



R.G. N. 86/2018

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI VENEZIA – Sezione Lavoro

Composta dai Magistrati:

Dr. Luigi Perina

Dr. Umberto Dosi

Dr.ssa Annalisa Multari

Ha pronunciato la seguente

Presidente

Consigliere Rel.

Consigliere

SENTENZA

Nella causa proposta in appello con reclamo

da

IKHIM ZOUAIR (C.F. **BRZHR70M12Z352U**), rappresentato e difeso dall'avv. **Giacomo Fontana**, nel cui Studio in **Venezia Giudecca 404** ha eletto domicilio.

-reclamante-

contro

COOPERATIVA VICENTINA I FONI SCAP (C.F. e P.I. **0230620746**), in persona del Presidente del C.d.A. e legale rappresentante pro tempore **Giorgio Cazzola**, rappresentata e difesa dagli avv.ti **Francesco Fontana** e **Nicola Alberti**, elettivamente domiciliata presso **Alberti & Fontana s.t.p.**, **Vicenza**.

-reclamata-

OGGETTO: reclamo ex art. 1 co.58 L.92/2012 avverso la sentenza n. 861/2017 del giudice del lavoro del Tribunale di Vicenza; impugnazione di licenziamento disciplinare.

CONCLUSIONI

Per la parte reclamante:

accertato e dichiarato per i motivi di cui in premessa la natura ritorsiva dell'esclusione da socio e del licenziamento, dichiarare la nullità degli stessi e, ex art. 18 c. 1 St. lav. Condannare [redacted] S.c.ar.l. a reintegrare il ricorrente nelle sue mansioni e a risarcirgli il danno nella misura di tutte le mensilità perse dalla data del licenziamento alla reintegrazione nel minimo di cinque mensilità, con regolarizzazione previdenziale

In via subordinata, nell'ipotesi di cui al c. 4 dell'art. 18, dichiarata l'illegittimità dell'esclusione da socio e del licenziamento, condannarsi [redacted] s.c.ar.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, a reintegrare il ricorrente nel proprio posto di lavoro ed al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata alle retribuzioni perdute dalla data del licenziamento sino alla reintegra, oltre alla regolarizzazione contributiva, per come ai sensi dell'art. 18, comma 4 l. 300/1970 riformulato dall'art. 1 L. 92/2012 nel massimo di 12 mensilità, o in via ulteriormente subordinata, ai sensi dei commi 5 e 6 dell'art. 18. qualora sussistano unicamente le relative ipotesi, accertata l'illegittimità del dell'esclusione da socio e del licenziamento, condannarsi [redacted] s.c.ar.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore del ricorrente di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva rispettivamente dalle 12 alle 24 o in via subordinata dalle 6 a 12 mensilità e comunque nella misura massima prevista.



In via subordinata alla applicabilità del solo art. 8 1. 604/66. eventualmente a seguito di mutamento di rito per i motivi di cui in premessa accertarsi, l'illegittimità dell'esclusione da socio e del licenziamento intimato al ricorrente, per l'effetto condannarsi [redacted] s.c.ar.l., in persona del legale rappresentante pro tempore al pagamento a favore del ricorrente dell'indennità di cui all'art. 8 1. 604/66 nella misura massima di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto o quanto ritenuto di giustizia e nel minimo di 2,5 mensilità.

In ogni caso con vittoria di spese e compensi di causa, con distrazione a favore del sottoscritto procuratore che si dichiara antistatario.

Per la parte reclamata:

Rigettare le domande avversarie e pertanto dichiarare risolto il rapporto lavorativo a far data dalla delibera di esclusione dalla compagine sociale.

Dichiarare che nulla è dovuto dal datore di lavoro al lavoratore per i titoli dedotti nel ricorso introduttivo.

In ogni caso

Spese ed onorari di difesa rifiuti.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1. Con ricorso depositato il 25.1.2018 [redacted] ha proposto reclamo avverso la sentenza n. 861/2017 resa il 23.12.2017 dal Tribunale di Vicenza in fase di opposizione di cui alla L. 92/2012 che, rigettando l'opposizione proposta dal medesimo [redacted] ed a conferma dell'ordinanza impugnata 15.1.2016 conclusiva della fase sommaria, ha respinto la domanda del lavoratore di declaratoria di illegittimità del licenziamento disciplinare irrogato dalla [redacted] scarl formalmente conseguenza di delibera societaria del 19.5.2014 di esclusione del ricorrente dalla compagine sociale, e condannato l'opponente alla rifusione delle spese di lite.



Si è costituita la reclamata [redacted] scarl, , chiedendo il rigetto del gravame con conseguente conferma della sentenza impugnata.

Dopo taluni rinvii anche per verifica possibilità transattiva, all'udienza del 20.2.2019, in esito alla discussione, la causa è stata trattenuta in decisione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

2. Con la sopra indicata sentenza 861/2017, il Tribunale ha così riassunto i fatti di causa rilevanti ai fini della decisione:

“Il ricorrente [redacted], dal 2003 socio lavoratore di cooperativa -la [redacted] SCARL- svolgente attività di facchinaggio per conto terzi presso magazzino di pertinenza di azienda operante nella settore della grande distribuzione, è stato destinatario di licenziamento. Licenziamento che risulta, formalmente, conseguenza di delibera societaria a mezzo della quale il ricorrente è stato escluso dalla compagine sociale.

Secondo tesi datoriale, il ricorrente, nel corso di alcuni giorni (2 e 5 maggio 2014) si sarebbe rifiutato -il fatto è invero pacifico- di svolgere il lavoro assegnatogli avendo prestato altra attività dallo stesso in autonomia scelta ed in orario differente da quello assegnatogli dalla datrice di lavoro. Afferma il convenuto datore di lavoro avere il ricorrente giustificato il rifiuto opposto in base a ragioni legate al peso dei pacchi da movimentare e a tal fine richiama quanto emerge dal verbale dell'incontro svoltosi, in seno alla procedura disciplinare, ai sensi dell'art. 7, Legge 300/1970; verbale dal quale risulta avere il socio-lavoratore solo addotto ragioni connesse all'impossibilità di movimentare colli del peso superiore a 20 chilogrammi.

Nell'impugnare il licenziamento e, entro il presente giudizio, nell'impugnare la delibera di esclusione da socio (impugnazione spiegata già per il tramite del ricorso volto a promuovere la fase sommaria del rito “Fornero”), il ricorrente afferma essersi rifiutato di movimentare carichi anche e soprattutto per ragioni di carattere religioso, da sempre note al datore di lavoro, e, in particolare, di essersi opposto alla sola movimentazione di alcoolici. Chiarisce infatti il ricorrente di essere uno degli Imam della



comunità musulmana di Vicenza e, per ciò, di dover tenere condotta specchiata egli dovendo essere da esempio per i fedeli. Quanto al peso dei pacchi da movimentare, il ricorrente rappresenta essere stato, in data 30.4.2014, giudicato idoneo alle mansioni tuttavia con limitazione allo spostamento di pacchi del peso, inferiore ai 20 kg.

Afferma quindi il ricorrente la discriminatorietà del licenziamento, la non veridicità del fatto contestato, la sproporzione della sanzione in rapporto alla condotta (...).”.

Il Tribunale ha rigettato l’opposizione proposta dal sig. ██████ sulla base delle seguenti argomentazioni (rilevanti ai fini del presente reclamo):

-Costituisce fatto pacifico in causa il rifiuto da parte del ricorrente di prestare la propria opera, secondo le modalità e gli orari indicati dalla convenuta, nelle giornate del 2 e del 5 maggio 2014.

-Lo Statuto sociale ed il Regolamento della Cooperativa consentono l’esclusione del socio che “senza giustificato motivo, si rifiuti, benché formalmente richiesto, di partecipare ai lavori dell’impresa”;

-Il rifiuto di operare secondo le direttive stabilite dalla cooperativa rappresentano, di per sé, giusta causa di esclusione del socio e, quindi, vista la regola sempre in Statuto prevista, la cessazione del rapporto di lavoro.

-Quanto alle ragioni addotte dal lavoratore opponente a giustificazione del rifiuto legate al peso dei colli da movimentare, la sola ad essere stata esposta dal ricorrente in sede di giustificazioni, l’istruttoria ha dato conto che il peso dei pacchi non era superiore ai 20 kg., né l’opponente ha dato conto di come l’orario dallo stesso proposto per lo svolgimento della prestazione lavorativa gli avrebbe impedito di movimentare pacchi di un peso piuttosto che un altro (rileva il Collegio che il motivo relativo al rifiuto della prestazione legata al peso dei colli da movimentare non è stato più riproposto in sede di reclamo);

-Quanto alla seconda ragione del rifiuto, afferente il motivo religioso, il ██████ ha giustificato il proprio rifiuto con l’esigenza, comunicata al responsabile presente sul luogo di lavoro, di non poter svolgere l’attività



impostagli per ragioni legate alla movimentazione di alcoolici: sul punto, il Tribunale ha escluso il carattere discriminatorio del recesso datoriale in quanto:

- a) L'istruttoria espletata non solo non ha consentito di accertare la pregressa conoscenza da parte della datrice di lavoro delle esigenze dello [REDACTED], ma ha anche messo in luce come il ricorrente, negli oltre dieci anni di rapporto associativo e di lavoro non avesse mai posto questioni in punto movimentazione di alcoolici né in punto movimentazione, allorquando operava nel reparto "fresco" di carne di maiale. Circostanze queste che inducono a ritenere che il ricorrente abbia preso il fatto della movimentazione degli alcoolici a pretesto per richiedere un mero cambio di orario di lavoro, dovendosi pertanto escludere la discriminatorietà tanto della delibera di esclusione da socio quanto del conseguente licenziamento oltre che l'insussistenza del fatto contestato.
- b) Anche per tale motivazione addotta dal ricorrente non si comprende come il mutamento di orario avrebbe consentito al [REDACTED] di non movimentare alcoolici; ciò anche in considerazione del fatto che i compiti assegnati al ricorrente e agli altri soci-lavoratori della cooperativa convenuta implicavano, come è emerso in sede istruttoria, la movimentazione di prodotti -evidentemente della più varia natura - da caricare sui vari bancali da indirizzare ai vari supermercati, ciò rendendo oggettivamente impossibile, salvo mutando l'organizzazione del lavoro, riservare al [REDACTED] la preparazione/carico di singoli e specifici bancali non contenenti alcoolici.
- c) Non emerge in alcun modo che la Cooperativa opposta abbia riservato al ricorrente, imponendogli di lavorare ad un certo orario per lo svolgimento di mansioni comprendenti lo spostamento di bottiglie di alcoolici, un trattamento diversificato rispetto ad altri lavoratori - peraltro sempre di fede musulmana-, né emerge che al ricorrente sia stato subdolamente, da parte della Cooperativa assegnato un compito che si sapeva il [REDACTED] avrebbe rifiutato di assolvere;



d) L'istruttoria ha evidenziato -quanto meno non è emerso il contrario- che alla convenuta non fosse mai stata resa nota la preclusione del ricorrente verso gli alcoolici in ragione delle proprie credenze religiose.

3. Avverso la predetta sentenza ha proposto reclamo [REDACTED] [REDACTED] censurandola sulla base di 3 distinti motivi di gravame.

3.1. Con il primo motivo (*“Non ritenuta sproporzione tra fatto contestato e sanzione”*), il reclamante deduce di essere stato licenziato per avere chiesto nelle giornate del 2 e 5 maggio 2014 di iniziare il proprio turno di lavoro alle 6,00 invece che alle ore 9,00, sicché, a tutto voler concedere, si è trattata di una lieve insubordinazione priva di recidiva, insufficiente a far ritenere il sopravvenire di un grave inadempimento in capo al lavoratore e con esso il venir meno del rapporto fiduciario con conseguente costituirsi del giustificato motivo di licenziamento.

Deduce di non essersi “mai rifiutato di lavorare dalle 9.00 come preparatore anziché dalle 6.00 come scaricatore. Il problema non è questo ... ma il fatto che alle 9.00 come preparatore è particolarmente necessario spostare (...) casse di vino e bevande alcoliche”.

Esclude di avere improvvisamente deciso di non rispettare orari e prestazioni, ma che “fu piuttosto il datore di lavoro a dargli nuovi ordini cui non poteva adempiere”.

Deduce che il suo comporterebbe rientrerebbe nelle ipotesi di condotta punibile con la sanzione conservativa ai sensi dell'art. 32 del CCNL, che punisce con la multa “*qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina ... dell'azienda*”

3.2. Con il secondo motivo (*“Erronea ricostruzione del diritto del lavoratore ad ottenere mansioni compatibili con la religione professata”*), il reclamante si duole che il Tribunale “ha semplicisticamente affermato che il lavoratore non ha provato di aver avuto l'affermato problema nello spostare gli alcoolici e che comunque non aveva problemi a spostare il maiale”.



Rileva che “le testimonianze hanno riportato che da mesi il ricorrente rifiutava di movimentare alcolici, e che da mesi ciò era noto al datore e che da mesi questo creava un problema per l’azienda”.

Rileva che la sua condotta non assume il significato di “una scusa per cambiare l’ora di lavoro o per non spostare pacchi pesanti”, e che sarebbe stata sufficiente una “rimodulazione organizzativa assolutamente semplice” da parte del datore di lavoro per ovviare al problema, stante la manifestata disponibilità del ricorrente di movimentare tutte le casse ad eccezione di quelle contenenti bevande alcoliche.

3.3. Con il terzo motivo (“*Erroneo mancato riconoscimento del carattere discriminatorio del licenziamento*”), il ricorrente deduce che non è sufficiente, per escludere il carattere discriminatorio, che anche gli altri lavoratori musulmani dipendenti della Cooperativa venissero adibiti alla movimentazione di alcolici senza rifiutarsi di svolgere tale attività.

Lamenta di avere subito una decisione espulsiva disciplinare in ragione del comportamento necessitatogli dalla sua confessione religiosa, segnatamente per essersi rifiutato di svolgere mansioni a lui non richiedibili per motivi religiosi.

Deduce che la discriminazione opera oggettivamente, a prescindere dalla volontà datoriale di adottare il provvedimento di licenziamento quale conseguenza dell’appartenenza del lavoratore ad una determinata categoria religiosa, per il solo fatto di avere la Cooperativa omesso di porre in essere minimi adeguamenti alla struttura produttiva.

4. la reclamata ha sostenuto l’infondatezza del licenziamento discriminatorio, dedotto in via sopravvenuta rispetto all’originaria unica giustificazione resa in sede sindacale (eccessivo peso dei colli da movimentare, argomentazione non riproposta nel presente reclamo), per le ragioni correttamente esposte dal Tribunale. Ha ribadito la veridicità dei fatti contestati e la proporzione tra i fatti e la sanzione comminata, coerente con la previsione statutaria.





atteggiamento in quanto in data 30 aprile la visita medica aziendale aveva definito che non poteva movimentare carichi oltre i 20 kg. il lavoro che svolgeva rispettava queste condizioni mentre le mansioni cui doveva essere adibito non rispettavano questa limitazione”.

Questa la delibera di recesso socio adottata in data 19.5.2014 dalla Cooperativa nei confronti del sig. ██████████

“In data 2 maggio 2014 il sig. ██████████ ██████████ contravveniva alle disposizioni che gli erano state impartite, il 30 aprile 2014, dal Responsabile Sig. ██████████ ██████████ che gli indicava di presentarsi alle ore 9.00 per svolgere il lavoro di preparatore ordini presso la sede dei Magazzini Prix di Grisignano di Zocco, In data 2 maggio, come già dal sig. ██████████ preannunciato a tutti coloro che gli avevano fatto la medesima richiesta, tra cui il Presidente della Cooperativa Sig. ██████████ ██████████, si presentava nel settore dello scarico alle ore 6.00 per svolgere una mansione alla quale non era stato demandato, Dichiarava, inoltre, ai Responsabili del reparto ed agli Amministratori della cooperativa che “ho deciso di fare quel lavoro, e quel lavoro farò, iniziando alle ore 6”. In data 2 maggio si rifiutava di svolgere le mansioni che gli erano state affidate dedicandosi ad altra attività lavorativa da lui scelta, in una postazione non dedicata al lavoratore stesso. Il 2 maggio i responsabili sig.ri ██████████ e ██████████ gli indicavano nuovamente di presentarsi alle ore 9 del 5 maggio per svolgere i compiti di preparatore ordini. Il 5 maggio nuovamente si rifiutava di fare il lavoro cui era stato demandato; al contrario, il lavoratore si presentava alle ore 6.00 per prestare attività lavorativa allo scarico, disattendendo le direttive ricevute in ordine all'orario di lavoro da rispettare e alle mansioni specifiche da svolgere. La giustificazione che produceva era la Sua impossibilità a fare il prelevatore in quanto ha un limitazione, recente, che lo porta a non poter sollevare più di 20kg. C'è da dire che i pesi dei colli, al Prix, sono tutti inferiori, quasi sempre notevolmente inferiori, a 20 kg e che nell'eventualità, rara, ci fosse un articolo di peso superiore si poteva far



aiutare da un collega. In ogni caso tutto ciò non giustifica la grave insubordinazione commessa in occasione del mancato rispetto del direttive ricevute con riferimento all'orario di lavoro e ai compiti da svolgere. Una condotta simile, oltre a rendere impossibile l'organizzazione del lavoro, comporta notevoli rischi per la sicurezza del lavoratore e dei colleghi, in quanto la postazione occupata senza autorizzazione da ██████████ non è predisposta per accogliere più lavoratori”.

5.2. Osserva il Collegio che il fatto addebitato al lavoratore, ossia il rifiuto di prestare la propria opera in favore della cooperativa nelle giornate del 2 e 5 maggio 2014, negli orari e luoghi prestabiliti dal datore per lo svolgimento delle prestazioni assegnate di “preparatore ordini” risulta pacifico e non contestato dal ricorrente, oltreché confermato dai testimoni escussi.

5.3. Come affermato dalla più recente giurisprudenza (ex plurimis Cass. n. 6575/2016), la discriminazione opera obiettivamente in ragione del mero rilievo del trattamento deteriore riservato al lavoratore quale effetto della sua appartenenza alla categoria protetta, e a prescindere dalla volontà illecita del datore di lavoro (con conseguente autonomia del licenziamento discriminatorio dal motivo illecito determinante).

Sotto questo profilo vi è una netta distinzione tra licenziamento discriminatorio e licenziamento ritorsivo: il primo può accompagnarsi infatti ad altro legittimo motivo di recesso e discende direttamente dalla violazione di specifiche norme interne ed europee a tutela dello “status” o “condizione” soggettiva protetta dalla normativa. Il secondo deve necessariamente passare attraverso la mediazione dell’art. 1345 c.c. e va esclusa l’applicazione della norma in presenza di altra ragione riconducibile alla giusta causa –fondata o meno che sia-. Nel discriminatorio infatti il bene tutelato è uno status (l’appartenenza al sindacato, la religione, il sesso, il genere, lo status di handicap ecc.) che, in quanto tale, è elemento fondante il licenziamento: in tal caso passa in secondo piano e diviene irrilevante l’elemento



“intenzionale” dell’autore dell’atto risolutivo del rapporto (in questo senso va intesa la oggettività della situazione protetta, non certo nel senso della intangibilità di una posizione lavorativa in ragione della qualifica della persona appartenente alla categoria “protetta”). Nella giurisprudenza meno recente la S.C. ha qualificato discriminatorio il licenziamento del lavoratore appartenente al sindacato dichiarando nullo il recesso intimato al dipendente per partecipazione ad attività sindacale, dando rilievo a questa qualifica e non già allorché la mancata prestazione lavorativa costituisca un mero inadempimento contrattuale (che nel caso non era sussistente)- cfr. Cass. 2642/90-. In casi precedenti la S.C. ha qualificato discriminatorio quel licenziamento che andava a colpire “condotte” o scelte di vita estranei al rilievo dell’inadempimento contrattuale in senso stretto (le sentenze in materia di licenziamento di insegnante di scuola professionale contraente matrimonio civile, ovvero in ragione di situazioni di convivenza tra persone dello stesso genere). Da ultimo, anche nella citata sentenza n. 6575/2016, a fronte del dedotto g.m.o., la S.C. ha rilevato che il recesso costituiva la conseguenza del proposito manifestato dalla dipendente di sottoporsi all’estero a pratiche di inseminazione artificiale, che per il datore avrebbero portato a ricadute negative delle assenze programmatiche sulla funzionalità dello studio professionale dove ella operava, posto che la lavoratrice intendeva utilizzare l’istituto delle assenze per malattia al di là dei limiti ad essa propri.

Ciò premesso sul licenziamento discriminatorio, deve comunque escludersi che la dedotta natura discriminatoria del recesso possa implicare una inversione dell’onere della prova, incombendo sul lavoratore l’onere di dimostrare, quanto meno attraverso presunzioni gravi e rilevanti, la natura discriminatoria del licenziamento.

5.4. Ritiene il Collegio che i due episodi indicati dall’odierno reclamante non siano univocamente sintomatici della natura discriminatoria del recesso



intimato al sig. ██████████

Vero è che le testimonianze raccolte in fase sommaria hanno riportato che già da qualche mese il ricorrente avesse comunicato alla Cooperativa la volontà di non movimentare alcoolici motivando il suo rifiuto per ragioni religiose (teste ██████████), e che nei giorni 2 e 5 maggio 2014 l'ordine di servizio era di movimentare il secco, di cui fanno parte anche gli alcoolici (teste ██████████).

Va peraltro evidenziato che nei giorni 2 e 5 maggio l'ordine di servizio non era quello di "preparare imballi di sostanze alcoliche", bensì di movimentare i pacchi di cd. "secco" destinati ai supermercati non suddivisi per tipologia di prodotti ma contenenti merce della più varia natura, tra cui anche (ma non esclusivamente) alcoolici. Pertanto, contrariamente a quanto affermato dal reclamante, deve escludersi che la Cooperativa abbia inteso adibire, con intento discriminatorio, il lavoratore a movimentare solo pacchi contenenti alcoolici, non avendo riservato al ricorrente un trattamento diversificato rispetto agli altri suoi colleghi imponendogli di lavorare ad un certo orario per svolgere mansioni comprendenti lo spostamento di tali prodotti.

Del resto, un trattamento diversificato e discriminatorio non sarebbe stato possibile in quanto i pacchi da smistare per i diversi supermercati non erano suddivisi per tipologia di merce e, pertanto, non sarebbe stato comunque possibile adibire, con intento discriminatorio, il lavoratore a movimentare solo pacchi contenenti alcoolici.

5.5. Il ricorrente aveva del resto sottoscritto un contratto di lavoro e doveva quindi sottostare all'obbligo di presentarsi regolarmente all'ora e nel luogo indicati per svolgere i compiti affidatigli, potendo solo in tal caso opporre un motivato rifiuto a svolgere una specifica attività professionale (la movimentazione alcoolici) per ragioni religiose.

Viceversa, il ricorrente ha deciso scientemente di presentarsi al lavoro in un



turno e luogo diversi per svolgere mansioni del tutto differenti rispetto a quelle a lui assegnate (di “scarico” invece di “preparatore ordini”), senza preavvertire l’azienda di tale sua unilaterale determinazione al fine di consentire al datore di lavoro di adeguare la propria organizzazione per garantire il regolare espletamento del servizio.

Tale improvvisa decisione del lavoratore di “scegliersi l’orario, il luogo e i compiti da svolgere” ha evidentemente impedito all’azienda di rimodulare la propria organizzazione collocando altri lavoratori alla movimentazione dei pacchi contenenti anche alcoolici, e riservando al [REDACTED] la preparazione di specifici bancali non contenenti alcoolici.

Inoltre, va segnalato che il Giudice dell’opposizione ha accertato che *“non si comprende come il mutamento di orario avrebbe consentito al [REDACTED] di non movimentare alcoolici”*, e la parte reclamante non ha specificatamente censurato tale capo della sentenza, non avendo allegato nel presente gravame elementi/argomentazioni di segno contrario.

5.6. Come correttamente evidenziato dal Giudice dell’opposizione, il rifiuto di partecipare ai lavori dell’impresa senza giustificato motivo costituisce, secondo la previsione dello Statuto della cooperativa (art. 9), causa di esclusione dalla stessa.

L’art. 32 del CCNL per i dipendenti da imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica, richiamato dalla parte reclamante, non è invece conferente, prevedendo la sanzione conservativa della multa a carico del *“lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all’igiene dell’azienda”*, ipotesi in cui non può essere chiaramente ricompresa la condotta addebitata al sig. [REDACTED]

5.7. Nella specie, la condotta addebitata al ricorrente costituisce grave insubordinazione, come tale passibile del provvedimento disciplinare del licenziamento per giusta causa, essendosi il lavoratore aprioristicamente rifiutato di eseguire la prestazione secondo l’orario e le mansioni e presso il



luogo prescritti dal datore di lavoro, in palese violazione dell'obbligazione principale derivante dal contratto.

La gravità dell'insubordinazione è ravvisabile nel fatto che trattasi di episodi ravvicinati temporalmente, il primo (avvenuto il 2 maggio) forse commesso anche in buona fede, ma il secondo (avvenuto il 5 maggio) sicuramente perpetrato con l'evidente ed ingiustificata volontà di disobbedire al preciso ordine impartitogli dai responsabili [REDACTED] e [REDACTED] il precedente 2 maggio di presentarsi alle ore 9,00 per svolgere la mansione di "preparatore ordini", in palese spregio delle direttive aziendali e come vero e proprio atto di sfida dell'autorità aziendale, così determinando prevedibili disfunzioni organizzative.

5.8. Per completezza, va segnalato che, all'esito della contestazione disciplinare, la giustificazione resa dal lavoratore (rappresentato nell'occasione dal sindacalista) risiedeva esclusivamente nel peso dei colli da movimentare senza alcun cenno a ragioni religiose, prospettate solo in sede di ricorso giudiziario.

6. In conclusione, il reclamo proposto dal [REDACTED] deve essere respinto, stante la legittimità dell'intimato recesso di cui è causa.

7. Per il principio della soccombenza, la parte reclamante deve essere condannata a rifondere alla parte reclamata le spese di lite del presente grado di giudizio, liquidate come da dispositivo facendo applicazione dei criteri di cui al D.M. 55/2014 negli importi minimi dello scaglione di riferimento per il valore della causa tenuto conto della non particolare difficoltà del caso trattato (non avendo la parte reclamante introdotto elementi di significativa novità rispetto alle prospettazioni difensive di primo grado).

8. In considerazione della data di notifica de ricorso, deve darsi atto della sussistenza **a carico della parte reclamante** [REDACTED] dei presupposti di cui al primo periodo dell'art. 13, comma quater, del D.P.R. 30 maggio 2002 n. 115, introdotto dal comma 17 dell'art. 1 della Legge 24 dicembre 2012, n.



228, ai fini del raddoppio del contributo unificato per i casi di impugnazione respinta integralmente o dichiarata inammissibile o improcedibile.

P. Q. M.

La Corte, definitivamente pronunciando nella causa in epigrafe indicata, ogni diversa e contraria domanda, istanza ed eccezione rigettata e disattesa, così decide:

- 1) Rigetta il reclamo, confermando per l'effetto la sentenza reclamata;
- 2) Condanna la **parte reclamante** [REDACTED] a rifondere alla parte reclamata le spese di lite del presente grado, liquidate in € 6.615,00 per compensi professionali, oltre rimborso forfetario spese generali 15%, IVA e CPA;
- 3) Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater del DPR 115/2002, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento da parte **del reclamante** [REDACTED] dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il reclamo a norma del comma 1 bis dello stesso art. 13.

Così deciso in Venezia il 27.2.2019.

Il Consigliere est.
dott. Umberto Dosi

Il Presidente
dott. Luigi Perina

