



TRIBUNALE DI TRIESTE

Sezione civile – controversie del lavoro

N.R.G. 495/2022

Il Giudice dott. Paolo Ancora, all'udienza del 19/7/2023 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa proposta da

() rappresentato e difeso
dagli Avv.ti ed ;

ricorrente

contro

(),
rappresentata e difesa dagli Avv.ti ,
e ;

resistente

OGGETTO: Licenziamento individuale per giust. motivo soggettivo

Conclusioni

Per la parte ricorrente: "in via principale 1) accertare e dichiarare, per i motivi di cui in fatto e diritto, la nullità del licenziamento per cui è causa, in quanto insussistente il fatto materiale contestato al lavoratore e/o tardiva e generica la presupposta contestazione e/o comunque perché il licenziamento è discriminatorio, ritorsivo, e comunque sorretto da motivo

Firmato Da: ANCORÀ PAOLO Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 77ed1c49b23e81bf - Firmato Da: RUSSANO ROCCO Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 27622339518752



illecito determinante, di cui all'art. 2 del D.lgs. n. 23/2015, e conseguentemente condannare [redacted], in persona del legale rappresentante pro tempore, a tutte le conseguenze di cui all'articolo 2 del D.lgs. n. 23/2015 e cioè alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento del danno subito dal ricorrente, stabilendo a tal fine un'indennità prevista dall'art. 3 comma 2 d.lgs. n. 23/2015 in misura non inferiore a 24 mensilità dell'ultima retribuzione (2.222,70 euro) di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, ovvero alla diversa somma che sarà ritenuta di giustizia, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, oltre agli interessi legali e alla rivalutazione monetaria, dal recesso fino alla reintegrazione. n via subordinata a quanto sopra: 2) nella denegata ipotesi in cui il Tribunale non riconosca la nullità del licenziamento perché intimato in fatto materiale contestato al lavoratore e/o perché tardiva e generica la presupposta contestazione e/o perché il licenziamento è ritorsivo è discriminatorio, ritorsivo, e comunque sorretto da motivo illecito determinante, accertare, per le ragioni di cui in narrativa, l'assenza del motivo soggettivo che ha portato al licenziamento del lavoratore e, previa declaratoria della nullità, inefficacia e/o illegittimità del licenziamento de quo, condannare ex art. 3 comma 1 del d.lgs.n.23/2015, parte resistente al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 12 mensilità (2.222,70 euro) dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, ovvero alla diversa somma che sarà ritenuta di giustizia. Con vittoria di spese, diritti ed onorari del presente procedimento”.



Per la parte resistente: *“In via principale e nel merito: - Rigettarsi il ricorso e tutte le domande svolte dal ricorrente, sia in via principale che in via subordinata in quanto infondate in fatto e in diritto per tutto quanto esposto in parte narrativa. In via subordinata, nel merito. - Nella denegata e non creduta ipotesi in cui il licenziamento intimato al Sig. [redacted] venga ritenuto illegittimo, accertata in ogni caso la sussistenza del fatto materiale, riconoscere al lavoratore un’indennità risarcitoria contenuta nel minimo edittale previsto dal D. lgs n. 23/2015. : in via ulteriormente subordinata - Ove si ritenga di applicare il regime dell’art. 2 D. lgs n. 23/2015, dichiarare risolto il rapporto di lavoro e riconoscersi in detrazione rispetto alla liquidanda indennità risarcitoria, l’aliunde perceptum vel percipiendum. In ogni caso - Spese di lite integralmente rifuse”.*

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso ex art. 414 c.p.c. depositato in data 28.10.2022, [redacted] adiva il Tribunale del Lavoro di Trieste, esponendo di essere stato assunto in data 30.11.2016 dalla convenuta ([redacted]), con la qualifica di Operaio ed inquadramento nel IV Livello CCNL per le imprese del Settore Porti. Evidenziava di aver fondato, insieme ad alcuni suoi colleghi di lavoro, il sindacato Coordinamento dei Lavoratori Portuali di Trieste e di esserne divenuto Presidente conducendo diverse battaglie anche condivise con il datore di lavoro. Rilevava che in data 22.9.2021 era entrato in vigore il Decreto Legge 21 settembre 2021 n. 127 (poi convertito con modifiche nella Legge 165/2021), con il quale, estesa l’applicazione del c.d. green pass a tutti i



lavoratori, veniva previsto l'obbligo di esibire la certificazione verde a far data dal 15.10.2021 al fine di accedere al proprio posto di lavoro.

Essendo contrario all'istituzione del green pass, aveva aderito con il proprio sindacato allo sciopero indetto a livello nazionale in data 15.10.2021 e comunicato al datore di lavoro non solo di non essere in possesso del green pass, ma anche la sua ferma contrarietà a quella che considerava un'indebita limitazione ai suoi diritti.

Il datore di lavoro lo aveva sospeso dal lavoro e dalla retribuzione.

Deduceva il ricorrente come in realtà, già in data 15.10.2021, fosse vaccinato e che tale circostanza fosse fatto notorio e noto al datore di lavoro, essendo personaggio pubblico ed avendo rilasciato delle interviste sul punto, meglio indicate in ricorso ed oggetto di allegazioni. Nei mesi successivi e fino allo scadere dell'obbligo della certificazione verde informava in ordine alla propria disponibilità a fornire la prestazione lavorativa, ma non esibiva il green pass.

Successivamente, con raccomandata dell'11.2.2022 gli aveva chiesto chiarimenti in merito al possesso della certificazione verde, rilevando come con comunicazioni del 29.10.21 e 29.12.21 il medesimo aveva dichiarato di non essere in possesso del green pass, ma tali dichiarazioni erano in contrasto con quanto dichiarato sul proprio profilo Facebook in data 10.1.22. Il lavoratore non aveva riscontrato la richiesta di chiarimenti, ma aveva richiesto un incontro, rifiutato dal datore di lavoro sulla base della circostanza che era sufficiente rispondere alla semplice richiesta sul possesso del green pass.

Dall'1.3.2022, il sig. era stato ripetutamente contattato dall'Ufficio Chiamata della convenuta ai fini dell'avviamento al lavoro, ma il lavoratore



aveva significato ad ogni chiamata la propria disponibilità a lavorare, non ad esibire il c.d. green pass.

Con comunicazione del 15.3.2022, la convenuta gli aveva inviato contestazione disciplinare del seguente tenore:

Ai sensi e per gli effetti della normativa in oggetto Le comunichiamo quanto segue: *“ci viene segnalato che a far data dal 01/03/2022 e sino all'avviamento per la data odierna, l'ufficio Chiamata la contattava telefonicamente per avviarla a turni di lavoro presso imprese utilizzatrici cui Lei doveva dare copertura, non risultando autorizzato nel predetto periodo alcun Suo permesso e/o giornata di ferie. Ciononostante ad ogni singola chiamata Lei opponeva un netto rifiuto precisando che pur essendo in possesso di Certificazione Verde (cd. Green Pass) non intendeva esibirlo per accedere al luogo di lavoro. Si precisa altresì che in ogni caso non è pervenuta alcuna alla Scrivente documentazione idonea a giustificare la Sua persistente assenza. La condotta da Lei posta in essere risulta configurare un grave inadempimento delle Sue obbligazioni contrattuali oltre che della buona fede e del rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore. Il contegno oggetto di biasimo, infatti, si sostanzia in una volontaria ed ingiustificata indisponibilità a rendere la prestazione lavorativa, risultando così manifestamente illegittimo, lesivo degli interessi della scrivente Agenzia oltre che, come già evidenziato, un gravissimo ed ingiustificato inadempimento idoneo a compromettere irrimediabilmente l'affidamento riposto dalla datrice nei Suoi confronti. Detto comportamento configura, ai sensi e per gli effetti della legge e del CCNL applicato, ipotesi rilevanti da un punto di vista disciplinare che provvediamo, con la presente, a contestarle formalmente. Le ricordiamo,*



altresì, che è sua facoltà presentare giustificazioni alle contestazioni sopra indicate entro 5 (cinque) giorni dal ricevimento della presente. Distinti saluti". In data 15.4.2022, pur a fronte delle giustificazioni presentate, il lavoratore veniva licenziato per giustificato motivo soggettivo, atteso il notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, così come espressamente previsto dall'art. 35 lett. A del CCNL applicato, e tale da ledere irrimediabilmente il legame fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore.

Tanto premesso in fatto, parte ricorrente deduceva l'illegittimità del licenziamento impugnato sotto diversi profili.

In primo luogo evidenziava che con grande anticipo rispetto al licenziamento aveva comunicato al datore di lavoro di non essere nel possesso materiale della certificazione verde, ma anche di ritenere di non esibirla in quanto considerata strumento di ricatto per poter lavorare, ed aveva sempre offerto la prestazione di lavoro non potendogli dunque essergli contestata un'assenza ingiustificata. Il fatto materiale contestato era anche insussistente anche perché la posizione di chi non era in possesso del green pass doveva essere equiparata a chi il green pass l'aveva ottenuto ma aveva deciso di non esibirlo per motivazioni personali.

Deduceva inoltre l'illegittimità del licenziamento per la genericità della contestazione e per la violazione del principio di immediatezza, deducendo come il datore di lavoro fosse a conoscenza da tempo del fatto che il fosse in possesso del green pass.

Deduceva infine la ritorsività del licenziamento, rilevando come il fosse diventato persona non gradita al suo datore di lavoro per la



sua attività di dirigente sindacale quando aveva deciso di criticare il green pass quale condizione per poter lavorare.

Con memoria difensiva ritualmente depositata si costituiva in giudizio

S.p.A., proponendo una ricostruzione dei fatti sostanzialmente analoga a quella riportata nel ricorso. Rilevava la resistente che il sig.

, per le giornate contestate non aveva prodotto alcun certificato medico, non risultava autorizzato ad usufruire di alcuna giornata di ferie, di permesso o di altra assenza concordata con il datore di lavoro. Ne discendeva, incontrovertibilmente, che le assenze dal lavoro riportate dal sig.

nelle giornate contestate, risultavano a tutti gli effetti prive di alcuna giustificazione e dunque, secondo le previsioni del sopra citato art. 35 lett. A – g) disciplinarmente sanzionabili. Rilevava come solamente i lavoratori che non fossero in possesso della certificazione verde Covid-19 e che avessero comunicato un tanto al proprio datore di lavoro, così come i lavoratori che al momento dell'accesso al luogo di lavoro ne risultassero sprovvisti, dovevano considerarsi assenti ingiustificati, senza diritto alla retribuzione o altro emolumento, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, sino alla presentazione della predetta certificazione. Il quadro normativo dunque non contemplava in alcun modo l'ipotesi in cui un lavoratore, regolarmente in possesso della certificazione verde, potesse scegliere, autonomamente e arbitrariamente di non presentarsi a lavoro per una propria scelta ideologica. Argomentava in ordine all'insussistenza nel caso di specie di una violazione del principio di specificità ed immediatezza della contestazione, ed all'assenza di profili di ritorsività e discriminatorietà del licenziamento, attesa la sussistenza del fatto oggettivo contestato.



La causa veniva trattenuta in decisione all'udienza del 19.7.2023 senza adempimenti istruttori.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso è infondato e dovrà essere rigettato per i motivi che di seguito si illustrano.

Sotto un primo profilo parte ricorrente contesta la legittimità del licenziamento impugnato in quanto sarebbe stato leso nel caso di specie, il principio di immediatezza della contestazione.

La resistente, già al momento della contestazione delle condotte, sarebbe stata da tempo a conoscenza del possesso, da parte del ricorrente della certificazione verde e omettendo di contestargli il fatto, avrebbe ingenerato un legittimo affidamento nel

Tale prospettazione non è condivisibile.

Vero è che, come risulta dagli atti di causa (doc. 11 ricorso), con raccomandata dell'11.2.2022 il datore di lavoro inviava una comunicazione al ricorrente chiedendo chiarimenti in merito al possesso della certificazione verde, in quanto, da una parte, il : con comunicazioni del 29.10.21 e 29.12.21 aveva dichiarato di non essere in possesso del green pass, e dall'altra aveva dichiarato il contrario sul proprio profilo FB in data 10.1.22. Tuttavia, come risulta dalle allegazioni contenute nello stesso ricorso, il lavoratore, invece di dare una risposta chiara e specifica al semplice quesito posto dal datore di lavoro (possesso o meno del green pass), aveva richiesto un incontro con il medesimo, e dopo gli inviti del datore di lavoro a rispondere con chiarezza, si era limitato, in data 24.2.2022, e per il tramite del suo legale, ad offrire la propria prestazione lavorativa. Cinque giorni dopo, in data 1.3.2022, il ricorrente era stato



chiamato dall'ufficio avviamento della resistente per rendere la propria prestazione, così come nei giorni successivi fino al 15.3.2022, ottenendo un rifiuto da parte del lavoratore.

Dal susseguirsi di tali fatti, rappresentati dallo stesso ricorrente, risulta evidente il fatto che il datore di lavoro, mai ha saputo con certezza che il [redacted] fosse in possesso del green pass perché mai tale circostanza è stata formalmente comunicata, e del resto la possibilità di contestare un fatto avente rilievo disciplinare (in questo caso l'assenza ingiustificata dal lavoro per essere il lavoratore in possesso del green pass) si concretizza nel momento in cui dello stesso se ne abbia piena conoscenza. Dunque, fino all'1.3.2022, il [redacted] non era mai stato avviato al lavoro in quanto aveva comunicato al datore di lavoro di non essere in possesso del green pass in data 29.10.2021 e 29.12.2021, e tale era la condizione del lavoratore per il datore di lavoro, non potendo il medesimo trarre una differente conoscenza in proposito da dichiarazioni rilasciate su Facebook o da interviste ai mezzi di comunicazione, o da dichiarazioni di principio rilasciate in precedenza (comunicazioni del 29.10.2021 e 29.12.2021).

Tanto premesso, va evidenziato che le condotte poste alla base della risoluzione del rapporto di lavoro sono relative ad assenze ingiustificate poste in essere dall'1 al 15 marzo 2002, contestate al lavoratore in data 15.3.2022, e poste a fondamento del licenziamento comminato in data 14.4.2022, dopo che il lavoratore, in data 6.4.2022, aveva fatto pervenire le sue giustificazioni. Il licenziamento è stato comminato a distanza di soli 8 giorni dal momento nel quale il lavoratore ha fatto pervenire le sue giustificazioni. Si tratta di tempi che, se non ricorrenti circostanze di fatto peculiari che parte attorea comunque non ha allegato, non appaiono



oggettivamente idonee a ledere il principio di immediatezza della contestazione in ambito disciplinare.



Il requisito dell'immediatezza della contestazione è posto a tutela del lavoratore ed ha la finalità di consentire una difesa adeguata in relazione agli addebiti contestati ed altresì di tutelare il legittimo affidamento del medesimo dipendente, in presenza di un ritardo nella contestazione, sulla mancanza di rilievo disciplinare attribuito dal datore alla condotta inadempiente.

Ne consegue che *"il ritardo nella contestazione può costituire un vizio del procedimento disciplinare solo ove sia tale da determinare un ostacolo alla difesa effettiva del lavoratore, tenendo anche conto che il prudente indugio del datore di lavoro, ossia la ponderata e responsabile valutazione dei fatti, può e deve precedere la contestazione anche nell'interesse del prestatore di lavoro, che sarebbe palesemente colpito da incolpazioni avventate o comunque non sorrette da una sufficiente certezza da parte del datore di lavoro"* (Cass. n. 29627/2018; Cass nr. 10688/2017; Cass. n. 1101/2007, Cass. n. 241/2006; Cass. n. 5308/2000).

Nel caso di specie alcuna lesione del diritto di difesa del lavoratore può in concreto essere lamentata, atteso il breve decorso di tempo fra fatti e contestazione.

Sotto un secondo profilo, parte ricorrente lamenta la violazione del principio di specificità della contestazione disciplinare, in quanto la lettura della contestazione, non dà atto di quando il lavoratore sia stato chiamato, in quale giorno e a quale ora, con ciò violando pacificamente il diritto di difesa del sig. .

Tale prospettazione non è condivisibile, in quanto dall'esame della contestazione si evince che i giorni di avviamento al lavoro cui il lavoratore non ha dato seguito sono quelli dall'1 al 15 marzo 2002, e ciò lo si evince



dall'espressione utilizzata *“a far data dall'1.3.2022 e sino all'avviamento per la data odierna, l'Ufficio Chiamata la contattava per avviarla a turni di lavoro presso le imprese utilizzatrici...ad ogni singola chiamata Lei opponeva un netto rifiuto, rispondendo che pur essendo in possesso di Green Pass non intendeva esibirlo per accedere al luogo di lavoro”*.

Del resto, è stato autorevolmente affermato che: *“la previa contestazione dell'addebito, necessaria nei licenziamenti qualificabili come disciplinari, ha lo scopo di consentire al lavoratore l'immediata difesa e deve conseguentemente rivestire il carattere della specificità, che è integrato quando sono fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.; per ritenere integrata la violazione del principio di specificità è necessario che si sia verificata una concreta lesione del diritto di difesa del lavoratore e la difesa esercitata in sede di giustificazioni è un elemento concretamente valutabile per ritenere provata la non genericità della contestazione. (Nella specie, la S.C. ha ritenuto specifica la contestazione con cui era stato addebitato al lavoratore di aver svolto "attività extralavorativa in pendenza di malattia" anche sul rilievo che le giustificazioni rese nell'immediatezza dallo stesso erano state puntuali e finalizzate a privare di rilevanza disciplinare la condotta)”* (Cass. nr. 9590 del 18/4/2018).

Ebbene, nel caso di specie, in sede di giustificazioni il lavoratore ha affermato: *“In relazione agli addebiti mossi in sede di contestazione disciplinare il sig. _____ dichiara: quando sono stato chiamato ho sempre dichiarato di non essere in grado di esibire il green pass,*



attenendomi alle disposizioni di legge per quanto concerne la certificazione verde in materia di lavoro, dov'è stabilito che il lavoratore non può subire sanzioni disciplinari né tantomeno perdere il posto di lavoro”.

Non ricorre, quindi, una concreta lesione del diritto di difesa causata dalla genericità della contestazione, in quanto il ricorrente, già in sede di giustificazioni così come in sede di ricorso giudiziale, ha semplicemente ammesso che ogni qual volta è stato chiamato dall'ufficio di avviamento ha opposto un rifiuto dichiarando di non essere in grado di esibire il green pass. Non vi è difficoltà nella ricostruzione del fatto che ridonda in una lesione del diritto di difesa, perché in questo caso la difesa del lavoratore si svolge su un piano differente da quello della ricostruzione fattuale della condotta.

Sotto altro profilo, parte ricorrente deduce l'illegittimità del licenziamento in quanto l'affermazione del sig. [redacted] di non poter esibire il green pass non può dirsi falsa e come tale oggetto legittimo di rimprovero disciplinare. In primo luogo perché il legislatore, nel disegnare le condotte del dipendente che garantivano allo stesso la conservazione del posto guarda alla forma e non alla sostanza, menzionando non il dipendente che “non possiede il green pass” ma il dipendente che “comunica di non possedere il green pass”. Inoltre il sig. [redacted] non è davvero mai stato in possesso del green pass, non avendolo egli mai scaricato né quindi utilizzato e la situazione soggettiva di “essere in possesso dei requisiti per ottenere il green pass” sarebbe logicamente distinta da quella di “essere in possesso del green pass”.



Vale la pena di ricordare che il Decreto Legge nr. 52/2021, all'art.9 septies comma 6 prevede che: *“I lavoratori di cui al comma 1, nel caso in cui comunicano di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o qualora risultino privi della predetta certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il ((30 aprile 2022)), senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per i giorni di assenza ingiustificata di cui al primo periodo non sono dovuti la retribuzione ne' altro compenso o emolumento, comunque denominato”*.

In primo luogo è' incontestato il fatto che il ricorrente, al momento della condotta contestata, fosse in grado di entrare in possesso della certificazione verde.

Venendo all'attività interpretativa richiesta allo scrivente, va detto che il significato delle espressioni usate dal legislatore non lascia adito a dubbi sull'erroneità dell'impostazione attorea. La normativa in questione fa difatti riferimento a due situazioni nelle quali il lavoratore ha diritto a non vedersi comminato un provvedimento disciplinare dal datore di lavoro, ed in particolare, in primo luogo, alla situazione nella quale il lavoratore abbia comunicato di non essere in possesso della certificazione verde ed in secondo luogo alla situazione nella quale deve esserne risultato sprovvisto all'ingresso nella sede di lavoro. Entrambe le situazioni hanno un minimo comune denominatore, ovvero l'essere, il lavoratore, sprovvisto di certificazione.



Non vi è dunque alcun riferimento alla diversa situazione nella quale il lavoratore, pur essendo provvisto di certificazione, non accetti di effettuare la prestazione lavorativa, non essendo rilevante ai fini dell'applicazione del disposto normativo, la circostanza che il lavoratore, a favore del quale sia stato emesso il certificato verde, decida di non entrarne in possesso.

Militano a favore di tale assunto anche considerazioni di carattere sistematico e di ratio legis, in quanto con ogni evidenza la norma è mirata a consentire, a quei lavoratori che abbiano incertezze sulla scelta di sottoporsi o meno a vaccinazione o a tampone quotidiano, uno *spatium deliberandi* su determinazioni che attengono alla propria sfera di integrità psico – fisica.

Viceversa, alcuna tutela il legislatore ha riservato, a parere dello scrivente, al lavoratore che, in grado di entrare in possesso della certificazione e dunque perfettamente in grado di prestare la propria attività lavorativa, abbia optato, per mera scelta di carattere ideologico, di non presentarsi a lavoro. In tal caso non ricorre la fattispecie prevista dalla norma, poiché non si ha un lavoratore “sprovvisto” di certificazione, ma un lavoratore provvisto di certificazione che si rifiuta di prestare l'attività lavorativa, per motivi che, al di là di un giudizio di meritevolezza etica, sono del tutto indifferenti per l'ordinamento giuridico.

Anche su tale punto il ricorso è dunque da rigettare.

Quanto alla dedotta ritorsività del licenziamento, in particolare con riferimento all'attività sindacale del ricorrente ed alla sua forte azione di contrasto all'applicazione della normativa in materia di vaccini, la censura appare del tutto infondata. Ha in materia affermato la Cassazione che: “*Il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta - assimilabile a quello*



discriminatorio, vietato dagli artt. 4 della legge n. 604 del 1966, 15 della legge n. 300 del 1970 e 3 della legge n. 108 del 1990 - costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito o di altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione, con conseguente nullità del licenziamento, quando il motivo ritorsivo sia stato l'unico determinante e sempre che il lavoratore ne abbia fornito prova, anche con presunzioni” (Cass. nr. 17087/2011).

Se per univoco orientamento giurisprudenziale il motivo ritorsivo determina la nullità dell'atto soltanto laddove sia l'unico e determinante dello stesso, la prospettazione attorea è da rigettare in quanto, nel caso di specie, è palese l'esistenza dei fatti posti a fondamento della contestazione disciplinare. Nel costituirsi in giudizio, così come in sede di giustificazioni, il lavoratore ha difatti pacificamente ammesso di aver ricevuto almeno quattro chiamate dall'ufficio di avviamento e di aver opposto un rifiuto ad ogni chiamata.

Da ultimo, non condivisibile appare il ricorso nemmeno quando afferma la discriminatorietà del licenziamento, in quanto la Corte di Cassazione ha da tempo chiarito come il lavoratore debba provare il fattore di rischio e 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 di lavoro invece 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 (Cass. n. 14206/13).

Nel caso di specie, nulla è stato allegato da parte ricorrente, essendosi richiamata la fattispecie del licenziamento discriminatorio solo in un'ottica di equiparazione del licenziamento discriminatorio al licenziamento ritorsivo dal punto di vista sanzionatorio.

Ne discende che il ricorso va integralmente rigettato.

Le condotte del lavoratore, il quale ha ammesso di non aver risposto ad almeno quattro chiamate dell'ufficio di avviamento, risultano idonee, considerate nell'insieme, ad interrompere il rapporto fiduciario con il datore di lavoro, al di là di quanto riportato nelle previsioni della contrattazione collettiva, dovendosi ricordare che: *“in tema di licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, non è vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva, rientrando il giudizio di gravità e proporzionalità della condotta nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice, avuto riguardo agli elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie”* (da ultimo, Cass. n. 33811 del 2021). Infatti, ha affermato la Suprema Corte che l'elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nei contratti collettivi ha valenza meramente esemplificativa, sicché non preclude un'autonoma valutazione del giudice di merito in ordine all'idoneità di un grave inadempimento, o di un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile, a far venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore (Cass. n. 2830 del 2016; Cass. n. 4060 del 2011; Cass. n. 5372 del 2004; v. pure Cass. n. 27004 del 2018; Cass. n. 13412 del 2020).



Nel caso di specie, risulta con estrema chiarezza che il lavoratore è venuto meno al proprio dovere di prestare la propria attività lavorativa e dal punto di vista oggettivo la condotta ha indubbio carattere di gravità, risultando le assenze ingiustificate provate, concentrate nell'arco del breve periodo di 15 giorni. Dal punto di vista soggettivo la condotta è altrettanto grave, in quanto risulta evidente dagli atti e per stessa ammissione di parte ricorrente, l'intenzionalità del comportamento adottato.

Le spese di lite seguono la soccombenza non ravvisandosi ragioni per una compensazione e, tenuto conto del valore indeterminato della controversia, delle condizioni soggettive delle parti e della bassa complessità della causa, vanno liquidate in € 2.109,00,00 ai minimi tariffari, oltre accessori.

P.Q.M.

Definitivamente pronunciando, così decide:

- a) rigetta il ricorso;
- b) condanna il ricorrente alla corresponsione delle spese di lite alla resistente, che quantifica in € 2.109,00 oltre accessori;
- c) termine di giorni 60 per il deposito della motivazione.

Così deciso in Trieste in data 19/7/2023

Il Giudice del Lavoro
dott. Paolo Ancora

