

NEWS

Licenziamento Legittimo: Pugno Scherzoso al Collega in Fabbrica

Data pubblicazione: 02/09/2026

Autore: Giuseppe Daloiso

Contenuto

Un operaio colpisce un collega con una "mossa di Taekwondo" sul posto di lavoro. Il Tribunale di Asti conferma il licenziamento per giusta causa, anche senza precedenti disciplinari.

Il Fatto: Un "Scherzo" con Conseguenze Gravi in Fabbrica

L'ambiente di lavoro non è un tatami, e le arti marziali, per quanto affascinanti, non sono attività ricreative da praticare tra un turno e l'altro. Questa la lezione appresa a caro prezzo da un operaio di una linea produttiva, protagonista di un episodio singolare che ha condotto al suo licenziamento per giusta causa. Mancavano pochi minuti alla fine del turno serale quando il lavoratore, avvicinatosi a un collega, ha esclamato: «Ti faccio vedere una mossa di Taekwondo». A questa frase, insolita per una bollatrice, sono seguiti due colpi, descritti dai testimoni come forti e sordi, inferti con un pugno chiuso. Il collega, colto di sorpresa, ha avvertito dolore immediato, persistente anche il giorno successivo, sebbene non abbia riportato lesioni permanenti o assenze dal lavoro. L'azienda, ritenendo grave la condotta, ha contestato il comportamento e disposto il licenziamento, impugnato dal lavoratore che ha sostenuto si trattasse solo di una "burla".

La Difesa del Lavoratore e il Ruolo del CCNL Industria Alimentare

Il lavoratore, pur non negando di aver colpito il collega, ha contestato la gravità dell'atto, presentandolo come una dimostrazione scherzosa e pacifica, avvenuta con il palmo della mano aperta e senza particolare reazione da parte del collega. Tuttavia, le testimonianze hanno dipinto un

quadro diverso: pugno chiuso, colpi uditi nonostante il rumore del reparto e un collega intimorito che arretrava. Nonostante l'assenza di un particolare rapporto di amicizia tra i due, il lavoratore ha puntato gran parte della sua difesa sull'Art. 69 del CCNL Industria Alimentare, che prevede per infrazioni disciplinari sanzioni conservative come ammonizione, multa o sospensione. La domanda centrale posta dalla difesa era: perché, allora, arrivare direttamente al licenziamento, la massima sanzione disciplinare?

La Sentenza del Tribunale di Asti: Compromissione della Fiducia Aziendale

Il Tribunale di Asti, con la sentenza n. 178/2026, a firma della Dott.ssa Ivana Lo Bello, ha respinto il ricorso del lavoratore, ritenendo legittimo il licenziamento. La chiave di volta della decisione risiede nell'interpretazione dello stesso Art. 69 del CCNL Industria Alimentare. Il Tribunale ha infatti sottolineato che la norma, pur prevedendo sanzioni conservative, fa "salva la possibilità di una punizione più grave quando siano l'entità o la gravità dell'infrazione a giustificarla". Per il giudice, l'episodio rientrava proprio in questa casistica. Nonostante l'assenza di lesioni permanenti, la condotta ha gravemente compromesso il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e dipendente. Colpire un collega in fabbrica, anche "per scherzo", incide sulla capacità del lavoratore di mantenere relazioni rispettose dell'integrità fisica e morale altrui, turbando la serenità dell'ambiente e il regolare svolgimento delle attività. Inoltre, il Tribunale ha chiarito che "la circostanza che si tratti della prima infrazione disciplinare commessa non rende meno grave la condotta", ribadendo che anche un singolo episodio può essere sufficientemente grave da spezzare il vincolo fiduciario, giustificando il licenziamento per giusta causa.