

RG /2017

Tribunale di  
Sezione Lavoro

**Ordinanza ex L. 28 giugno 2012 n° 92, art. 1, co. 47-48-49**

\*\*\*\*\*

Il Tribunale, in funzione di Giudice del Lavoro, in composizione monocratica nella persona del dott. Simona Gerola, nel procedimento promosso da:

rappresentata e difesa dagli avv. e

- ricorrente -

contro

rappresentata e difesa dall'avv. G. Riviera

- convenuta -

letti gli atti ed i documenti di causa;

viste le deduzioni delle parti, udite le conclusioni delle parti e sciolta la riserva formulata all'udienza del 2017

**OSSERVA**

Con ricorso depositato in data 21.2.2017 (dipendente part time della convenuta dal 2.1.2014) proponeva ricorso ex art. 1, commi 47 e ss della legge 92/2012 per sentire accertare la nullità del licenziamento intimatole per violazione dell' art 18, 1^ comma della legge 300/70, ordinare alla

di reintegrarla nel posto di lavoro e per sentire condannare la convenuta al pagamento di una indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione, in via subordinata, e per sentire, previa conversione del rito, dichiarare che non sussistono gli estremi della g.c. e del g.m.o. e, per l'effetto, condannare la convenuta a riassumere la lavoratrice o in mancanza a risarcire il danno pari a 6 mensilità della retribuzione globale di fatto

Il procuratore della ricorrente, dopo aver descritto l'atmosfera di tensione in cui lavoravano le dipendenti del convenuto, teatro di discussioni e lite, a causa dell'imminente che hanno contribuito a determinare la crisi emotiva della sig. ricostruiva dettagliatamente gli eventi succedutisi nella giornata di che hanno provocato il licenziamento impugnato



In estrema sintesi narrava che la ricorrente , mentre stava svolgendo le proprie mansioni di nei riguardi della cliente , a cui aveva applicato una , veniva colta da un'improvvisa crisi emotiva che le faceva perdere lucidità e le impediva di terminare il lavoro iniziato alla cliente; che la Sig.ra conduceva la lavoratrice fuori dalla cabina , la quale in preda ad un crollo emotivo, mentre si trovava nei pressi del corridoio del pronunciava frasi sconnesse e probabilmente alzava la voce, e poi, giunta era preda di un vero e proprio mancamento di forze trovandosi sull'orlo del collasso; che su richiesta della titolare , la signora veniva condotta al pronto soccorso e , a distanza di qualche ora dal ricovero, il personale dell'Ospedale di decideva di dimettere la paziente; che intorno alle 13.00, la Sig.ra raggiungeva con l'autobus il al fine di riprendere il lavoro, ma la titolare le comunicava che il suo turno era quasi terminato e che poteva andare a casa per quella giornata; che a quel punto la ricorrente decideva di recarsi presso il del al fine di prendere qualcosa da mangiare prima di recuperare la propria auto e tornare a casa ma ,purtroppo, il crollo emotivo non risultava ancora sedato del tutto, e la stessa - suo malgrado - si rendeva protagonista di un nuovo episodio presso ossia fuori dal e dall'orario di lavoro della signora ; che avuto contezza di tale episodio, sopraggiungevano e una Sig.

, che cercavano di placare la tensione emotiva della lavoratrice; che nessun atto di offesa fisica è stato posto in essere dalla lavoratrice, se non quello di cercare di divincolarsi dalla Sig.ra e dalla che tentavano di trattenerla con la forza al fine di tranquillizzarla; che già quando era stata chiamata per la seconda volta l'ambulanza, alle ore 14.35, la signora si era rasserenata, infatti dalla relazione dei soccorsi risulta accertato che il respiro era normale, che la paziente riferiva agitazione psico-motoria, che l'evento veniva classificato come malessere, e che era stato attribuito all'intervento il codice verde non ritenendosi grave l'episodio occorso.

Esponendo che nei i periodi successivi, la signora non fu più vittima di simili crisi in quanto si era trattato di una singola ed episodica crisi emotivo-psicologica cagionata dalle tensioni sul lavoro e da problemi personali, certamente non dipendente dalla volontà della lavoratrice; che in data la convenuta inviava tramite racc. a/r lettera di contestazione disciplinare in cui in fatti sopra descritti venivano gonfiati allo scopo di utilizzare l'episodio come pretesto per licenziare la dipendente; che , nonostante le giustificazioni del primo legale della ricorrente in data , il datore di lavoro comminava alla Sig.ra la sospensione cautelare dallo svolgimento della prestazione



lavorativa per la durata di quindici giorni e con racc. a/r del comunicava alla lavoratrice il licenziamento per giusta causa ; che pochi giorni dopo, in data inviava una seconda missiva con cui, ad integrazione dei motivi di licenziamento di cui alla racc. del , si comunicava alla Sig.ra la cessazione del rapporto di lavoro anche per giustificato motivo oggettivo causa sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa ; che con racc. del la Sig.ra , a mezzo del sindacato cui è iscritta, impugnava la lettera del in quanto attinente sia il licenziamento per giusta causa che quello per giustificato motivo oggettivo (stante l'integrale richiamo alla lettera del ) ; che in data la signora ha sottoscritto un nuovo contratto di lavoro, presso il sito in , a dimostrazione del fatto che la ricorrente non è affatto inidonea a svolgere la propria prestazione lavorativa, ma anzi, è dotata anche di abilità superiori ad una comune , che la rendono in grado di organizzare e gestire da sola la clientela di un .

Tanto premesso , qualificava il licenziamento impugnato come pretestuoso e discriminatorio , non sussistendo né le ragioni di giusta causa né quelle di giustificato motivo oggettivo

Ribadiva in particolare che ricorrente ha avuto una crisi emotiva indipendente dalla volontà della stessa e invocava l'applicazione dell'art. 2046 c.c.

Rilevava altresì che un unico ed episodico comportamento non può essere tale da ledere il rapporto fiduciario soprattutto alla luce del fatto che e i comportamenti della Sig.ra sono sempre stati improntati a diligenza e professionalità, come provato dall'assenza di richiami disciplinari e di lamentele da parte della clientela

Eccepiva altresì la mancata previsione della sanzione del licenziamento nel ccnl e il difetto di proporzionalità della sanzione

Contestava inoltre la sussistenza di un giustificato motivo oggettivo rilevando che il datore di lavoro , prima di emettere giudizi sulla inidoneità lavorativa della signora senza averne titolo alcuno, avrebbe dovuto, previa eventuale sospensione della lavoratrice, richiedere un accertamento della sua idoneità al lavoro ai sensi dell'Art.5 legge 300/70 e, solo in caso il medico del lavoro avesse reputato la lavoratrice inidonea, procedere con il licenziamento.

Eccepiva inoltre il mancato assolvimento da parte del datore dell' onere di dimostrare l'asserita inidoneità della Sig.ra a svolgere le mansioni di e in via subordinata la violazione dell'onere di repechage



Dalla carenza di giusta causa e giustificato motivo oggettivo , deduceva la natura discriminatoria del licenziamento e concludeva come sopra riportato

Si costituiva ritualmente la società convenuta eccependo preliminarmente la cessazione della materia del contendere stante la perdita di interesse ad agire della ricorrente per aver impugnato solo il secondo licenziamento e non il primo

In via subordinata , dopo aver fornito l' "esatta, precisa e veritiera ricostruzione dei fatti come materialmente svoltisi fra le parti " deduceva con ampie e argomentate motivazioni giuridiche la "piena e integrale efficacia " tanto del primo licenziamento per giusta causa , quanto del distinto e ulteriore licenziamento per gmo .

Concludeva chiedendo in via preliminare di dichiarare l'intervenuta decadenza della sig. dalla impugnazione del licenziamento comminatole per g.c e la conseguente dichiarazione di cessazione della materia del contendere e in via principale chiedeva il rigetto del ricorso e la condanna della ricorrente al pagamento della somma di euro 30.000,00 a titolo di responsabilità ex art. 96 c.p.c.

La causa veniva trattenuta in riserva .

L' eccezione di decadenza dall'impugnazione del primo licenziamento sollevata preliminarmente dalla convenuta appare fondata .

titolare della ha intimato alla ricorrente due distinti licenziamenti fondati sui medesimi fatti ma sorretti da due motivi diversi e distinti , il venir meno del vincolo fiduciario il primo, l'inidoneità psicofisica della ricorrente integrante gli estremi di una sopravvenuta impossibilità della prestazione il secondo .

Il secondo recesso non costituisce rinnovazione e tanto meno integrazione dei motivi del primo costituendo il recesso intimato in data un licenziamento per giusta causa e il secondo intimato in data 25.7.2016 un licenziamento per giustificato motivo oggettivo sub specie di inidoneità fisica e psichica del lavoratore .

La lettera di impugnazione datata è chiarissima e si riferisce soltanto al secondo ("vi comunico che ritengo inefficace , illegittimo e nullo il licenziamento comunicatomi con lettera datata e da me ricevuta via raccomandata ar in data con effetto immediato") .

A prescindere dalla reale volontà della ricorrente , ella ha manifestato la volontà di impugnare solo il secondo licenziamento con la conseguenza che è decaduta dal diritto di impugnare il primo recesso ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 della legge n. 604/66

E se così stanno le cose il rapporto di lavoro si è irrimediabilmente risolto con la ricezione della prima lettera di licenziamento con la conseguenza che del tutto superfluo appare valutare la validità del secondo e unico licenziamento impugnato.



Si osserva *ad abundantiam* che la natura discriminatoria del licenziamento deve essere esclusa in radice in quanto è noto che in materia di lavoro, è configurabile la nullità dell'atto espulsivo quando l'intento discriminatorio sia stato l'unico a determinare la decisione del datore di lavoro di interrompere la collaborazione lavorativa

Ora, affermare che il datore di lavoro in presenza dei fatti descritti dalla stessa lavoratrice abbia deciso di risolvere il lavoro esclusivamente per fini discriminatori appare quantomeno avventato .

Vi è da aggiungere che in questa prima fase del procedimento vi sarebbero comunque motivi sufficienti per ritenere che il comportamento della ricorrente ha leso irrimediabilmente il vincolo fiduciario e compromesso l'aspettativa del datore di lavoro in ordine alla corretta futura esecuzione della prestazione contrattuale da parte del lavoratore.

Il procuratore della ricorrente deduce la non intenzionalità della condotta e invoca l'applicazione dell'art 2046 c.c. senza peraltro chiedere una consulenza tecnica che accerti l'incapacità di intendere e di volere al momento in cui ha commesso il fatto o produrre , quanto meno, documentazione medica a suffragio della propria tesi

Nulla vi è in atti che consenta di ritenere che la ricorrente fosse incapace di intendere e di volere al momento del fatto

Al contrario , le immediate dimissioni della ricorrente dopo entrambi i ricoveri, l'anamnesi della relazione del pronto soccorso (la paziente riferisce agitazione psico-motoria) , il "codice verde" attribuito non depongono per una situazione transitoria di incapacità di intendere e volere

Il ricorso deve , dunque, essere rigettato e la ricorrente condannata alla rifusione delle spese di lite sostenute dalla convenuta secondo la liquidazione operata in dispositivo

Di contro, non sussistono gli estremi per l'applicazione dell'art. 96 c.p.c.

**P.Q.M..**

rigetta il ricorso e condanna alla rifusione delle spese di lite sostenute da che c he liquida equitativamente in complessivi euro 1.500, , oltre rimb. forf, IVA e CPA di legge

Così deciso in , il 2017

Il giudice  
dott. Simona Gerola

