



LE "VIE DI FATTO"



Renzo La Costa

Un lavoratore aveva ricevuto il licenziamento disciplinare in quanto si era reso autore di episodi di grave insubordinazione, violenza, minacce e distruzione di beni aziendali, talmente gravi per l'azienda da dover risolvere il rapporto per giusta causa.

Tali episodi erano consistiti nell'aver aggredito il capo ufficio verbalmente e anche in modo

fisico, brandendo un bastone ma poi fermato per l'intervento di altri due dipendenti e proseguendo, in un secondo tempo, con l'aggressione verbale, fin dentro l'ufficio del predetto superiore, ove aveva lanciato il *cordless* aziendale in dotazione contro il muro dell'ufficio, distruggendolo.

Da tale licenziamento parte l'azione del lavoratore per recuperare il posto perduto, ma tanto il Tribunale quanto la Corte d'Appello giudicano legittimo il licenziamento.

Ultima via possibile, il ricorso per Cassazione che viene tempestivamente presentato.

Sosteneva la difesa del lavoratore che erroneamente la Corte territoriale aveva ritenuto sussumibile la fattispecie concreta in quella prevista dalla norma collettiva perché l'alterco senza vie di fatto, con contegno minaccioso, ravvisabile nella condotta del lavoratore, non equivaleva all'alterco con vie di fatto sanzionato con il licenziamento dalla contrattazione collettiva.

Così si spiega, invece, la suprema Corte.*

Il CCNL applicato al rapporto di lavoro, prevede - tra l'altro- la sanzione espulsiva del licenziamento nei casi di "alterchi con vie di fatto, ingiurie, disordini, risse o violenze, sia al di fuori che all'interno dei reparti di lavorazione o degli uffici".

Il ricorrente lamentava la non corretta sussunzione della condotta addebitatagli, in quella prevista dalla contrattazione collettiva, ritenendo che la stessa avrebbe dovuto, in pratica, qualificarsi come "alterco senza vie di fatto con contegno minaccioso", punibile con sanzione conservativa.

Per "*alterco*", invero, deve intendersi qualsiasi discussione, o litigio, animata e scomposta tra due persone; se connotato dalle cd. "*vie di fatto*", invece, occorre che tale diverbio sia stato caratterizzato da un ricorso alla violenza, intesa come estrinsecazione di energia fisica trasmodante in un pregiudizio fisico, anche tentato, verso una persona o una cosa, ad opera di un uomo.

Nella fattispecie, l'aver il dipendente brandito un bastone, fermato poi dall'intervento di altri dipendenti, e l'aver distrutto un telefono aziendale lanciandolo contro il muro, rappresenta senza dubbio un comportamento violento concretante le cd. "*vie di fatto*" e non un contegno meramente minaccioso.

Le cd. "*vie di fatto*" rappresentano, pertanto, al pari della minaccia, una modalità attraverso cui può realizzarsi l'*alterco* ma sono tra di loro alternative.

Quanto sopra ritenuto, rigettato il ricorso e confermata la legittimità del licenziamento.

Anche la terza via giudiziaria non ha giovato al lavoratore il recupero del posto perduto.

Dalla definitività della sentenza, ne consegue, per il lavoratore, che anche le vie del Signore sono finite.

**Ordinanza nr. 22636/2019*