



REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE DI CATANZARO

Giudice Riccardo Ionta

ORDINANZA
ex art.1 Legge n. 92/2012

all'esito della riserva assunta all'udienza del **9 novembre 2018**
nella causa iscritta al n. **1375/2018** r.g.

nei confronti di

con il patrocinio dell'Avv. **[REDACTED]**

ricorrente

e

con il patrocinio dell'Avv. **[REDACTED]**

resistente

Le conclusioni delle parti

1. Parte ricorrente domanda di: "A) accertare e dichiarare la nullità a/o inefficacia e/o illegittimità del licenziamento disciplinare intimato alla ricorrente con Nota prot. N. 8792 del 25.10.2017, notificata *brevi manu* in data 30.10.2017, impugnato nei termini di legge con Nota comunicata alla società datrice di lavoro a mezzo pec, nonché a mezzo raccomandata a/r del 23.12.2017; B) per l'effetto, ordinare a **[REDACTED]**, in persona del legale rappresentante pro tempore, di reintegrare la ricorrente nel proprio posto di lavoro, con inquadramento nella superiore Qualifica Funzionale di Quadro di I livello del C.C.N.L. per i Quadri e gli impiegati delle aziende del **[REDACTED]**, sottoscritto in Roma il 17.2.2015, applicato presso la società cedente **[REDACTED]**, sin dalla data dell'assunzione; C) condannare **[REDACTED]** in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento – in favore della ricorrente – di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto da giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque, non inferiore a dodici mensilità della retribuzione globale di



fatto, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione”.

2. Parte resistente chiede di “a) dichiarare inammissibili e comunque infondate nel merito le domande giudiziali proposte; b) in via subordinata, nella denegata ipotesi in cui codesto Giudicante ritenesse violato il principio di proporzionalità ex art. 2106 c.c. ovvero violato il procedimento di contestazione e/o irrogazione delle sanzioni, dichiarare in ogni caso risolto il rapporto di lavoro, così come previsto dall’art. 18, co. 5 ss., l. 300/1970”.

Le ragioni della decisione

1. L’accertamento dei fatti, rilevanti per la definizione della controversia e nei limiti della cognizione di cui al giudizio ex art. 1.47 Legge n. 92/2012, è fondato sulla valutazione delle allegazioni delle parti, concordi per la maggior parte dei punti, e sulle circostanze non specificatamente contestate. La valutazione del giudizio di accertamento ha come oggetto, in particolare, gli elementi emersi dalla documentazione prodotta.

1.1 La ricorrente è stata dipendente della società [REDACTED] s.r.l. a decorrere dal 27.11.2001, come Quadro di I° Livello secondo le declaratorie di cui al C.C.N.L. per i Quadri e gli Impiegati delle Aziende del gruppo Invitalia. In seguito alla cessione del ramo d’azienda la ricorrente è divenuta dipendente della resistente.

1.2 Con delibera del 15 febbraio 2017 (doc. 2 memoria) il c.d.a. disposto la Fincalabra ha chiusura di diverse sedi, tra cui quella di Vibo Valentia, il cui personale è stato trasferito presso la sede del Centro Servizi di Settingiano (ad esclusione del dipendente Vito Tavano, destinato a Catanzaro)

1.3 Con ordine di servizio del 16 febbraio 2017 è stato comunicato, alla ricorrente, il trasferimento dalla sede di Vibo Valentia a quella di Settingiano, Località Campo (CZ), con decorrenza dal 1 marzo 2017 e per le medesime mansioni svolte, in conseguenza della soppressione dell’originaria sede di servizio (doc. 3 memoria).

1.4 Con provvedimento disciplinare del 25 ottobre 2017 alla ricorrente è stata comunicata la “risoluzione dal rapporto di lavoro per giustificato motivo soggettivo” (art. 77 C.C.N.L. e art. 3 f punto 2 Codice disciplinare). In particolare, è stata contestata l’insubordinazione per mancata esecuzione dell’ordine di servizio del 16 febbraio 2017 attuata con reiterate condotte nonché l’aver unilateralmente determinato, per comportamento concludente, la propria sede di lavoro in Catanzaro, Via Pugliese n. 30, invece che la sede assegnata (doc. 26 ricorso).

1.4.1 In particolare alla ricorrente è stata contestato (doc. 18 memoria): il fatto che il 7 marzo 2017 (per errore materiale è indicato il giorno 1) si è presentata solo per qualche ora presso la sede di Settingiano e di aver abbandonato il posto di lavoro dopo aver contestato l’assenza del p.c. (nonostante la stessa ricorrente avesse a disposizione un p.c. portatile aziendale); di aver preso possesso di una stanza presso la sede di Catanzaro senza alcuna



autorizzazione; di quindi essersi presentata i giorni 4, 5, 6, 7, 11 settembre 2017 presso la sede di Catanzaro quale sede di servizio - come dimostrato dalle mail inviate dalla stessa ricorrente, dalle foto scattate dalla stessa ricorrente, e dalla timbratura del cartellino - nonostante i richiami ad ottemperare all'ordine di servizio del 15 febbraio.

2. L'inadempimento imputato alla ricorrente - che in modo reiterato ha rifiutato di ottemperare la disposizione di servizio, appropriandosi dello *ius variandi* che ricade nella sfera giuridica del datore di lavoro - costituisce giustificato motivo che non consente la prosecuzione del rapporto.

3. È incontestato, quindi, che la ricorrente ha deciso di non ottemperare all'ordine di servizio del 16 febbraio 2017 - ritenuto illegittimo - e quindi di non accettare il trasferimento presso la sede di Settingiano, espressione dello *ius variandi* datoriale. La cadenza temporale e fattuale del rifiuto della lavoratrice si evince dalla documentazione in atti. La ricorrente, a seguito del trasferimento, si è presentata una prima volta presso la sede di Settingiano, ovvero il 7 marzo, lamentando l'assenza di idonea strumentazione e di personale. Dal giorno seguente la ricorrente è stata assente dal lavoro per un lungo periodo. Dal 4 settembre, con il ritorno in servizio, la ricorrente ha stabilito, unilateralmente, come propria sede di servizio, gli uffici di Catanzaro, comunicando ogni giorno al proprio datore di lavoro la propria presenza in ufficio e utilizzando una stanza autonomamente scelta, nonostante le immediate e quotidiane contestazioni del datore di lavoro e gli inviti ad ottemperare la disposizione di servizio datoriale (doc. 11 e ss. ricorso; doc. 4 e ss. memoria).

4. La giurisprudenza è consolidata nell'affermare che il dipendente è tenuto ad osservare le disposizioni datoriali - nei limiti dell'esecuzione della prestazione contrattualmente prevista (Cassazione n. 12094/2018) - lavoro impartite dall'imprenditore (artt. 2086, 2094 e 2104 c.c.) da applicarsi alla stregua del principio sancito dall'art. 41 Costituzione (Cassazione n. 836/2018). L'inadempimento del lavoratore è sanzionabile, in via disciplinare, ove ingiustificato (art. 1218 e art. 1460 c.c.).

In tema di licenziamento disciplinare, l'insubordinazione può risultare da una somma di diverse condotte, e non necessariamente da un singolo episodio, tali da integrare una giusta causa di licenziamento, poichè il comportamento reiteratamente inadempiente posto in essere dal lavoratore - come l'uscita dal lavoro in anticipo e la mancata osservanza delle disposizioni datoriali e delle prerogative gerarchiche - è contraddistinto da un costante e generale atteggiamento di sfida e di disprezzo nei confronti dei vari superiori gerarchici e della disciplina aziendale tale da far venir meno il permanere dell'indispensabile elemento fiduciario (Cassazione n. 22382/2018)



5. Le argomentazioni della ricorrente in merito alla non imputabilità dell'inadempimento attribuito, non sono fondate.

5.1 La ricorrente afferma la natura illecita del trasferimento subito. E' incontestato il fatto che la sede, di originaria appartenenza, di Vibo Valentia è stata soppressa (punto 1.2 motivazione). La ricorrente non ha poi fornito alcun elemento significativo utile ad affermare la irragionevolezza, ovvero la pretestuosità - e quindi la contrarietà a buona fede e correttezza - dell'atto datoriale che ha disposto il trasferimento della stessa a Settingiano, invece che a Catanzaro. Deve esser comunque rilevato che - anche ove fosse stato provato quanto appena escluso - l'invocazione dell'art. 1460 c.c. risulta possibile solo in caso di totale inadempimento del datore di lavoro, o che sia tanto grave da incidere in maniera irrimediabile sulle esigenze vitali del lavoratore (Cassazione n. 836/2018).

5.2 La ricorrente afferma che il trasferimento presso la sede di Settingiano - non raggiungibile con i mezzi del trasporto pubblico, invece che a quella di Catanzaro, invece in tal modo raggiungibile - ha reso impossibile la propria prestazione in quella sede e, quindi, giustificato l'inadempimento parziale, poiché per ragioni di salute, la stessa è impossibilitata a servirsi del mezzo di trasporto privato. Dalla documentazione prodotta tuttavia non si evince l'impossibilità asserita. Da essa si evince che la ricorrente soffre di "Disturbo dell'adattamento con ansia e umore depresso" (doc. 10 ricorso, certificato del 9 giugno 2017) - trattato farmacologicamente e che ha condotto la stessa ad assentarsi spesso dal lavoro data la prescrizione di giorni di assoluto riposo - ma non vi è alcuna certificazione, ovvero documento sanitario, idoneo ad attestare l'incapacità della ricorrente di utilizzare i mezzi di trasporto privati (ed a riguardo non è sufficiente il "bugiardino" dei farmaci prodotti, i quali, non affermano l'impossibilità di conduzione dei veicoli ma suggeriscono di attendere la risposta soggettiva all'assunzione del farmaco prima di mettersi alla guida; deve esser precisato, al proposito, che il foglio illustrativo dei farmaci è volto sia ad indicare le possibili conseguenze dell'assunzione, sia le inevitabili conseguenze della stessa, ma l'influenza sulla capacità di guida è ricondotta nella sfera delle prime).

6. E' infondata l'eccezione di illiceità del licenziamento per mancata tipizzazione, nel codice disciplinare, della infrazione contestata. Appare altresì infondata l'eccezione in merito alla sproporzione dell'atto.

La giurisprudenza è pacifica nel ritenere che l'elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento ha, al contrario che per le sanzioni disciplinari con effetto conservativo, valenza meramente esemplificativa, sicché non preclude un'autonoma valutazione del datore di lavoro, e del giudice in caso di contestazione, in ordine all'idoneità di un grave inadempimento, o di un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile, a far venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore (Cassazione n. 2830/2016).



Per la gravità dell'inadempimento e la proporzione della sanzione si rimanda, in diritto, a quanto evidenziato da Cassazione n. 22382/2018, mentre in fatto rileva la reiterazione delle condotte e la chiara indifferenza ai richiami datoriali che avrebbero consentito alla ricorrente l'interruzione del proprio comportamento.

La natura manifestata del comportamento - la ricorrente ha palesato la sua avversione alla disposizione datoriale in modo chiaro, sia presentandosi sul luogo di lavoro autonomamente individuato, sia comunicando via mail le sue intenzioni e la relativa attuazione - non ne diminuisce in alcun modo la gravità, in quanto ha esposto il datore di lavoro ad un'insubordinazione evidente nell'ambiente lavorativo. Del resto la ricorrente non poteva che manifestare palesamente la volontà di prestare il proprio lavoro a Catanzaro invece che a Settingiano, pena la consumazione della fattispecie di abbandono del posto di lavoro, sanzionato dal codice disciplinare con il licenziamento (art. 3.g doc. 28 memoria).

Il fatto che il comportamento della ricorrente sia stato determinato dalle proprie condizioni di salute, i cui effetti sono stati dalla stessa autonomamente valutati, altresì non ne diminuisce la gravità. Il lavoratore può astenersi o limitare la prestazione lavorativa solo ove ricorrano provate condizioni giuridico-fattuali (come il pericolo per la salute). Fuori da tale ipotesi, il lavoratore, anche se sofferente di qualche patologia, è tenuto all'adempimento, senza che la patologia ponga lo stesso in una posizione necessariamente e indistintamente differenziata.

Da ultimo va rilevato come il codice disciplinare prevede (art. 3 g) la grave insubordinazione come ipotesi di licenziamento senza preavviso.

7. Gli ulteriori motivi di illiceità dedotti dalla ricorrente sono infondati.

7.1 L'affermazione circa la natura discriminatoria ovvero ritorsiva del licenziamento subito è priva di elementi e ciò sia in termini di allegazione che di prova.

7.2 L'affermazione circa la nullità del licenziamento per difetto assoluto di attribuzione dell'organo che lo ha irrogato altresì è infondata. Le argomentazioni effettuate a riguardo - dalla sottoscrizione dell'atto di recesso, alla costituzione del Collegio - non sono idonee né ad affermare l'estraneità della manifestazione di volontà (di recesso) al datore di lavoro, né violazioni di norme contrattuali lesive dei diritti del lavoratore.

8. Le spese seguono la soccombenza. Le stesse sono liquidate in linea ai criteri del D.M. 55/2014 e sulla base del valore della lite. La liquidazione tiene conto (art. 4) della complessità della controversia, in particolare del numero e della complessità delle questioni trattate, dell'assenza di attività istruttoria, della natura delle parti in causa, della natura dei diritti oggetto del giudizio.



P.Q.M.

Il Giudice, pronunciando sulle domande e le eccezioni proposte dalle parti
nella causa **n. 1375/2018 r.g.:**

Respinge

la domanda

Condanna

parte ricorrente al pagamento delle spese di giudizio che liquida in 2.000 euro oltre
accessori come per legge

26 novembre 2018

Il Giudice
Riccardo Ionta

Catanzaro, 27/11/2018

Il Giudice
Riccardo Ionta

