

n. 1174/2014 R.G.



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di VICENZA
- PRIMA SEZIONE CIVILE -
*SETTORE DELLE CONTROVERSIE DI LAVORO
E DI PREVIDENZA E ASSISTENZA OBBLIGATORIA*

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott.ssa Marialuisa Nitti
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di Primo Grado iscritta al n. **1174/2014 RG Lav.** promossa da:

Con l'avv. **M** (CF.)

ricorrente

Contro

Con l'avv. **L** (CF.)
Con l'avv. P. Dal Soglio

resistente

conclusioni : come precisate nel corso dell'udienza del 12.07.2018.

Oggetto : Licenziamento individuale per giusta causa.



Premesso che:

- La ricorrente domandava: **1.** l'accertamento dell'illegittimità e/o inefficacia del licenziamento disciplinare per giusta causa intimatole in data 29.01.2014, con la conseguente condanna del datore di lavoro a corrispondere il risarcimento del danno per la perdita del posto di lavoro, pari a 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto o nella diversa misura ritenuta di giustizia; **2.** l'accertamento dell'illegittimità della misura cautelare della sospensione dal lavoro applicata dal datore di lavoro per il periodo 22.01.2014-29.01.2014, con la conseguente condanna del datore di lavoro a rimborsare la somma indebitamente trattenuta a titolo di sospensione cautelare non retribuita di € 553,82=; **3.** l'accertamento della condotta mobbizzante perpetrata dal datore di lavoro a suo danno con il conseguente risarcimento del danno quantificato in € 487,60= a titolo di danno di natura patrimoniale ed € 50.000,00= quale danno di natura patrimoniale, o il diverso importo ritenuto di giustizia, da liquidarsi in via equitativa; il tutto oltre interessi, rivalutazione e spese di lite.
- Parte resistente si costituiva chiedendo in via principale il rigetto delle domande; in via subordinata la conversione del licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo, con la condanna alle spese.-

MOTIVI DELLA DECISIONE

Le domande di parte ricorrente non sono fondate e vanno quindi respinte.

Preliminarmente con riferimento alla eccepta intempestività delle contestazioni disciplinari ed alla mancata affissione del codice disciplinare in un luogo accessibile a tutti i lavoratori va osservato che dalla documentazione agli atti e dalle prove datoriali escusse è emerso l'esatto contrario di quanto argomentato dalla ricorrente a sostegno dell'impugnato licenziamento. Infatti, relativamente alla intempestività delle contestazioni disciplinari appare evidente allo scrivente giudicante che il motivo determinante del licenziamento è stato, tra gli altri, il grave episodio del 14.01.2014 immediatamente contestato alla ricorrente con raccomandata del 15.01.2014, come si evince dal doc.18 prodotto dalla stessa ricorrente e riguardante l'aggressione verbale compiuta dalla OSS M

nei confronti della ospite Sig.ra

e della di

Lei figlia Sig.ra

, presente la mattina del 14.01.2014 nella casa per



anziani per aiutare le OSS nelle operazioni di igiene della madre. Detto gravissimo episodio è stato il giorno successivo al suo verificarsi immediatamente contestato alla dipendente (cfr doc.18 di parte ricorrente) e come si legge nel successivo provvedimento ablatorio prodotto dalla ricorrente (doc. 23) è di sé idoneo a giustificare il licenziamento per giusta causa.

Anche la circostanza che il codice disciplinare non fosse esposto in un luogo accessibile ai lavoratori è stata superata dalle testimonianze dei testi

e (escussi rispettivamente la prima all'udienza del 22.09.2016 e la seconda all'udienza del 10.02.2017) che hanno confermato per il periodo 2013-2014: *"l'affissione delle norme disciplinari nella bacheca sita nella stanza vicino alla cucina"*, precisando altresì che: *"passavamo frequentemente in quella zona, tre o quattro volte al giorno"*. Alla luce di quanto emerso le riferite eccezioni devono pertanto considerarsi superate dalle prove agli atti.

Relativamente alla fondatezza degli addebiti il datore di lavoro ha dato prova delle circostanze che seguono: **1.** la ricorrente spesso arrivava al piano in ritardo lasciando i colleghi da soli nel provvedere alle alzate o alle mense a letto delle ospiti o nel servire loro i pasti (testi e); **2.** in data 10.12.2013 la ricorrente serviva la colazione all'ospite diabetica in notevole ritardo, nonostante l'infermiera si fosse raccomandata con tutte le operatrici di servire la colazione entro 15 minuti dalla dose di insulina giornaliera (testi e); **3.** in data 22.11.2013 la ricorrente richiamava verbalmente una collega che stava imboccando l'ospite , perché stava utilizzando un cucchiaino di metallo invece di quello di plastica, nonostante fosse stato raccomandato alle operatrici di provvedere con il cucchiaino di metallo se le ospiti presentavano particolari problemi nel deglutire; detto rimprovero inoltre avveniva in presenza di un'amica dell'ospite (testi e); **4.** in data 05.10.2013 la ricorrente si rifiutava di accompagnare al bagno la Sig.ra , nonostante le sue continue richieste, rispondendole di essere troppo occupata e che non avrebbe dovuto suonare né disturbare; inoltre alla richiesta della Sig.ra di toglierle il reggiseno prima della messa a letto della sera, l'OSS M si limitava a slacciarlielo in quanto non avrebbe poi avuto il tempo di rimmetterglielo la mattina seguente (teste); **5.** in data 14.01.2014 la ricorrente nel mentre stava provvedendo con un'altra operatrice all'igiene personale dell'ospite Sig.ra , alla presenza



della figlia dell'anziana, improvvisamente reagiva nei confronti dell'ospite, urlandole di smetterla con le offese e che sapeva benissimo quello che diceva; inoltre a fronte dell'intervento della figlia che precisava all'operatrice che la madre era affetta da demenza senile la ricorrente reagiva urlando nuovamente alla figlia che la madre sapeva quello che diceva (teste _____ e _____).

Ora dall'istruttoria testé citata è chiaramente emerso che la dipendente in diverse occasioni immotivatamente non provvedeva ad assolvere alle mansioni assegnatele, sicché già tali comportamenti legittimano, il recesso immediato del datore di lavoro che vede minare un elemento essenziale del rapporto di lavoro, e cioè l'elemento fiduciario.

Ma vi è di più! Anche il solo episodio del 14.01.2014 (la cd. aggressione verbale all'ospite _____ ed alla di Lei figlia _____) è di per se di una tale gravità da menomare da solo l'elemento fiduciario del rapporto di lavoro e legittimare così la risoluzione immediata del rapporto di lavoro. (valga per tutte Cass. Sez. Lav. 21017/2015 e Cass. Sez. Lav. 5280/2013). Tale episodio, infatti, si pone in conflitto con le più elementari regole comportamentali dell'operatrice socio sanitaria e con le previsioni di cui all'art. 42 lett. E del CCNL di settore. A nulla vale poi la circostanza sostenuta ma non provata dalla ricorrente secondo cui non era a conoscenza dello stato di salute dell'ospite _____. Infatti dalla testimonianza della Sig.ra _____ è emerso che *"la ricorrente come le altre operatrici, era a conoscenza del piano assistenziale individualizzato della Sig.ra _____. Ogni mercoledì mattina si faceva una riunione nella quale si stendeva il piano degli ospiti, due o tre ad ogni riunione, e inseguito le operatrici firmavano il piano"*. Detta testimonianza trova poi riscontro nel documento 9 allegato alla memoria difensiva di parte resistente (piano individuale della Sig.ra _____), ove la seconda sigla è la firma della ricorrente, firma peraltro dalla stessa mai disconosciuta. Ma quand'anche non fosse emerso che l'OSS M _____ era perfettamente a conoscenza dello stato di salute della Sig.ra _____, l'aggressione (anche solo verbale) da parte di una operatrice nei confronti di un'anziana ospite di cui dovrebbe prendersi amorevolmente cura, in quanto soggetto debole che versa in condizione di inferiorità psico-fisica, costituisce un fatto gravissimo che mina irrimediabilmente la fiducia del datore di lavoro nei confronti di un'operatrice la cui mansione è quella di essere preposta alla cura di soggetti deboli e disagiati.



La stessa giurisprudenza afferma, in un caso analogo, che la valutazione della legittimità del licenziamento è un'operazione complessa che tiene conto delle condotte contestate al lavoratore da calibrare con le "particolari condizioni di soggezione e di inferiorità psico-fisica in cui versavano le pazienti ed in genere le persone di cui il lavoratore era tenuto a prendersi cura" (Cass. Sez. Lav. 16336/2015). Inoltre, sempre secondo la giurisprudenza, nel personale svolgente attività di particolare natura e delicatezza si deve esigere una diligenza superiore rispetto ad altre tipologie di lavoratori e la negligenza non può essere certamente attutita dalla circostanza che non si sia verificato in concreto alcun danno (Cass. Sez. Lav. 7543/2006).

Alla luce di quanto emerso dall'istruttoria orale e succintamente motivato legittima appare, allo scrivente giudicante, la scelta del datore di lavoro L

, di porre fine, con effetto immediato, al rapporto di lavoro con la dipendente M , in quanto il reiterato e ingiustificato rifiuto della dipendente di assolvere alle proprie mansioni ma soprattutto il grave episodio del 14.01.2014 hanno comportato il venir meno della fiducia nei confronti dell'operato della dipendente. Conseguentemente appare altresì legittima la scelta datoriale di sospendere cautelativamente dal servizio l'OSS M durante il tempo del procedimento disciplinare, onde evitare il ripetersi nei confronti delle altre ospiti di episodi come quello verificatosi la mattina del 14.01.2014.-

Da ultimo, riguardo alla condotta mobbizzante che secondo la ricorrente il datore di lavoro avrebbe perpetrato in suo danno, occorre evidenziare come parte ricorrente non ha assolto agli oneri di allegazione e di prova che incombevano su di Lei, così come evidenziato dalla stessa giurisprudenza (valga per tutte Cass. Sez. Lav. 27110/2017). Infatti, le prove richieste dalla difesa della Sig.ra M , con ordinanza del 22.09.2016, non sono state ammesse in quanto formulate genericamente e, in parte, perché contenenti valutazioni non demandabili ai testi.

La stessa giurisprudenza oramai costante su questo tema (Cass. 20682/2005 e 4056/1989) ritiene infatti che grava sulla parte che chiede al giudice l'ammissione della prova testimoniale l'onere della deduzione specifica dei fatti, che non può avvenire in modo impreciso o generico, ciò allo scopo di consentire al giudice la valutazione sulla rilevanza e sull'ammissibilità della prova testimoniale richiesta.



Inoltre non può ritenere la ricorrente dimostrato l'intento persecutorio nei plurimi richiami disciplinari del datore di lavoro, in quanto a fronte delle mancanze del dipendente nello svolgere le proprie mansioni al datore di lavoro spetta legittimamente l'esercizio del potere disciplinare. Anche la consolidata giurisprudenza ritiene infatti che l'irrogazione di sanzioni disciplinari è cosa assai differente dall'intento persecutorio che caratterizza il comportamento mobbizzante (valga per tutte Cass. Sez. Lav. 3256/2015).-

Concludendo, alla luce delle riferite considerazioni la domanda della ricorrente di accertamento dell'illegittimità del licenziamento non può trovare accoglimento e conseguentemente dovrà essere dichiarata la legittimità del licenziamento intimato alla lavoratrice in data 29.01.2014 e la conseguente legittimità della sospensione cautelare dal servizio durante il tempo del procedimento disciplinare.-

Ogni ulteriore domanda deve considerarsi assorbita.-

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano in dispositivo.-

P.Q.M.

Il Tribunale di Vicenza in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni diversa e contraria domanda ed eccezione disattesa o assorbita:

- rigetta il ricorso e per l'effetto dichiara la legittimità del licenziamento intimato alla ricorrente in data 29.01.2014;
- ogni ulteriore domanda risulta assorbita;
- ai sensi e per gli effetti dell'art. 92 cpc condanna parte ricorrente alla refusione delle spese di lite in favore della resistente, che liquida in € 2.500,00= per compensi oltre, rimb. forf.15%, cpa ed IVA;
- fissa il termine di giorni 60 per il deposito della motivazione.-

Vicenza, 12.07.2018

Il Giudice

Dott.ssa Marialuisa Nitti

