

[Vai al contenuto principale](#)

Economia

Non obbedisce e minaccia il capo col dito puntato: “Stai attento”. Giusto licenziarlo

a cura della redazione *Economia*

ESPERTO LAVORO

la Repubblica



Un operaio si è posto con un atteggiamento minaccioso nei confronti dei vertici dell’azienda dopo essersi rifiutato di rispettare il regolamento del reparto: la decisione del tribunale di Brescia

Ascolta l'articolo

13 OTTOBRE 2026 ALLE 05:00 4 MINUTI DI LETTURA

Con la sentenza n. 1069 del 29 luglio 2026 il Tribunale di Brescia dichiara legittimo il licenziamento per giusta causa di un operaio responsabile di aver posto in essere un atto di insubordinazione e di aver assunto un contegno minaccioso verso il vertice aziendale.

Come spiega l'avvocato Damiana Lesce dello Studio Trifirò & Partners Avvocati, per i giudici, il rifiuto consapevole e reiterato di adempiere alle direttive e regole aziendali legittime impartite da tre superiori gerarchici in sequenza, culminato in un approccio fisico e verbale di carattere minaccioso verso il massimo vertice aziendale, integra una gravissima insubordinazione.

Se una tale condotta si protrae nel tempo all'interno del reparto produttivo, dinanzi ad altri dipendenti costretti ad interrompere la propria attività per calmare il collega, l'atteggiamento sprezzante dell'autorità datoriale incide sulla fiducia negoziale e legittima il licenziamento in tronco. Stante la gravità delle condotte contestate, è irrilevante l'assenza di precedenti procedimenti e sanzioni disciplinari a carico del lavoratore. Così il licenziamento diventa un atto dovuto e necessario anche al fine di evitare che si ingeneri all'interno della collettività dei lavoratori un'idea di tolleranza datoriale rispetto alla trasgressione delle regole e alla mancanza di rispetto del lavoro e delle persone presenti in azienda.

Cosa è accaduto

A un operaio veniva contestato un episodio di grave insubordinazione per essersi rifiutato di cambiarsi negli spogliatoi, come prescritto dal regolamento aziendale per ragioni di sicurezza, insistendo nel volerlo fare in reparto. Inoltre, nonostante i richiami verbali del capoturno, del capofabbrica e – da ultimo – dell'amministratore delegato, l'operaio manteneva un atteggiamento aggressivo, puntando il dito al volto di quest'ultimo minacciandolo di “stare attento” e si rifiutava di lasciare lo stabilimento per circa due ore nonostante il coinvolgimento di altri dipendenti che cercavano di calmarlo rendendo necessario l'intervento dei carabinieri.

La sentenza

Nella sentenza in commento il Giudice dà innanzitutto atto del fatto che il lavoratore aveva sostanzialmente ammesso di non aver rispettato il regolamento aziendale – laddove impone di cambiarsi negli spogliatoi e non presso la postazione di lavoro – ricevendo l'invito alla sua osservanza da parte dei propri

superiori gerarchici. Quanto alle giustificazioni del lavoratore per tale comportamento, vale a dire una necessità familiare per la quale sarebbe dovuto uscire rapidamente alla fine del turno, il Giudice ne ha rilevato l'irrilevanza ai fini della valutazione dell'illecito disciplinare tenuto conto del fatto che l'organizzazione degli impegni familiari non era stata neppure previamente comunicata al datore di lavoro e che comunque la stessa non poteva giustificare la violazione di una norma aziendale.

Quanto agli altri comportamenti, è risultata confermata la versione dei fatti esposta nella contestazione disciplinare: il lavoratore perseverava nella propria intenzione di cambiarsi in reparto e non negli spogliatoi nonostante le richieste dei suoi superiori e da ultimo e dell'amministratore delegato chiamato ad intervenire anche in ragione dell'agitazione crescente mostrata dal lavoratore; minacciava lo stesso amministratore delegato, puntandogli contro il dito e invitandolo a "stare attento"; permaneva in azienda per quasi due ore, nonostante la richiesta di andarsene dei propri superiori, costretti a chiedere l'intervento di altri colleghi al fine di calmarlo e convincerlo ad allontanarsi spontaneamente, su suggerimento dei Carabinieri nel frattempo chiamati dallo stesso management. Verificati, dunque i fatti, il Giudice ha affermato che la condotta del lavoratore ha integrato una giusta causa di licenziamento. Ciò per un duplice ordine di ragioni.

Le motivazioni

In primo luogo, l'art. 10 CCNL Metalmeccanici applicabile al rapporto di lavoro di che trattasi prevede, tra le fattispecie che giustificano il recesso senza preavviso, la "grave insubordinazione ai superiori". Il comportamento del lavoratore integra tale ipotesi.

Infatti, così si legge in sentenza, deve dirsi provato che il lavoratore non solo abbia consapevolmente violato il regolamento aziendale in ordine all'obbligo di cambiarsi negli spogliatoi ma abbia continuato ad insistere nel volersi cambiare

presso la propria postazione nonostante la richiesta, in ordine, del capo reparto, del responsabile di stabilimento e addirittura dell'amministratore delegato.

Tale condotta – argomenta il Giudice - sarebbe già in sé sarebbe sufficientemente grave, trattandosi del rifiuto di adempiere all'indicazione di ben tre superiori gerarchici, uno dei quali vertice aziendale, i quali peraltro lo avevano semplicemente invitato al rispetto di una regola già nota e del tutto ragionevole.

Nell'ambito del proprio diniego, il lavoratore ha poi addirittura avuto un atteggiamento minaccioso sia dal punto di vista del tono (utilizzando le parole “stai attento”) che dal punto di vista dell'approccio fisico (avvicinandosi e puntando il dito) proprio nei confronti del massimo vertice aziendale.

A prescindere dalla serietà della minaccia, evidenzia il Giudice, si è trattato certamente di una manifestazione di poco rispetto non solo dei ruoli in azienda ma anche delle più basilari regole del convivere civile.

Il principio di diritto che viene confermato in sentenza è, dunque, quello secondo il quale la contrattazione collettiva costituisce un parametro integrativo della clausola generale di giusta causa. Ai fini della valutazione della legittimità del licenziamento per giusta causa ex art. 2119 c.c., il giudice di merito deve accertare se l'inadempimento del lavoratore sia di gravità tale da ledere irrimediabilmente l'elemento fiduciario. In tale accertamento, la tipizzazione contenuta nel contratto collettivo applicabile (nella specie, la grave insubordinazione), pur non essendo vincolante per il giudice costituisce certamente un parametro di riferimento in quanto riflette una scala valoriale individuata dalle parti sociali.

Ulteriore elemento valorizzato in sentenza è il fatto che il tutto sia avvenuto in mezzo ad un reparto ove altri lavoratori potevano assistere e di fatto hanno assistito alla scena. L'atteggiamento sprezzante delle regole e dell'autorità datoriale deve valutarsi in modo ancora più rigoroso, dal punto di vista della sua idoneità ad incidere irrimediabilmente sulla fiducia tra le parti negoziali.

Ed ancora, non privo di rilievo è l'ulteriore insubordinazione commessa, cioè la permanenza in azienda per quasi due ore, nonostante l'ordine di allontanarsi, che ha anche compromesso la serenità aziendale laddove ha determinato il coinvolgimento di altri soggetti al fine di convincerlo ad andarsene. La condotta del dipendente è stata, per un verso, fonte di interruzione delle normali attività – se non anche del lavoratore stesso – quantomeno dei colleghi intervenuti e, per altro verso, ulteriore manifestazione di insofferenza rispetto alle indicazioni datoriali, davanti a plurime persone.

Il licenziamento, così conclude la sentenza, oltre a essere coerente con le previsioni della contrattazione collettiva, era anche l'unica risposta possibile al fine di evitare che – per colpa del lavoratore – si ingenerasse all'interno della collettività dei lavoratori un'idea di tolleranza datoriale rispetto alla trasgressione delle regole e alla mancanza di rispetto del lavoro e delle persone presenti in azienda.