, maggiorata del 15% per spese forfetarie ex art. 2 co.2 d.m. 10.3.2014, n. 55, oltre ad IVA, CNPA.

Trento, 7 febbraio 2023

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO

dott. Andrea Tabarelli

IL GIUDICE

dott. Giorgio Flaim

