

Il procuratore della opposta conclude come in memoria perché il Tribunale voglia:
“respingere il ricorso e le domande tutte proposte dalla ricorrente, giacché inammissibili e comunque infondate in fatto e diritto.
Con vittoria di spese, diritti, onorari, rimborso forfettario spese generali 15% su diritti ed onorari, C.P.A. ed IVA di legge per la società convenuta.”.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

a. Con ricorso ex art. 1, comma 48 legge n. 92/2012 depositato in data 4.11.2019 davanti al Giudice del lavoro di Bologna Dott. Palladino, la ricorrente chiedeva che venisse accertata la illegittimità del licenziamento intimato nei suoi confronti dalla convenuta.

Si costituiva in giudizio la convenuta chiedendo il rigetto del ricorso ed il Giudice del Tribunale di Bologna con ordinanza del 14.2.2020 lo respingeva.

b. Con ricorso in opposizione all’ordinanza suddetta depositato in data 5.3.2020 la ricorrente, per i motivi dettagliatamente indicati, riproponeva la domanda.

La convenuta si costituiva ritualmente concludendo come sopra.

c. L’udienza del 13.5.2020, prevista per la comparizione delle parti, stante l’emergenza sanitaria, veniva rinviata a quella del 22.9.2020.

All’udienza, assente la ricorrente di persona, si procedeva al libero interrogatorio della resistente e veniva esperito senza esito il tentativo di conciliazione.

All’udienza del 20.10.2020 si procedeva all’interrogatorio libero della ricorrente.

Con ordinanza del 21.10.2020 questo Giudice, ritenuta non necessaria l’attività istruttoria per i motivi indicati, rinviava la causa per la discussione all’udienza del 27.1.2020 che, col consenso delle parti, si teneva con collegamento audiovisivo a distanza.

d. All’udienza, all’esito della discussione orale, udite le conclusioni delle parti, che si riportavano ai rispettivi atti, ai sensi dell’art. 1, comma 57 L. 92/2012, il Giudice tratteneva la causa in decisione.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. La domanda dell'opponente è fondata e deve essere accolta, con conseguente revoca dell'ordinanza del Tribunale del 14.2.2020.

1a. A seguito della fase sommaria il Giudice ha così provveduto:

"1)Dichiara risolto il rapporto di lavoro dalla data del licenziamento e condanna la soc. coop. ~~XXXXXXXXXX~~ al pagamento a favore di ~~XXXXXXXXXX~~ di una indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata nella misura di diciotto mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad Euro 2.163,33 mensili, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali al saldo ed oltre al pagamento dell'indennità di mancato preavviso.

2)Compensate per il 50% le spese di lite, condanna la società convenuta al pagamento del residuo 50%, liquidato in Euro 2.000,00 per compensi, oltre spese generali, IVA e CPA, da distrarsi."

E così motivato:

"La ricorrente impugna il licenziamento perché privo di giusta causa e/o giustificato motivo, per insussistenza materiale e/o giuridica del fatto contestato e/o comunque perché sproporzionato e/o perché nullo per violazione dei principi di buona fede e correttezza e dell'art.7 della legge n.300 del 1970.

Ritiene il giudicante che nella fattispecie vi sia stato un fatto antiggiuridico, ma di tenue gravità, onde il licenziamento sia sproporzionato all'illecito contestato e quindi non supportato da giusta causa o giustificato motivo.

Ed invero, emerge dagli atti che la ricorrente ha effettivamente schernito alcuni dipendenti dell'azienda appaltatrice, ma con modalità che appaiono non gravemente offensive (non sembra certo di particolare gravità la frase anche a me piacerebbe non fare niente e l'invito con tono di scherno a prendere un caffè).

Il difetto di proporzionalità rientra fra le ipotesi di cui al comma 5 dell'art.18 della legge n.300 del 1970; l'indennità ivi prevista viene fissata nella misura mediana di diciotto mensilità, considerata da un lato la presenza di un comportamento antiggiuridico, seppur lieve, e dall'altro lato la rilevante anzianità di servizio della ricorrente.

Alla ricorrente spetta anche l'indennità di mancato preavviso.

Le altre domande attoree sono inammissibili, in quanto estranee al rito applicato.

Considerata la parziale reciproca soccombenza, appare equo compensare per il 50% le spese di lite e condannare la società convenuta al pagamento del residuo.".

1b. La decisione suddetta appare parzialmente condivisibile laddove sostiene trattarsi di fatto di “*tenue gravità*” e di “*licenziamento sproporzionato*”, con la precisazione che trattasi in realtà di fatto di “*nessuna gravità*” e di “*licenziamento spropositato*”, ma, in ogni caso, non quanto alle conseguenze statuite, come appresso indicato.

1c. La ricorrente assumeva nella prima fase ed assume nel ricorso in opposizione, tra l'altro, che:

- il licenziamento “*disciplinare*” intimatole era privo di giusta causa e/o giustificato motivo per insussistenza materiale e/o giuridica del fatto contestato, sproporzionato, violava le norme contrattuali, l'art. 2106 c.c., l'art. 7 l. 300/70 e le disposizioni di correttezza e buona fede,
- era stata dipendente a tempo indeterminato della opposta dal 13.11.2000 (dal 1997 a termine) come operaia di quarto livello del ccnl dipendenti della distribuzione cooperativa,
- era stata esposta a rischi lavorativi che determinavano la insorgenza di patologie per le quali era in corso il riconoscimento della eziologia professionale,
- era stata destinataria di prescrizioni e limitazioni da parte del medico competente non rispettate,
- dal settembre del 2010 al 2014 era assegnata oltre ad attività di “*addetta agli abbassamenti*” di bancali in corsia, alla pulizia della corsia e ai cd. “*forzati*” alternati col *picking* alla “*rulliera*”,
- dal 2014 l'organizzazione del lavoro mutava, in più occasioni riferiva ai superiori le criticità relative all'organizzazione o alla sicurezza del lavoro, come dettagliatamente indicato,
- le dette situazioni le determinavano un forte stato d'ansia, che si acuiva per i costanti controlli,
- il 6.11.2018 il medico la dichiarava idonea con “*prescrizioni e limitazioni*”, il responsabile del magazzino elaborava un “*mansionario*”, ma la assegnava, per almeno tre ore, alle pulizie, senza l'ausilio di mezzi meccanici, ed alle mansioni di carrellista,

- chiedeva idonea attrezzatura, denunciava il comportamento errato degli operatori, le mansioni dequalificanti, l'ambiente di lavoro particolarmente stressante,

- il 12-15.4.2019 la società le contestava: *"in data 12 aprile 2019 ci è stato segnalato dal Responsabile dell'azienda in appalto che questa mattina, mentre il loro preposto effettuava il giro di controllo delle corsie ... Lei gli si rivolgeva dicendo <Anche a me piacerebbe non fare niente> ... Verso le 11,45 Lei, uscendo dall'ufficio, si avvicinava a quello del Terzista e domandava, sorridendo ai presenti, se avessero voluto un caffè, allontanandosi poi verso il Suo carrello ... "*

- si giustificava adducendo: *"... avendomi dato come mansione l'ennesima corsia da pulire munita di sola scopa e paletta e dovendo andare a "tirare su" cartacce di merendine, bucce di frutti, bicchieri di plastica ecc. depositati anche su traversini della scaffalatura e su bancali di prelievo e affianco ai bidoni della spazzatura, azioni fatte apposta per ledere la mia pazienza e quella delle mie colleghe/i che fanno la mia stessa mansione, stanca e ammetto molto arrabbiata per la maleducazione verso l'ambiente di lavoro e i propri colleghi mi è scappata una provocazione, verso il preposto all'appalto controllo corsie, che passava in quel momento: < anche a me piacerebbe non far niente> volendo esprimere che la sporcizia si combatte prima di tutto avendo una educazione su dove va buttata la immondizia e anche sui piccoli gesti: vedendo una carta per terra di raccoglierla anche se in quale momento la sua mansione è solo di controllo corsia, visto e considerato che molta sporcizia buttata in terra proviene ahimè! dagli addetti dell'appalto. Sempre in data 12 aprile 2019 purtroppo sempre provata da anni di maleducazione di colleghi terzisti e non, avendo ricevuto qualche settimana prima, una provocazione da due responsabili dell'azienda in appalto: mi trovavo, al quarto d'ora di pausa davanti alla macchinetta del caffè, i due responsabili dell'appalto dietro di me sghignazzando esortano dicendo <che avrebbero voluto, al posto del caffè, una bella donna che gli servisse il caffè con la moca.>, mi dispiaccio se non mi sono fatta mancare l'occasione per esprimere anch'io il mio pensiero: < che oltre la raccolta della vostra sporcizia non gettata negli appositi bidoni, vi vengo a servire anche un caffè fatto con la moca, oltre alle mie mansioni all'interno del*

magazzino >. Spero che possiate comprendere le mie ragioni chiedo ancora scusa per le mio

comportamento... Cordiali saluti”),

- il provvedimento 30.4.2018 di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per 10 gg derivava dalla contestazione di non avere provveduto ad effettuare gli “abbassamenti” disposti dal capo squadra di turno, “*esternando commenti su come il lavoro è organizzato e altri commenti non coerenti con le regole che ~~il capo squadra~~ adotta*” e dal fatto che, convocata in ufficio, rispondeva che se ne sarebbe andata via prendendo un permesso e continuava ad esternare le proprie ragioni, rivolgendo frasi irrispettose. Ma ciò avveniva in quanto (come i delegati sindacali illustravano, evidenziando la sua situazione di difficoltà psicofisica e fragilità) avrebbe dovuto effettuare un numero di abbassamenti esorbitante, i suoi rilievi non erano considerati, le veniva preannunciato un procedimento disciplinare, era in condizioni di minorata difesa (“*convocata a rendere conto delle sue lamentele ella cadeva in uno stato di confusione e malessere, determinato dalle condizioni ambientali ... e dalla sofferenza fisica che in quel periodo l’aveva già costretta a cure e terapie*”), era “*sotto pressione per lo stillicidio di contestazioni disciplinari delle quali era destinataria e che minavano la sua serenità*”),
- il provvedimento del 14.1.2019 di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione con recidiva per 2 giorni, derivava dalla contestazione che il 24.12.2018 avrebbe “*inforcato 2 gabbie per raccolta nylon e cartone da portare in zona svuotamento, utilizzando il carrello retrattile ...*”, ma aveva creduto di far bene, senza violare norme di sicurezza, e la sanzione era sproporzionata,
- l’altro provvedimento disciplinare 14.1.2019 di sospensione dal lavoro e retribuzione per 2 giorni, perché il 24 e 28 dicembre si era “*assentata dal lavoro per diverso tempo senza avvisare nessuno o chiederne autorizzazione*”, era errato (aveva crampi, andava alla toilette senza rendersi conto del tempo, rimaneva scossa dal rimprovero, umiliata, tornava in bagno a piangere),
- l’ordinanza del Tribunale era errata laddove non ha disposto la reintegra,

- i precedenti disciplinari, richiamati solo nella lettera di licenziamento, non oggetto di preventiva contestazione, non possono qualificarsi quale elemento costitutivo della fattispecie,
- la mancanza di disvalore, sul piano giuridico, del fatto contestato, conduce alla applicazione dell'art. 18 comma 4° Statuto, come da giurisprudenza indicata, che considera insussistente anche un fatto materiale effettivamente sussistente, qualora esso non presenti profili di illiceità,
- l'art. 205 del Ccnl, come il "*regolamento Aziendale in materia di rapporti con i colleghi*", si riferisce ed applica solo ai lavoratori della cooperativa, non a soggetti esterni,
- diversamente rispetto a quanto addotto in memoria difensiva, il fatto contestato non fa alcun riferimento ad un "*danno alla immagine della società datrice di lavoro*",
- si era limitata ad esternare, "*con una esclamazione priva di connotati offensivi*", "*la sofferenza, pesantezza e frustrazione*" derivante dall'essere costretta a svolgere il suo lavoro "*armata di scopa e paletta*", in un ambiente nel quale gli operatori, in particolare "*i dipendenti della cooperativa esterna, non rispettavano alcune regole basilari di correttezza e collaborazione abbandonando rifiuti del tutto estranei all'attività produttiva nelle corsie*",
- l'art. 208 del CCNL di settore individua, per le sanzioni conservative, alcune fattispecie concrete ed "*altre mancanze di analoga gravità*", per cui emerge l'abuso consapevole dell'esercizio del potere disciplinare, trattandosi di inadempimento lieve,
- dal 1997 al 2016 non aveva ricevuto contestazioni disciplinari.

1d. la resistente assume nella memoria della prima fase e nella presente, tra l'altro, che:

- la lavoratrice cerca di sviare il Giudicante evocando una serie di vicende lavorative, caratterizzate da presunti soprusi ed angherie, che non hanno alcun rilievo per la causa,
- i precedenti disciplinari sono stati richiamati per fare comprendere gli elementi di valutazione datoriali della gravità del fatto e degli stessi non potrà non tenersi conto ai fini del decidere,

- il 12.4.2019 scherniva il preposto e altri dipendenti, nelle giustificazioni ammetteva il fatto,
- per un mero errore materiale, si è richiamato l'art. 208 co. 4 n. 4 c.c.n.l. invece che il n. 5, che prevede il licenziamento per giusta causa in caso di grave violazione dell'articolo 205 che richiede che i rapporti tra i lavoratori siano *“improntati alla reciproca correttezza”*,
- le asserite angherie subite in precedenza non sono in alcun modo provate, ma se anche risultassero vere, ciò non potrebbe in alcun modo scriminare la condotta,
- offendere e denigrare colleghi di lavoro è un comportamento al di fuori delle regole della comune convivenza civile e dell'educazione in genere, ancora più grave quando viene rivolto a dipendenti di un soggetto terzo, perché produce anche un inevitabile danno all'immagine,
- l'indicazione nel CCNL delle condotte sanzionabili è esemplificativa e non esaustiva, né tanto meno tassativa, ma qui *“l'illecito ha ad oggetto condotte riconducibili alle più elementari regole del vivere civile che non abbisognano di particolari specificazioni e indicazioni. L'educazione ed il rispetto verso il prossimo sono valori universali che si imparano fin dalla tenera età e che devono essere osservati sempre ed in ogni contesto, ivi compreso quello lavorativo”*,
- le domande di annullamento delle sanzioni disciplinari conservative sono inammissibili, l'art. 1 comma 47, l. 92/2012 limita lo speciale rito adottato *“alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 L. 300 del 1970”*.

1e. Ad avviso di questo Giudice la ricorrente ha perfettamente ragione.

Il licenziamento è privo di giusta causa e/o giustificato motivo per insussistenza materiale e giuridica del fatto contestato.

1e1. E' esatto quanto afferma la resistente che le alcune delle vicende esposte non attengono ai fatti di causa, ma non è esatto che non abbiano alcun rilievo. E come

sostiene la resistente per i precedenti disciplinari, che non sono stati adottati ai fini della recidiva, ma del dare un quadro complessivo della vicenda e della personalità.

Anche se non fosse vero che la ricorrente è stata esposta a rischi lavorativi che determinavano la insorgenza di patologie, di certo è stata destinataria di prescrizioni e limitazioni da parte del medico competente (non rileva allo stato che fossero o meno rispettate), la qualcosa, anche tenuto conto della giovane età e della apparente ingravescenza della patologia, la ha certamente turbata.

La patologia (anche se non si sa se causata dal lavoro) esisteva, il che non la giustificerebbe se avesse commesso delle scorrettezze, ma la tessa ed il turbamento connesso andrebbero considerati ai fini della valutazione dell'elemento soggettivo.

E' verosimile che abbia in più occasioni riferito ai superiori le criticità relative all'organizzazione o alla sicurezza del lavoro (la sanzione del 30.4.2018 attiene proprio alla esternazione di "*commenti su come il lavoro è organizzato*" e di "*commenti non coerenti con le regole che ~~l'azienda~~ ~~l'azienda~~ adotta*"), o effettuato le lamentele indicate per il comportamento degli operatori ed altro, come dettagliatamente indicato.

Anche tale circostanza non la giustificerebbe se avesse commesso delle scorrettezze, ma andrebbe considerata ai fini della valutazione dell'elemento soggettivo e della sua intensità.

1e2. Il licenziamento, di per sé, appare inspiegabile, anche alla luce dei precedenti disciplinari (3 in oltre vent'anni, concentrati nel 2018, in concomitanza con i quarant'anni della ricorrente, dopo l'acuirsi della patologia) e tenuto conto delle giustificazioni rese.

La ricorrente, con precedenti disciplinari non valevoli ai fini della recidiva (e non gravi in vent'anni di lavoro), è stata licenziata per avere detto al preposto della ditta appaltatrice "*Anche a me piacerebbe non fare niente*" e perché a due dipendenti "*domandava, sorridendo ..., se avessero voluto un caffè*", sebbene avesse chiesto scusa (a conclusione delle ampie sopra riportate giustificazioni, adduceva "*Spero che possiate comprendere le mie ragioni chiedo ancora scusa per le mio comportamento*").

Le due frasi incriminate non appaiono in alcun modo offensive. La ricorrente non “scherniva”, non provvedeva ad “offendere” e “denigrare” colleghi, non teneva “*un comportamento al di fuori delle regole della comune convivenza civile e dell'educazione in genere*”. Si limitava a fare una battuta di spirito non divertente, al massimo “*infelice*” (meritevole, ad esagerare, di un immediato rimprovero orale), peraltro reattiva (pensava di avere ragione ed era “*stanca*”, “*molto arrabbiata per la maleducazione verso l'ambiente di lavoro e i propri colleghi*”, “*provata da anni di maleducazione*”).

Forse sbagliava ad essere “*molto arrabbiata*” ed esasperata, ma la sua reazione, oltre ad essere putativamente legittima, era educata, proporzionata. Non reagiva con condotte violente o minatorie o frasi offensive, ma solo con un moderato inoffensivo sarcasmo.

Forse era esagerato e sproporzionato che le descritte situazioni (se anche fossero vere) le determinassero un forte stato d'ansia o di sofferenza psicologica o che addirittura qualificasse, come adduce testualmente, come apprezzamento a sfondo sessuale tale da turbarla, la battuta del caffè (nel marzo 2019 i due responsabili della coop. ~~La Sordio~~ dicevano che “*sarebbe stato bello se una bella donna avesse loro servito il caffè*”).

Forse ha esagerato a ritenersi in condizioni di minorata difesa ed a cadere “*in uno stato di confusione e malessere*” una volta “*convocata a rendere conto delle sue lamentele*”.

Sembra eccessivo, sproporzionato ed incomprensibile che sia rimasta scossa da un banale “*rimprovero*”, che si sia sentita “*umiliata*” e si sia di nuovo rifugiava in bagno “*a piangere*”.

Ma questa situazione oggettiva (malattia fisica e “*difficoltà psicofisica e fragilità*” documentata dai referti e da quanto esposto), non necessariamente legata alle condizioni di lavoro (anche se la ricorrente lo crede ed effettua “*riserva di separata azione per il risarcimento del danno psichico, professionale, e di tutti i danni alla salute*”), non rileva, poiché non la ha indotta a sbagliare, essendo la sua reazione ad una putativa provocazione o ad una asserita maleducazione che durava da anni, particolarmente misurata.

Se avesse dato in escandescenze ed avesse davvero offeso sarebbe valsa la pena di esaminare, a fini giustificativi, l'eventuale nesso causale tra il suo stato d'animo e la condotta della resistente, ma, in mancanza di comportamento rilevante disciplinarmente, tale indagine appare superflua.

Questa fragilità psicofisica (risulta assente per lombalgia e/o ansia nel 2016 dal 22 al 29.1, dal 21 al 25.3, dal 13 al 25.6, nel 2017 dal 16.1 al 4.2, nel 2018 dal 2 al 9.3, dall'11 al 20.4, dall'11 al 22.12, nel 2019 dal 15 al 25.1, dal 13 al 23.2, dal 27 al 30.3) non ha malamente influenzato la ricorrente bensì, semmai, la resistente, che, consapevolmente o inconsciamente, ha cercato di disfarsi di una dipendente forse esageratamente sensibile e suscettibile, dichiaratamente molto arrabbiata, frustrata ed esasperata. Solo in questo modo, per questo ipotetico motivo (peraltro non dimostrato e non rilevante), si riesce a "spiegare" un licenziamento, pur sempre illegittimo, altrimenti incomprensibile.

1e3. Effettivamente la mancanza di disvalore, sul piano giuridico, del fatto contestato, conduce alla applicazione dell'art. 18 comma 4° Statuto, come ovvio, poiché altrimenti qualunque condotta potrebbe strumentalmente motivare un licenziamento, e come da giurisprudenza indicata dalla ricorrente, che considera insussistente anche un fatto materiale effettivamente sussistente, qualora esso non presenti profili di illiceità.

Segue la condanna della opposta alla reintegra ed al pagamento dell'indennità risarcitoria di dodici mensilità commisurate all'ultima retribuzione globale di fatto, indicata senza contestazione in € 2.163,33, oltre interessi legali e rivalutazione, dedotto quanto eventualmente percepito nel periodo per lo svolgimento di altre attività lavorative o altro, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali maggiorati degli interessi nella misura legale.

2. Le spese del giudizio, ivi compresa la fase precedente, come in dispositivo liquidate, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza disattesa e respinta, così provvede:

- accoglie l'opposizione proposta da ~~Roberto Lagani~~ nei confronti dell'ordinanza del Tribunale di Bologna del che revoca;
- dichiara la insussistenza del fatto contestato e l'illegittimità del licenziamento per giusta causa disposto il 26.4-2.5.2019 ed ordina alla opposta ~~Comune LA. Adria S. Coop.~~ S. Coop., in persona del suo rappresentante legale, la reintegrazione dell'opponente nel posto di lavoro;
- condanna la opposta al pagamento dell'indennità risarcitoria di dodici mensilità commisurate all'ultima retribuzione globale di fatto, indicata in € 2.163,33, oltre interessi legali e rivalutazione, dedotto quanto eventualmente percepito nel periodo per lo svolgimento di altre attività lavorative o altro, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali maggiorati degli interessi nella misura legale;
- condanna la opposta al pagamento in favore della opponente delle spese del giudizio che liquida, per entrambe le fasi, in complessive € 6.000,00 per compensi (di cui € 2.000 per la prima fase, tenendo conto della intervenuta compensazione del 50%), oltre il 15% per spese forfettarie, I.V.A. e C.A.P. e distrae in favore dei procuratori dichiaratisi antistatari.

Bologna, il 3.2.2020.

Il Giudice

Emma Cosentino