

SENTENZA
n° 291/2016



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI BOLOGNA
Sezione Lavoro

PUBBLICATA

il 10 MAR. 2016

Composta dai signori magistrati:

dott. Stefano Brusati	Presidente
dott.ssa Carla Ponterio	Consigliere Rel.
dott.ssa Maura Mancini	Consigliere

A° 1199/15
Rq.

ha pronunciato la seguente SENTENZA nel reclamo, ai sensi dell'art.
1 comma 58 L. 92/12, avverso la sentenza del tribunale di Reggio
Emilia emessa il 16.11.15, iscritta al n. 1199 del ruolo generale
dell'anno 2015 posta in decisione all'udienza collegiale del
16.2.16, promossa da:

CRON. 1038

, rappresentata e difesa dall'avv. R.

Arnò;

Reclamante

Contro:

, rappresentata e difesa dall'avv. P. Casini;

Reclamati

OGGETTO: licenziamento ritorsivo.

Conclusioni per il reclamante: come da ricorso.

Conclusioni per il reclamato: come da memoria di costituzione.

LA CORTE

100

Udita la relazione della causa fatta dal Consigliere Relatore dott.ssa Carla Ponterio sulle conclusioni prese dai procuratori delle parti, letti ed esaminati gli atti e documenti del processo, ha così deciso:

1. Il Tribunale di Reggio Emilia, in funzione di giudice del lavoro, con sentenza n. 352/15, emessa ai sensi dell'art. 1 comma 57 L. 92/12, ha respinto l'opposizione avverso l'ordinanza del 19.2.15 con cui era stata dichiarata la nullità del licenziamento intimato alla lavoratrice con lettera del 28.4.14 e condannata la società datoriale alla reintegra e al risarcimento del danno commisurato alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino alla reintegra, nei limiti di cui all'art. 18 comma 4 L. 300/70 come modificato dalla L. 92/12, dedotto l'aliunde perceptum, oltre rivalutazione monetaria, versamento dei contributi previdenziali e assistenziali e rifusione delle spese di lite.

2. Il giudice dell'opposizione, richiamando l'ordinanza emessa all'esito della fase sommaria, ha ricostruito in fatto:

- che il rapporto di lavoro tra le parti continuava da trentatré anni in quanto la sig.ra [REDACTED] era stata dipendente del dott. [REDACTED] presso lo studio medico di Modena e, a partire dal 2001, della [REDACTED] srl con sede in Reggio Emilia;
- che a seguito del trasferimento a Reggio Emilia le parti avevano concordato che le otto ore di lavoro giornaliero comprendessero un'ora e mezzo di viaggio per la trasferta giornaliera e tale accordo era stato attuato a partire dal 2001 mediante annotazione sul libro presenze e sui prospetti paga di otto ore di lavoro giornaliero nonostante le ore di lavoro effettivamente prestate e pari a 6 e mezzo;
- che a partire da gennaio 2014 e con l'ausilio dello studio di consulenza del lavoro [REDACTED], la società datoriale aveva proposto alla dipendente di rinegoziare i termini del rapporto con riduzione da 40 a 32,5 ore settimanali e riduzione della retribuzione, con decorrenza dal marzo-aprile del 2014;
- che la lavoratrice non aveva accettato tale proposta;
- che il 14.4.04 aveva ricevuto la prima contestazione disciplinare per aver dichiarato nei fogli mensili un orario di lavoro di 8 ore, anziché di 6 ore e 30 minuti, per cinque giorni a settimana, circostanza emersa dal prospetto paga di marzo 2014 peraltro emesso con ritardo a causa del ritardato invio da parte della Menozzi allo studio di consulenza del proprio foglio presenze;
- che in data 18.4.14 aveva ricevuto una seconda lettera di contestazione relativa a due distinti episodi, l'aver inserito nella busta contenente i documenti radiologici di un paziente una fattura destinata ad altra paziente e nell'aver negato tale errore; inoltre, nell'aver emesso 54 fatture sbagliate in quanto contenenti l'annotazione della partita Iva della società anziché il codice fiscale dei pazienti;
- che a seguito della seconda lettera di contestazione la società

aveva disposto la sospensione cautelare della dipendente dal lavoro e con lettera del 5.5.14 intimato il licenziamento per giusta causa.

3. Il primo giudice, richiamando l'ordinanza della fase sommaria, ha ritenuto in diritto, "abnorme e evidentemente pretestuosa" la prima contestazione disciplinare sul rilievo della pacifica prassi di annotazione di 8 ore di lavoro come comprensive di un'ora e mezzo di viaggio, seguita per i tredici anni dal trasferimento della sede di lavoro a Reggio Emilia, non contestata da parte datoriale e comprovata dal contenuto del libro presenze, compilato anche con grafie diverse da quella della [redacted] e quindi da parte di impiegate (negli ultimi tempi la sig.ra [redacted]) che agivano evidentemente su disposizione datoriale. Ha ritenuto non dimostrata in alcun modo dalla parte datoriale onerata l'avvenuta modifica delle predette disposizioni a partire dal mese di marzo 2014. Quanto alla seconda contestazione, ha valutato la prima condotta (erroneo inserimento nella busta di un paziente della fattura destinata ad altro paziente) di "minima se non nulla lesività" anche per la misura della "colpa da definirsi lievissima disattenzione", non avendo detto errore portato a conoscenza del consegnatario della busta dati sensibili relativi ad altro paziente (la fattura inserita per errore conteneva unicamente l'annotazione dell'esecuzione di "Rx piede e caviglia").

Quanto alla seconda condotta, ha accertato che l'errore comparso nelle fatture emesse era dovuto ad un errore di programmazione commesso dal tecnico informatico nel corso dell'intervento di manutenzione del 9.4.14, errore di cui solo la [redacted], unica tra le altre dipendenti che pure avevano emesso 16 delle 54 fatture, si era resa conto informandone immediatamente parte datoriale. Ha valutato la modesta gravità di tale errore, anche per l'assenza di riflessi negativi sull'organizzazione del centro medico e sulla contabilità dello stesso. Ha rilevato come nessuna contestazione fosse stata mossa alle altre impiegate autrici del medesimo errore.

4. Il giudice dell'opposizione ha respinto la prospettazione datoriale fondata sull'interpretazione della prima contestazione disciplinare come afferente "il grave atto di insubordinazione compiuto dalla [redacted] che continuava, nonostante le diverse disposizioni impartitele, a riportare sui prospetti 8 ore giornaliere di lavoro anziché 6,5". Ha difatti rilevato come la lettera di contestazione non contenesse alcun riferimento ad "esprese disposizioni datoriali impartite a fine febbraio 2014" e come di queste disposizioni mancasse qualsiasi prova, (cfr. deposizione della teste [redacted]). Ha inoltre escluso, alla luce della deposizione della teste [redacted], consulente del lavoro, che fosse stata fornita la prova del ritardo da parte della [redacted] nell'invio del foglio presenze di marzo 2014, sottolineando anche come da gennaio 2014 tale compito fosse assolto dalla [redacted] e, comunque, l'irrilevanza del ritardo modestissimo contestato. Quanto al primo addebito della seconda lettera di contestazione, il

giudice dell'opposizione, seguendo la prospettazione datoriale che ha considerato determinante il perseverare della [redacted] nel negare l'errore (dell'inserimento della fattura nella busta sbagliata) dopo la consegna della lettera di contestazione, ha argomentato come la negazione della condotta altro non era che il riflesso della condizione di errore in cui si trovava la dipendente e come tale negazione non potesse essere valutata ai fini disciplinari.

Riguardo al secondo addebito della seconda contestazione, ha rilevato come il tecnico [redacted], responsabile dell'errore informatico, avesse riferito in sede testimoniale di aver offerto al dott. [redacted] il rimborso dei costi di emissione ex novo delle fatture errate e il risarcimento dei danni, ricevendone un rifiuto, atto a dimostrare il carattere irrisorio o, comunque, modestissimo delle conseguenze cagionate dall'errore sulle fatture.

Il giudice dell'opposizione ha valorizzato, ai fini del carattere ritrosivo del licenziamento, oltre alla deposizione della teste [redacted] (che ha riferito della tensione tra il dottore e la dipendente nelle discussioni sulla modifica del contratto), le definizioni datoriali sul rifiuto opposto dalla dipendente alla modifica considerato "irresponsabile", di "malafede contrattuale" e tale da rivelare "insussistente attitudine a condividere con senso di responsabilità le vicissitudini aziendali"; inoltre, le condotte del datore successive all'impugnativa del licenziamento e concretatesi nella presentazione di una denuncia penale contro la ex dipendente per aver acquisito documenti aziendali ai fini della difesa in giudizio, nell'opposizione proposta alla richiesta di archiviazione del pubblico ministero, nella richiesta di sequestro conservativo avanzata in fase di giudizio di opposizione di cui alla legge n. 92/12 ed oggetto poi di rinuncia.

5. La [redacted] srl ha proposto reclamo censurando la sentenza di primo grado per i seguenti motivi:

5.1. Errata ricostruzione dei fatti.

Dopo la prima lettera di contestazione disciplinare, la società ha ricevuto una lettera del legale della sig.ra [redacted], non firmata dalla lavoratrice, pertanto inidonea quale strumento per rendere giustificazioni ai fini dell'art. 7 della legge n. 300/70, con conseguente non contestazione della condotta addebitata. Ove si ritenesse la lettera idonea ai fini dell'art. 7 citato, dovrebbe rilevarsi l'assenza nella stessa di adeguate giustificazioni, e quindi la non contestazione della condotta addebitata con conseguente insindacabilità dell'esercizio del potere disciplinare. Dopo la seconda lettera di contestazione, la lavoratrice ha inviato una lettera di giustificazioni non tempestiva, con cui ha chiesto l'audizione personale e, comunque, era già stata sentita nel colloquio svolto il 22.4.14, con la conseguenza che la stessa non ha reso (tempestivamente) giustificazioni e che quelle comunque rese nel corso del colloquio non erano idonee a far venir meno gli addebiti alla luce dell'istruttoria svolta da parte datoriale; anche

in tal caso dovrebbe considerarsi insindacabile l'irrogazione della sanzione disciplinare.

5.2. Errata valutazione della deposizione della Vignudini smentita dalla data di emissione (8.11.15) del prospetto paga di marzo. Il ritardo, anche di pochi giorni, nell'emissione del prospetto paga espone il datore a censure per inadempimento dei propri obblighi. Omessa valutazione sul punto da parte del primo giudice.

5.3. Errata valutazione della prima contestazione che non sta nell'aver indicato 8 ore lavorative dal 2001 ma di aver perseverato in tale indicazione nel marzo 2014 malgrado le espresse determinazioni datoriali affermate a fine febbraio 2014, e con l'intento della dipendente di avvantaggiarsi di benefici economici in contrasto con l'interesse aziendale e in pregiudizio degli enti previdenziali. Rilevanza della condotta ai sensi dell'art. 229 ccnl. Errata valutazione sulla deposizione della teste [redacted] che aveva compilato il registro nei mesi di gennaio e febbraio 2014 indicando 8 ore in base alle indicazioni della [redacted] e non del datore.

5.4. Errata valutazione sulla prima contestazione, avendo il datore desunto dal prospetto paga di marzo, emesso in data 8.4.14, l'annotazione di 8 ore giornaliere, consapevole di avere discusso dell'orario con la dipendente nel mese di febbraio. Errata valutazione sulla competenza della [redacted] a compilare anche il foglio presenze di marzo, essendo rimasta la stessa assente per ferie e poi per malattia fino al 9 aprile 2014.

5.5. Errata valutazione sul primo addebito della seconda contestazione che concerne non solo l'errore in senso stretto della consegna di documentazione a paziente diverso ma nella "mancanza assai più grave di avere negato la circostanza in sede di verifica", condotta idonea a "mettere a repentaglio i dati sensibili e addirittura la salute stessa dei pazienti". Errata valutazione di genericità della contestazione per omessa indicazione dei nominativi dei pazienti, avendo il datore giudicato prioritaria la tutela della loro riservatezza ed essendo stati tali nominativi comunicati comunque alla dipendente.

5.6. Sul secondo addebito della seconda lettera di contestazione, il tribunale ha accertato la commissione della condotta contestata, se pure limitatamente a 36 fatture; non ha adeguatamente valutato che l'emissione e consegna delle fatture era mansione propria della [redacted], che la stessa era l'unica dipendente, mentre le signore [redacted], [redacted] e [redacted] erano collaboratrici sicché non assume rilievo il mancato esercizio nei confronti di costoro del potere disciplinare; non ha colto la gravità dell'errore, sia per gli oneri che ha comportato per l'azienda (riemissione delle fatture e consegna ai pazienti) e sia per il danno all'immagine.

5.7. In diritto, ha censurato l'interpretazione del primo giudice sul rilievo che l'eventuale non proporzionalità della sanzione dovrebbe condurre ad una pronuncia di illegittimità del licenziamento ma non alla nullità non potendo considerarsi il motivo ritorsivo unico e determinante, come richiesto dalla prevalente giurisprudenza.

5.7. Ha chiesto la riforma della sentenza reclamata e riproposto le istanze istruttorie formulate in primo grado.

6. La sig.ra [redacted] ha chiesto il rigetto del reclamo per infondatezza di tutti i motivi; di accertare la responsabilità aggravata ai sensi dell'art. 96 cpc; in via subordinata, ove non dovesse trovare applicazione l'art. 18 della legge n. 300/70, come modificato dalla legge n. 92/12, di applicare la tutela di cui all'art. 8 della legge n. 604/66 nella misura di sei mensilità e condannare parte datoriale al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso, oltre accessori; ha reiterato le istanze istruttorie per il caso di ammissione delle prove orali richieste da controparte.

7. Sul primo motivo di reclamo, ove anche si ritenesse che la lavoratrice non ha esercitato il diritto di rendere le giustificazioni a fronte della contestazione di addebito, ciò certamente non potrebbe esonerare parte datoriale dall'onere, normativamente posto, di dimostrare l'esistenza di una giusta causa di licenziamento e quindi di provare le condotte addebitate alla dipendente, sicché nessuna conseguenza in termini di insindacabilità dell'esercizio del potere disciplinare può dirsi realizzata nel caso di specie. Difatti, spetta al giudice di merito l'operazione valutativa ai fini dell'applicazione di clausole generali come quella dell'art. 2119 cod. civ., che, in tema di licenziamento per giusta causa, detta una tipica "norma elastica", operazione suscettibile di verifica in sede di giudizio di legittimità, sotto il profilo della correttezza del metodo seguito nell'applicazione della clausola generale, del rispetto dei criteri e principi desumibili dall'ordinamento generale, a cominciare dai principi costituzionali, e dalla disciplina particolare (anche collettiva) in cui la concreta fattispecie si colloca, (cfr. Cass., 21575/08; Cass., 5299/00; Cass., 13.4.1999 n. 3645; Cass. 18.1.1999, n. 434; Cass., 22.10.1998. n. 514).

8. Sul secondo motivo di reclamo, il ritardo nell'emissione del prospetto paga non si è verificato; la deposizione della teste [redacted] è inequivoca, come correttamente ritenuto dal primo giudice. Ove anche si prescindesse dalla deposizione suddetta, dovrebbe concludersi che parte datoriale non ha fornito prova della ritardata trasmissione del foglio presenze, della rilevanza di un ritardo di qualche giorno e neanche del concreto pericolo connesso alla ritardata emissione del prospetto paga (puntualmente emesso in



data 8.4.14, come scritto nella stessa lettera di contestazione), avendo genericamente ipotizzato responsabilità datoriali per violazione dei propri obblighi.

9. Sul terzo motivo di reclamo, è inammissibile, come rilevato dal tribunale, il tentativo di parte datoriale di deviare la contestazione disciplinare in senso difforme dal contenuto della lettera datata 9.4.14. Comunque, difetta del tutto la prova dell'esistenza di "esprese determinazioni datoriali affermate a fine febbraio 2014" in ossequio alle quali la ~~XXXXXX~~ avrebbe dovuto non continuare ad indicare il proprio orario di lavoro giornaliero come pari ad otto ore, così come era avvenuto da 13 anni.

L'assenza di tale prova si desume dal contenuto del medesimo atto di reclamo nel quale la società fa leva sulla (arbitraria) conoscenza da parte della ~~XXXXXX~~ della corrispondenza tra il datore e i suoi consulenti aziendali (corrispondenza relativa al progetto di riduzione dell'orario di lavoro della dipendente a 6 ore e mezzo) per inferirne che la stessa "fosse consapevole della volontà che il datore pretendesse la regolarizzazione dell'orario di lavoro in concreto prestato (6,5 + 1,5 ore) e che conseguentemente la registrazione da parte della lavoratrice sul registro delle presenze dovesse avvenire conformemente a tale orario", (cfr. reclamo, pag. 68). In altre parole, la reclamante riconosce la mancanza di esprese disposizioni datoriali in tal senso e pretende di addebitare alla lavoratrice di aver trasgredito ai propri doveri di conformarsi alla "volontà" del datore di lavoro, quale desumibile dalla corrispondenza tra il medesimo e il proprio consulente e volta alla riduzione dell'orario e della retribuzione, "volontà" evidentemente ritenuta idonea e sufficiente, senza neppure necessità di esternazione diretta con la dipendente e senza bisogno di accordo tra le parti, a modificare il contenuto del contratto di lavoro.

L'assoluta infondatezza fattuale e giuridica degli argomenti spesi dalla società evidenzia, come correttamente ritenuto dal primo giudice, il carattere pretestuoso della stessa contestazione disciplinare, che rivela, in nuce, l'intento ritorsivo che ha poi sorretto l'intero comportamento datoriale fino alla decisione di recesso e, probabilmente, anche dopo.

Risultano logicamente assorbiti i residui rilievi contenuti nel terzo motivo di reclamo, sulla provenienza delle disposizioni date alla ~~XXXXXX~~ ed anche quelli esposti nel quarto motivo.

10. Sul quinto motivo di reclamo, la pretesa di addebitare a chi si accusa di un errore incolpevole (inserimento di una fattura del cliente x nella busta consegnata al cliente y) la negazione del fatto quale violazione dei doveri di diligenza e obbedienza verso il datore, appare tanto illogica da rivelare, ancora una volta, solo l'intento ritorsivo che ha guidato l'esercizio nel caso di specie del potere disciplinare. Proprio perché dovuto a distrazione, l'errore commesso non è presente alla coscienza dell'autore che pertanto, lealmente, è portato a negarlo. L'assoluta irrilevanza

7
Jan

disciplinare dell'errore commesso con l'erronea consegna della fattura è poi riconosciuta dallo stesso datore che ha considerato "mancanza assai più grave...avere negato la circostanza in sede di verifica". Posto che quest'ultima mancanza è inesistente perché connaturata alla condizione di errore, se ne deduce la ancora minore importanza della fattura data alla persona sbagliata. Nessun dato sensibile era in essa riportato e nessun danno, neanche teorico, è ad esso riconducibile.

11. Sul sesto motivo di reclamo, è acclarato che l'indicazione della partita Iva (anziché del codice fiscale del paziente) nelle fatture fu determinata da un errore del tecnico informatico che aveva effettuato nel mese di aprile una manutenzione. E' vero, la [redacted] si rese conto dell'erronea annotazione che compariva nelle fatture solo dopo alcuni giorni e dopo l'emissione di 36 fatture da parte sua e ne informò immediatamente il datore. Le altre collaboratrici, che avevano emesso in tutto 16 fatture, non si sono in alcun modo accorte dell'errore. Questo era in qualche modo subdolo, perché nello spazio dedicato al codice fiscale del paziente compariva il numero di partita Iva della società, sicché non vi erano spazi vuoti in grado di attirare l'attenzione dell'impiegata né vi era motivo di pensare che il sistema avesse iniziato a riportare dati diversi. Causa immediata e diretta del disguido verificatosi è stato l'errore del tecnico informatico, che ha alterato, inconsapevolmente, il programma. Questi successivamente non solo ha sistemato il programma ma si è anche offerto di risarcire alla società i relativi danni, ricevendo risposta negativa. Tale elemento è stato correttamente valutato dal primo giudice quale indice del carattere irrisorio del danno medesimo. Nessun tipo di conseguenza hanno subito le collaboratrici, che pure hanno commesso la stessa disattenzione della [redacted], seppure su un numero inferiore di fatture, e che probabilmente avrebbero continuato a commettere l'errore se dello stesso non si fosse accorta la reclamata. Il metro di valutazione adoperato dalla società nei confronti dei vari soggetti coinvolti in diverso ruolo nel problema delle fatture è stato, all'evidenza, molto diverso. Solo nei confronti della [redacted], che è vero era l'unica dipendente e addetta all'emissione delle fatture, quella disattenzione è stata valutata come "violazione dei doveri e dell'ordinamento disciplinare", tanto da aver determinato la società (in considerazione anche dell'errore per la fattura data ad altro cliente) a sospenderla in via cautelare dal servizio, laddove nessuna conseguenza quella medesima disattenzione ha provocato sulle colleghe della predetta.

E' vero che non esiste un diritto soggettivo del lavoratore subordinato alla parità di trattamento, (cfr. Cass., S.U., 4570/96; Cass., 11424/06), mancando peraltro nel caso di specie un omogeneo termine di paragone; né la rilevanza della disparità di trattamento può farsi derivare dalla violazione del criterio di ragionevolezza, atteso che le clausole generali di correttezza e buona fede, che costituiscono il tramite per un controllo di ragionevolezza sugli

7
8

atti di autonomia negoziale, possono operare solo all'interno del rapporto, e non possono essere utilizzate in relazione a comportamenti esterni, cioè adottati dal datore di lavoro nell'ambito di rapporti di lavoro diversi., (cfr. Cass., S.U., 4570/96; Cass., 11424/06). Tuttavia, può legittimamente assumersi come indice dell'intento ritorsivo della condotta datoriale il diverso metro di misura adoperato nella valutazione della analoga condotta, nei confronti dei diversi autori della stessa e senza alcuna plausibile motivazione.

12. Sul settimo motivo di reclamo, secondo l'orientamento unanime, il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta - assimilabile a quello discriminatorio, vietato dagli artt. 4 della legge n. 604 del 1966, 15 della legge n. 300 del 1970 e 3 della legge n. 108 del 1990 - costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito (o di altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione), con conseguente nullità del licenziamento, quando il motivo ritorsivo sia stato l'unico determinante (cfr. art. 1345 cc) e sempre che il lavoratore ne abbia fornito prova, anche con presunzioni, (cfr. Cass 17087/11; Cass., 6282/11; Cass., 12349/03).

Grava sul lavoratore l'onere di provare la natura ritorsiva dell'atto di recesso; tale onere può essere assolto anche mediante presunzioni e rispetto ad esso riveste rilievo pregnante la omessa dimostrazione, con onere a carico del datore, dell'esistenza delle ragioni formalmente addotte a giustificazione del licenziamento, (cfr. Cass., 17087/11).

13. Nel caso in esame, la lavoratrice ha dato ampia prova dell'intento ritorsivo che ha mosso parte datoriale nella sequenza di contestazioni disciplinari e licenziamento. Vi è prova della causa scatenante la ritorsione, cioè della proposta datoriale di modifica, in senso peggiorativo, delle condizioni contrattuali regolanti il rapporto di lavoro e della mancata accettazione da parte della dipendente. Vi è prova della stretta correlazione temporale tra il rifiuto manifestato dalla ~~lavoratrice~~ e la prima contestazione disciplinare, seguita a breve dalla seconda e dalla decisione di sospensione cautelare e di licenziamento. Vi è prova, inoltre, dell'insussistenza del fatto contestato con la prima lettera ed anzi di una contestazione artatamente costruita nella consapevolezza che nessuna disposizione datoriale modificativa delle modalità di compilazione del foglio presenze era stata impartita e quindi nessuna violazione dei relativi obblighi commessa dalla dipendente. Vi è prova dell'insussistenza di una giusta causa di licenziamento anche in relazione agli addebiti contestati con la seconda lettera, per l'assoluta inconsistenza delle disattenzioni commesse dalla ~~lavoratrice~~, sia per il modestissimo grado di colpa e sia per la sostanziale assenza di implicazioni negative a carico di parte datoriale (tanto da non avere il predetto adottato alcuna reazione nei confronti del tecnico informatico e delle

collaboratrici).

Le contestazioni di addebiti, risultati inesistenti oppure integranti inadempimenti così modesti da non attingere al livello disciplinare o al più suscettibili di una sanzione conservativa, non solo non soddisfano i requisiti della giusta causa di recesso ma, come ritenuto dal giudice dell'opposizione, rivelano esse stesse, per la pretestuosità che le caratterizza, la natura ritorsiva dell'agire datoriale, concluso con la decisione di recesso, e mosso da null'altro se non dall'intento vendicativo in danno della dipendente che aveva legittimamente rifiutato la proposta di modifica contrattuale, in senso per lei peggiorativo.

Da questo punto di vista, non ha alcun pregio la tesi di parte reclamante secondo cui la fattispecie in esame porrebbe al più un problema di non proporzionalità della sanzione espulsiva e potrebbe condurre unicamente alla declaratoria di illegittimità del licenziamento, con le conseguenze di cui all'art. 8 della legge n. 604/66.

Nel caso di specie, non è questione di proporzionalità della sanzione espulsiva e quindi di insussistenza di una giusta causa di recesso atteso che, come correttamente rilevato dal giudice dell'opposizione, l'intento ritorsivo, quale motivo illecito determinante la condotta datoriale, ampiamente provato dalla lavoratrice, ha agito nelle stesse contestazioni disciplinari e poi nella decisione di recesso. Con la conseguenza che la nullità derivante dal motivo illecito determinante (cfr. art. 1418 e 1343 cc) investe dall'interno gli atti datoriali di contestazione e licenziamento ed impedisce di valutare la condotta contestata ai fini della eventuale integrazione di un illecito disciplinare e quindi della sanzionabilità dello stesso con misure conservative o espulsive.

14. Le considerazioni svolte portano a respingere il reclamo con integrale conferma della sentenza di primo grado.

15. Non si ritiene ricorrano i presupposti di cui all'art. 96 comma 3 cpc, invocato dalla parte reclamata; tale norma presuppone comunque l'accertamento della mala fede o colpa grave della parte soccombente in quanto la relativa previsione è inserita nella disciplina della responsabilità aggravata e detti requisiti non possono dirsi sussistenti atteso che far valere una pretesa o censure che si rivelano infondate non è condotta di per sé rimproverabile, (cfr. Cass., 21570/12; Cass., 3003/14).

16. Le spese di lite del grado seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo, ai sensi del DM 55/14, tenuto conto del valore indeterminabile della controversia.

Ai sensi dell'art. 13 comma 1 quater DPR 30.5.2002 n. 115, nel testo modificato dalla Legge 228/12, si dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento da parte reclamante di un ulteriore

importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per l'appello.

P.Q.M.

Visto l'art. 1 comma 60 L. 92/12,
definitivamente pronunciando, ogni diversa domanda o eccezione disattesa e respinta,
respinge il reclamo.

Condanna il reclamante alla rifusione delle spese di lite del grado che liquida in euro 6.600,00, oltre rimborso forfettario spese generali, Iva e Cpa per come legge.

Ai sensi dell'art. 13 comma 1 quater DPR 30.5.2002 n. 115, nel testo modificato dalla Legge 228/12, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento da parte reclamante di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il reclamo incidentale proposto.

Bologna, 16.2.16

Il consigliere estensore
dott.ssa Carla Ponterio

Il Presidente
dott. Stefano Brusati

(Minuta depositata il 3.3.16)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott.ssa Marisa Bossa

