

- TRIBUNALE DI MODENA - GIUDICE DEL LAVORO - RG n. 139/2019
- EST. DOTT. MARTINELLI - 86-10-2019 - LAVORO SUBORDINATO -
- GIUSTA CAUSA - LICENZIAMENTO -

R.G. 139/2019

- PROVA DI TRE ADDEBITI
SU QUATTRO -

- CONVERSIONE DEL LICENZIAMENTO IN LICENZIAMENTO PER
GIUSTIFICATO SOGGETTIVO -



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE ORDINARIO DI MODENA

TERZA SEZIONE CIVILE

SOTTOSEZIONE LAVORO

ORDINANZA AI SENSI DELL'ART. 1, CO. 49, L. 92/2012

Nella causa n. r.g. 139/2019

tra

(C.F.

), con il patrocinio degli Avv.ti Fabrizio

Fiorini e Annalisa Bova, con domicilio eletto in Modena, via Emilia Est, n. 18

RICORRENTE

e

S.P.A. (C.F.

), in persona del legale rappresentante *pro tempore*, con il

patrocinio dell'Avv. Germano Dondi e domicilio eletto in Bologna, via Livraghi, n. 1

RESISTENTE

CONCLUSIONI DELLE PARTI: come in atti.

Il Giudice del Lavoro ha pronunciato in data odierna ordinanza ai sensi dell'art. 1, co. 49, L. 92/2012

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso ai sensi dell'art.1, co. 47 e ss. L. 92/2012

., prestatore di lavoro

con mansioni di addetto alle pulizie a partire dall'anno 2018 e adibito all'Ospedale

– ha impugnato le tre sanzioni disciplinari conservative –

irrogate rispettivamente in data 27.4.2018 e 19.6.2018 – ed il licenziamento del 30.7.2018

comminato dalla datrice di lavoro

s.p.a. (già

s.p.a.).



A sostegno della propria prospettazione ha evidenziato l'insussistenza dei fatti contestati, la loro irrilevanza disciplinare oppure, in subordine, la sproporzione delle sanzioni comminate.

Ha invocato in via gradata le tutele riconosciute dall'art. 18 L. 300/1070.

Con tempestiva memoria si è costituita la società resistente che, nel prendere specifica posizione avverso la prospettazione avversaria, ha concluso per il rigetto del ricorso e, in via subordinata, per la conversione del licenziamento irrogato *ex art.* 2119 c.c. in un recesso intimato per giustificato motivo soggettivo.

La causa veniva istruita mediante assunzione delle prove orali ammesse all'udienza del 18.3.2019 e, previo scambio di note difensive finali, discussa all'udienza del 22.10.2019, al cui esito il G.L. si è riservato per la pronuncia della presente ordinanza.

Il ricorso è infondato nei termini che seguono.

Si discute della legittimità delle sanzioni disciplinari conservative irrogate rispettivamente in data 27.4.2018 e 19.6.2018 (v. docc. 5, 8 e 11 parte resistente) e del successivo licenziamento per giusta causa comminato in data 30.7.2018 (v. doc. 14 di parte resistente).

Con riferimento al primo addebito, si contesta al lavoratore di aver profferito in data 2.3.2018 frasi irriguardose nei confronti della propria responsabile Sig.ra (v. doc. 4 di parte resistente).

Contestazione di addebito sfociata nella comminazione di una sanzione conservativa pari a due giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

L'istruttoria compiuta ha confermato la sussistenza dell'episodio che, compendiatosi in un atto di insubordinazione nei confronti del proprio superiore gerarchico, riveste sicura rilevanza disciplinare.

Sul punto si richiamano le deposizioni, convergenti tra loro, dei testimoni , e
le quali, nel riferire di aver assistito alla vicenda, hanno escluso altresì la presenza

della Sig.ra .



Testimone quest'ultima la cui deposizione è da ritenersi quindi poco credibile per aver riferito di aver assistito *de visu* all'episodio.

La ricostruzione alternativa della vicenda offerta dal ricorrente non ha trovato poi particolare seguito nel corso dell'istruttoria, ad eccezione di quanto dichiarato dalla testimone (deposizione ritenuta non particolarmente persuasiva poiché ha riferito di essersi allontanata prima della conclusione del dialogo tra il _____ e la _____).

A fronte della riscontrata esistenza dell'episodio, considerato che l'art. 88, co. 1, lett. c) del CCNL Imprese di pulizia e servizi Integrati del 19.12.2017 vigente all'epoca dei fatti riconosce la possibilità di punire fatti "*di lieve insubordinazione nei confronti dei superiori*" con la misura disciplinare della sospensione, la sanzione in concreto irrogata risulta senz'altro proporzionata.

Parimenti, l'istruttoria ha confermato l'esistenza del secondo episodio disciplinare contestato, dipanatosi in data 10.4.2018 in una cattiva esecuzione della mansione affidata (pulizia dell'ambulatorio del reparto di neurologia, v. doc. 7 di parte resistente).

Sul punto si ritengono particolarmente affidabili le testimonianze rilasciate dai testimoni _____ e _____, per aver ricevuto di persona le lamentele della dottoressa dell'ECG del reparto di neurologia per aver trovato l'ambulatorio in disordine, con staccati i fili dei macchinari.

L'isolata deposizione del teste _____ non è da ritenersi particolarmente affidabile per aver riferito egli stesso di non ricordare precisamente l'episodio *de quo* e per aver riferito circostanze generiche e non riferibili al preciso fatto contestato (v. verbale del 17.5.2019).

A fronte di tale episodio, di sicura rilevanza disciplinare, è conseguita una sanzione conservativa pari a un giorno di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione: sanzione da ritenersi legittima sotto il profilo quantitativo (v. art. 88, co.1, lett. d) del CCNL di riferimento) e priva di qualsiasi carattere discriminatorio (il collega _____ adibito alle medesime mansioni, è stato oggetto di analoga sanzione disciplinare).



Proprio a tale ultimo proposito, la deposizione del Sig. _____ è da ritenersi poco persuasiva per essere stata resa, in stato di agitazione, da un soggetto sanzionato a sua volta per il medesimo episodio e contattato dal ricorrente stesso in vista dell'udienza istruttoria.

Con terza lettera di contestazione di addebito, da leggersi necessariamente in maniera congiunta con la nota di segnalazione interna del 7.3.2019 (v. doc. 9 di parte resistente e pag. 4 della memoria difensiva), si è contestato al ricorrente il mancato corretto svolgimento in data 17.4.2018, durante il turno dipanatosi dalle ore 14.00 sino alle ore 20.00, delle mansioni cui era adibito. In particolare è stato contestato al ricorrente di essersi attardato in sala d'attesa con il collega (identificato poi in _____) con giornale e cellulare anziché svolgere le pulizie periodiche (v. docc. 9 e 10 di parte resistente).

L'istruttoria esperita non ha confermato l'esistenza del fatto contestato.

La testimone _____ che ha confermato come il ricorrente quel giorno avesse lavorato nel turno 14.00-20.00, si è limitata infatti a riferire di aver redatto una nota in cui ha raccolto le doglianze della infermiera coordinatrice _____ : testimone quest'ultima che si è limitata a riferire di aver visto il ricorrente seduto da solo in sala d'attesa (v. verbale del 17.5.2019).

Considerato che tale versione dei fatti non coincide con quanto contestato al ricorrente, atteso che la deposizione della testimone _____ ha offerto una ricostruzione della vicenda incompatibile con quanto riferito da altro testimone (Sig. _____, rimasto nel nosocomio per un lasso di tempo sovrapponibile con il turno del Sig. _____ maggiore rispetto a quello della testimone _____), si ritiene che parte resistente non abbia assolto all'onere probatorio su di lei incombente circa la dimostrazione dell'esistenza del fatto contestato.

Ne consegue pertanto l'illegittimità della sanzione conservativa comminata in data 19.6.2018.



Alla luce delle considerazioni sin qui condotte, emerge che il ricorrente versasse alla data del 19.6.2018 in uno stato di recidivanza, contrassegnato dalla legittima irrogazione di due sanzioni conservative consistite nella sospensione dal servizio e dalla retribuzione rispettivamente per due e un giorno.

L'ulteriore fatto addebitato, sfociato nel licenziamento per giusta causa, si inserisce pertanto in tale preciso contesto.

A tale riguardo, la società ha da ultimo contestato al Sig. _____ la cattiva esecuzione delle mansioni di pulizia affidate, tanto da aver omesso la pulizia delle parti verticali di alcuni corridoi del nosocomio di _____. Sempre in quella sede era stato contestato al ricorrente l'aver reso giustificazioni alla propria responsabile _____ con toni alti e maleducati, rivolgendo poi epiteti ingiuriosi al collega con lui addetto al servizio di pulizia.

L'istruttoria ha confermato la sussistenza del fatto, nel suo duplice risvolto disciplinare.

Sul punto si rinvia alle deposizioni dei testimoni oculari _____, _____ e _____ che hanno fornito una convergente ricostruzione dei fatti, analoga a quella riportata nella lettera di contestazione. Ancora una volta non può essere ritenuta convincente la deposizione di segno contrario rilasciata dalla teste _____ in quanto gli ulteriori testimoni escussi hanno escluso la sua presenza al momento del fatto.

Anche in questo caso, fermi i richiami alla contrattazione collettiva di riferimento in ordine alle misure disciplinari, la sanzione in concreto irrogata risulta proporzionata all'inadempimento contestato.

S'impone ora pertanto la valutazione della legittimità del recesso, comminato all'esito di un terzo episodio disciplinarmente rilevante, nel convincimento di una giusta causa di recesso e così senza concessione del preavviso.

Considerato che quest'ultimo episodio si inserisce in una pregressa situazione di recidivanza (debitamente contestata nella lettera di recesso ed efficace nei limiti espressi in motivazione),



che l'inadempimento contestato riveste la medesima natura delle precedenti mancanze (mancata esecuzione della prestazione congiunta a fatti di lieve insubordinazione) si ritiene che parte ricorrente si sia legittimamente risolta nel decidere l'unilaterale interruzione del rapporto di lavoro. Tuttavia, in un'ottica di globale esame della vicenda nei termini sin qui descritti, considerato che risultano fondati tre dei quattro addebiti, considerato anche quanto stabilito dall'art. 89, capoverso A), lettera g) del CCNL di riferimento (nella parte in cui ammette il licenziamento con preavviso a fronte di mancanze di cui all'art. 88, con preesistente situazione di recidivanza contrassegnata da duplice sanzione conservativa consistita nella sospensione dal servizio e dalla retribuzione), contrariamente a quanto affermato dalla resistente, si ritiene che i fatti addebitati non integrano gli estremi della giusta causa di recesso di cui all'art. 2119 c.c.

In accoglimento della prospettazione offerta in via subordinata dalla società resistente, si ritiene così che il licenziamento sia sorretto da giustificato motivo soggettivo: *«È ammissibile, anche in sede d'impugnazione, la conversione del licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo, in quanto le dette causali del recesso datoriale costituiscono mere qualificazioni giuridiche di comportamenti ugualmente idonei a legittimare la cessazione del rapporto di lavoro, l'uno con effetto immediato e l'altro con preavviso. Ne consegue che il giudice - senza incorrere in violazione dell'art. 112 cod. proc. civ. - può valutare un licenziamento intimato per giusta causa come licenziamento per giustificato motivo soggettivo qualora - fermo restando il principio dell'immutabilità della contestazione, e persistendo la volontà del datore di lavoro di risolvere il rapporto - attribuisca al fatto addebitato al lavoratore la minore gravità propria di quest'ultimo tipo di licenziamento»* (Cass., 9.6.2014, n. 12884).

L'accertata sussistenza degli addebiti contestati esclude la presenza di qualsiasi disegno illecito espulsivo riferibile all'odierna resistente.



A fronte di una parziale reciproca soccombenza, tenuto conto della natura delle parti e del loro comportamento processuale, le spese di lite s'intendono compensate nella misura di un terzo.

I residui due terzi, nella misura indicata in dispositivo, sono posti a carico della parte ricorrente.

P.Q.M.

Il Tribunale di Modena, in funzione di Giudice del Lavoro, così provvede:

- 1) Rigetta il ricorso per quanto in motivazione;
- 2) Accerta che il licenziamento comminato in data 30.7.2018 è legittimo in quanto sorretto da giustificato motivo soggettivo;
- 3) Compensate le spese di lite nella misura di un terzo, condanna parte ricorrente a rifondere a parte resistente, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, le spese di lite, quantificate nei residui due terzi in € 3.178,00, oltre rimborso spese generali in misura del 15%, IVA e CPA come per legge.

Modena, 26.10.2019

Il Giudice del Lavoro
Dott. Edoardo Martinelli

