



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

**La Corte d'Appello di Brescia, Sezione Lavoro**, composta dai

Sigg.:

**Dott. Antonio MATANO** Presidente

**Dott. ssa Giuseppina FINAZZI** Consigliere rel.

**Dott. ssa Vittoria GABRIELE** Consigliere

ha pronunciato la seguente

**S E N T E N Z A**

nella causa civile promossa in grado d'appello con ricorso depositato  
in Cancelleria il giorno 03/06/2020, iscritta al n.108/2020 R.G.  
Sezione Lavoro e posta in discussione all'udienza collegiale del  
**11/02/2021**

d a

...  
... rappresentato e difeso dall'Avv.to  
Antonio PIRONTI e Massimo LATRATO di Milano, domiciliatari  
giusta delega in atti.

**RICORRENTE RECLAMANTE**

c o n t r o

in persona dell'A.D.

rappresentata e difesa dall'Avv.to ... e  
... di Bergamo, domiciliatari giusta delega  
in atti.

**RESISTENTE RECLAMATA**

In punto: reclamo a sentenza n. 650/19 del 22/10/19 del Tribunale di

OGGETTO:

Reclamo ex art. 1 co. 58  
L. 92/12

Bergamo.

**Conclusioni:**

**Del ricorrente reclamante:**

*Come da ricorso*

**Della resistente reclamata:**

*Come da memoria*

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

Con ricorso ai sensi dell'art.1, commi 48 e ss., della legge n.92/2012, avanti al Tribunale di Bergamo, in funzione di giudice del lavoro, il sig. \_\_\_\_\_ ha impugnato il licenziamento per giusta causa a lui intimato dalla datrice di lavoro, \_\_\_\_\_ (d'ora in avanti, per comodità, soltanto \_\_\_\_\_, con comunicazione del 13 settembre 2018, chiedendone l'accertamento dell'inefficacia, della nullità e/o dell'illegittimità, per insussistenza del fatto contestato, ovvero perché il fatto contestato rientrava tra le condotte punibili con sanzione conservativa in base al CCNL, ovvero ancora, per sproporzione, con reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento del danno di cui all'art.18, comma 4, stat.lav. (post novella), ovvero, in via subordinata, con applicazione della tutela di cui al comma 5 o al comma 6 della stessa norma.

Con ordinanza n.2327 del 10 maggio 2019, conclusa la fase sommaria nel regolare contraddittorio delle parti, il giudice ha respinto il ricorso, condannando il lavoratore al pagamento delle spese processuali.

Il giudice, dopo aver dato atto che il ricorrente, con decorrenza dall'1 gennaio 2017, era passato alle dipendenze della ..... per effetto di cessione del ramo d'azienda cui il lavoratore era addetto quale dipendente di ....., non convenuta in giudizio, e che pertanto le vicende lavorative riguardanti il periodo precedente all'assunzione e relative alla condotta datoriale quale concausa della patologia psichica sofferta dal lavoratore, non potevano trovare ingresso nel giudizio, ha ritenuto infondata l'eccezione relativa alla non imputabilità del fatto contestato al lavoratore e consistito nell'aver accusato, in data 25 luglio 2018, l'amministratore delegato, ing. .... di tenere comportamenti non corretti nei suoi confronti, nonché proferito frasi minacciose e ingiuriose nei confronti del dott. .... dirigente di

... e responsabile del personale anche per conto di ... del tipo *"se lo vedo per strada lo investo, poi vado a trovarlo nella camera mortuaria e gli sputo in faccia e gli piscio sopra"*.

Nello specifico, ha rilevato che la documentazione sanitaria in atti pur riscontrando che il Fogaroli soffriva di sindrome depressiva con perdurante tono deflesso dell'umore, curata con terapia farmacologica, non evidenziava disturbi della personalità tali da comportare reazioni involontarie e violente, nelle parole o nei gesti, per cui non poteva ritenersi che le condotte oggetto di contestazione non fossero state coscienti e volute dal lavoratore.

Ed ancora, ha aggiunto che la reazione manifestata in occasione della condotta oggetto di addebito disciplinare, non poteva neppure essere connessa ad effetti collaterali dei farmaci da lui assunti, sia perché non vi era alcuna evidenza di una simile collateralità, sia perché all'epoca dei fatti il lavoratore aveva sospeso la terapia farmacologica prescrittagli.

Ha poi ritenuto che anche la doglianza in ordine alla non proporzionalità della sanzione espulsiva rispetto alla gravità della condotta tenuta dal lavoratore, fosse infondata, essendo incontroverso in causa che il            'i avesse proferito le gravi frasi di cui alla contestazione disciplinare e lo avesse fatto in un contesto in cui i suoi interlocutori non avevano tenuto alcuna condotta provocatoria, aggressiva o di indisponibilità a fornirgli i chiarimenti richiesti in ordine alle modalità di compilazione della busta-paga.

Ha quindi affermato che gli atti minacciosi e intimidatori posti in essere dal Fogaroli nei confronti del superiore gerarchico non erano giustificabili, sia dal punto di vista oggettivo, sia dal punto di vista dell'elemento soggettivo, ed erano di gravità tale da incidere definitivamente sul rapporto fiduciario alla base del rapporto di lavoro, in quanto animati da un forte spirito di risentimento e rancore nei confronti del superiore gerarchico, sì da minare non soltanto il regolare svolgimento dell'attività lavorativa, ma anche la serena prosecuzione della vita extra-lavorativa di detto superiore gerarchico e financo la

collaborazione tra la società di cui quest'ultimo era dipendente, e la società datrice di lavoro del Fogaroli, integrando giusta causa di recesso da questo rapporto di collaborazione la minaccia dell'integrità fisica del dipendente della prima.

Tanto più che il , al momento del ritiro della lettera di contestazione, aveva insistito nel suo atteggiamento rancoroso e di risentimento nei confronti del superiore gerarchico, avendogli augurato eventi futuri nefasti (*"l'ho visto l'altro giorno, è gonfio, speriamo sia alla fine"*), così dimostrando la sua pervicacia nella tenuta di detto atteggiamento nei confronti del superiore gerarchico.

Ha poi escluso che le condotte tenute dal ricorrente fossero punite dal CCNL (settore handlers) con sanzioni conservative, posto che, sotto un primo profilo, queste norme prevedevano una gradualità nell'irrogazione delle sanzioni disciplinari da applicarsi anche nel caso di condotte di insulti o minacce a colleghi di lavoro, facendo salva l'ipotesi in cui la condotta del lavoratore per natura, modalità e circostanze non costituisse mancanza più grave (punibile con la sanzione espulsiva); sotto un diverso profilo, il giudizio di proporzionalità della sanzione doveva essere effettuato avuto riguardo non soltanto alle disposizioni contrattuali, ma anche alle concrete modalità e circostanze di realizzazione del comportamento sanzionato e alla conseguente e concreta incidenza della

condotta del lavoratore sul vincolo fiduciario.

Infine, ha disatteso le contestazioni relative alla mancata affissione del codice disciplinare e alla violazione della procedura di cui all'art.7 stat.lav., essendo detta omissione del tutto irrilevante quando l'addebito disciplinare si estrinsechi, come nella specie, in fatti penalmente rilevanti o comunque in fatti ritenuti riprovevoli secondo il comune sentimento etico; ed essendo inconferenti i rilievi circa la mancata contestazione dei fatti commessi al momento della consegna della lettera di contestazione disciplinare, posto che questi fatti non erano stati posti alla base del successivo licenziamento, ma erano stati valutati unicamente quale elemento idoneo a confermare la già riscontrata lesione del vincolo fiduciario.

Contro questo provvedimento, il lavoratore ha proposto opposizione ex art.1, comma 58, della legge cit. e ha chiesto la riforma del provvedimento, insistendo per l'accoglimento delle proprie domande, principali e subordinate.

La si è costituita tempestivamente, resistendo all'opposizione e chiedendone il rigetto.

Con sentenza n.650/2019, pubblicata in data 5 marzo 2020, il Tribunale ha respinto l'opposizione, confermando la decisione emessa all'esito della fase sommaria.

Contro questa sentenza, con atto depositato il 3 giugno 2020, il sig ha proposto reclamo, ai sensi dell'art.1, comma 58, della cit. legge 92/2012.

Il lavoratore ha censurato le statuizioni del giudice di primo grado, articolando 4 motivi di impugnazione e riproponendo, in via subordinata, tutte le difese di primo grado.

Ha chiesto pertanto la riforma della sentenza appellata, con pieno accoglimento delle domande, principali e subordinate, spiegate in primo grado.

La si è costituita in giudizio ed ha resistito al reclamo.

L'udienza di discussione si è svolta mediante scambio e deposito telematico di note scritte ai sensi dell'art.221, comma 4, del D.L. 34/2020, conv. in L.77/2020, e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di emergenza epidemiologica da COVID-19, e all'esito della camera di consiglio, la causa è stata trattenuta in decisione.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

Il reclamo merita parziale accoglimento nei termini di cui sotto, in quanto le doglianze del lavoratore devono ritenersi fondate con riferimento al motivo di censura riguardante la sproporzione del licenziamento rispetto alla gravità dei fatti contestati (sotto il profilo dell'intensità dell'elemento soggettivo).

Conviene premettere un primo quadro dei fatti, pacifico in giudizio.

Il reclamante è stato assunto da con decorrenza dal gennaio 2017, a seguito di cessione di ramo d'azienda ex

art.2112 c.c..

La [ ] svolge il servizio di handler presso l'aeroporto di [ ] ed è stata costituita ad hoc, ai fini dell'applicazione della direttiva comunitaria 96/67 del Consiglio Europeo del 15 ottobre 1996, in materia di libera concorrenza dei servizi di assistenza a terra negli aeroporti unionali.

E' interamente partecipata dalla [ ] che gestisce detto aeroporto e con decorrenza dal gennaio 2017, ha acquisito da [ ] il ramo d'azienda delle attività di handling (composto dalla direzione operazione voli e coordinamento di scalo, dall'unità operazioni voli e coordinamento di scalo, dall'unità assistenza passeggeri e dall'unità di rampa).

Alle dipendenze di [ ] quale cessionaria, sono passati tutti i lavoratori assegnati al ramo d'azienda ceduto (per un totale di 267 dipendenti), e tra questi lo [ ] essendo lo stesso addetto all'unità di rampa (quale operatore di mezzi di rampa, con qualifica di operaio di V° livello ex CCNL Assaeroporti).

Lo [ ] era stato assunto da [ ] in data 1 marzo 1999.

La [ ] non ha un ufficio del personale, poiché ha sottoscritto un contratto di service con [ ] , per quanto attiene alla gestione amministrativa del proprio personale.

Il personale di [ ] è dunque gestito, in virtù di questo contratto, dall'ufficio risorse umane di [ ] , il cui

responsabile è il dirigente dott.

Con lettera del **10 agosto 2018**, la ha mosso allo Zucchelli una contestazione disciplinare, relativa a fatti accaduti il precedente **25 agosto 2018**.

Precisamente ha contestato al dipendente che nel pomeriggio di quest'ultimo giorno, presso l'ufficio risorse umane di ove si era presentato per chiedere spiegazioni in ordine all'infortunio che aveva subito qualche tempo prima, aveva iniziato, di fronte alle impiegate e creando loro turbamento, ad inveire contro l'Inail con parole inappropriate quali *"quella roia dell'Inail"*, accusando, tra l'altro, l'amministratore delegato di , ing. , di tenere comportamenti non corretti nei suoi confronti (affermando che quest'ultima non lo sopportava e quando lo incontrava gli faceva comprendere il suo disprezzo attraverso espressioni del volto che esprimevano questo sentimento) e proferendo frasi minacciose e ingiuriose nei confronti del dott. dirigente del personale di del tipo *"se lo vedo per strada lo investo, poi vado a trovarlo nella camera mortuaria e gli sputo in faccia e gli piscio sopra"*.

Il lavoratore ha reso le proprie giustificazioni e dopo la sua sospensione cautelare dal servizio, è stato licenziato per giusta causa, con lettera del **10 settembre 2018** (ricevuta dal lavoratore il 13 settembre 2018).

E' anche pacifico e incontestato in causa che il

dipendente abbia tenuto le condotte di rilievo disciplinare attribuitegli con la contestazione disciplinare, non avendo il lavoratore negato in giudizio che le stesse siano accadute (a tal fine sono comunque illuminanti le dichiarazioni in atti, rese dalle due impiegate dell'ufficio risorse umane di \_\_\_\_\_).

• • • • •  
• • • • •

A fronte di questo quadro dei fatti, lo \_\_\_\_\_, con il primo motivo di reclamo, ritorna sulla difesa riguardante le vicende del rapporto di lavoro anteriori alla sua assunzione da parte della \_\_\_\_\_ e sostiene che la condotta vessatoria che \_\_\_\_\_ avrebbe tenuto nei suoi confronti dopo l'infortunio in itinere accadutogli in data 16 agosto 2015, e consistita nel non assegnarlo più, senza alcuna ragione e senza alcuna spiegazione, né ai turni notturni, né al lavoro straordinario (con conseguenze perdita di retribuzione), sarebbe continuata anche presso la società reclamata e sarebbe stata la causa della patologia psicologica di cui soffre.

Deduce che pertanto il giudice avrebbe dovuto vagliare anche i fatti asseritamente accaduti prima della sua assunzione presso (ammettendo le prove testimoniali da lui articolate in punto), e, in ogni caso, essendo il rapporto di lavoro proseguito ai sensi dell'art.2112 c.c., il giudicante avrebbe dovuto tener conto nella valutazione del comportamento a lui addebitato, della sua complessiva condotta lavorativa nei 20 anni di servizio prestati, e non limitarsi a far riferimento all'ultimo

breve periodo di rapporto alle dipendenze di                      dal gennaio 2017 in poi.

La doglianza è priva di fondamento, per quanto sia vero, come si dirà meglio sotto, che la condotta di rilievo disciplinare tenuta dal                      e posta alla base del licenziamento, dal punto di vista della gravità dell'elemento soggettivo, vada valutata anche alla luce del pregresso rapporto di lavoro e dell'assenza di precedenti disciplinari, facendo così riferimento, seppure limitatamente a questo profilo, anche al periodo alle dipendenze di                      posto che effettivamente il rapporto di lavoro, ai sensi dell'art.2112 c.c., non si è interrotto, ma è proseguito alle dipendenze della                      quale datore di lavoro cessionario (con conservazione della pregressa anzianità di servizio).

Per quanto attiene invece alle asserite condotte persecutorie o ritorsive che                      , avrebbe posto in essere nei confronti del                      va condivisa la statuizione del giudice di primo grado secondo cui si tratta di vicende che esulano dal presente giudizio, posto che soltanto la                      è stata convenuta, quale ultimo datore di lavoro che ha irrogato il licenziamento, e si tratta di vicende rispetto alle quali la                      è del tutto estranea e dunque priva di legittimazione a contraddire.

In tema la sentenza non merita censure.

Per quanto riguarda invece il periodo di rapporto alle dipendenze di                      non può non rilevarsi che le allegazioni del                      (secondo cui, come detto, la condotta vessatoria tenuta

dal precedente datore di lavoro e consistente nella mancata assegnazione ai turni notturni, senza alcuna ragione e spiegazione se non quella di prenderlo di mira, sarebbe proseguita), sono smentite dalla documentazione versata in causa dalla società.

In primo luogo, risulta in atti che la \_\_\_\_\_, con lettera del 9 maggio 2018, ha risposto dettagliatamente alle richieste di spiegazioni del \_\_\_\_\_, chiarendo che i turni a lui assegnati (e dei quali il lavoratore si era lamentato con varie missive), erano stati organizzati in funzione delle esigenze aziendali e soprattutto delle limitazioni che erano state prescritte dal medico competente e da ATS \_\_\_\_\_ per quanto attiene alle mansioni assegnabili al \_\_\_\_\_.

Nello specifico, riportando il giudizio di idoneità alla mansione espresso da ATS \_\_\_\_\_ in data 26 ottobre 2017, la società ha esposto che le uniche mansioni che potevano essere assegnate al \_\_\_\_\_ erano quelle di conduzione del \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ dovendo escludersi tutte le attività che comportassero la frequente salita e discesa di scale e il mantenimento prolungato di postura eretta.

In secondo luogo, per quanto attiene alla sussistenza effettiva di queste limitazioni, la società ha prodotto numerose certificazioni mediche con le quali, a partire dall'agosto 2017 (e dunque poco dopo l'assunzione del \_\_\_\_\_ i in \_\_\_\_\_ avvenuta nel gennaio 2017), le mansioni confacenti alle condizioni di \_\_\_\_\_

salute del dipendente (per come residue alle lesioni da lui riportate nell'infortunio in itinere accadutogli nel 2015), sono state sempre individuate in quelle di conduzione del

(in un primo tempo, ma soltanto per poco meno di tre mesi, a queste mansioni sono state aggiunte quelle di conduzione dei mezzi complessi quali e

per un periodo non superiore al 50% del turno lavorativo – cfr. certificato del medico competente dott.ssa

, dell'1 agosto 2017, e successivo certificato di ATS

in data 26 ottobre 2017, con il quale le mansioni compatibili con lo stato di salute del sono state ristrette esclusivamente a quelle di conduzione del rispettivamente doc.8 e doc.6 fasc.1° grado ).

Le successive certificazioni hanno sempre confermato quale unica mansione idonea assegnabile al Fogaroli, quella esclusiva di conduzione del BUS (cfr. certificato della dott.ssa n data 30 agosto 2018, doc.9 fasc.1° grado e certificato di ATS in data 27 novembre 2018, doc.7 fasc.1° grado ).

Può dunque ritenersi accertato che le uniche mansioni che potevano essere assegnate al a causa delle sue condizioni di salute (per come residuegli dopo i postumi dell'infortunio in itinere del 2015), erano, come sostenuto dalla società datrice di lavoro, esclusivamente quelle di conduzione del

Ebbene, la                      ha dedotto che questo mezzo viene utilizzato soltanto di giorno e non viene invece utilizzato nei turni notturni e questa deduzione in fatto non è mai stata contestata dal

Risulta così chiara la ragione per cui il dipendente non è più stato assegnato al turno notturno: l'unica mansione che egli poteva svolgere, a causa delle limitazioni imposte dai vari medici, era quella di conduzione di un mezzo che **non** era impiegato di notte.

La condotta della                      che si è soltanto conformata alle prescrizioni mediche, è dunque del tutto giustificata e, diversamente da quanto prospettato dal lavoratore, non è connotata da alcun intento persecutorio o ritorsivo, neppure sotto il profilo di un voluto e persistente atteggiamento di silenzio a fronte delle richieste di spiegazioni del                      visto che la società, con la missiva di cui sopra, ha compiutamente spiegato dal lavoratore (che evidentemente non poteva non sapere che il                      non viaggiava di notte), per quale ragione egli non poteva più essere assegnato ai turni notturni.

Non può pertanto ritenersi configurabile alcuna condotta, vessatoria o persecutoria della                      che abbia potuto causare al lavoratore la patologia psichica di cui lo stesso soffre (di cui si dirà sotto) e che il                      ha inteso ricondurre a ragioni lavorative.

La domanda del                      in tema (e con riferimento alla

condotta di \_\_\_\_\_ è del tutto infondata.

.....

Con il secondo motivo di reclamo, il lavoratore lamenta che il giudice di primo grado erroneamente abbia valutato l'addebito disciplinare soltanto sotto il profilo della sua portata oggettiva, senza tener conto dell'elemento soggettivo e delle particolari circostanze e condizioni in cui lo stesso si è verificato.

Deduce che il Tribunale, senza avere le specifiche competenze psichiatriche e senza neppure l'ausilio di una CTU, ha affermato che egli, al momento del fatto, era nel pieno controllo delle sue facoltà mentali e non era affetto da disturbi della personalità tali da comportare reazioni involontarie e violente nelle parole e nei gesti.

Osserva che, al contrario, la documentazione medica versata in causa riscontrerebbe che la sua condizione psicologica e cognitiva al momento dei fatti era ben più complessa, essendo egli in cura presso il CPS di \_\_\_\_\_ ed essendo affetto da patologia psichica con presenza di tratti schizoidi e passivo-aggressivi, (sindrome depressiva con disturbo dell'adattamento).

Espone che il Tribunale non avrebbe considerato che egli, proprio in ragione di detta patologia, al momento dei fatti di rilievo disciplinare era affetto da particolare fragilità psichica e cognitiva e che pertanto la sua condotta non era stata volontaria

e consapevole.

Sotto questo profilo sostiene pertanto l'insussistenza del fatto contestato, per mancanza dell'elemento soggettivo.

Con il terzo motivo di gravame, il                      censura la decisione impugnata laddove ha escluso la sproporzione della sanzione espulsiva, rispetto alla gravità degli addebiti disciplinari, omettendo di vagliare adeguatamente l'intensità dell'elemento soggettivo.

Sostiene che il Tribunale non avrebbe considerato il suo stato psicologico quale conseguenza della patologia psichica di cui era affetto, nonché il nesso di causa tra l'insorgere della patologia medesima e la precedente condotta datoriale.

Rileva che le frasi da lui proferite non avrebbero avuto alcuna reale portata intimidatoria, anche perché il destinatario delle stesse, dott.                      , non era presente, ed egli in passato non aveva mai manifestato nei suoi confronti alcun intento minaccioso (non potendo neppure considerarsi la condotta da lui tenuta al momento della consegna della contestazione disciplinare, non essendo stata la stessa oggetto di rituale contestazione).

Deduce ancora che al momento dei fatti versava in stato di alterazione psichica dovuta alla patologia di cui soffriva e che questo stato di alterazione gli aveva fatto perdere il controllo.

Osserva infine che egli nel lungo rapporto di lavoro non aveva mai riportato precedenti disciplinari e che la condotta

contestagli, diversamente da quanto opinato dal giudice di primo grado, non aveva causato all'azienda alcun danno.

Le censure che meritano una trattazione congiunta, essendo strettamente connesse, meritano accoglimento per quanto di ragione.

Anzitutto, deve escludersi che il \_\_\_\_\_ al momento dei fatti, fosse privo di incapacità di intendere e di volere, e fosse in preda ad uno stato di obnubilamento della mente in grado di privarlo della capacità di rendersi conto di quanto stava facendo e dicendo.

In punto vanno senz'altro condivise le statuizioni del giudice di primo grado, posto che la documentazione medica prodotta dal Fogaroli non fornisce alcun elemento che orienti in detto senso, neppure indiziario e in quanto tale capace di stimolare approfondimenti specialistici in tema.

I fatti sono accaduti il 25 luglio 2018 e a questa data in effetti il [redacted] era già in cura (dal precedente anno), presso il centro di salute mentale della ASST

Le certificazioni in atti di questo periodo e a partire dal 20 marzo 2018 (cfr.doc.8 fasc.1° grado lavoratore), attestano che il lavoratore all'epoca era affetto da disturbo dell'adattamento e sindrome depressiva, con umore deflesso e sonno disturbato, e che era in cura farmacologica con scarsa risposta compensativa (cfr.certificati dell'ASST del 20 marzo 2018 e del 7 giugno 2018).

Tuttavia, nessuno dei certificati parla di una patologia di gravità tale da ridurre, anche soltanto in via transitoria e magari in occasione di particolari stati di agitazione o di scompenso, la capacità di intendere e di volere (pur se intesa in maniera più ampia e al di là del concetto tecnico di cui all'art.428 c.c.).

Anche nella relazione medica del dipartimento di salute mentale di ASST \_\_\_\_\_ redatta in data 21 maggio 2019 e quindi in epoca ormai molto lontana dal luglio 2018, quando il Fogaroli tenne la condotta oggetto della contestazione disciplinare (cfr.doc.20 fasc.1° grado lavoratore), pur parlandosi, per la prima volta (a seguito di somministrazione di appositi test) di *“tratti di personalità schizoidi e passivo-aggressivi”* e di *“presenza clinica di sintomi ansioso depressivi di media gravità”*, mai si dà atto di possibili effetti sulla capacità di intendere e di volere del paziente, anche transitori, a causa della patologia psichica da lui sofferta.

Infine, dati utili non si ricavano neppure dalla perizia di parte del lavoratore, predisposta dal dott. \_\_\_\_\_ in data 4 giugno 2019 (ancora una volta molto tempo dopo i fatti di rilievo disciplinare), ove pur descrivendosi una patologia psichica ansiosa del \_\_\_\_\_ li una certa gravità, e la verosimile tensione e la particolare fragilità emotiva del lavoratore nel periodo dei fatti per cui è causa, non si riferisce mai di una possibile assenza di consapevolezza e coscienza delle condotte tenute in occasione del licenziamento.

Dunque, non vi sono e non vi erano elementi per ritenere che queste condotte non fossero imputabili al                      sotto il profilo dell'elemento soggettivo, per essere state da lui tenute in un momento di obnubilamento della mente e di incapacità di intendere e di volere, a causa della patologia psichica che l'affliggeva.

Semmai, vi sono, e vi erano, elementi di segno contrario, posto che, come fondatamente osservato dal giudice di primo grado, il                      anche in occasione della consegna della lettera di contestazione, avvenuta giorni dopo gli eventi che portarono all'apertura del procedimento disciplinare, ha nuovamente manifestato il suo rancore nei confronti del dirigente delle risorse umane, con ciò confermando la consapevolezza e volontarietà delle proprie espressioni minacciose e di odio proferite in precedenza, nonché il cosciente atteggiamento negativo nei confronti del dirigente (verosimilmente considerato dal                      , a torto o a ragione non rileva, la causa della sua tormentata situazione lavorativa): è infatti pacifico che al momento del ritiro della lettera di contestazione il lavoratore persistette nella manifestazione di espressioni di avversione nei confronti del dott.                      auspicando per lui il peggio (*"l'ho visto l'altro giorno, è gonfio, speriamo sia alla fine"*).

Questa condotta se certamente non fa parte di quelle oggetto della contestazione disciplinare e in quanto tale non può

concorrere ad aggravare, nella loro portata oggettiva gli addebiti disciplinari contestati, può però essere vagliata ai fini in esame (oltre che, come correttamente rilevato dal giudice di primo grado, anche per valutare l'intensità dell'elemento soggettivo dei fatti addebitatigli).

In definitiva, come condivisibilmente statuito dal Tribunale, non ricorre in causa alcun elemento, anche soltanto indiziario, sintomatico dell'assenza d'imputabilità a volontà del lavoratore delle condotte di rilievo disciplinare contestate, per la sua momentanea incapacità di intendere e di volere (causata dalla patologia psichica di cui è affetto), risultando così del tutto superflua un'indagine specialistica al riguardo, attraverso la CTU invocata dal , CTU che, a fronte del descritto quadro probatorio del tutto carente, avrebbe finito per avere carattere meramente esplorativo (con conseguente sua inammissibilità).

.....

Ciò chiarito per quanto attiene all'imputabilità del fatto contestato alla volontà del lavoratore, è però vero, come sostiene quest'ultimo, che la sua particolare condizione psichica derivante dalla patologia di cui soffriva all'epoca (per come attestata dai certificati medici del periodo), ha certamente influenzato e verosimilmente è stata l'origine delle condotte assolutamente fuori luogo tenute in occasione del licenziamento.

Va rilevato che secondo il concorde racconto delle due

impiegate che assistettero ai fatti, il Fogaroli, il giorno 25 luglio 2018, reduce da un altro infortunio accaduto qualche mese prima (nel maggio 2018), si presentò all'ufficio del personale, sostenendo di essere stato retribuito in maniera errata durante il periodo dell'infortunio e esponendo anche il diverso problema che per errore un assegno emesso dall'Inps era stato spedito in azienda, anziché al lavoratore.

Mentre il [redacted] e l'impiegata discutevano di questi fatti, il [redacted] si agitava sempre di più senza alcuna ragione e senza che l'impiegata l'avesse provocato o trattato male e iniziò, dapprima, ad imprecare contro l'Inail, con l'espressione "*quella roia dell'Inail*" (che evidentemente, nella mente del [redacted] aveva sbagliato qualcosa), e poi contro l'azienda (lamentando di essere stato trattato peggio di un collega che aveva pure subito un infortunio e che, sfruttando l'infortunio, era rimasto assente dal lavoro molto più di lui, nonché di non essere più assegnato al turno notturno ed al lavoro straordinario per decisione aziendale adottata apposta per danneggiarlo); infine, all'apice dello sfogo, e forse una volta preso atto che nulla si poteva cambiare per quanto riguarda il suo trattamento retributivo durante l'infortunio dei mesi precedenti, se la prese con l'amministratore delegato di [redacted], che secondo il lavoratore l'avrebbe guardato con disprezzo, e, soprattutto, con il dirigente delle risorse umane, dicendo che costui odiava gli operai e voleva il male dell'azienda, e, in replica alla impiegata

che aveva ribattuto come in realtà fosse vero il contrario, reagì proferendo espressioni ancora più efficaci nel manifestare il suo livore nei confronti del dirigente, del tipo “*se lo vedo per strada lo investo, poi vado a trovarlo nella camera mortuaria e gli sputo in faccia e gli piscio sopra*”, il tutto accompagnato dal gesto dell’ombrello.

Si trattò in sostanza di uno sfogo unilaterale del non provocato da alcuna condotta indisponente o scortese dell’impiegata che interloquiva con lui (che al contrario si dimostrò subito disponibile a dargli le spiegazioni richieste), sfogo nel corso del quale il lavoratore, in un crescendo, divenne sempre più aggressivo ed insolente sino a proferire insulti e minacce nei confronti di colui che in quel momento era, nella visione del dipendente, il colpevole di tutti i suoi mali, ossia il responsabile del personale.

Ora, è indubbio che dal punto di vista oggettivo, come rilevato dal giudice di primo grado, una simile condotta è particolarmente grave (e certamente idonea a giustificare l’applicazione della massima sanzione espulsiva), non essendo tollerabile che un dipendente inveisca e minacci di morte il responsabile del personale e lo faccia, oltretutto, gratuitamente e senza alcuna ragione o provocazione, non essendo risultato in giudizio che detto responsabile avesse realmente tenuto nei confronti del lavoratore comportamenti ingiusti e volti a danneggiarlo (comportamenti questi che se fossero risultati

sussistenti, pur non giustificando la reazione fuori luogo del lavoratore, avrebbero però potuto attenuarne la gravità - è bene precisare che nel caso di specie, il dott. [redacted] i pur non essendo dipendente di [redacted] era comunque il superiore gerarchico del [redacted], operando in questa veste per conto di [redacted] in virtù del contratto di collaborazione tra quest'ultima e la [redacted] datrice di lavoro del dirigente, per quanto attiene alla gestione del personale - ).

Si tratta di condotta astrattamente idonea ad integrare il reato di minaccia e quindi capace di sorreggere il licenziamento, non essendo peraltro necessario che il soggetto minacciato sia presente fisicamente al momento della minaccia.

Sennonché, è pure vero che in quel periodo il Fogaroli versava in uno stato di fragilità psichica, capace di condizionare le sue capacità di controllo e anche di modificare la sua percezione della realtà (verosimilmente sotto il profilo di manie persecutorie).

All'epoca, come già detto, il [redacted] era già in cura da tempo (almeno dalla metà del 2017) presso il centro di salute mentale dell'ASST

La patologia psichica diagnosticatagli era quella del disturbo dell'adattamento e della sindrome depressiva, per la cui cura era stata prescritta al lavoratore una terapia farmacologica (cfr. certificati della dott.ssa [redacted] del marzo 2018 e del giugno 2018).

Risulta poi che proprio nel periodo dei fatti del licenziamento (fine luglio 2018), il \_\_\_\_\_ avesse autonomamente sospeso la terapia farmacologica, ritenendo che non funzionasse (cfr. certificato della dott.ssa \_\_\_\_\_ in data 2 agosto 2018).

La cura gli fu prescritta nuovamente e nuovamente il Fogaroli la sospese, cosicché alla data del 2 ottobre 2018, come certificato dalla dott.ssa \_\_\_\_\_ risultava “*instabile, con difficoltà nel gestire la rabbia e l’insonnia*”.

Se questo è il quadro psichico che affliggeva il \_\_\_\_\_ all’epoca dei fatti, è del tutto verosimile che il lavoratore, il 25 luglio 2018, proprio perché aveva sospeso autonomamente la terapia farmacologica che gli era stata prescritta per la cura dalla patologia psichica di cui soffriva, pur essendo consapevole delle proprie azioni, non fosse in grado di controllare i propri stati emotivi (come poi avrebbe certificato la dott.ssa \_\_\_\_\_, nella seconda occasione in cui il \_\_\_\_\_ i sospese nuovamente la cura con i farmaci), non essendo più la sua condizione patologica compensata dalla terapia, e che per tale ragione abbia avuto la reazione spropositata contestatagli (la quale, in effetti, alla luce dei fatti storici come sopra descritti, si è manifestata con un’iniziale stato di agitazione che è sempre più aumentato senza alcuna ragione esterna idonea a scatenarlo e soltanto per le convinzioni soggettive del lavoratore – per quanto errate – che man mano si rappresentavano nella sua mente e che egli ha poi

esternato ai presenti non essendo più in grado di trattenersi).

D'altro canto, si sarebbe poi accertato, a conferma del tipo di patologia di cui soffriva il \_\_\_\_\_ e dei suoi effetti, che il lavoratore, in esito alla somministrazione di appositi test cui fu sottoposto nel maggio 2019, soffriva di una patologia psichica con tratti di personalità schizoidi e passivo-aggressivi, oltre che di un ritardo mentale lieve (cfr. certificato del dipartimento di salute mentale del CPS dell'Ospedale di \_\_\_\_\_, allegato al doc.20 fasc.1° grado reclamante).

E' pur vero che vi è in atti un certificato della dott.ssa \_\_\_\_\_ di poco successivo agli eventi del 25 luglio 2018 e datato 29 agosto 2018, che attesta che in sede di visita la situazione psicologica del lavoratore non era nella fase per così dire acuta, per manifestando lo stesso una lieve deflessione dell'umore, ma questa attestazione essendo ancorata alla situazione del momento non può portare ad escludere che il lavoratore, sottrattosi alla cura farmacologica prescrittagli per compensare la patologia di cui soffriva, potesse alternare periodi di particolare fragilità psichica, magari in situazioni idonee a causargli disagio per le sue soggettive convinzioni persecutorie (quale quella verificatasi in occasione dell'addebito disciplinare), e periodi di apparente tranquillità magari in situazioni "protette", come quelle del colloquio con il medico che lo aveva in cura.

I dati più sicuri, offerti dalle certificazioni mediche in atti e anche dalle modalità di svolgimento dei fatti contestati al

lavoratore, depongono per l'esistenza di una sicura condizione di fragilità e instabilità psicologica dello stesso, anche perché all'epoca la patologia psichica di cui soffriva il lavoratore non era compensata da adeguata cura farmacologica che il lavoratore aveva volutamente sospeso, fragilità e instabilità certamente capaci di influenzare le reazioni del lavoratore e di condizionarne le percezioni della realtà (con convincimenti persecutori), essendosi tra l'altro poco tempo dopo accertato che il Fogaroli soffriva di una patologia psichica con tratti di personalità schizoidi e passivo-aggressivi, oltre che di un ritardo mentale lieve, e dovendo anche ritenersi che uno degli effetti della sospensione della cura potesse essere l'instabilità e la difficoltà nel gestire la rabbia e l'insonnia, come attestato dalla dott.ssa nel certificato del 2 ottobre 2018 (epoca in cui il aveva nuovamente sospeso la terapia farmacologica, temendo che ciò impedisse il rinnovo della patente di guida).

A fronte di questo contesto ritiene questa Corte territoriale che la gravità oggettiva della condotta tenuta dal reclamante si attenui se valutata dal punto di vista dell'intensità dell'elemento soggettivo, essendo stata la reazione del lavoratore nei confronti del superiore gerarchico, fortemente condizionata dalla sua fragilità psichica del momento (con incapacità di gestire le proprie emozioni) e non l'espressione di una spregiudicata e mirata volontà di minacciare e soverchiare detto superiore (che in quel frangente rappresentava per il lavoratore,

in ragione della sua distorta visione della realtà, il suo principale nemico e persecutore).

Anche perché si è trattato di un episodio isolato (il primo) nella lunga carriera lavorativa del Fogaroli (assunto nell'anno 1999), non essendo emerso in giudizio che il reclamante in altre e precedenti occasioni avesse mai attuato comportamenti ingiuriosi, minacciosi e volgari del tipo di quelli tenuti con il responsabile delle risorse umane in occasione dei fatti del licenziamento.

Né è risultato che il \_\_\_\_\_, nell'ambito di un rapporto di lavoro durato quasi 20 anni, avesse precedenti disciplinari.

La sua condotta può pertanto ritenersi il frutto del suo disagio psichico del momento, pur essendo certamente inaccettabile, avendo trascorso i limiti della tollerabilità e correttezza, e quindi da punire.

In sostanza, sotto il profilo dell'intensità dell'elemento soggettivo, non vi sono dati che riscontrino una particolare spregiudicatezza del lavoratore nella tenuta delle condotte in parola, atteso che le reazioni eccessive da lui avute nei confronti del superiore gerarchico, pur non potendo ritenersi giustificate, trovano però un ridimensionamento nella situazione personale del Fogaroli per via della patologia psichica che lo affliggeva nel momento in cui sono state tenute.

Ne deriva che, diversamente da quanto affermato dal giudice di primo grado, non può ritenersi che il \_\_\_\_\_ abbia

tenuto una condotta di rilievo disciplinare così grave da meritare l'applicazione della più grave delle sanzioni e cioè quella espulsiva.

Ricordato che *“il licenziamento, costituendo la più grave delle sanzioni applicabili al lavoratore, in tanto può essere considerato legittimo in quanto la mancanza, di cui il dipendente si è reso responsabile, rivesta una gravità tale che qualsiasi altra sanzione risulti insufficiente a tutelare l'interesse del datore di lavoro, per essere irrimediabilmente venuto meno l'elemento fiduciario che costituisce il presupposto fondamentale della collaborazione tra le parti del rapporto di lavoro”* (cfr. i precedenti di Cass. 910/94, 10503/93, 1501/93, poi ripetuti nel tempo), il licenziamento comminato al reclamante deve dunque ritenersi illegittimo per sproporzione rispetto alla gravità – soggettiva - dei fatti contestati.

Nel caso del reclamante, vale la pena di ripeterlo, per quanto le condotte a lui attribuite e risultate accertate in giudizio siano state riprovevoli e inaccettabili (non potendo tollerarsi che il dipendente minacci del tutto gratuitamente il superiore gerarchico, con le pesanti frasi utilizzate dal .), dette condotte, alla luce del principio della gradualità e proporzionalità delle sanzioni (sotteso all'art. 7 stat. lav.) e anche del contesto in cui sono state tenute, non possono ritenersi gravi al punto tale da legittimare l'applicazione della massima sanzione espulsiva.

Comportandosi come qui accertato il reclamante è certamente venuto meno agli obblighi di correttezza derivanti dal rapporto di lavoro in atto con la società appellata, ma la mancanza non era tale da incidere in maniera definitiva sul vincolo fiduciario alla base del rapporto medesimo, tenuto conto anche della lunga durata di quest'ultimo e dell'assenza di precedenti disciplinari.

Con la precisazione che sotto questo profilo, poco conta anche l'atteggiamento di persistente livore nei confronti del dott. manifestato dal lavoratore quando gli fu consegnata la lettera di contestazione, in quanto in quel momento perdurava la sua situazione di disagio psichico non compensato dalla cura farmacologica che il aveva sospeso, ed, evidentemente, anche la sua ideazione persecutoria per quanto attiene al responsabile delle risorse umane.

Nei confronti del dipendente era ancora possibile un giudizio prognostico favorevole, non essendo le condotte da lui tenute ancora sintomatiche della potenzialità di porre in dubbio anche per il futuro la correttezza dell'adempimento ed essendo di conseguenza le stesse rimediabili con una sanzione conservativa.

Il licenziamento deve pertanto ritenersi sproporzionato, anche per il principio della graduazione delle sanzioni, il quale comporta l'applicazione progressiva delle punizioni, dalla meno pesante alla più afflittiva, in funzione della gravità

dell'inadempimento e in modo da consentire al dipendente ripreso disciplinarmente, di ravvedersi e conformare il proprio comportamento ai dovuti canoni di correttezza e diligenza.

Sotto questo profilo il reclamo va accolto.

Restano assorbite le difese subordinate del lavoratore e relative all'illegittimità formale del licenziamento.

.....

Raggiunta la conclusione che precede, si pone a questo punto la questione della tutela applicabile.

Va anzitutto esclusa quella reintegratoria invocata dal reclamato in via principale, e di cui al comma 4 dell'art.18 stat.lav..

Da un primo punto di vista, per tutto quanto detto sopra, è fuori discussione che sussistano i fatti contestati, sia nella loro materialità, sia nella loro antigiuridicità e, dunque, nella loro rilevanza disciplinare.

Non può dunque configurarsi nella specie l'"*insussistenza del fatto contestato*", presa in considerazione dal cit.comma 4.

In secondo luogo, è pure pacifico che nessuna delle due condotte tenute dal ..... faccia parte di quelle, predefinite e descritte nella loro specifica materialità dal CCNL, come punibili unicamente con una sanzione conservativa.

Non sono rinvenibili nel CCNL di settore (si tratta del CCNL Assaeroporti, settore specifico Handlers) ipotesi

disciplinari che cristallizzino i precisi e delineati comportamenti di rilievo disciplinare contestati al                      e la relativa sanzione applicabile.

Ed invero, la fattispecie individuata dal reclamante del *"rivolgere a colleghi o terzi frasi offensive"*, punita con sanzioni conservative dell'art.36 H, lettera K, del CCNL, non è pertinente per due ordini di ragioni: anzitutto, non riguarda quella ben più grave di aver rivolto frasi offensive e soprattutto minacciose non ad un collega di lavoro, bensì al superiore gerarchico; in secondo luogo, come fondatamente osservato dal giudice di primo grado, il CCNL punisce con sanzione conservativa la condotta indicata dal                      soltanto nel caso in cui la stessa *"per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi"*, paragrafi questi che riguardano il licenziamento, con o senza preavviso.

E' evidente pertanto che nel caso di illeciti consistenti nelle offese o minacce ai colleghi o a terzi, illeciti che si possono declinare nelle più svariate forme concrete, la sanzione applicabile di volta in volta, secondo il CCNL, dipende dalla gravità della violazione concreta, valutata anche in relazione all'intensità dell'elemento soggettivo e al peso del pregiudizio subito dalla società datrice di lavoro.

In sostanza, l'ipotesi invocata dal reclamante, lungi dal cristallizzare una precisa e delineata condotta, e la relativa sanzione applicabile (e per l'effetto la gravità del relativo illecito

disciplinare), lascia aperta la possibilità di ricorrere a sanzioni diverse e, per quel che qui rileva, anche a quella espulsiva, nel caso in cui l'inadempimento del lavoratore si presenti di particolare gravità.

Non vi è pertanto con riferimento alla condotta tenuta dal  
una fattispecie ben definita e cristallizzata dal CCNL che è punita, sempre e solo, con la sanzione conservativa (come avviene quando il CCNL delinea delle precise condotte per le quali prevede una sanzione altrettanto determinata – ad esempio, assenza ingiustificata sino a tre giorni, abbandono del posto di lavoro, ritardi reiterati per un certo numero di volte, ecc... -).

Se così è, neppure sotto il profilo dell'addebito che *“rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi”*, la fattispecie per cui è causa può farsi rientrare nel comma 4, del cit.art.18, che riguarda unicamente il caso in cui la condotta concreta tenuta dal dipendente coincida con quella analoga presa in considerazione dalla contrattazione collettiva e riguardo alla quale la stessa contrattazione collettiva ha effettuato a monte un giudizio – assoluto – di gravità (ad esempio, assenza ingiustificata dal lavoro per meno di un certo numero di giorni, punita con la sanzione della sospensione), non consentendo che la stessa condotta possa essere giudicata, nel caso concreto, di gravità diversa e maggiore, in modo da legittimare l'applicazione di una sanzione disciplinare diversa, e più

pesante, rispetto a quella precisamente individuata dalla stessa contrattazione collettiva (diversamente opinando, ogni caso di sproporzione della sanzione del licenziamento rispetto alla gravità della mancanza commessa dal dipendente, da ritenersi questa punibile soltanto con una sanzione minore e conservativa, rientrerebbe nell'ipotesi di cui al comma 4 in esame, con conseguente svuotamento dell'altra previsione di cui al comma 5 dell'art.18, non essendo più possibile configurare alcuna altra "ipotesi" in cui il giudice possa accertare che *"non ricorrono gli estremi ... della giusta causa addotti dal datore di lavoro"*).

La tutela applicabile nella specie è dunque quella di cui al comma 5 dell'art.18.

Ne deriva che rapporto di lavoro va dichiarato risolto e al reclamante va riconosciuta un'indennità risarcitoria (compresa tra le 12 e le 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto).

Per quanto attiene alla determinazione di questa indennità, occorre considerare: 1) la significativa anzianità di servizio del (poco più di 19 anni); 2) l'apprezzabile gravità dei comportamenti di rilievo disciplinare da lui tenuti, al limite dal giustificare il licenziamento (se ad esempio il lavoratore avesse avuto precedenti disciplinari) e idonea a bilanciare in negativo l'anzianità lavorativa; 3) le discrete dimensioni della , essendo incontestato in giudizio che la sua forza lavoro superi le 250 unità.

Si ritiene pertanto di quantificare la suddetta indennità risarcitoria in un importo di poco superiore al minimo di legge e pari a **n.14** mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, da determinarsi quest'ultima nella somma complessiva lorda di € 2.080,03, per come allegata dal lavoratore e in assenza di contestazioni in punto da parte della società reclamata.

Ne deriva che la società è condannata al pagamento in favore del lavoratore dell'indennità risarcitoria omnicomprensiva così quantificata, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data del licenziamento al saldo.

.....

Per quanto riguarda le spese di lite, sebbene le parti debbano considerarsi reciprocamente soccombenti, avendo il Fogaroli visto respingersi la domanda principale di reintegrazione nel posto di lavoro, è indubbio che la soccombenza della società sia prevalente, essendo stato il licenziamento dichiarato illegittimo, seppure per sproporzione.

Si ritiene pertanto giustificato disporsi la compensazione delle spese di lite soltanto in misura parziale e per 1/3, anche in considerazione dell'esito finale e complessivo della causa, per come risultante in questo grado di giudizio.

Ne deriva che la società reclamata va condannata al pagamento delle spese di entrambi i gradi di giudizio nella misura di 2/3, con compensazione tra le parti del residuo 1/3.

Per la loro liquidazione, per l'intero e per ogni grado di

giudizio, si rinvia al dispositivo.

p.q.m.

Riforma la sentenza n.650/2020 del Tribunale di Bergamo e dichiara risolto il rapporto di lavoro intercorrente tra le parti, alla data del licenziamento;

condanna la a corrispondere a un'indennità risarcitoria pari a n.14 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data del licenziamento al saldo;

condanna la società reclamata al pagamento in favore del lavoratore delle spese di entrambi i gradi di giudizio nella misura di 2/3, compensando tra le parti il residuo 1/3;

liquida le spese, per l'intero e per il primo grado, in complessivi € 4.000,00, e sempre per l'intero e per il secondo grado, in complessivi € 3.000,00, oltre accessori di legge.

Brescia, 11 febbraio 2021

Il Consigliere Estensore

(dott.ssa Giuseppina Finazzi)

Il Presidente

(dott. Antonio Matano)