

LEZIONI DI TECNICA DELL'AVVOCATO.

Il caso di Marco Rossi e la Tecno-Service S.r.l.

I soggetti e il contesto aziendale

Marco Rossi, operaio specializzato di 42 anni con quindici anni di anzianità presso la Tecno-Service S.r.l., società di manutenzione industriale con 25 dipendenti, viene assunto nel 2009 con mansioni di manutentore meccanico di secondo livello. L'azienda opera nel settore della manutenzione di impianti industriali per conto di grandi committenti del settore chimico e petrolchimico.

Il rapporto di lavoro è disciplinato dal CCNL Metalmeccanici Industria, che all'art. 7 del Codice Disciplinare prevede tra le infrazioni punibili con licenziamento per giusta causa "la grave insubordinazione verso i superiori, le minacce, le vie di fatto o il rifiuto di obbedienza agli ordini".

L'evoluzione del rapporto lavorativo

Negli ultimi due anni, Marco ha manifestato crescente insoddisfazione per le condizioni di lavoro, lamentando in particolare:

L'assegnazione frequente di turni notturni e festivi senza adeguata rotazione.

Il mancato riconoscimento di alcune ore di lavoro straordinario.

L'utilizzo di dispositivi di protezione individuale non sempre conformi agli standard di sicurezza.

Nel marzo 2024, Marco si rivolge al sindacato aziendale per segnalare queste problematiche e, su consiglio del rappresentante sindacale, presenta formale richiesta scritta all'azienda per il riconoscimento di 40 ore di lavoro straordinario non retribuite relative al periodo gennaio-febbraio 2024.

La richiesta di trasferimento e la prima tensione

Il 15 aprile 2024, l'ingegner Bianchi, responsabile tecnico dell'azienda, comunica a Marco che dovrà essere trasferito presso il nuovo cantiere della committente Petrolchimica Nord, situato a 80 chilometri dalla sede abituale, per un periodo di tre mesi. Il trasferimento comporterebbe:

Orario di lavoro 6:00-14:00 anziché l'abituale 8:00-17:00.

Necessità di partenza da casa alle ore 4:30 del mattino.

Rimborso chilometrico secondo le tabelle ACI ma nessun rimborso per il maggior tempo di percorrenza.

Marco obietta che il trasferimento non è previsto dal suo contratto individuale e che comporterebbe notevoli disagi familiari, avendo la moglie in maternità e un figlio piccolo. Chiede di essere esonerato o, in alternativa, di ottenere un'indennità di trasferta.

L'ingegner Bianchi risponde che il trasferimento è necessario per esigenze produttive e che il contratto collettivo prevede la mobilità del personale nell'ambito territoriale provinciale. Marco replica con tono alterato: *"Non è giusto che dopo quindici anni mi trattiate così, prima non mi pagate gli straordinari e ora mi mandate in trasferta senza nemmeno un euro in più. Questo è mobbing!"*

L'escalation del conflitto

Il 22 aprile 2024, non avendo ricevuto risposta alla sua richiesta di esonero, Marco si presenta regolarmente presso la sede abituale anziché recarsi al nuovo cantiere. Quando l'ingegner Bianchi lo contatta telefonicamente, Marco dichiara: "Non ci vado finché non risolvete la questione degli straordinari e non mi riconoscete l'indennità di trasferta. È un mio diritto!"

L'ingegner Bianchi gli ordina di recarsi immediatamente al cantiere, ma Marco risponde: *"Ho già detto di no. Se volete, licenziatevi, tanto ho già parlato con l'avvocato per gli straordinari non pagati."*

Il giorno successivo, Marco si reca nuovamente presso la sede abituale. Il direttore generale, dottor Verdi, lo convoca nel suo ufficio e gli contesta formalmente il rifiuto di ottemperare al trasferimento disposto. Marco risponde: *"Io non mi muovo di qui finché non mi pagate quello che mi dovete. Voi mi state mobizzando perché ho chiesto i miei diritti!"*

La contestazione disciplinare

Il 24 aprile 2024, l'azienda notifica a Marco una contestazione disciplinare per:

Rifiuto di ottemperare al trasferimento disposto per motivate esigenze tecniche e organizzative.

Insubordinazione verso i superiori gerarchici.

Abbandono del posto di lavoro nei giorni 22 e 23 aprile.

Nella contestazione si precisa che il comportamento integra grave violazione degli obblighi di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e dell'art. 7 del Codice Disciplinare aziendale.

La difesa del lavoratore.

Marco, assistito dal rappresentante sindacale, presenta le seguenti argomentazioni difensive:

Il trasferimento è illegittimo in quanto non motivato da reali esigenze tecniche ma finalizzato a indurlo alle dimissioni.

La richiesta di sospendere il trasferimento fino alla risoluzione della controversia sugli straordinari è legittima in applicazione dell'eccezione di inadempimento ex art. 1460 c.c.

Non sussiste abbandono del posto in quanto si è presentato regolarmente presso la sede di lavoro abituale.

Il licenziamento avrebbe carattere ritorsivo essendo conseguente alla richiesta di pagamento degli straordinari.

Il licenziamento

Il 2 maggio 2024, all'esito del procedimento disciplinare, l'azienda comunica il licenziamento per giusta causa, motivando che *"la condotta del lavoratore integra grave insubordinazione caratterizzata dal rifiuto reiterato di ottemperare alle disposizioni aziendali e dall'abbandono del posto di lavoro, comportamenti incompatibili con la prosecuzione del rapporto fiduciario"*.

SCUOLA FORENSE PIER LUIGI ROMANO

DIPARTIMENTO DI DIRITTO DEL LAVORO

Marco impugna il licenziamento chiedendo:

In via principale: la declaratoria di nullità per motivo illecito determinante ex artt. 1345 c.c. ex art 4 L. 604/1966 e art 15 L.300/1970-

In via subordinata: la declaratoria di illegittimità per insussistenza della giusta causa con applicazione delle tutele di cui all'art. 18 l. 300/1970 , Il pagamento delle retribuzioni arretrate e degli straordinari non corrisposti.

L'azienda si costituisce eccependo la legittimità del licenziamento e chiedendo in via riconvenzionale il risarcimento del danno per l'inadempimento del lavoratore.