

N. R.G. 2299/2019

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott.
Maria Luisa Pugliese
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n.
r.g. **2299/2019** promossa da:

dell'avv. Pa .a., con il patrocinio
e dell'avv. .abino
ATTORE

contro

. con il patrocinio dell'avv.
Ferdinando di Francia e dell'avv. Bruno Laudi
CONVENUTO

In punto a: Opposizione ex art. 1, comma 51, legge
92/2012.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO E MOTIVI DELLA
DECISIONE

Con ricorso depositato in data 24/9/2019,
S.p.A., in persona del legale
rappresentante *pro-tempore*, proponeva ricorso in



opposizione ex art. 1, comma 51, legge 92/2012 avverso l'ordinanza emessa dal Tribunale di Bologna, Giudice del Lavoro, in data 26/8/2019.

L'ordinanza opposta è stata pronunciata a conclusione della fase sommaria del procedimento ex art. 1, comma 47, Legge 92/2012, di cui al R.G. 3118/2018, azionato da [redacted] e volto a far accertare la nullità ovvero l'illegittimità del licenziamento per giusta causa comunicato alla lavoratrice in data 2/7/2019. In particolare, alla lavoratrice era stato contestato di avere utilizzato, nei confronti di una paziente ricoverata nella struttura, toni offensivi ed insulti volgari, arrivando a percuoterla con forza, così procurandole ecchimosi evidenti alla mano sinistra.

L'ordinanza opposta ha accolto il ricorso proposto da [redacted] accertando l'illegittimità del licenziamento per insussistenza del fatto contestato, con applicazione delle conseguenze previste dal quarto comma dell'art.18 della legge n.300 del 1970.

Con il ricorso in opposizione [redacted] s.p.a. ha chiesto che fosse accertata la legittimità del licenziamento e, per l'effetto, che



fosse respinto il ricorso ex art. 1 c. 48 l. 92/2012
proposto da

Parte opposta, costituendosi in giudizio nella
presente fase, ha chiesto il rigetto del ricorso in
opposizione.

La controversia è stata trattenuta in decisione
all'udienza del 17.6.2020, fissata per la
trattazione scritta della causa ex art. 83 comma
VII lett. h) del D.l. n. 18/2020, conv. nella l. n.
27/2020 a causa della nota pandemia da Covid-19.

E' opportuno ricordare che, secondo la condivisa
giurisprudenza di legittimità, la giusta causa di
licenziamento deve rivestire il carattere di grave
negazione degli elementi essenziali del rapporto di
lavoro e, in particolare, dell'elemento fiduciario,
dovendo il giudice valutare, da un lato, la gravità
dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione
alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi,
alle circostanze nelle quali sono stati commessi e
all'intensità del profilo intenzionale, dall'altro,
la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione
inflitta, per stabilire se la lesione dell'elemento
fiduciario, su cui si basa la collaborazione del
prestatore di lavoro, sia tale, in concreto, da
giustificare la massima sanzione disciplinare. Ne



consegue che la sussistenza di una giusta causa di licenziamento va accertata in relazione sia alla gravità dei fatti addebitati al lavoratore (desumibile dalla loro portata oggettiva e soggettiva, dalle circostanze nelle quali sono stati commessi nonché dall'intensità dell'elemento intenzionale), sia alla proporzionalità tra tali fatti e la sanzione inflitta: per la quale ultima, rileva ogni condotta che, per la sua gravità, possa scuotere la fiducia del datore di lavoro e far ritenere la continuazione del rapporto pregiudizievole agli scopi aziendali, essendo determinante, in tal senso, la potenziale influenza del comportamento del lavoratore, suscettibile, per le concrete modalità e il contesto di riferimento, di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, denotando scarsa inclinazione all'attuazione degli obblighi in conformità a diligenza, buona fede e correttezza (cfr. Cass. 17636/17). Inoltre, quale evento che *"non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto"*, la giusta causa di licenziamento integra una clausola generale, che richiede di essere concretizzata dall'interprete tramite valorizzazione dei fattori esterni relativi alla



coscienza generale e dei principi tacitamente richiamati dalla norma, quindi mediante specificazioni che hanno natura giuridica e la cui disapplicazione è deducibile in sede di legittimità come violazione di legge, mentre l'accertamento della ricorrenza concreta degli elementi del parametro normativo si pone sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice di merito e incensurabile in Cassazione se privo di errori logici e giuridici (Cass. 6498/12; Cass. 5095/11)

Ai sensi dell'art. 5 l. 604/1966, incombe sul datore di lavoro l'onere di provare l'esistenza della giusta causa di recesso. Tale disposizione è stata interpretata dalla giurisprudenza di legittimità in modo rigoroso nel senso di porre **"inderogabilmente a carico del datore di lavoro l'onere di provare la sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo, sicché il giudice non può avvalersi del criterio empirico della vicinanza alla fonte di prova, il cui uso è consentito solo quando sia necessario dirimere un'eventuale sovrapposizione tra fatti costitutivi e fatti estintivi, impeditivi o modificativi, oppure quando, assolto l'onere probatorio dalla parte che ne sia onerata, sia l'altra a dover**



dimostrare, per prossimità alla suddetta fonte, fatti idonei ad inficiare la portata di quelli dimostrati dalla controparte (Cass. lav. sent. n. 7830/2018).

Con riferimento specifico al caso in esame, si osserva che il predetto onere probatorio non è stato assolto dall'opponente. Dall'esauriente istruttoria testimoniale svolta nella fase sommaria è emerso che la lavoratrice, odierna opposta, è stata oggetto di atteggiamenti e espressioni verbali provocatori e denigratori, al limite della discriminazione, da parte della paziente (cfr. teste ...: "(...) Ho sentito la ... che utilizzava nomignoli nei confronti del personale, in particolare chiamava "nera" la Indat"; teste ...: "(...) è vero che la ... aveva l'abitudine di chiamare la Indat "la nera" (...)"

Non è emerso, invece, che la lavoratrice abbia assunto toni offensivi e neppure insulti volgari nei confronti della paziente ...; né è emerso che la lavoratrice l'abbia percossa procurandole ecchimosi.

Non essendo stato assolto dal datore di lavoro l'onere di provare i fatti oggetto della



contestazione disciplinare, l'opposizione proposta da i s.p.a. avverso l'ordinanza emessa dal Tribunale di Bologna, Giudice del Lavoro, in data 26/8/2019 è infondata e viene respinta.

Le spese del processo, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Respinge il ricorso in opposizione ex art. 1, comma 51, legge 92/2012 avverso l'ordinanza emessa dal Tribunale di Bologna, Giudice del Lavoro, in data 26/8/2019.

Condanna la parte opponente alla rifusione delle spese processuali che liquida in € 5.828,00 per compensi di avvocato, oltre IVA, CPA e spese forfettarie ex lege, da distrarsi in favore dei difensori attorei, dichiaratisi antistatari.

Bologna, 19 giugno 2020

Il Giudice

Dott.ssa Maria Luisa Pugliese



