



**Tribunale Ordinario di Varese**  
**II SEZIONE CIVILE**

Udienza del 22/02/2024

N. 401 /2019

**Repubblica Italiana**  
**In nome del Popolo Italiano**  
**Il Giudice di Varese**

Giorgiana Manzo quale Giudice del Lavoro ha pronunciato la seguente

**Sentenza**

nella causa promossa

da

*Parte\_1* (CF: *C.F.\_1*) rappresentata e difesa dall'avv. A [REDACTED]  
[REDACTED] ed elettivamente domiciliata presso il suo studio in Varese, [REDACTED],  
come da procura allegata alla comparsa di costituzione di nuovo difensore depositata in data  
13.5.2021

**RICORRENTE**

**contro**

*Controparte\_1* incorporante *Controparte\_2*  
[...] in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentata e difesa dagli avv.ti [REDACTED]  
[REDACTED] ed elettivamente domiciliata presso lo studio di  
quest'ultimo in Varese, [REDACTED], come da procura allegata alla memoria

**RESISTENTE**

**OGGETTO: sanzione disciplinare conservativa**

All'udienza di discussione, celebratasi da remoto con Programma Microsoft Teams, i procuratori delle parti concludevano come in atti.

**FATTO E DIRITTO**

Con ricorso al Tribunale di Varese, quale Giudice del Lavoro, depositato in data 7.7.2019,

*Parte\_1* conveniva in giudizio *Controparte\_1* incorporante [...] *Controparte\_2* in persona del legale rappresentante *pro tempore*, formulando le seguenti conclusioni: “**CONCLUSIONI-** dichiarare nulla e priva di efficacia la sanzione disciplinare irrogata in data 08.02.19 per tutte le ragioni e motivazione di cui al presente ricorso e per l'effetto - condannare <sup>Contr</sup> [REDACTED] alla restituzione delle somme equivalenti ai 5 giorni di sospensione irrogati. Con riserva di ogni azione anche in ordine al risarcimento del danno”; con vittoria di spese.



Si costituiva ritualmente in giudizio Controparte\_1 incorporante [...]

Controparte\_2 in persona del legale rappresentante *pro tempore*, contestando in fatto ed in diritto quanto *ex adverso* dedotto; con vittoria di spese.

Esperito infruttuosamente il tentativo di conciliazione in prima udienza, altresì reiterato in corso di giudizio con il medesimo esito per rifiuto reso da parte della lavoratrice avverso la proposta conciliativa formulata dal Tribunale, viceversa accettata dalla resistente, acquisita documentazione in corso di giudizio prodotta dalla ricorrente (si veda sul punto ordinanza del 1.4.2022), ammessa ed espletata attività istruttoria, all'udienza del 22.2.2024 i procuratori delle parti discutevano oralmente la causa.

Il ricorso è infondato e deve pertanto essere respinto per le ragioni di seguito esposte.

\*\*\*

Dal ricorso e dalla documentazione allegata in atti emerge quanto segue:

- che la ricorrente ha impugnato “...la sanzione disciplinare irrogata in data 04.02.19 e ricevuta in data 08.02.19 con la quale veniva deliberata la sanzione della sospensione dal servizio e dal trattamento economico per giorni 5” (doc 2 ricorrente);
- che la Pt\_1 “...inizialmente assunta con contratto a tempo determinato è attualmente dipendente dell’odierna resistente, con contratto a tempo indeterminato full time” (doc. 4 ricorrente);
- che la ricorrente “...a seguito dell’assunzione a tempo indeterminato...non è stata mai sottoposta alla prevista visita medica necessaria per valutare l’idoneità allo svolgimento delle mansioni”;
- che “...a fronte di tale mancanza del datore di lavoro, all’odierna ricorrente è stata assegnata la mansione di “addetta ai clienti/cassiera””;
- che “...detta attività, per il cui svolgimento è necessario un elevato grado di concentrazione ed attenzione, risultava gravosa per la sig.ra Pt\_1, tant’è che la stessa, in ragione delle proprie condizioni di salute (doc 05, 06 e 07) “certificate” anche dal verbale di invalidità e relativo nulla osta del 2015, richiedeva di essere adibita ad altre mansioni”;
- che “...lo svolgimento della predetta mansione ha accentuato la malattia della ricorrente che non a caso è stata assente dal lavoro per un periodo alquanto lungo”;
- che la lavoratrice, a mezzo sindacato, “...con comunicazione di PEC del 06.12.18 (doc. 08) richiedeva: (i) visita straordinaria presso il medico competente al fine di stabilire l’idoneità delle proprie mansioni; (ii) dettaglio analitico delle assenze per il calcolo del comporto per malattia; (iii) copia integrale del fascicolo sanitario”;



- che la **Pt\_1** “...nel frattempo rientrata al lavoro in data 02.01.19, nell’attesa della predetta visita, richiedeva ancora una volta di essere esentata a svolgere le funzioni di sportello, rendendosi però disponibile a svolgere altri compiti e/o mansioni, poi effettivamente assegnate alla ricorrente che le ha compiutamente svolte”;
- che la ricorrente “... in data 03.01.19 ... riceveva la comunicazione del proprio trasferimento in altra filiale” (doc. 9 ricorrente);
- che alle richieste della **Pt\_1** innanzi descritte “...sia l’Istituto Bancario in data 03.01.19 – contestualmente alla comunicazione del trasferimento – prima (doc 10), sia il medico Dr. **CP\_3** in data 11.01.19 (doc 11) rispondevano in un primo momento in tono evasivo e generico”;
- che la ricorrente “...confermata la richiesta di visita medica, otteneva la fissazione della stessa per il 13.02.19” (doc. 12 ricorrente);
- che “...proprio in ragione dei fatti di data 02.01.19, in data 11.01.19 ...veniva comunicata [alla ricorrente] contestazione disciplinare per violazione dell’art. 38 del CCNL di riferimento (doc. 13 ricorrente);
- che la lavoratrice chiedeva quindi di essere sentita dal datore di lavoro alla presenza del delegato sindacale (doc. 14 ricorrente);
- che “...il datore di lavoro con comunicazione del 17.01.19 (doc. 15) informava la dott.ssa **Pt\_1** di essere disponibile a sentirla ex art. 7 L. 300/70 presso l’Ufficio **Org\_1** Umane di Bergamo imponendo ... che il colloquio avvenisse non alla presenza del delegato sindacale designato dalla lavoratrice ma quello “gradito” al datore di lavoro in aperta violazione dell’art. 7 co III S.d.L.”;
- che “...l’istituto Bancario prendendo atto della nomina del delegato sindacale indicato dalla lavoratrice (doc 16 – mail **Pt\_1** del 17.01.19 ore 11:31) fissava l’audizione nella sede di Bergamo presso l’ **Organizzazione\_2** per il giorno 21.01.19 ore 11:00 (doc. 16 – mail **Contr** el 17.01.19 delle ore 17:30)”;
- che “...la lavoratrice richiedeva, in ragione dei propri problemi di salute e non essendo automunita, di poter effettuare l’incontro presso la DTL di Varese” (doc. 17 ricorrente);
- che il datore di lavoro, in data 18.1.19, inoltrava alla **Pt\_1** comunicazione del seguente tenore letterale: “Le diamo la possibilità di un incontro a Bergamo presso la sede legale dell’azienda e sede della struttura Risorse Umane improrogabilmente entro il 31.01.19. Restiamo pertanto in attesa di suo riscontro. Sottolineiamo che qualora Lei non dovesse comunicarci una data entro il predetto termine o non dovesse comunque presentarsi



- all'incontro, ci riterremo liberi di assumere ogni decisione in merito all'esito del procedimento disciplinare*" (doc. 18 ricorrente);
- che *"...con ulteriore comunicazione del 24.01.19 il datore di lavoro contestava con toni aspri alla ricorrente l'aver disertato la convocazione"* (doc. 19 ricorrente);
  - che la ricorrente, sempre a mezzo sindacato, inoltrava alla società datrice di lavoro una e-mail rendendo la propria disponibilità individuando due ulteriori possibili date di incontro (doc. 20 ricorrente);
  - che la resistente, con comunicazione del 25.01.19, respingeva le richieste della ricorrente confermando la sede già individuata per l'audizione della predetta;
  - che a riscontro la *Pt\_I*, sempre a mezzo sindacato, con e-mail del 25.01.19 (doc. 22 ricorrente) proponeva come data per la propria audizione quella del 28.1.19 alle ore 11:00 presso la sede legale del datore di lavoro;
  - che la resistente *"non confermava la disponibilità per tale data"*;
  - che con comunicazione e-mail del 29.1.19 *"...il datore di lavoro, senza prendere atto della disponibilità per l'incontro comunicata dalla lavoratrice in data 25.01.19, ribadiva come fosse stato fissato come termine ultimo per l'audizione il 31.01.19..."*, chiarendo che *"...in mancanza di un suo positivo riscontro a riguardo (...) decorso tale termine, riterremo concluso il procedimento disciplinare, procedendo alle valutazioni e determinazione del caso"* (doc 23 ricorrente);
  - che in data 8.2.19 la società datrice di lavoro *"... consegnava a mani della ricorrente copia del provvedimento disciplinare con la richiesta di individuare i giorni di sospensione"* (doc. 24 ricorrente);
  - che la società comunicava a mezzo e-mail la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dal trattamento economico per giorni cinque (5) con decorrenza del giorno del sabato 9.2.19 (doc. 25 ricorrente);
  - che *"...in ragione della decisione di [allora] di far decorrere la sanzione dal 09.02.19, a fronte della decurtazione dallo stipendio di 5 giornate lavorative, la ricorrente è rimasta di fatto sospesa dal lavoro per soli tre giorni a fronte di una decurtazione dalla retribuzione equivalente a 5 giorni lavorativi"*.

Tutto ciò premesso la ricorrente ha adito l'intestato Tribunale formulando le conclusioni in epigrafe trascritte, contestando l'illegittimità della sanzione disciplinare per le seguenti ragioni, ossia per *"violazione dell'art. 7 co I dello S.d.L. in considerazione del fatto che le procedure di contestazione non sono state affisse nella sede ove la ricorrente presta servizio"*, per *"violazione dell'art. 7 co II*



dello S.d.L. in quanto la sanzione è stata irrogata senza aver sentito la sig.ra Pt\_1 che pure ne aveva fatto richiesta”, per “genericità della contestazione disciplinare”, per non essere la sanzione disciplinare irrogata rimasta sospesa nei venti giorni successivi alla sua irrogazione, per “insussistenza del fatto oggetto della contestazione e della susseguente sanzione”, per “sproporzione tra i fatti contestati e la sanzione applicata”.

\*\*\*

In via di premessa, occorre in questa sede richiamare l’orientamento ormai consolidato della giurisprudenza di legittimità, secondo cui “*In materia di sanzioni disciplinari, deve escludersi che il lavoratore abbia diritto ad essere ascoltato a discolpa nel luogo dove svolge le proprie mansioni, e nel corso dell'orario di lavoro, non costituendo violazione del diritto di difesa la convocazione del lavoratore al di fuori del posto e dell'orario di lavoro*” (Cass. Civ. Sez. L, Sentenza n. 18462 del 29/08/2014).

E ancora “*L'art. 7 legge 20 maggio 1970 n. 300, il quale subordina la legittimità del procedimento di irrogazione della sanzione disciplinare alla previa contestazione degli addebiti, al fine di consentire al lavoratore di esporre le proprie difese in relazione al comportamento ascrittogli, pur non comportando per il datore di lavoro un dovere autonomo di convocazione del dipendente per l'audizione orale, ma solo un obbligo correlato alla manifestazione tempestiva (entro il quinto giorno) del lavoratore di voler essere sentito di persona (sicché nel giudizio il lavoratore ha l'onere di provare la sua tempestiva richiesta, costituente elemento costitutivo a lui favorevole della fattispecie procedimentale), presuppone tuttavia che il datore di lavoro gestisca il potere disciplinare secondo i principi di correttezza e buona fede e, quindi, con modalità tali da non ingenerare equivoci nel dipendente cui si riferisce la contestazione*” (Cass. Civ. Sez. L, Sentenza n. 10760 del 03/08/2001).

Inoltre, per quanto concerne la condizione di malattia del lavoratore dedotta a giustificazione dell’impossibilità di presenziare all’audizione richiesta, la giurisprudenza ha chiarito che “*Nell'ambito del procedimento disciplinare, la mera allegazione, da parte del lavoratore, ancorché certificata, della condizione di malattia non può essere ragione di per sé sola sufficiente a giustificare l'impossibilità di presenziare all'audizione personale richiesta, occorrendo che egli ne deduca la natura ostativa all'allontanamento fisico da casa (o dal luogo di cura), così che il suo differimento a una nuova data di audizione personale costituisca effettiva esigenza difensiva non altrimenti tutelabile*” (Cass. Civ. Sez. L - , Sentenza n. 980 del 17/01/2020).

In ultimo, in punto di affissione del codice disciplinare, la giurisprudenza di legittimità, con orientamento orai consolidato, ha chiarito che “*Ai fini della validità del licenziamento intimato per*



*ragioni disciplinari non è necessaria la previa affissione del codice disciplinare, in presenza della violazione di norme di legge e comunque di doveri fondamentali del lavoratore, riconoscibili come tali senza necessità di specifica previsione. (Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza di merito che aveva ritenuto irrilevante la mancata affissione del codice disciplinare nel caso di utilizzo di un congedo familiare per lo svolgimento di altra attività lavorativa, in violazione dell'art. 4 l. n. 53 del 2000 oltre che dei fondamentali doveri di lealtà e fedeltà del lavoratore)” (Cass. Civ. Sez. L - , Sentenza n. 6893 del 20/03/2018).*

*E ancora “La garanzia, prevista dal primo comma dell'art. 7 legge n. 300 del 1970, di pubblicità del cosiddetto codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti, si applica al licenziamento disciplinare soltanto quando questo sia intimato per specifiche ipotesi di giusta causa o giustificato motivo previste dalla normativa collettiva o validamente poste dal datore di lavoro, e non anche quando faccia riferimento a situazioni giustificative del recesso previste direttamente dalla legge trattandosi di infrazioni il cui divieto risiede nella coscienza sociale quale "minimum" etico” (Cass. Civ. Sentenza n. 2954 del 27/03/1999).*

\*\*\*

#### Sulla genericità della contestazione disciplinare in esame e sulla mancata audizione della lavoratrice nel corso del procedimento

Entrambe le doglianze sono prive di fondamento per le ragioni di seguito esposte.

Con riguardo alla dedotta *genericità* della contestazione, è sin da ora opportuno richiamare l'ormai consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità, che esprimendosi in materia di licenziamento disciplinare ha chiarito quanto segue: *“La previa contestazione dell'addebito, necessaria nei licenziamenti qualificabili come disciplinari, ha lo scopo di consentire al lavoratore l'immediata difesa e deve conseguentemente rivestire il carattere della specificità, che è integrato quando sono fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.; per ritenere integrata la violazione del principio di specificità è necessario che si sia verificata una concreta lesione del diritto di difesa del lavoratore e la difesa esercitata in sede di giustificazioni è un elemento concretamente valutabile per ritenere provata la non genericità della contestazione” (Cass. Civ. n. 9590 del 18/04/2018).*

Ebbene, nel caso di specie ritiene questo giudicante che non possa in alcun modo ritenersi violato il principio di specificità della contestazione *de qua* né, in generale, il diritto di difesa della lavoratrice.



In primo luogo, va difatti evidenziato come risulti *per tabulas* che la Pt\_1 abbia pienamente compreso l'oggetto della contestazione che la allora CP\_2 le aveva mosso, anche in considerazione del ricorso giudiziale promosso, in cui la lavoratrice ha reso la propria versione degli accadimenti esercitando pertanto pienamente il proprio diritto di difesa.

Di conseguenza, già solo per l'aspetto appena illustrato, la specifica doglianza in esame è infondata e non può che essere respinta.

Quanto al secondo aspetto, legato a filo doppio al primo, e concernente la dedotta illegittimità della sanzione per la mancata audizione orale della lavoratrice, pur dalla stessa richiesta, nel corso del relativo procedimento disciplinare, va innanzitutto richiamato il disposto di cui all'art. 7, 2° e 3° comma, S.L., in forza del quale “2c. *Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. 3c. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato [...]*”.

Ebbene, nel caso di specie l'odierna resistente, con lettera dell'11.1.2019, muoveva alla Pt\_1 la contestazione disciplinare che ha portato all'irrogazione della sanzione in questa sede impugnata, in relazione alla quale la lavoratrice chiedeva, a mezzo del sindacato cui era iscritta, di essere sentita oralmente con l'assistenza del funzionario sindacale.

La (allora) Contr pertanto, convocava la Pt\_1 per il successivo 21.1.2019 alle ore 11.00 presso l'Organizzazione\_2 a Bergamo, sede che aveva in carico il procedimento disciplinare in oggetto, chiedendo alla lavoratrice di dare conferma del persistente interesse all'audizione orale.

Di poi la società datrice di lavoro, ricevuta conferma in tal senso dalla Pt\_1, che precisava di voler essere assistita dal rappresentante del sindacato Org\_3 al quale aveva conferito mandato, confermava l'incontro del 21.1.2019, prendendo atto della volontà della dipendente di avvalersi dell'assistenza del citato sindacato.

Risulta pertanto sin da ora infondata l'ulteriore contestazione articolata in ricorso, secondo cui la datrice di lavoro avrebbe “*imposto l'audizione della dipendente alla presenza di un delegato sindacale «gradito»*”, avendo la (allora) Contr recisato esplicitamente che la Pt\_1 si sarebbe potuta far assistere “*dal sindacalista a cui ha conferito mandato*” (doc. 7 ricorrente).

Ciò premesso, per quanto attiene l'aspetto concernente l'individuazione della sede in cui l'audizione del lavoratore deve disporsi, va richiamato l'orientamento della giurisprudenza di legittimità già menzionato, secondo cui non esiste il *diritto* del lavoratore di dover essere ascoltato a sua discolpa nel luogo dove svolge le proprie mansioni, non costituendo pertanto una violazione del



diritto di difesa la convocazione del lavoratore al di fuori del posto (ed altresì dell'orario) di lavoro (*ex plurimis* Cass. Civ. Sez. L, Sentenza n. 18462 del 29/08/2014, cit.).

Per ciò solo, la richiesta della **Pt\_1**, che ha insistito per essere sentita oralmente, ai fini disciplinari, presso la sede di Varese per impossibilità di raggiungere la sede di Bergamo in auto - luogo peraltro raggiungibile, in alternativa, con il treno, pertanto con il mezzo pubblico - non trova conforto, né pertanto tutela, in alcun disposto normativo.

Ciò posto, quanto alla doglianza in esame risulta dirimente l'arresto della Corte di Cassazione n. 980 del 17/01/2020, già menzionato, condiviso da questo Giudicante ed in questa sede richiamato anche ai sensi dell'art. 118 disp att. cpc, che di seguito si riporta: “[...] 21. *Il diciannovesimo motivo, relativo a lesione del diritto di difesa del lavoratore per mancata audizione personale, è infondato.*

*21.1. Giova preliminarmente ribadire che, in tema di procedimento disciplinare a carico del lavoratore, ove quest'ultimo eserciti il proprio diritto di difesa chiedendo espressamente di essere sentito nei termini di legge, il datore di lavoro ha l'obbligo della sua audizione e l'accertamento che le modalità di convocazione del lavoratore non siano contrarie a buona fede o alla lealtà contrattuale è rimessa al giudice di merito, la cui valutazione è insindacabile in sede di legittimità se congruamente motivata (Cass. 16 ottobre 2013, n. 23528). Il lavoratore ha bensì diritto, avendone fatto richiesta, di essere sentito oralmente dal datore di lavoro, ma non anche, ove il datore a seguito della richiesta lo abbia convocato per una certa data, a un differimento dell'incontro limitandosi ad addurre una mera disagiata o sgradita possibilità di presenziare, poiché l'obbligo di accogliere la richiesta del lavoratore sussiste solo ove la stessa risponda ad un'esigenza difensiva non altrimenti tutelabile (Cass. 31 marzo 2011, n. 7493; Cass. 7 maggio 2015, n. 9223; Cass. 9 ottobre 2017, n. 23510).*

*21.2. Ora, nel caso di specie la Corte territoriale ha accertato il rispetto del diritto di difesa, in base a ragioni congruamente argomentate (dall'ultimo capoverso di pg. 13 al primo periodo di pg. 14 della sentenza), quali l'aver la società datrice fissato una data per l'audizione personale richiesta dal lavoratore, rinnovandola per la sua mancata presentazione alla prima a causa per malattia, preavvertendolo della propria esigenza di esaurire con la seconda data il procedimento disciplinare rispetto alla previsione della contrattazione collettiva, invitando il lavoratore alla comunicazione di ulteriori giustificazioni scritte, dal predetto non inoltrate.*

*21.3. Giova al riguardo osservare come secondo la giurisprudenza di questa Corte, in tema di licenziamento disciplinare, lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente, durante lo stato di malattia, configuri violazione degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e*





*fedeltà nonché dei doveri generali di correttezza e buona fede, anche nel caso in cui la medesima attività, valutata con giudizio ex ante in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, possa pregiudicare o ritardare la guarigione o il rientro in servizio (Cass. 5 agosto 2014, n. 17625; Cass. 27 aprile 2014, n. 10416; Cass. 19 ottobre 2019, n. 26496); pure configurando l'insussistenza del fatto contestato, che rende applicabile la tutela reintegratoria ai sensi dell'art. 18, quarto comma I. 300/1970, come novellato dalla I. 92/2012 (in quanto comprensiva anche del fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità), l'ipotesi del dipendente che, durante il periodo di assenza per malattia, svolga un'altra attività lavorativa, senza che ciò determini, per le sue concrete modalità di svolgimento, alcun rischio di aggravamento della patologia né alcun ritardo nella ripresa del lavoro (Cass. 5 dicembre 2017, n. 29062; Cass. 7 febbraio 2019, n. 3655).*

*Da un tale insegnamento, pure consolidato, si evince allora come lo stato di malattia non integri, di per sé solo, un'impossibilità assoluta del lavoratore, che versi in esso, ad allontanarsi da casa, potendo anzi svolgere persino una diversa attività lavorativa, purché non comportante rischi di aggravamento della patologia né ritardi nella ripresa del lavoro, così pregiudicandone o ritardandone la guarigione o il rientro in servizio.*

*Sicché, la mera allegazione, ancorché certificata, della condizione di malattia non può essere ragione di per sé sola sufficiente a giustificare l'impossibilità del lavoratore di presenziare all'audizione personale richiesta, occorrendo che egli ne deduca la natura ostativa all'allontanamento fisico da casa (o dal luogo di cura), così che il suo differimento a una nuova data di audizione personale costituisca effettiva esigenza difensiva non altrimenti tutelabile.*

*Né infine, può essere sottaciuto il comportamento di correttezza e buona fede della società datrice, che ha preavvertito il lavoratore della propria indisponibilità a concedere, in caso di sua nuova impossibilità a presenziare, una terza data (pure invitandolo a comunicare giustificazioni scritte), per non incorrere in decadenza, per tardività del provvedimento di recesso, sulla base della previsione contrattuale collettiva (art. 55 CCNL per il personale non dirigente CP\_4), applicabile *ratione temporis*, di previsione della comunicazione del provvedimento entro il termine di trenta giorni da quello di scadenza della presentazione delle giustificazioni del lavoratore, ritenuto di natura decadenziale e collegato l'effetto impeditivo della tempestiva comunicazione al suo invio, purché demandato ad un servizio idoneo a garantire un adeguato affidamento: Cass. 16 luglio 2018, n. 18823).*

*Poiché nel caso di specie non risulta avere il ricorrente allegato una condizione di malattia ostativa al proprio allontanamento da casa, il motivo non può essere accolto, sulla base del seguente principio di diritto: "La mera allegazione, da parte del lavoratore, ancorché certificata,*



della condizione di malattia non può essere ragione di per sé sola sufficiente a giustificare l'impossibilità di presenziare all'audizione personale richiesta, occorrendo che egli ne deduca la natura ostativa all'allontanamento fisico da casa (o dal luogo di cura), così che il suo differimento a una nuova data di audizione personale costituisca effettiva esigenza difensiva non altrimenti tutelabile" [...]" (Cass. Civ. sez. L. n. 980/2020, cit., in motivazione).

Ebbene, nel caso di specie il Giudice ritiene che le modalità di convocazione della lavoratrice da parte della [allora] <sup>Contr</sup> siano state pienamente rispettose dei principi di lealtà contrattuale e di buona fede, avendo l'istituto bancario reso piena disponibilità per individuare una data di incontro per l'audizione orale che fosse idonea alla <sup>Pt\_1</sup>, questo nonostante non sussista - come innanzi argomentato - il diritto della lavoratrice a vedersi differito l'incontro fissato per l'audizione orale per una "...mera disagio o sgradita possibilità di presenziare".

Nel giudizio in oggetto i fatti seguivano l'iter che si andrà sinteticamente ad illustrare.

La (allora) <sup>Contr</sup> con comunicazione del 17.01.19 (doc. 15 ricorrente) informava la lavoratrice di essere disponibile a sentirla ex art. 7 L. 300/70 presso l' <sup>Organizzazione\_4</sup> di Bergamo e con successiva e-mail (doc. 16 ricorrente) fissava l'audizione per il giorno 21.01.19 ore 11:00.

A quel punto la <sup>Pt\_1</sup> dava riscontro chiedendo di poter effettuare l'incontro presso la DTL di Varese (doc. 17 ricorrente).

Con successiva comunicazione del 18.1.2019 la società datrice di lavoro individuava, per l'incontro, quale termine ultimo quello del 31.1.2019, confermando la sede di Bergamo ed informando la <sup>Pt\_1</sup> che restava in attesa di un suo riscontro, concedendo così ben  *tredici giorni*  alla lavoratrice per provvedere in tal senso.

Soltanto con successiva e-mail del 24.1.2019 la ricorrente, sempre a mezzo sindacato, comunicava con il datore di lavoro individuando quali date per l'audizione quella del 25 gennaio o quella del 28 gennaio, insistendo tuttavia per essere sentita presso la sede di Varese (doc. 20 ricorrente).

A tale richiesta la banca odierna resistente dava riscontro ribadendo nuovamente la necessità che l'audizione orale avvenisse presso la sede di Bergamo, invitando quindi  *ancora una volta*  la <sup>Pt\_1</sup> a rendere la propria disponibilità per essere sentita oralmente entro il 31.1.2019 (doc. 21 ricorrente).

Con successiva e-mail del 25.1.2019 la ricorrente, sempre a mezzo sindacato, si rendeva, da ultimo, disponibile ad un incontro al 28.1.2019 presso la sede di Bergamo (doc. 22 ricorrente).

L'interlocuzione quindi si fermava, posto che con e-mail del 29.01.19 la (allora) <sup>Contr</sup> anticipava alla lavoratrice l'irrogazione della sanzione disciplinare conservativa in questa sede impugnata (doc. 23 ricorrente).



Ebbene, alla luce di quanto sin qui illustrato, ritiene questo Giudicante che l'interlocuzione tra la società datrice di lavoro e la lavoratrice sia avvenuta nel pieno rispetto dei principi di correttezza e di buona fede da parte del datore di lavoro, avendo la CP\_2 odierna resistente reso sin da subito *piena disponibilità* a fissare una data per l'incontro, disponibilità avverso la quale la Pt\_1 ha *continuamente* formulato (*illegittimamente*, lo si ribadisce) contestazioni quanto alla sede individuata, facendo quindi continuamente slittare la possibilità di individuare una data utile alla sua audizione entro il termine del 31.1.2019, data oltretutto successiva rispetto a quella formalmente prevista, nel caso di specie, per permettere alla lavoratrice di rendere le proprie giustificazioni a seguito della contestazione disciplinare.

Per ciò solo, ai fini di una valutazione comunque *complessiva* delle condotte, ad avviso di questo Giudicante risulta irrilevante l'omesso (ultimo) riscontro da parte della allora Contr rispetto alla individuazione, da parte della Pt\_1, della data del 28.1.2019 - *da ultimo*, presso la sede di Bergamo - con e-mail del 25.1.2019, proprio alla luce del tipo di interlocuzione avvenuta, del tempo trascorso, della richiesta continuamente reiterata da parte della lavoratrice di essere sentita presso la sede di Bergamo, posto oltretutto - circostanza dunque *dirimente* ed altresì *assorbente* ai fini del decidere - che la Pt\_1 avrebbe comunque potuto rendere le proprie giustificazioni *per iscritto*, non essendo l'audizione orale l'unica modalità prevista per illustrare, nel corso di un procedimento disciplinare, le proprie difese, non rappresentando infatti "*un'esigenza difensiva non altrimenti tutelabile*".

Per ciò solo, anche la doglianza formale fin qui esaminata risulta infondata e non può che essere respinta.

#### Sulla mancata affissione del codice disciplinare

La doglianza è priva di fondamento per le ragioni di seguito esposte.

Sul punto, va sin da ora evidenziato che in sede di istruttoria i testimoni escussi non hanno saputo rendere chiarimenti sulla circostanza, se non parzialmente, ossia solo con riguardo alla sede di Masnago, ed altresì *de relato* ("*Sul cap. 24*) [VC Il codice disciplinare era – all'epoca dei fatti per cui è causa – ed è affisso presso le Filiali di Varese Masnago e Varese Sanvito presso l'angolo Org\_5 in luogo ben visibile, e accessibile a tutti i lavoratori]: *non posso confermare; non lo so; non conosco ogni singola filiale della banca. Posso dire che in generale le disposizioni per l'affissione del codice erano quelle di cui al capitolo*" – teste Tes\_1 "*Sul cap. 24*): *sul capitolo posso confermare quanto segue: non so e non conosco la filiale di Varese Sanvito. Confermo invece che il codice disciplinare era regolarmente affisso presso la Filiale di Varese Masnago nella bacheca del personale affissa nell'antibagno*" – teste Tes\_2 "*sul cap. 24*): *sul capitolo preciso*



quanto segue, ossia che non ho verificato la circostanza personalmente; ricordo però che mi era stato chiesto di verificare la circostanza in esame ed io avevo delegato i capi ufficio di farlo ed il riscontro era stato positivo” – teste Tes\_3 ).

Ciò premesso, ritiene in ogni caso questo Giudicante che le emergenze probatorie *ut supra* non siano dirimenti ai fini del decidere, posto che la giurisprudenza di legittimità, con orientamento ormai consolidato, e pienamente applicabile al caso di specie, ha chiarito che, addirittura in ipotesi di licenziamento disciplinare per giusta causa, pertanto in fattispecie più gravi rispetto a quella in esame, non sia necessaria la previa affissione del codice disciplinare “...in presenza della violazione di norme di legge e comunque di doveri fondamentali del lavoratore, riconoscibili come tali senza necessità di specifica previsione” (*ex plurimis* Cass. Civ. Sez. L - , Sentenza n. 6893/2018 cit.), posto che la pubblicità del codice disciplinare rileva per ipotesi sanzionatorie legate a *specifiche* fattispecie - previste ad esempio dalla contrattazione collettiva o individuate dal datore di lavoro - e non nel caso in cui siano ravvisabili “... *infrazioni il cui divieto risiede nella coscienza sociale quale "minimum" etico*” (Cass. Civ. Sentenza n. 2954 del 27/03/1999, cit.).

Ciò premesso, sia quindi sufficiente rilevare che nel caso di specie - in disparte il merito della contestazione, su cui si dirà *infra* - gli addebiti mossi alla ricorrente costituiscono (già formalmente, pertanto a prescindere, lo si ribadisce, dalla loro fondatezza) un pacifico *inadempimento* (contrattuale) rispetto all’obbligazione principale che vincola il lavoratore, essendosi la ricorrente *rifiutata* di svolgere le mansioni assegnatele dal datore di lavoro, in (formale) violazione del disposto di cui all’articolo 2104 c.c..

Per ciò solo, ritiene questo Giudicante che la condotta sanzionata configuri pacificamente una violazione direttamente percepibile dal lavoratore di quel cosiddetto “*minimo etico*” (*ut supra*) che caratterizza le prestazioni sinallagmatiche del rapporto di lavoro subordinato.

Per ciò solo, non potendo nel caso di specie la mancata affissione del codice disciplinare incidere in alcun modo sulla legittimità della sanzione irrogata, la doglianza in esame deve essere respinta.

Sulla illegittimità della sanzione disciplinare irrogata per non essere rimasta sospesa nei venti giorni successivi alla sua irrogazione

La doglianza è priva di fondamento per le ragioni di seguito esposte.

Sul punto occorre innanzitutto richiamare l’articolo 7, 6° comma, S.L., in forza del quale “*Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l’autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell’associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l’ufficio provinciale del lavoro e della massima*



*occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio”.*

Ebbene, il disposto normativo è chiaro ed è altresì supportato dall'orientamento ormai consolidato della Corte di Cassazione – altresì menzionato dalla odierna resistente – secondo cui *“Nei rapporti di lavoro soggetti alla disciplina della legge n. 300 del 1970, i provvedimenti disciplinari, più gravi del rimprovero verbale, a norma dell'art. 7 della citata legge, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa, ma, una volta irrogati, hanno efficacia immediata, senza che debbano trascorrere i venti giorni successivi all'applicazione, entro i quali il lavoratore può promuovere la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato al fine di ottenere la revoca del provvedimento, sicché la promozione della costituzione di tale collegio sospende soltanto una sanzione disciplinare già efficace ed attuata”* (Cassazione civile sez. lav., 23 luglio 1985, n. 4336), e ancora *“Nei rapporti di lavoro soggetti alla disciplina della l. 20 maggio 1970 n. 300, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa, ma, una volta applicati, essi hanno efficacia immediata (art. 7 comma 5), e, mentre l'impugnativa in sede giurisdizionale non sospende detta sanzione, l'eventuale promovimento della costituzione del collegio arbitrale (art. 7 comma 6) per ottenerne la revoca sospende soltanto una sanzione disciplinare già efficace. Conseguente che detta sanzione costituisce presupposto per la contestazione della recidiva nell'applicazione di una successiva sanzione”* (Cass. civile, sez. lav., 14 aprile 1982, n. 2246).

Di conseguenza, posto che la sospensione della sanzione si verifica soltanto con l'effettivo inizio della procedura in oggetto innanzi al Collegio, circostanza non ravvisabile nel caso di specie, la doglianza in esame non può che essere respinta.

#### Sul merito

Nel caso di specie il procedimento disciplinare nei confronti della **Pt\_1** ha avuto avvio dopo che la ricorrente - al rientro da un periodo di malattia - si rifiutava di svolgere le mansioni di addetta alla cassa, cui la stessa era assegnata sin dal momento della sua assunzione.

La lavoratrice motivava il rifiuto reso richiamando problemi di salute che tuttavia, ad avviso della società datrice di lavoro, erano sforniti di alcun tipo di documentazione medica necessaria a giustificare la condotta inadempiente della **Pt\_1**.



Ebbene, il vaglio delle contestazioni in esame richiede anche la disamina delle emergenze probatorie assunte nel corso dell'istruttoria espletata, che per praticità integralmente si riporta.

Escusso sulle circostanze ammesse, il teste di parte resistente *Testimone\_4* dipendente di *CP\_5*

[...] presso la sede di Bergamo, ha dichiarato quanto segue: “ADR: non conosco personalmente la ricorrente; so che era una delle dipendenti della filiale Varese Masnago, poi Varese Viggù, anzi, a rilettura, mi correggo, si trattava di Varese Sanvito.

ADR: Si trattava di due filiali che gestiva la mia struttura di appartenenza.

ADR: ho avuto contatti con le predette filiali fino alla chiusura di Unione Banche, ossia al 21.2.2020, data in cui è avvenuta la cessione delle due filiali a *CP\_5*

ADR: non ricordo, da quel momento in avanti, in quali filiali ha lavorato la ricorrente;

ADR: io ero il responsabile della gestione del personale.

Sul cap. 2) [VC A far data dal 31 luglio 2017 e fino a tutto il 25 gennaio 2019, la ricorrente è stata assegnata all'Agenzia di Varese Masnago, ove ha sempre svolto - in assenza di lamentele al riguardo - l'attività anzidetta di “Addetto Clienti” (poi denominata di “Consulente” dal nuovo modello organizzativo in uso presso l'azienda)]: *sul capitolo confermo sia la filiale sia le mansioni cui la ricorrente era addetta; non posso essere così preciso con riferimento alle date ivi richiamate; mi pare comunque che il periodo di riferimento fosse quello;*

ADR: se non ricordo male la ricorrente veniva spostata dalla sede di Masnago a quella di Sanvito nell'estate del 2018; poi si è assentata per malattia poco dopo per rientrare a gennaio 2019;

ADR: quando la ricorrente è rientrata è iniziata la dialettica sulla cassa;

sul cap. 9) [VC All'atto del rientro al lavoro la ricorrente si rifiutava di svolgere le mansioni alla stessa assegnate, ossia il servizio di cassa, che aveva sempre svolto sin dall'assunzione, percependone la relativa indennità contrattuale. Rifiuto perdurato anche nei giorni e nelle settimane a seguire]: *confermo il capitolo;*

ADR: la mia struttura gestiva circa 3mila persone, pertanto il lavoro era delegato nelle varie filiali. Tuttavia, in qualità di responsabile, venivo informato delle criticità concernenti le posizioni dei singoli dipendenti che non rientrassero nella fisiologia, ossia nella ordinarietà. Pertanto ricordo il caso della ricorrente nei termini di cui al capitolo;

ADR: a quel punto informavamo della circostanza il direttore di filiale, posto che non era possibile il rifiuto di cui al capitolo e la corresponsione della relativa indennità;

ADR: il ritorno che avevamo dalla ricorrente era che la predetta riteneva di non essere idonea a svolgere l'attività che le veniva richiesta; la lavoratrice precisava altresì che avrebbe richiesto una visita da parte del medico competente;



*ADR: ritenevamo che fosse solo il medico competente a poter disporre le limitazioni del caso, non che le limitazioni non potessero essere rammostrate in anticipo dalla ricorrente rispetto alla visita che difatti non era ancora stata espletata.*

*ADR: la ricorrente non aderiva alle nostre disposizioni in punto di espletamento delle mansioni e – ad esito – veniva irrogata una sanzione disciplinare.*

*Sul cap. 24): non posso confermare; non lo so; non conosco ogni singola filiale della banca. Posso dire che in generale le disposizioni per l'affissione del codice erano quelle di cui al capitolo;*

*ADR: confermo che la ricorrente, anche prima del rifiuto espresso dalla stessa avverso lo svolgimento di mansioni di cassa, aveva chiesto di poter svolgere altre attività;*

*ADR: le motivazioni sottese alla richiesta formulata erano giustificate da una questione di preferenza del commerciale rispetto all'attività di cassa;*

*ADR: confermo che il trasferimento della lavoratrice dalla sede di Masnago a quella di Sanvito si è attuato; ricordo che la ricorrente non voleva essere trasferita, ma la scelta aziendale era giustificata sia da ragioni organizzative sia da motivazioni relative ad incompatibilità ambientali rammostrate dalla ricorrente; anche per questo l'azienda disponeva il trasferimento della lavoratrice.*

*ADR: non ricordo le tempistiche connesse al trasferimento della ricorrente comunque disposto tra le due filiali già richiamate”.*

Escusso sui capitoli ammessi, il teste di parte resistente Testimone\_5 responsabile dell'agenzia di Viggiù della CP\_5 ha dichiarato quanto segue: “ADR: conosco la ricorrente; sono stato responsabile dell'Agenzia di Varese Masnago dal 1.9.2017 sino al 31.3.2021.

*ADR: la ricorrente era in carico all'agenzia di Varese Masnago da circa un mese prima del mio arrivo;*

*ADR: la ricorrente è rimasta lì fino alla fine di gennaio 2019;*

*ADR: dopo è stata trasferita all'agenzia di Varese di via Sanvito.*

*Sul capitolo 2: confermo il capitolo dal momento in cui io sono diventato responsabile della Filiale di Masnago; la ricorrente era addetta alla cassa e alle attività cosiddette di retroportello.*

*Sul cap. 9): confermo il capitolo; la ricorrente rientrava i primi di gennaio 2019 dopo un periodo di malattia piuttosto lungo; nei primissimi giorni del 2019 io non ero presente in quanto in ferie, ma la vicespabile mi aveva riferito che la ricorrente aveva rifiutato di fare operatività di cassa;*

*ADR: al mio rientro la situazione non era cambiata; questo si è verificato fino al trasferimento della ricorrente;*



*ADR: la ricorrente richiedeva una visita da parte del medico del lavoro per verificare la sua idoneità alla mansione; rifiutava di svolgere l'attività di cassa senza il benestare del medico del lavoro.*

*Sul cap. 24): sul capitolo posso confermare quanto segue: non so e non conosco la filiale di Varese Sanvito. Confermo invece che il codice disciplinare era regolarmente affisso presso la Filiale di Varese Masnago nella bacheca del personale affissa nell'antibagno.*

*ADR: non era mai accaduto che, prima del gennaio 2019, la ricorrente rifiutasse di svolgere la sua attività di cassa. A memoria non ricordo alcun tipo di rifiuto in tal senso pregresso.*

*ADR: preciso che la Filiale di Masnago era caratterizzata da una grande attività di sportello e le assenze della ricorrente avevano messo in difficoltà la filiale; di conseguenza, si era pensato che l'adibizione della ricorrente, che sino ad allora aveva sempre "lavorato bene", alla sede di via Sanvito, più strutturata rispetto a quella di Masnago e quindi idonea a meglio sopportare le eventuali assenze della ricorrente; io avevo fatto la segnalazione della problematica in questi termini all'ufficio del personale, che quindi aveva deciso per il trasferimento della ricorrente presso la sede di via Sanvito;*

*ADR: confermo che si era verificato un certo "scollamento" tra la ricorrente ed i colleghi a causa delle assenze della prima, posto che i colleghi erano quindi stati costretti a sostituirla ed a colmare l'assenza; si era per questo creata un po' di frizione tra la Pt\_1 ed i colleghi di filiale.*

*ADR: se non ricordo male la decisione del trasferimento della ricorrente presso la filiale di via Sanvito era stato comunicato alla predetta dal referente del personale nella metà del 2018; il trasferimento veniva poi comunicato formalmente i primi di gennaio 2019".*

*Escusso sui capitoli ammessi, il teste di parte resistente Testimone\_6, dipendente della resistente con qualifica di gestore Risorse Umane, ha dichiarato quanto segue: "ADR: conosco la ricorrente dal 2019, quando ho preso l'incarico di gestore risorse di Contr ull'area Varese;*

*ADR: mi interfacciavo con la ricorrente, in ambito lavorativo, sia a mezzo telefono sia quando mi recavo in filiale.*

*ADR: mi occupo della composizione delle squadre di lavoro; spostamenti funzionali alle esigenze filiali od alla crescita delle persone; dall'assunzione al pensionamento dei dipendenti.*

*ADR: all'epoca mi occupavo di circa 37/38 filiali su Varese; facciamo una quarantina di filiali;*

*ADR: in media cercavo di recarmi almeno una volta al mese presso ciascuna filiale, a meno che non ci fosse qualche criticità specifica che mi veniva segnalata.*

*ADR: ho fatto un passaggio consegne con la mia precedente a novembre 2018, quindi ho iniziato a lavorare su Varese più o meno dal gennaio 2019;*





*Sul cap. 2): confermo il capitolo; ricordo che quando ho iniziato la ricorrente era inquadrata come “Addetto Clienti” presso la sede Masnago Varese;*

*Sul capitolo 9): confermo la circostanza;*

*ADR: preciso che al rientro della ricorrente in servizio mi veniva riferito dalla vice direttrice dott.ssa Per\_I che la predetta si rifiutava di svolgere il servizio di cassa, attività che confermo aveva sempre svolto prima del periodo di assenza della stessa;*

*ADR: anche la circostanza legata al fatto che la ricorrente avesse sempre svolto questa attività mi veniva riferita., posto che io prima non ero su Varese;*

*ADR: non ricordo il motivo sotteso al rifiuto reso dalla lavoratrice;*

*ADR: preciso che la ricorrente , al rientro, non ha più svolto l’attività in oggetto rispetto alla quale ave reso il rifiuto;*

*sul cap. 24): sul capitolo preciso quanto segue, ossia che non ho verificato la circostanza personalmente; ricordo però che mi era stato chiesto di verificare la circostanza in esame ed io avevo delegato i capi ufficio di farlo ed il riscontro era stato positivo.*

*ADR: confermo che al rientro della ricorrente dal periodo di assenza per malattia ero io stesso a comunicarle il trasferimento presso la sede di Varese, via San Vito;*

*ADR: preciso altresì che il suddetto trasferimento, come mi veniva riferito dalla struttura, era stato disposto già precedentemente rispetto al periodo di assenza della ricorrente;*

*ADR: questo mi veniva riferito posto che io precedentemente non ero, ribadisco, sulla zona di Varese”.*

Sulla scorta delle dichiarazioni testimoniali acquisite nel corso dell’istruttoria espletata, è evidente come la condotta ascritta alla ricorrente nella contestazione disciplinare risulti ampiamente dimostrata in giudizio.

Tutti i testimoni escussi, infatti, hanno confermato che la Pt\_I , addetta al servizio di cassa, al momento del rientro al lavoro dopo un periodo di malattia abbia reso un categorico e prolungato rifiuto a svolgere la mansione di addetta alla cassa cui era preposta (“sul cap. 9) [VC All’atto del rientro al lavoro la ricorrente si rifiutava di svolgere le mansioni alla stessa assegnate, ossia il servizio di cassa, che aveva sempre svolto sin dall’assunzione, percependone la relativa indennità contrattuale. Rifiuto perdurato anche nei giorni e nelle settimane a seguire]: confermo il capitolo;

*ADR: la mia struttura gestiva circa 3mila persone, pertanto il lavoro era delegato nelle varie filiali. Tuttavia, in qualità di responsabile, venivo informato delle criticità concernenti le posizioni dei singoli dipendenti che non rientrassero nella fisiologia, ossia nella ordinarietà. Pertanto ricordo il caso della ricorrente nei termini di cui al capitolo; ADR: a quel punto informavamo della*



circostanza il direttore di filiale, posto che non era possibile il rifiuto di cui al capitolo e la corresponsione della relativa indennità; ADR: il ritorno che avevamo dalla ricorrente era che la predetta riteneva di non essere idonea a svolgere l'attività che le veniva richiesta; la lavoratrice precisava altresì che avrebbe richiesto una visita da parte del medico competente” – teste *Tes\_1* “Sul cap. 9): confermo il capitolo; la ricorrente rientrava i primi di gennaio 2019 dopo un periodo di malattia piuttosto lungo; nei primissimi giorni del 2019 io non ero presente in quanto in ferie, ma la viceresponsabile mi aveva riferito che la ricorrente aveva rifiutato di fare operatività di cassa; ADR: al mio rientro la situazione non era cambiata; questo si è verificato fino al trasferimento della ricorrente; ADR: la ricorrente richiedeva una visita da parte del medico del lavoro per verificare la sua idoneità alla mansione; rifiutava di svolgere l'attività di cassa senza il benessere del medico del lavoro (...) ADR: non era mai accaduto che, prima del gennaio 2019, la ricorrente rifiutasse di svolgere la sua attività di cassa. A memoria non ricordo alcun tipo di rifiuto in tal senso pregresso” – teste *Tes\_2* “Sul capitolo 9): confermo la circostanza; ADR: preciso che al rientro della ricorrente in servizio mi veniva riferito dalla vice direttrice dott.ssa *Per\_1* che la predetta si rifiutava di svolgere il servizio di cassa, attività che confermo aveva sempre svolto prima del periodo di assenza della stessa; ADR: anche la circostanza legata al fatto che la ricorrente avesse sempre svolto questa attività mi veniva riferita., posto che io prima non ero su Varese; ADR: non ricordo il motivo sotteso al rifiuto reso dalla lavoratrice; ADR: preciso che la ricorrente, al rientro, non ha più svolto l'attività in oggetto rispetto alla quale ave reso il rifiuto” – teste *Tes\_3* ).

Ebbene, la condotta in esame rappresenta, di per sé, un pacifico *inadempimento* contrattuale idoneo a violare il principio di *sinallagmaticità* che caratterizza il rapporto di lavoro.

Ciò rilevato, occorre quindi esaminare la giustificazione posta dalla lavoratrice a base del rifiuto reso, considerato che, a tutto voler concedere, il disposto di cui all'articolo 1460 cc prevede che *nei contratti con prestazioni corrispettive ciascuno dei contraenti può rifiutarsi di adempiere la sua obbligazione, se l'altro non adempie o non offre di adempiere contemporaneamente la propria..., tuttavia non può rifiutarsi la esecuzione se, avuto riguardo alle circostanze, il rifiuto è contrario alla buona fede.*

Con riguardo all'aspetto in esame, occorre altresì richiamare l'orientamento ormai consolidato della Corte di Cassazione, menzionato anche dalla resistente in memoria difensiva, secondo cui “*Il lavoratore adibito a mansioni non rispondenti alla qualifica può chiedere giudizialmente la riconduzione della prestazione nell'ambito della qualifica di appartenenza, ma non può rifiutarsi aprioristicamente, senza avallo giudiziario, di eseguire la prestazione richiestagli, essendo egli*



*tenuto a osservare le disposizioni per l'esecuzione del lavoro impartite dall'imprenditore ai sensi degli art. 2086 e 2104 c.c., da applicarsi alla stregua del principio sancito dall'art. 41 Cost., e potendo egli invocare l'art. 1460 c.c. solo in caso di totale inadempimento del datore di lavoro, a meno che l'inadempimento di quest'ultimo sia tanto grave da incidere in maniera irrimediabile sulle esigenze vitali del lavoratore medesimo” (Cass. Civ. sez. lav., 20/07/2012, n. 12696).*

Ciò premesso, va quindi richiamato quanto dedotto nel ricorso introduttivo dell'odierno giudizio, in cui è dato leggersi che “...la lavoratrice non ha espresso la volontà di non svolgere alcuna attività lavorativa ma ha chiesto di non essere sottoposta, anche nell'interesse del datore di lavoro, ad una attività (la cassa) che in ragione delle proprie condizioni psicofisiche, le determinava un aggravamento della propria patologia” (pag. 8 ricorso).

La *Pt\_I*, in sostanza, ha reso il rifiuto di rendere la propria prestazione lavorativa facendo riferimento alla omessa effettuazione, da parte della datrice di lavoro, della visita medica richiesta dopo essere rientrata al lavoro.

Sul punto ad avviso di questo Giudicante, a prescindere invero dal fatto che la ricorrente abbia svolto sin dal momento della sua assunzione le mansioni di addetta alla cassa, va evidenziato innanzitutto che la ricorrente non era una lavoratrice soggetta, per la natura delle mansioni disimpegnate, alla sorveglianza sanitaria, non rientrando la mansione di competenza in alcuna delle categorie per le quali l'articolo 41 D. Lgs. n. 81/2008<sup>1</sup> la prevede.

Ciò premesso, va in ogni caso evidenziato, ai fini del vaglio da condurre, che la (legittima) richiesta di visita al medico competente deve essere presentata dal lavoratore *completa* di tutti gli elementi utili per effettuare la richiesta valutazione, ossia di *tutta la documentazione medica, ed*

---

<sup>1</sup> “1. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente: a) nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle direttive europee nonché dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6; b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

2. La sorveglianza sanitaria comprende: a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica; b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente; c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica; d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica; e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.

3. Le visite mediche di cui al comma 2 non possono essere effettuate: a) in fase preassuntiva; b) per accertare stati di gravidanza; c) negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

[...]

6. Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 2, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica: a) idoneità; b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni; c) inidoneità temporanea; d) inidoneità permanente.

[...].”



*eventualmente specialistica*, necessaria a tal fine, come peraltro espressamente rappresentato dalla banca datrice di lavoro alla ricorrente (sul punto si vedano docc. 15 e 17 resistente).

Ciò chiarito, risulta palese che nessuna rilevanza, ai fini che ci occupa, ossia al fine di valutare il rilievo disciplinare del rifiuto di rendere la prestazione lavorativa, assuma la richiesta in tal senso *nelle more* avanzata dalla **Pt\_1**, tramite sindacato di appartenenza, oltretutto omettendo anche di allegare la documentazione medica richiesta dallo stesso medico competente.

E' logico infatti che – proprio perché la mansione in esame non è tra quelle sottoposte a sorveglianza sanitaria – la ricorrente si sarebbe *prima* dovuta sottoporre a visita medica, continuando pertanto, *nelle more*, a prestare la mansione cui era adibita, e *solo dopo*, in caso di inidoneità accertata alla mansione, avrebbe avuto il diritto di chiedere di essere assegnata ad altre mansioni.

La **Pt\_1** invece ha reso il rifiuto di rendere la prestazione lavorativa cui era tenuta prima di avere il suddetto accertamento, omettendo altresì di produrre certificazione medica attestante le sue condizioni di salute, in questo modo pertanto non consentendo alla banca datrice di lavoro di effettuare le valutazioni mediche richieste (sul punto va evidenziato, infatti, che il certificato medico trasmesso dalla ricorrente e datato 7.8.2018 - doc. 6 ricorrente - è correlato alla questione del trasferimento della lavoratrice ad altra filiale e non alla questione in esame, ossia alla dedotta inidoneità a svolgere le mansioni di addetta alla cassa).

Attesa la disamina dei fatti *ut supra* descritta, non si può pertanto ritenere che il rifiuto reso dalla **Pt\_1** ad adempiere alle mansioni di competenza possa trovare giustificazione nel fatto di essere in attesa della visita del medico competente, considerato oltretutto che la ricorrente soltanto in data 3.1.2019 chiedeva di conoscere le modalità da seguire per presentare la richiesta, inoltrata tramite sindacato il successivo 10.1.2019 (doc. 16 resistente).

Per tutte le ragioni sin qui illustrate, ritiene pertanto questo Giudicante che l'inadempimento contrattuale posto in essere dalla ricorrente ed in questa sede contestato sussista e che non possa in alcun modo ritenersi giustificato, in quanto palesemente contrario ai principi di correttezza e buona fede.

Parimenti infondata ad avviso di questo Giudicante è la doglianza concernente la dedotta sproporzione della sanzione della sospensione per cinque (5) giorni dal lavoro e dalla retribuzione in forza dell'articolo 44 1° comma lett. C CCNL 31.3.2015, sulla scorta del quale “*I provvedimenti disciplinari applicabili, in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, sono: a) il rimprovero verbale; b) il rimprovero scritto; c) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni [...]*”.



Considerata la condotta posta in essere dalla lavoratrice, consistita nel rifiuto *prolungato* – ed altresì *non giustificato* – di rendere la propria prestazione lavorativa (sul punto si veda *supra*), ritenuta pertanto la *gravità* dell'inadempimento perpetrato che è andato ad incidere sulla natura *sinallagmatica* del rapporto di lavoro, ritiene questo giudicante la piena proporzione della sanzione conservativa irrogata, che si è parametrata oltretutto sulla metà del numero massimo di giorni previsto per l'ipotesi di sospensione (cinque giorni per un massimo previsto di dieci giorni).

Per ciò solo, anche la doglianza *de qua* non può che essere respinta.

Tutto ciò argomentato e premesso, il ricorso è quindi infondato e deve per l'effetto essere respinto.

Resta assorbita ogni ulteriore domanda formulata o contestazione dedotta.

Le spese di lite seguono la soccombenza e, anche in considerazione della mancata accettazione da parte della ricorrente della proposta conciliativa formulata dal Tribunale in corso di giudizio, vengono liquidate come da dispositivo.

#### **P.Q.M.**

Il Tribunale di Varese, in composizione monocratica, in funzione di Giudice del Lavoro definitivamente pronunciando, ogni contraria domanda ed eccezione rigettata, così provvede:

- rigetta il ricorso;

- condanna la ricorrente a rifondere alla resistente le spese di lite che liquida in complessivi € 1.500,00 per compensi professionali oltre C.P.A., rimborso forfettario al 15% ed IVA se dovuta per legge.

Riserva il termine di 60 giorni per il deposito delle motivazioni della sentenza.

Varese, 22/02/2024

Il Giudice

*Giorgiana Manzo*