

Botta a un collega, licenziamento giusto anche se fuori orario o lontano dal posto di

ESPERTO LAVORO

la Repubblica



Secondo i magistrati della Corte di appello di Milano, dirimente è l'utilizzo di violenza fisica, che rompe il legame fiduciario tra lavoratore e dipendente

10 DICEMBRE 2025 ALLE 12:15 2 MINUTI DI LETTURA

A cura di Marta Filadoro, avvocato dello studio legale Trifirò & Partners MILANO – Con la recente pronuncia n. 853/25 datata 28 ottobre 2025, la Corte d'Appello di Milano ha confermato la sentenza di primo grado che aveva ritenuto legittimo il licenziamento di un [lavoratore](#) per giusta causa, intimato a seguito di un violento diverbio avvenuto tra il ricorrente e un collega, prima con scambio di insulti e poi degenerato in vie di fatto (manate, schiaffi e spinte). Detta aggressione avveniva negli spogliatoi del magazzino in cui gli stessi operavano.

I giudici milanesi hanno riportato, tra l'altro, la sentenza del Tribunale laddove era stato precisato che anche quando il comportamento contestato corrisponda

astrattamente alla fattispecie prevista dal Ccnl (nel caso di specie, “diverbio litigioso seguito da vie di fatto, [in servizio fra dipendenti](#), che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale”), deve essere in ogni caso effettuato “un accertamento in concreto sulla reale entità e gravità del comportamento addebitato al dipendente nonché del rapporto di proporzionalità tra sanzione e infrazione”.

La Corte d’appello ha poi ritenuto che l’istruttoria avesse confermato i fatti e in particolare che dirimente ai fini della sussistenza della giusta causa del licenziamento - sia per la ipotesi tipizzata dalla contrattazione collettiva, sia per la riconducibilità del caso in esame all’art. 2119 c.c. - non fosse “l’insulto e/o la minaccia, bensì la violenza fisica, incidendo irrimediabilmente sul vincolo fiduciario la condotta del dipendente che non si limita a una reazione esclusivamente difensiva, ma aggredisce il collega”.

La condotta del dipendente che aggredisca in servizio il collega, non limitandosi a una reazione di mera difesa, incide, dunque, in modo irrimediabile sul vincolo fiduciario con il datore di lavoro, giustificando la sanzione espulsiva.

Comportamenti analoghi a quelli sopra descritti possono avere rilevanza disciplinare anche se posti in essere fuori dall’orario di servizio e dalla sede di lavoro, se – per le loro specifiche modalità di attuazione e gravità – incidono sulla fiducia che il datore di lavoro ripone nella regolarità dell’adempimento degli obblighi a carico del lavoratore.

Il Tribunale di Teramo ha di recente statuito in materia con la pronuncia n. 688/25. Con detta sentenza, è stato giudicato un caso di licenziamento in tronco di un dipendente che aveva aggredito verbalmente e fisicamente un collega, fuori dall’orario di lavoro. In particolare, l’aggressione veniva attuata in due momenti diversi, prima nel piazzale antistante il negozio di uno dei punti vendita della società in cui operava il dipendente aggredito e poi presso il pronto soccorso in cui quest’ultimo era andato a farsi medicare. Il ricorrente evidenziava a sua

difesa che la condotta contestata era stata causata da motivi personali (gelosia) e che comunque la stessa era stata posta in essere fuori dall'orario di servizio.

I giudici d'appello hanno ritenuto che la circostanza che il fatto si fosse verificato nelle pertinenze del luogo di lavoro della vittima, anziché all'interno del punto vendita dove il ricorrente prestava servizio e in cui avrebbe iniziato il turno di lavoro più tardi, fosse irrilevante per l'accertamento della sussistenza del fatto materiale ascritto all'attore e che lo stesso, per come descritto nella contestazione disciplinare, fosse stato confermato in corso di causa.

L'aggressione fisica violenta posta in essere da un dipendente contro un collega nelle pertinenze della sede di lavoro, seguita dalla prosecuzione dell'aggressione in un luogo pubblico, rivela – secondo il Tribunale - una totale indifferenza per l'interesse aziendale, in quanto condotta “noncurante delle conseguenze destinate a derivarne per l'impresa sul piano dell'organizzazione del lavoro e del regolare funzionamento di essa”.

La condotta in esame è stata dunque ritenuta di gravità tale – tenuto anche conto delle “modalità del fatto verificatosi in luogo adiacente e pertinenziale alla sede di lavoro della vittima e del post fatto delittuoso, nonché dell'elemento intenzionale che ha animato il ricorrente” - da integrare la giusta causa di recesso ex art. 2119 c.c.; detta condotta è stata, peraltro, considerata assimilabile alla fattispecie tipizzata dal Ccnl di diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti che comporti turbativa diretta dell'attività lavorativa.

Da ultimo, sotto il contestato profilo di proporzionalità, il giudice del lavoro ha confermato la valutazione di gravità della condotta, stante l'irrilevanza in detta sede del movente personale.