



LA FABBRICA NON È UN TATAMI: COLPISCE PER SCHERZO IL COLLEGA, LICENZIAMENTO LEGITTIMO

A CURA DELL'[AVV. MICHELE ALFREDO CHIARIELLO](#)

INDICE

1 IL FATTO

2 LA SENTENZA

1 IL FATTO

Il **Taekwondo** è un'arte marziale coreana e, solitamente, si pratica in palestra, sui tatami, con tecniche, regole e protezioni.-

La bollatrice di una linea produttiva, invece, non risulta ancora riconosciuta come palestra.-

Eppure, sono le **21.55**, mancano pochi minuti alla fine del turno e un operaio decide che quello potrebbe essere il momento giusto per una piccola dimostrazione pratica.-

Si avvicina a un collega e gli dice: **«Ti faccio vedere una mossa di Taekwondo».-**

Una frase che, pronunciata in palestra, probabilmente non avrebbe destato particolare preoccupazione, ma su posto di lavoro assume un significato diverso..

Anche perché alla spiegazione teorica segue immediatamente quella pratica: **due colpi, forti e sordi**, altro che scherzo!

Il collega arretra e avverte dolore.-

Non si assenta dal lavoro e non riporta conseguenze fisiche permanenti, ma il giorno successivo riferisce di avere ancora male.-

L'azienda, evidentemente poco interessata ad inserire le arti marziali tra le attività ricreative di fine turno, **contesta il comportamento e dispone il licenziamento per giusta causa.-**

Il lavoratore impugna: **non era un'aggressione. Era una burla.-**

A quel punto la domanda diventa inevitabile: **dove finisce lo scherzo e dove comincia una condotta tanto grave da costare il posto di lavoro?**

2 LA SENTENZA

Con la **sentenza n. 178/2026**, il **Tribunale di Asti**, nella persona della **Dott.ssa Ivana Lo Bello**, respinge il ricorso e ritiene legittimo il licenziamento.-

Il lavoratore non nega di aver colpito il collega.-

Contesta il significato di quei colpi.-

Nella sua versione si sarebbe trattato di una **dimostrazione scherzosa di arti marziali**, avvenuta durante una conversazione pacifica.-

Ma **tra i due non risultava neppure esserci un particolare rapporto di amicizia o confidenza.-**

Sostiene inoltre di aver utilizzato **il palmo della mano aperta**, senza caricare i colpi e senza provocare una particolare reazione nel collega.-

I testimoni parlano di **pugno chiuso**, di colpi sufficientemente forti da essere uditi nonostante il rumore del reparto e del collega che, dopo essere stato raggiunto, arretra, intimorito.-

Il lavoratore aveva giocato una delle sue carte principali sul **CCNL Industria Alimentare**: le disposizioni richiamate nella contestazione prevedevano sanzioni conservative, come ammonizione, multa o sospensione.-

Perché, allora, arrivare direttamente al licenziamento?

Per il Tribunale, la risposta è nello stesso **art. 69 del CCNL**. La norma prevede sì sanzioni conservative, ma fa salva la possibilità di una punizione più grave quando siano **l'entità o la gravità dell'infrazione** a giustificarla.-

E, secondo il giudice, questo era proprio uno di quei casi.-

Il fatto che non vi fossero state lesioni o conseguenze permanenti non basta, quindi, a ridimensionare l'accaduto.-

Perché il problema non è soltanto **quanto male abbiano fatto quei colpi**, ma ciò che una condotta del genere può significare all'interno di un luogo di lavoro.-

Secondo il Tribunale, infatti, colpire un collega in quelle circostanze può compromettere la fiducia del datore sulla capacità del dipendente di mantenere rapporti rispettosi dell'**integrità fisica e morale degli altri lavoratori**, incidendo anche sulla **serenità dell'ambiente di lavoro** e sul regolare svolgimento dell'attività produttiva.-

Inoltre, il Tribunale afferma espressamente che **«la circostanza che si tratti della prima infrazione disciplinare commessa non rende meno grave la condotta»**.-

In altre parole, non esiste una regola per cui alla prima infrazione il datore debba necessariamente fermarsi ad ammonimento o sospensione.-

Anche il primo episodio può costare il posto, se è abbastanza grave da spezzare il rapporto di fiducia.-

Ed è proprio ciò che, per il Tribunale di Asti, è accaduto in questo caso.-