



R.G. n. 5559 / 2016

Il Giudice del Lavoro, dott.ssa Anna Caputo, celebrata l'udienza in forma cartolare, in conformità con quanto previsto dal Protocollo del 27.04.2020 per la trattazione delle udienze civili, in applicazione degli artt. 83 D.L. 17.03.2020 N. 18, ART. 36 D.L. 08.04.2020 n. 23;

rilevato che già in data 13 maggio u.s., la causa era stata rinviata per la decisione, con termine per note fino a dieci giorni prima della odierna udienza;

che, per errore materiale, in data 31 maggio 2020, è stato disposto il rinvio al 2021,

che il termine per depositare le note era, comunque, già regolarmente decorso, revocando l'ordinanza precedente, pronuncia la seguente:

Sentenza

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

**TRIBUNALE DI CASTROVILLARI
SEZIONE CIVILE**

nella causa *di lavoro* promossa da:

, con l'avv.

- Ricorrente -

contro

, rappr. e dif. dall'avv. **LUPI**

MASSIMO

- Resistente -



OGGETTO: Opposizione L. 92/2012 cd. Legge Fornero

Fatto e diritto

Con ricorso ex art. 1, comma 49 e ss. della L. n. 92/2012 il _____ ha convenuto in giudizio _____ (di seguito per brevità _____) chiedendo l'accertamento dell'illegittimità del licenziamento comminatogli con lettera del 9 ottobre 2015.

Lamentava la violazione del principio di immediatezza delle contestazioni disciplinari, risalenti al 16.09.2015 per fatti avvenuti dal 15 al 17 luglio dello stesso anno nonché la sproporzione della sanzione espulsiva comminata rispetto ai fatti addebitati, riconducibili, piuttosto, alla ipotesi meno grave disciplinata dall'art. 51 CCNL laddove prevede una sanzione conservativa.

Costituendosi in giudizio, la Società contestava la richiesta dell'informatore scientifico evidenziando:

- la tempestività del procedimento disciplinare avviato nei confronti dell'ex lavoratore;
- la legittimità delle investigazioni ai fini dell'accertamento dei fatti contestati al
- la sussistenza della giusta causa di licenziamento.

Rappresentava che l'accertamento delle dichiarazioni mendaci contestate, contenute nella relazione presentata dal ricorrente era avvenuta solo dopo l'approvazione elettronica della rendicontazione mensile del 13.08.2015 ed a seguito della raccolta delle relazioni cartacee degli informatori del 25.08.2015, documentazione pervenuta presso la sede aziendale solo in data 01.09.2015. In pari data era stata consegnata la relazione investigativa riguardante l'attività lavorativa del ricorrente. Affermava la legittimità delle investigazioni e l'infondatezza delle domande di parte ricorrente risultando adeguata e proporzionata la sanzione espulsiva comminata stante la gravità oggettiva della condotta tenuta dal dipendente per aver falsamente rappresentato visite ed interviste a medici di fatto mai operate, anche considerando l'esposizione a possibili conseguenze pregiudizievoli derivanti da false rendicontazioni dei dipendenti in forza di quanto stabilito dall'art. 122 D.L.vo n. 219/2006 sulle comunicazioni obbligatorie all'AIFA (Agenzia Italiana del Farmaco).

A scioglimento della riserva assunta all'udienza del 25 ottobre 2016, il Giudice, con ordinanza n. 17965/2016 rigettava il ricorso della parte ricorrente per infondatezza delle domande azionate e condannava l'ex lavoratore al pagamento a favore delle società delle spese legali maturate sino a quella data.

Con ricorso ex art. 1, comma 51 L. n. 92/2012 il _____ proponeva opposizione avverso l'ordinanza n. 17965/2016. Resisteva la società.

§§§§§

Il ricorso è infondato e non merita accoglimento.



Giova premettere che alcuna precisa contestazione è stata mossa all'ordinanza di prime cure e che sostanzialmente si reiterano le domande e le eccezioni del primo ricorso.

In assenza, peraltro, di elementi nuovi di prova, si condivide il provvedimento opposto.

Ciò posto, al fine di decidere in merito alla sollevata questione di inammissibilità/improcedibilità del ricorso, giova ripercorrere le tappe che hanno condotto la Suprema Corte a concludere nel senso sotto riportato (sentenza n. 12333/2016). Si legge che: "Nel rito del lavoro, in caso di omessa o inesistente notifica del ricorso introduttivo del giudizio e del decreto di fissazione dell'udienza, è ammessa la concessione di un nuovo termine, perentorio, per provvedervi così come ampiamente già motivato da questa Corte, sezione lavoro, con sentenza n. 1483 del 20/11/2014 - 27/01/2015: "...Proprio dal principio del "giusto processo", più di recente, le Sezioni unite sono partite per riesaminare taluni enunciati espressi dal precedente costituito dalla sentenza n. 20604 del 2008, cogliendo l'occasione rappresentata dalla questione dell'omessa o inesistente notifica del ricorso e del decreto di fissazione dell'udienza alla controparte in materia di equa riparazione ex lege n. 89 del 2001 (Cass. SS. UU. n. 5700 del 12 marzo 2014). Hanno così affermato "che il principio del giusto processo... non si esplicita nella sola durata ragionevole dello stesso". Hanno richiamato la dottrina per sottolineare che "occorre prestare altresì la massima attenzione ad evitare di sanzionare comportamenti processuali ritenuti non improntati al valore costituzionale della ragionevole durata del processo, a scapito degli altri valori in cui pure si sostanzia il processo equo, quali il diritto di difesa, il diritto al contraddittorio, e, in definitiva, il diritto ad un giudizio".

Alla luce del principio di conservazione degli atti, dunque, si rigetta l'eccezione.

Preliminarmente deve escludersi che risulti violato il principio di immediatezza della contestazione disciplinare e della sanzione irrogata.

Incontestata, infatti, la consegna in data 01.09.2015 della relazione investigativa necessaria per operare il raffronto tra quanto effettivamente riscontrato per il tramite della società investigativa ' e quanto dichiarato dal ricorrente nella rendicontazione cartacea, anche questa pervenuta presso la sede aziendale solo in data 01.09.2015,2 secondo quanto pacificamente sostenuto dall' azienda resistente e non specificamente contestato nel corso del giudizio dalla parte ricorrente, alcuna violazione del principio di Immediatezza potrebbe essere ravvisato nel caso di specie se si considera che le contestazioni risalgono al 16.09.2015 e la sanzione espulsiva è stata inviata in data 08.10.2015.

Appare del tutto congruo il tempo di circa due settimane occorso per operare un preliminare raffronto tra quanto evincibile dalla relazione investigativa e quanto risultante dal rapporto di lavoro a firma del ricorrente per il medesimo periodo lavorativo assoggettato a controllo investigativo e poter procedere, di conseguenza, in modo preciso e puntuale, all'addebito dei fatti aventi rilievo disciplinare.

Per quel che riguarda il merito della sanzione espulsiva, in via preliminare occorre affermare, innanzitutto, un principio consolidato nella giurisprudenza di legittimità circa la portata meramente esemplificativa delle fattispecie disciplinari contemplate nella contrattazione collettiva nazionale applicabile al caso di specie.



Nella fattispecie in esame il licenziamento senza preavviso è stato comminato ai sensi degli art. t. 52 CCNL chimico farmaceutico e 2119 e.e. in ragione degli illeciti disciplinari previamente contestati al ricorrente.

Pertanto, il richiamo espressamente operato all'art. 2119 e.e. lascia impregiudicata l'operatività della disciplina ordinaria anche al rapporto in esame, tenuto conto dell'ampia casistica riconducibile alla nozione legale di giusta causa e di giustificato motivo di licenziamento (Cfr. doc. n. 3, allegato telematico parte resistente).

Secondo Cass. 07.12.2015, n. 24809 al fini della valutazione della legittimità del licenziamento, il giudice deve comunque verificare la riconducibilità del fatto addebitato alla nozione di giusta causa di cui all'articolo 2119 del Cc, anche prescindendo dalle previsioni del contratto collettivo, che hanno natura meramente esemplificativa; in ossequio al principio generale di ragionevolezza e di proporzionalità, il giudice deve valutare se il fatto addebitato sia di entità tale da legittimare il recesso, tenendo conto altresì dell'elemento intenzionale che ha sorretto la condotta del lavoratore.

Sull'ampia portata della nozione legale della giusta causa, da ultimo cfr. anche Cass. 26.11.2014, n. 25158 secondo cui la giusta causa di licenziamento e nozione legale e il giudice non è vincolato dalle previsioni del contratto collettivo; ne deriva che il giudice può ritenere la sussistenza della giusta causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile ove tale grave inadempimento o tale grave comportamento, secondo un apprezzamento di fatto non sindacabile in sede di legittimità se congruamente motivato abbia fatto venire meno il rapporto fiduciario tra le parti (confermato il licenziamento irrogato ad un lavoratore il quale, non solo rimase assente per tre giorni senza avvertire l'azienda, ma protrasse tale assenza ulteriormente senza fornire alcuna giustificazione, concretando così una grave violazione degli obblighi di diligenza su di lui gravanti).

Appare evidente che il licenziamento così come intimato abbia fatto espresso riferimento ad entrambe le fattispecie di recesso: quella contemplata dall'art. 52 CCNL applicabile e quell'altra, di più ampia portata, contenuta nell'art. 2119 cc.

Ebbene, pur a voler ritenere non sussumibile nel caso di specie la condotta addebitata al ricorrente nella specifica infrazione disciplinare formalmente contestata ai sensi dell'art. 52 CCNL chimico farmaceutico, in ogni caso, alla luce delle evidenze processuali, occorre concludere per la ricorrenza di una giusta causa di licenziamento, secondo una valutazione complessiva di tutti gli addebiti mossi al ricorrente, configuranti, nel loro insieme, una grave ipotesi di inadempimento degli obblighi derivanti dal rapporto lavorativo a carico del lavoratore tale da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario ovvero la legittima aspettativa della futura correttezza dell'adempimento della prestazione lavorativa affidata.

La valutazione della condotta addebitata al ricorrente complessivamente considerata, Infatti, conduce a ritenere irreversibilmente compromessa la fiducia riposta nella correttezza dello svolgimento futuro delle mansioni affidate al dipendente secondo il livello di inquadramento dedotto in contratto.



In concreto, per il caso in esame gli addebiti mossi al ricorrente muovono da una relazione investigativa interna che ha fatto emergere una falsa rappresentazione di attività lavorative di fatto mai poste in essere dal ricorrente.

Si tratta di alcune visite ed interviste a medici dell'area di competenza del dipendente riportate nel rapporto lavorativo relativo ai giorni 15, 16 e 17 del mese di luglio 2015 di fatto mai avvenute.

Ebbene, la condotta addebitata al ricorrente, non contestata nel corso del giudizio, in ogni caso denota un atteggiamento superficiale ed irresponsabile nell'esecuzione delle mansioni affidate e costituisce grave inadempimento delle obbligazioni sullo stesso gravanti.

Incontestati i fatti addebitati ed indiscussa la relazione investigativa versata in atti, occorre concludere per l'adeguatezza della sanzione espulsiva comminata, da ritenersi proporzionata ai fatti contestati in ragione della gravità degli stessi, il cui disvalore è da apprezzare in termini concreti in ragione di quanto avvenuto nel caso specifico.

Ed infatti, per meglio comprendere le rassegnate conclusioni occorre dare atto dei tratti connotativi della peculiare attività professionale riconducibile all'informatore medico-scientifico e, soprattutto, del più elevato grado di affidamento che il datore di lavoro ripone nello stesso in termini proporzionali all'ampia autonomia organizzativa che connota la prestazione.

L'attività professionale dell'informatore medico-scientifico, infatti, è connotata da un ampio potere organizzativo nella fase esecutiva della prestazione.

Tanto conforta una maggiore aspettativa in capo al datore di lavoro circa il corretto e fedele adempimento degli obblighi contrattuali cui è tenuto l'informatore, primo fra tutti l'informazione scientifica dei farmaci ai medici allo stesso assegnati, risultando sicuramente attenuato per questa figura professionale l'esercizio del potere di direzione e vigilanza diretta in capo alla parte datoriale.

La prestazione professionale, infatti, avviene, di norma, al di fuori dei locali aziendali, risultando obbligato, l'informatore, a recarsi personalmente presso gli studi medici (pubblici e privati) per informare i sanitari rientranti nell'ambito di competenza delle caratteristiche farmacologiche e terapeutiche dei medicinali al precipuo scopo di incrementarne la compravendita, attraverso specifiche visite ed interviste tese proprio ad un aumento del fatturato aziendale.

Per tali ragioni viene assegnata all'informatore una zona di competenza e lo stesso è dotato di mezzi strumentali all'esecuzione della prestazione lavorativa necessitante di continuo spostamento (l'auto aziendale).

Ovvia è la maggiore libertà organizzativa nella gestione delle diverse visite ed interviste ai medici rientranti nell'area di competenza.

All'ampia autonomia organizzativa, di conseguenza, non potrà che corrispondere una maggiore responsabilizzazione dell'informatore, stante la minore ingerenza da parte del datore di lavoro nella fase esecutiva della sua prestazione lavorativa atteso che lo stesso, per com'è conformata la prestazione, non esercita direttamente ed in modo continuo sull'informatore quel potere di vigilanza funzionale a garantire ed esigere in ogni momento la corretta e fedele esecuzione della prestazione lavorativa.



Date le premesse, deve ritenersi che attraverso la libera rendicontazione mensile delle attività svolte il livello di affidamento riposto dal datore di lavoro nel corretto e fedele adempimento della prestazione lavorativa da parte dell'informatore sia molto alto, presupponendo l'ampia autonomia organizzativa riconosciuta e la stessa possibilità di redazione e sottoscrizione del rapporto lavorativo una maggiore fiducia accordata.

Se si considera, inoltre, che la rendicontazione mensile delle attività svolte, tramite la redazione di uno specifico report delle attività poste in essere, sia la rappresentazione della esecuzione della prestazione che l'informatore fornisce al proprio datore di lavoro, appare di tutta evidenza l'importanza dalla stessa rivestita nell'assetto negoziale tra le parti, svolgendo la precipua funzione di rendere conoscibile l'attività di fatto svolta dal dipendente.

La vigilanza solo postuma sul corretto, fedele e diligente adempimento degli obblighi contrattuali non altrimenti esercitabile, pertanto, risulta possibile prendendo a base di riferimento le dichiarazioni operate dall'informatore nel rapporto lavorativo mensile.

Detta rendicontazione, pertanto, non solo è lo specchio dell'attività compiuta dall'informatore ma rappresenta la misura della corretta e fedele prestazione.

Per tale ragione assume rilievo decisivo nel tipo di rapporto.

La falsa rappresentazione delle attività compiute, infatti, non solo tradisce quell'ampia fiducia accordata, quanto piuttosto rende evidente la scarsa propensione del dipendente alla gestione responsabile della libertà organizzativa riconducibile all'inquadramento convenuto ed alle mansioni affidate.

Inidoneo, pertanto, deve ritenersi il ricorrente allo svolgimento delle mansioni lavorative affidate di informatore medico-scientifico che si caratterizzano per una responsabile gestione dell'autonomia organizzativa, che ne connota il profilo professionale, la quale esige inevitabilmente una corretta e fedele rappresentazione al proprio datore di lavoro dell'attività effettivamente svolta non altrimenti conoscibile.

La gravità della condotta tenuta dal ricorrente è concretamente apprezzabile inoltre se si considera l'importanza rivestita dalle rendicontazioni mensili degli informatori necessarie per le comunicazioni obbligate rievate all'AI FA di tutte le informazioni da fornire ai medici sui medicinali proposti.

Ai sensi dell'art. 122, comma 1 D.L.vo n. 219/ 2006 è chiaramente disposto l'obbligo a carico della singola impresa farmaceutica della comunicazione annuale del numero dei sanitari visitati ed il numero medio di visite effettuate.

Appare evidente che detti dati non possono che essere desunti dalle singole rendicontazioni degli informatori scientifici operanti nell'azienda. Questa la disposizione sopra richiamata:

< < L'informazione sui medicinali può essere fornita al medico e al farmacista dagli informatori scientifici. Nel mese di gennaio di ogni anno ciascuna impresa farmaceutica deve comunicare, su base regionale, all'AIFA il numero dei sanitari visitati dai propri informatori scientifici nell'anno precedente, specificando il numero medio di visite effettuate. A tale fine, entro il mese di gennaio di ogni anno, ciascuna impresa farmaceutica deve comunicare all'AIFA l'elenco degli informatori



scientifici impiegati nel corso dell'anno precedente, con l'indicazione del titolo di studio e della tipologia di contratto di lavoro con l'azienda farmaceutica.>>.

La falsa rappresentazioni delle visite effettuate, pertanto, ridonda negativamente sugli obblighi di comunicazione a carico dell'azienda farmaceutica nei confronti dell'AIFA. Anche sotto tale aspetto deve ritenersi grave l'inadempimento Imputato al ricorrente per le possibili ripercussioni pregiudizievoli nella sfera giuridica dell'azienda datrice potenzialmente conseguenti dalla condotta infedele nella rappresentazione delle attività compiute.

Ne consegue il rigetto del proposto ricorso.

La condanna alle spese segue la soccombenza.

P.Q.M.

Il Giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, così provvede:

- Rigetta il ricorso in opposizione;
- condanna la parte ricorrente al pagamento in favore della parte resistente delle spese del presente giudizio che liquida in complessivi € 2.500,00, Itrè Iva, Cpa e rimborso spese forfetario pari al 15% del compenso integrale ai sensi degli art t. 2 e 4 D.M. n. 55/2014.

Il Giudice del Lavoro

dott.ssa Anna Caputo

