



TRIBUNALE DI VICENZA

**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

***Il TRIBUNALE di VICENZA- Settore delle controversie di lavoro e
di assistenza e previdenza sociale-***

in persona del giudice dottor Gaetano Campo, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro e di assistenza e previdenza obbligatorie iscritta al n.
929 \ 2019 del Registro Generale e promossa da

rappresentato e difeso dall' avv.

-ricorrente -

nei confronti di

SPA 02551610245

rappresentato e difeso dall' avv. FONTANA FRANCESCO ALBERTI
NICOLA (LBRNCL72C25L840M) PIAZZA ARACELI, 2 36100
VICENZA;

-resistente-

Oggetto: Licenziamento individuale per giusta causa

Causa discussa all'udienza del .15-7-2020

Conclusioni formulate dalle parti come in atti.

Le questioni oggetto di causa

Con ricorso depositato in data 1-8-2019, il signor _____ ha
esposto di essere stato assunto in data 06-05-2015 dalla società _____ S.p.a.
con contratto a tempo determinato, successivamente trasformato in
contratto a tempo indeterminato.





TRIBUNALE DI VICENZA

A far data dalla assunzione, le mansioni a cui è stato adibito il ricorrente sono state quelle di “impiegato tecnico e coordinatore cantiere”. In particolare, il sig. ha svolto il ruolo di cd. capo commessa, dal quale derivava anche la necessità di compiere trasferte all'estero per seguire direttamente le commesse assunte dall'azienda resistente.

In data 23/01/2019 la società S.p.a. ha intimato al ricorrente il licenziamento disciplinare, che ha fatto seguito alla lettera di contestazione datata 14/01/2019.

In particolare, alla base del licenziamento è stato posto il grave inadempimento contrattuale del lavoratore per aver disatteso l'ordine di servizio impartito dalla resistente, dal momento che il signor ha espresso il suo rifiuto di recarsi in India per seguire il cantiere di Arakkonam. Il ricorrente contesta la legittimità del licenziamento in quanto ritiene, innanzitutto, che il suo rifiuto non si possa considerare come un atto di insubordinazione, ma costituisca un legittimo esercizio di un incompressibile diritto allo studio del lavoratore.

In secondo luogo, il ricorrente contesta la illegittimità del licenziamento in quanto ritiene che, anche a voler intendere il suo rifiuto come ingiustificato, esso debba essere comparato con l'altrettanto serio inadempimento del datore di lavoro, il quale non avrebbe consentito al lavoratore di poter esercitare il diritto allo studio.

In terzo luogo, il ricorrente ritiene che il licenziamento sia illegittimo per mancanza di proporzionalità.

Per tali motivi, il ricorrente chiede che venga accertata e dichiarata la nullità del licenziamento disciplinare irrogato con lettera del 23-01-2019.

L'azienda resistente si è costituita contestando la fondatezza delle domande e chiedendone il rigetto.

La causa è stata decisa all'udienza di discussione del - -2020.





TRIBUNALE DI VICENZA

Motivi della decisione

Le domande sono infondate.

La questione oggetto di causa riguarda l'effettiva portata applicativa del diritto allo studio, così come disciplinato dall'articolo 10 l. 300/1970.

Infatti, la norma prevede che: *“I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.*

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma”.

Il ricorrente interpreta la norma come riconoscimento un diritto assoluto e incompressibile, da cui discende un vero e proprio obbligo del datore di lavoro di garantire al lavoratore la possibilità di esercitarlo.

Infatti, il sig. _____ nel ricorso afferma che il diritto del lavoratore a favorire la propria formazione personale non può essere del tutto compressa e preclusa dalle esigenze organizzative dell'impresa.

Sul punto, si ritiene che l'art. 10 l. 300/1970 non disciplini un diritto assoluto allo studio, così come prospettato dal ricorrente, ma preveda piuttosto per il lavoratore *“il diritto al turno agevolante, finalizzato alla partecipazione all'attività didattica”* (cfr. Cass. 12265\1995).

Tale diritto non deve essere qualificato come assoluto e incompressibile del lavoratore, ma come un diritto che va temperato con le esigenze organizzative del datore di lavoro.





TRIBUNALE DI VICENZA

La stessa S.C. sottolinea come il diritto allo studio del lavoratore debba essere temperato con gli opposti interessi del datore di lavoro e come si debba valutare l'incidenza che il diritto allo studio ha sull'organizzazione aziendale e sulle esigenze lavorative. In particolare, la concessione dei benefici previsti dall'art. 10 può essere prevista solo nel caso in cui essa non comporti un grave pregiudizio per il datore di lavoro.

In tale ottica, la S.C. afferma che *“il legislatore, nel proposito di temperare gli opposti interessi dell'imprenditore e dei lavoratori - ai quali per precetto costituzionale (art. 34 Cost.) deve essere assicurata la possibilità di elevazione sociale attraverso lo studio - ha inteso limitare a ben determinate categorie di lavoratori impegnati nello studio i benefici relativi ai turni di lavoro ed alle prestazioni straordinarie, di cui al primo comma dell'art. 10, tenendo conto dell'incidenza sull'organizzazione del lavoro della concessione di tali benefici (che non potrebbe essere generalizzata senza grave pregiudizio per l'imprenditore); con il secondo comma dello stesso articolo ha invece riservato a tutti i lavoratori che intendono dedicarsi allo studio la possibilità di affrontare, senza remore di ordine economico, gli esami per conseguire titoli di studio riconosciuti dall'ordinamento scolastico statale.*

Nelle due disposizioni richiamate il diritto allo studio dei lavoratori entra quindi in considerazione sotto profili sostanzialmente diversi, rilevando specificamente solo nel primo comma dell'art. 10 la garanzia del diritto alla frequenza dei corsi (cfr. Cass. 12265\1995; Cass. 52/1985).

A queste conclusioni giunge anche la giurisprudenza di merito in tema di contrasto tra l'esercizio del diritto allo studio e le esigenze aziendali in tema di orario di lavoro. A questo proposito, la giurisprudenza ha messo in evidenza come il dovere di agevolare gli studenti lavoratori comporti per il datore di lavoro l'obbligo di adibirli ad avvicendamenti adatti alle loro esigenze, nell'ambito tuttavia degli orari già previsti nell'organizzazione aziendale, non già di creare turni particolari o “personalizzati”, fino al punto





TRIBUNALE DI VICENZA

da modificare la preesistente distribuzione dell'orario e di sopportare costi economici ed organizzativi troppo elevati (cfr. Pret. Milano, 27-4-1991, in RCDL, 1992, pag. 195; Tribunale Milano, 18-6-1988, in RIDL, 1989, II, pag. 456). Si tratta di principi che confermano la natura relativa del diritto in rapporto alle esigenze organizzative del datore di lavoro.

Pertanto, il diritto allo studio invocato del lavoratore, ossia il diritto a frequentare il master a cui si era iscritto, non può essere considerato come un diritto assoluto ma è un diritto che va temperato con le esigenze organizzative aziendali.

Nel caso specifico, il ricorrente alla fine del 2018 ha deciso di iscriversi ad un Master Universitario di I livello in Scienza e tecniche della prevenzione e della sicurezza, da lui ritenuto coerente con l'attività svolta presso la società resistente. Il prevedeva la frequenza obbligatorie delle lezioni nei giorni di venerdì e sabato dal 23/11/2018 al 15/06/2019, lo svolgimento di tirocini e stage dal 17/06/2019 al 20/09/2019 e una prova finale del 25/09/2019.

Nonostante ciò, il ricorrente ha ritenuto la frequenza al master del tutto compatibile con gli incarichi lavorativi che gli erano stati assegnati fino in quel momento, che riguardavano una commessa in Francia che prevedeva trasferte solo a partire da aprile/maggio 2019. In particolare, egli calcolava che sarebbe riuscito a frequentare regolarmente i corsi usufruendo di qualche giorno di ferie e, per il periodo della trasferta in Francia, rientrando nel fine settimana.

Tuttavia, secondo la ricostruzione del ricorrente, in data 3/12/2018, pochi giorni dopo la sua comunicazione dell'iscrizione alla società resistente, quest'ultima ha comunicato al sig. _____ che non sarebbe più stato impegnato nella commessa del cantiere in Francia, ma avrebbe dovuto recarsi in India per seguire il cantiere di Arakkonam.





TRIBUNALE DI VICENZA

In tale occasione, il ricorrente ha manifestato la sua contrarietà ad adempiere a tale ordine, dal momento che si trattava di un ordine di servizio del tutto incompatibile con la sua frequenza al Master.

Successivamente, con lettera datata 14/12/2018 la resistente ha confermato formalmente il suddetto ordine di servizio e precisato che la trasferta in India sarebbe durata dal 14/01/2019 al 30/06/2019. Anche in tale occasione, il ricorrente ha comunicato la propria impossibilità a recarsi presso il cantiere indiano.

A fronte di tale rifiuto la società ha consegnato al lavoratore una raccomandata datata 21/12/2019 in cui chiedeva spiegazioni.

In risposta, il ricorrente ha chiesto un colloquio, tenutosi in data 08/01/2019. In tal sede, il sig. _____ ha formalmente ribadito il proprio rifiuto a recarsi in India, per il fatto che avrebbe reso impossibile la sua frequenza al corso.

A tale ulteriore rifiuto ha fatto seguito, in data 14/01/2019, la lettera di contestazione disciplinare e, in data 23/01/2019, l'intimazione del licenziamento per giustificato motivo soggettivo, dal momento che la società resistente ha considerato il suddetto rifiuto del ricorrente come un grave inadempimento contrattuale.

Il ricorrente, tuttavia, contesta la legittimità del licenziamento in quanto ritiene che tale rifiuto non si possa qualificare come un atto di una grave insubordinazione.

Il ricorrente sottolinea, in particolare, come fin dalla data 03/12/2018, quando la società gli ha impartito per la prima volta l'ordine di servizio di recarsi in India, la stessa fosse già a conoscenza della sua iscrizione al master, dal momento che egli aveva provveduto a comunicarlo.





TRIBUNALE DI VICENZA

Egli, infatti, oltre ad aver informare la società della propria iscrizione, aveva provveduto a chiedere alcuni giorni di ferie per poter partecipare al corso, giorni che gli sono stati in parte concessi.

La società resistente, d'altra parte, contesta che in data 03/12/2018, al momento della prima comunicazione al lavoratore dell'ordine di servizio di recarsi in India presso il cantiere di Arakkonam, il lavoratore avesse informato la società di essersi iscritto al Master.

Tuttavia, occorre considerare che, a prescindere dalla effettiva conoscenza dell'iscrizione al corso da parte della società, ciò che rileva è come la stessa abbia dovuto organizzarsi a seguito del rifiuto del ricorrente.

In particolare, la società ha esposto come la necessità di inviare un dipendente nel cantiere di Arakkonam in India sia sorta in seguito alle dimissioni del sig. Manzi, uno dei lavoratori incaricato a seguire tale cantiere.

Le dimissioni del sig. Manzi, infatti, hanno lasciato scoperto un posto nel cantiere presso il cantiere in India, dal momento che la società prevede che per ogni cantiere via sia la presenza alternata di almeno due coordinatori.

Pertanto, a seguito delle dimissioni del sig. Manzi, si è resa necessaria una riorganizzazione delle trasferte aziendali, poiché la società ha dovuto trovare un altro lavoratore che si recasse in India.

La società ha sottolineato come l'unico lavoratore immediatamente disponibile a recarsi in India fosse il ricorrente, in quanto lo stesso non era impegnato in altre trasferte fino ad aprile/maggio 2019, mentre tutti gli altri dipendenti erano già impegnati in altri cantieri. Si tratta della circostanza esposta al punto 29 della memoria di costituzione e non specificamente contestata.

Pertanto, l'ordine di servizio impartito al sig. _____ di recarsi presso il cantiere indiano è stato dettato da una precisa e improrogabile necessità aziendale.





TRIBUNALE DI VICENZA

Per di più, a seguito del rifiuto del ricorrente di adempiere all'ordine di servizio e di fronte all'impossibilità di mandare un diverso dipendente della società, la resistente si è vista costretta a ricercare un supervisore esterno.

Infatti, nel mese di gennaio la società ha confermato alla società GMC Kovi la richiesta di un supervisore esterno che si recasse in India. Sul punto il ricorrente, in prima udienza ha sostenuto che i contatti con questa società siano iniziati già a dicembre 2018; si tratta peraltro di circostanza irrilevante, dal momento che proprio a dicembre, pacificamente, risalgono i colloqui tra le parti conseguenti all'assegnazione di questo incarico e il rifiuto del ricorrente di darvi seguito.

Sulla base di queste circostanze va rilevato come, nel caso in esame, il diritto allo studio invocato dal ricorrente sia del tutto incompatibile con l'esigenza organizzativa aziendale della società resistente, dal momento che la stessa ha dovuto riorganizzare la gestione del cantiere e chiamare un soggetto terzo da affiancare al dipendente già assegnato.

Pertanto, dal momento che il rifiuto del ricorrente di recarsi in India non può considerarsi come giustificato dall'esercizio del diritto allo studio, esso rappresenta un vero e proprio inadempimento contrattuale.

Tale inadempimento, inoltre, è da considerarsi grave per il fatto che ne è derivata in capo alla società l'esigenza di ricercare un soggetto estraneo che ricoprisse il ruolo di supervisore presso il cantiere indiano.

Infatti, con riferimento alla valutazione della gravità dell'inadempimento, legittimante la risoluzione del rapporto di lavoro, va considerato il ruolo del ricorrente all'interno dell'azienda, il rifiuto di svolgere i compiti connessi al ruolo affidatogli e, di conseguenza, l'incidenza di questo comportamento sui futuri adempimenti delle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro.

Alla luce di ciò, il licenziamento intimato con lettera del 23/01/2019 è legittimo.





TRIBUNALE DI VICENZA

La complessità giuridica delle questioni trattate costituisce giusto motivo di compensazione tra le parti delle spese di lite.

P.Q.M.

Definitivamente decidendo, ogni diversa istanza disattesa,

- A. Respinge la domanda;
- B. Compensa tra le parti le spese di lite;
- C. Fissa in 60 giorni il termine per il deposito della motivazione.

Vicenza, 15-7-2020.

Il cancelliere

Il giudice del lavoro
(dr. Gaetano Campo)

