



REPUBBLICA ITALIANA

In Nome Del Popolo Italiano

Il Tribunale di Udine, in funzione di Giudice del Lavoro, nella persona della dott.ssa Marta Diamante, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro promossa con ricorso in opposizione depositato il 30.10.2018 nel procedimento rubricato al n. 780/2018 R.L.

da

Parte_1, rappresentata e difesa dall'avv. Sara Marchi, giusta mandato dimesso telematicamente con il ricorso in opposizione,

-ricorrente-opponente-

contro

Controparte_1, difeso e rappresentato dagli avv.ti Flaviano De Tina e Ilaria D'Agaro, giusta mandato depositato telematicamente con la memoria di costituzione,

-resistente-opposto-

CONCLUSIONI

Per la ricorrente - opponente: "**NEL MERITO in via principale:** - in accoglimento della presente opposizione e in riforma del decreto del

1.10.2018 respinta ogni contraria istanza, deduzione e richiesta, accertarsi e dichiararsi nullo il licenziamento impugnato perché discriminatorio con la conseguente condanna del dott. CP_1 alla reintegra della ricorrente al posto di lavoro e a risarcirgli il danno mediante corresponsione di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento all'effettiva reintegrazione (oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali maggiorati di interessi, rivalutazione sanzioni come per legge).

In subordine: -accertare e dichiarare annullabile e/o inefficace e/o illegittimo il licenziamento impugnato perché privo di giusta causa e giustificato motivo con la conseguente condanna ai sensi dell'art. 8 della legge 604/66 così come novellato dall'art. 2 l. 108/90 del dott. CP_1 al pagamento in favore della sig.ra Pt_1, per il provvedimento improduttivo di effetti che comporta la permanenza del rapporto di lavoro, al risarcimento del danno in misura pari alle retribuzioni medio tempore maturate e non corrisposte, ovvero al risarcimento danno da quantificarsi in **6 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto e comunque non inferiore a 2,5 mensilità o altra eventuale anche maggiore somma, così come sarà determinata in corso di causa anche secondo equità, il tutto oltre interessi e rivalutazione monetaria.

- in ogni caso con vittoria di spese e competenze di lite della fase sommaria e del presente giudizio e con restituzione delle spese legali già corrisposte al dott. CP_1 in forza del decreto opposto e con riserva d'azione per il danno patrimoniale e non patrimoniale subito dalla ricorrente nella vicenda de quo.”

Per la parte resistente – opposta: **“NEL MERITO:** *rigettarsi l’opposizione presentata dalla sig.ra [Parte_1] con ricorso ex. art. 1, comma 51 Legge 92/2012 d.d. 16.04.2018 e confermarsi integralmente l’ordinanza del Tribunale di Udine del 01.10.2018 (n. cron 2144/2018 - r.g. 729/2017); in ogni caso, accogliersi le conclusioni già rassegnate con la memoria ex art. 1, comma 48 L. 92/2012 del 07.11.2017, che di seguito si ritrascrivono: “NEL MERITO: dichiararsi inammissibile, improcedibile e, comunque, rigettarsi il ricorso e tutte le domande con lo stesso formulate. Spese rifeuse.” Spese, diritti e onorari di entrambe le fasi di giudizio rifeusi”.*

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 21.9.2017 la signora [Pt_2] evocava in giudizio il dott. [CP_I], presso lo studio del quale assumeva di avere lavorato come segretaria di medicina di base dal 4.6.2012 sino all’intervenuto licenziamento del 1°.3.2017, impugnando il suddetto provvedimento espulsivo all’uopo tacciato di nullità in quanto discriminatorio, in particolare per esserle stato intimato in quanto donna per avere ella intrapreso un percorso medicalmente assistito per diventare madre e, comunque, per insussistenza del giustificato motivo addotto dal datore di lavoro.

Nel costituirsi nella precedente fase sommaria il dott. [CP_I] insisteva per il rigetto del ricorso in quanto ritenuto infondato in fatto ed in diritto.

La fase sommaria veniva istruita con copiosa produzione documentale e con escussione di prova testimoniale e veniva definita con ordinanza dd. 28.9.2018 con cui il Giudice adito rigettava integralmente il ricorso.

In particolare, con l'ordinanza gravata il giudice della fase sommaria 1- escludeva la natura discriminatoria dell'intimato licenziamento, reputando a tal fine dirimente la circostanza che il dott. CP_I avesse maturato la decisione di esternalizzare il servizio di segreteria dell'ambulatorio già in tempi non sospetti, ossia prima che la ricorrente decidesse di sottoporsi al ciclo FIVET; giudicando, conseguentemente, insussistente l'allegato collegamento diretto tra l'impugnato licenziamento ed il fattore di rischio che la lavoratrice aveva individuato nella propria sottoposizione, in quanto donna, alla FIVET programmata per il giorno 6.3.2017 e nella conseguente possibilità di una sua gravidanza; evidenziando, comunque ed infine, l'inconsistenza degli ulteriori elementi indiziari portati all'attenzione del Tribunale; 2- riteneva comunque legittimo l'intimato licenziamento perché fondato sulla necessità di esternalizzare il servizio di gestione dell'ambulatorio.

Avverso detta ordinanza proponeva opposizione la signora Pt_I sul sunto che 1- il giudice della fase sommaria avrebbe errato nel ritenere implausibili e non provati i rilievi allegati in ordine alle modalità con cui si era svolto il rapporto di lavoro, dai quali emergerebbe con evidenza la presunzione della natura discriminatoria del licenziamento; 2- l'esternalizzazione dei servizi alla cooperativa non si sarebbe affatto concretizzata in data 1.3.2017 né sarebbe stata programmata prima del 26.1.2017, posto che l'atto di donazione dell'immobile in cui si trova l'ambulatorio medico, imprescindibile per l'esternalizzazione del servizio,

veniva perfezionato successivamente all'intimato licenziamento, ossia in data 10.3.2017; 3- per avere comunque ritenuto legittimo il licenziamento gravato, nuovamente tacciato di genericità nella motivazione e di illegittimità per insussistenza del giustificato motivo addotto.

Si costituiva nuovamente in giudizio il dott. **CP_I** per domandare la conferma dell'ordinanza opposta.

Senza compimento di attività istruttoria la causa veniva discussa all'udienza del 28.3.2019 e all'esito il giudice si riservava la decisione.

L'ordinanza della fase sommaria deve essere confermata, non essendo suscettibili le nuove argomentazioni svolte dal patrocinio della ricorrente di indurre il giudicante ad una diversa valutazione dei fatti e delle prove raccolte.

Il licenziamento intimato alla signora **Pt_I** con comunicazione dd. 1 marzo 2017 si fonda sulla seguente motivazione “... *le comunichiamo che, a seguito di riorganizzazione dello studio medico con diversa modalità di erogazione dei servizi, siamo costretti a recedere dal rapporto per giustificato motivo oggettivo. Poiché la esoneriamo dal prestare il periodo di preavviso, il rapporto s'intende risolto a tutti gli effetti di legge e di contratto con la data odierna 1° marzo 2017 ...*”.

Preme evidenziare sin da subito, invertendo l'ordine dei motivi di opposizione, che il dedotto motivo oggettivo deve ritenersi sufficientemente esplicitato nella lettera di licenziamento di cui sopra, non essendo necessaria ad integrare tal requisito, diversamente da quanto pare sostenere parte ricorrente, una analitica descrizione delle

modalità attraverso le quali si sarebbero forniti, successivamente al recesso datoriale, i servizi medici precedentemente erogati dal dott.

CP_1 (senza tacere il fatto che, come si vedrà, la ricorrente era pienamente a conoscenza del possibile subentro della cooperativa *Orga* nel servizio). Infatti, per ritenere integrati i requisiti di specificità e completezza della motivazione del licenziamento è sufficiente che la motivazione medesima indichi la fattispecie nelle sue connotazioni essenziali, con possibilità di integrazione e di chiarimenti nel corso del giudizio (Cass. 414/1998).

Venendo alla sostanza del licenziamento, parte ricorrente opponente sostiene che l'esternalizzazione dei servizi alla cooperativa non si sarebbe affatto concretizzata in data 1.3.2017 né sarebbe stata programmata prima del 26.1.2017, posto che l'atto di donazione dell'immobile in cui si trova l'ambulatorio medico, imprescindibile per l'esternalizzazione del servizio, veniva perfezionato successivamente all'intimato licenziamento, ossia in data 10.3.2017. Di qui non solamente l'insussistenza del giustificato motivo addotto a sostegno del licenziamento, ma anche la prova – soprattutto valorizzando anche gli ulteriori elementi indiziari allegati - della sua discriminatorietà (in particolare, i maltrattamenti subiti, soprattutto dopo avere appreso il medico dell'intenzione della dipendente di avere figli; gli orari pesanti rispettati in ambulatorio; l'insensibilità del medico; le richieste pressanti di rassegnare le dimissioni; la coincidenza cronologica per essere stato il licenziamento intimato a distanza di qualche giorno dalla programmata *Org_2*), perché si fittiziamente intimato sulla base di una riorganizzazione del servizio di segreteria ma celante, in realtà e a ben

vedere, l'esclusiva esigenza di liberarsi di una dipendente divenuta scomoda nella imminenza di una sua possibile gravidanza.

Cass. n.23338/2018 ha evidenziato, al proposito, che *“in tema di comportamenti datoriali discriminatori, l'art. 40 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - nel fissare un principio applicabile sia nei casi di procedimento speciale antidiscriminatorio che di azione ordinaria, promossi dal lavoratore ovvero dal consigliere di parità - non stabilisce un'inversione dell'onere probatorio, ma solo un'attenuazione del regime probatorio ordinario, prevedendo a carico del soggetto convenuto, in linea con quanto disposto dall'art. 19 della Direttiva CE n. 2006/54 (come interpretato da Corte di Giustizia Ue 21 luglio 2011, C-104/10), l'onere di fornire la prova dell'inesistenza della discriminazione, ma ciò solo dopo che il ricorrente abbia fornito al giudice elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, relativi ai comportamenti discriminatori lamentati, purché idonei a fondare, in termini precisi (ossia determinati nella loro realtà storica) e concordanti (ossia fondati su una pluralità di fatti noti convergenti nella dimostrazione del fatto ignoto), anche se non gravi, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso ...”*.

Venendo, allora, alla analisi del motivo oggettivo posto alla base dell'intimato licenziamento, preme evidenziare la incontestabile circostanza che già dal 16 marzo 2016, in tempi pertanto non sospetti, il resistente-opposto era divenuto socio della cooperativa di medici di famiglia denominata MAF. Ed è parimenti incontestabile che il predetto, sempre in tempi non sospetti, avesse manifestato, anche alla propria

dipendente, l'intenzione di "passare" alla cooperativa a tutti gli effetti, esternalizzando alla stessa i servizi amministrativi.

La circostanza non solo è stata confermata da pressochè tutti i testi escussi nel corso della fase sommaria (il teste *Tes_1* consulente del lavoro della cooperativa, ha ricordato che " ... *ho avuto contatti con i medici di famiglia, per rappresentare loro la possibilità di esternalizzare il servizio di gestione dell'ambulatorio. La logica era quella di assorbire i dipendenti dei medici, garantendo loro il passaggio alla cooperativa alle stesse condizioni di lavoro... Naturalmente i dipendenti assunti dalla cooperativa avrebbero potuto muoversi nei vari laboratori da quest'ultima gestiti in proprio*"; il teste *Tes_2* ha precisato che "quanto al ruolo della *Org_1* preciso che abbiamo fatto riunioni informative con i colleghi per rappresentare loro gli scopi della società e i vantaggi derivanti dall'affidamento ad essa dei servizi relativi all'ambulatorio. Ho parlato con il dott. *CP_1* del rapporto associativo, anche perché, io pure, come lui mi trovavo ad avere una dipendente presso lo studio medico. Il dott. *CP_1* è diventato socio della cooperativa subito dopo la sua fondazione. Più o meno la stessa cosa, avuto riguardo alla tempistica ed al fatto che il dott. *CP_1* ha poi sottoscritto il contratto di cessione dei servizi a marzo 2017, è avvenuta anche nel mio caso, poiché la mia dipendente è passata alla cooperativa a fine 2016..."; il teste *Tes_3* ex commercialista del resistente opposto, ha ricordato che "... già da tempo lui aveva manifestato l'intenzione di aderire alla cooperativa e di esternalizzare i servizi amministrativi dell'ambulatorio. Non saprei collocare bene nel tempo questa circostanza, comunque da non meno di un anno a questa parte ..."; la teste *Tes_4*, consulente

del lavoro dell'opposto prima del passaggio alla cooperativa, ha confermato di sapere "... dell'intenzione del dott. CP_1 di esternalizzare i servizi amministrativi dell'ambulatorio.", mentre la teste Tes_5 moglie del medico, ha precisato "... di aver saputo da mio marito, parlandone in famiglia, della sua risalente intenzione di esternalizzare i servizi amministrativi"); ma anche e soprattutto dalla stessa ricorrente che, all'udienza del 13.11.2017, ha affermato di essere stata informata "nella primavera del 2015" dell'intenzione del dott. CP_1 di esternalizzare i servizi amministrativi e contabili ad una cooperativa.

Anche questa ultima circostanza, ossia la consapevolezza della ricorrente circa la volontà summenzionata del datore di lavoro, è stata confermata dai testi escussi, in particolare dal teste Tes_ ("Quanto alla possibilità del dott. CP_1 di divenire socio di una cooperativa dei medici di famiglia, rammento -ma non saprei collocare nel tempo la circostanza- che di questo mi aveva parlato in termini generici la stessa Pt_1 , dicendomi di essere stata informata dal dott. CP_1 di questa possibilità. Ricordo perfettamente una circostanza, e cioè quando la Pt_1 -seduta dietro la scrivania e io in piedi, in attesa di un nuovo paziente- mi parlava dell'eventualità del passaggio a questa cooperativa; non sono in grado di ricordare, però, se in quell'occasione la stessa avesse fatto riferimento ad un peggioramento del trattamento che avrebbe ricevuto in base a questo passaggio."), dalla teste Tes_3 ("So che quest'ultimo aveva informato del passaggio la sig.ra Pt_1 ") che ha peraltro pure ricordato "di averne anche parlato di sfuggita con lei quando la stessa mi consegnava dei documenti" e di avere commentato la situazione con un'osservazione "...del tipo passerai alla cooperativa" e

dal marito della ricorrente che ha ricordato come il medico avesse parlato alla moglie della possibilità di passare alle dipendenze della cooperativa qualora si fosse concretizzata la via dell'esternalizzazione del servizio amministrativo.

Il teste *Tes_7* ha inoltre precisato che *"... la logica delle cose, e l'affidamento che avevo ricevuto dal dott. CP_1, era nel senso del passaggio della Pt_1 alla cooperativa..."*.

Nell'ordinanza opposta si pone, allora, condivisibilmente l'accento sul fatto che *"... è circostanza incontrovertibile –perché confermata pressoché da tutti i testimoni sentiti e, a suo modo, ammessa anche dalla ricorrente, benché da quest'ultima non allegata in ricorso (v., in tal senso, il verbale di udienza del 13.11.2017)- che il dott. CP_1 avesse maturato la decisione di esternalizzare il servizio di gestione dell'ambulatorio già in tempi non sospetti, per tali intendendosi proprio quelli identificati dalla difesa attorea, e cioè l'imminenza della Org_2; trattamento, questo, che –con le connesse probabilità di gravidanza- sarebbe stato appunto effettuato nella settimana del 6.3.2017 e di cui il resistente, quale medico curante della sig.ra Pt_1, era comunque venuto a conoscenza un paio di mesi prima, ovvero il 26.1.2017 ..."*.

È comunque evidente che il passaggio alla cooperativa costituiva una operazione niente affatto immediata.

Il teste *Tes_2* ha precisato che *"... i problemi derivavano dal fatto che a livello organizzativo, oltre al singolo passaggio del dipendente, la cooperativa doveva subentrare in tutti i rapporti, come ad esempio quello di locazione ed erogare altri servizi, faccio riferimento in tal senso*

*ai servizi di pulizia dei locali, al subingresso nei contratti di energia elettrica, riscaldamento, acqua e servizi telefonici.” mentre il teste **Tes_3** che “l’ostacolo maggiore a questo progetto era la proprietà dell’immobile dove c’era l’ambulatorio, atteso che la cooperativa non accettava – e non saprei dire perché - che il predetto immobile fosse di proprietà del dottore. A ciò si è ovviato con la vendita dell’immobile in parola alla moglie. Mi pare che ciò fosse avvenuto all’inizio nel 2017 ...”.*

L’atto di donazione dell’immobile ove il dott. **CP_1** svolgeva l’attività ambulatoriale si è effettivamente perfezionato in data 10.3.2017 ma la circostanza non è idonea a scalfire la legittimità del licenziamento gravato.

Il provvedimento espulsivo impugnato si fonda, infatti, all’evidenza su di una più generale intervenuta ristrutturazione aziendale, niente affatto limitata all’atto di donazione dell’immobile ove il dott. **CP_1** svolgeva la propria attività ambulatoriale.

Si tratta, peraltro, di atto giuridico che per definizione non rientra nella piena ed indiscussa disponibilità del contraente, dipendendo giocoforza anche da fattori terzi, quali ad esempio la necessità di reperire la *occorrenda* documentazione e, non ultimo, di ottenere la disponibilità del Notaio rogante per una auspicata data.

Nel caso specifico, il rogito notarile in questione non è affatto intervenuto a distanza di settimane o di mesi dalla comunicazione dell’intimato licenziamento bensì a distanza di qualche giorno ed è parimenti comprovato dai documenti versati in atti che quel giorno dinnanzi al Notaio prescelto le parti contraenti avevano fissato appuntamento anche

per stipulare un altro trasferimento (v. doc. 29 resist.). È, quindi, ragionevolmente credibile la allegazione difensiva del datore di lavoro che ha evidenziato di aver semplicemente concentrato in una unica data gli appuntamenti necessari per procedere alla stipula dei due trasferimenti.

Del resto, che la riorganizzazione fosse già in atto al momento dell'intimato licenziamento è circostanza comprovata dalla scrittura privata sottoscritta dalla cooperativa *Orga* e dal dott. *CP_I* in data 1.3.2017 con la quale il primo concedeva in comodato d'uso alla seconda, che se ne assumeva pure gli oneri di manutenzione, diverse attrezzature cardiologiche (v. doc. doc. 32 resist.) nonché dal contratto di prestazione di mezzi e servizi organizzati sempre dd. 1.3.2017 (v. doc. 12 resist.).

E' di tutta evidenza che il mancato perfezionamento del rogito notarile alla data dell'intimato licenziamento potrebbe al più rappresentare una irregolarità attinente ai rapporti interni tra la cooperativa ed il dott. *CP_I* ma non è suscettibile di escludere che il subentro della cooperativa sia avvenuto con decorrenza 1.3.2018, come chiaramente attestato dalla documentazione versata in atti.

Tanto più che il resistente, all'indomani dell'intimato licenziamento della dipendente, aveva dovuto optare per la segnalazione del nominativo del proprio figlio alla cooperativa che per l'appunto necessitava di una figura che sostituisse la signora *Pt_I* senza soluzione di continuità e che avrebbe personalmente provveduto alla relativa assunzione per far fronte alla situazione di emergenza.

Il giustificato motivo oggettivo posto a fondamento del licenziamento non può che ritenersi sussistente.

Si devono, peraltro, condividere le parole spese dal giudice della fase sommaria che ha bene precisato come *“circa il regime probatorio, poi, l'attore – per quanto visto sino ad ora - sarà tenuto a provare, in linea generale, uno soltanto dei due fatti costitutivi della fattispecie, ovvero la differenza di trattamento rispetto ad un soggetto comparabile, spostandosi poi sul convenuto, di riflesso, la prova del secondo fatto costitutivo, ovvero l'inesistenza di un nesso di causalità tra tale differenza ed il fattore di rischio di volta in volta emergente. Va da se che, laddove la comparazione –come accaduto nella vicenda per cui è causa- sia articolata in termini meramente ipotetici, per mancanza di un lavoratore reale su cui effettuare il confronto, il fatto costitutivo della fattispecie che costituirà oggetto della prova a carico del ricorrente potrà essere soltanto –si ribadisce- la sussistenza di un nesso di causalità tra il licenziamento subito e la condizione di lavoratrice donna propria della sig.ra Pt_1 . Una prova siffatta - che la ricorrente ha inteso più specificamente rinvenire, anche soltanto in termini di verosimiglianza, nella manifestata intenzione, da parte sua, di sottoporsi al trattamento finalizzato alla procreazione medicalmente assistita e nella ritenuta connessione esclusiva tra tale situazione ed il disposto recesso datoriale - non può, allora, dirsi utilmente raggiunta, avendo il resistente, a sua volta, fornito compiuta e contraria dimostrazione dell'inesistenza, nel caso di specie, di una reale disparità di trattamento tra la sig.ra Pt_1 ed altri (anche) ipotetici soggetti di genere e condizioni diversi rispetto alla predetta ricorrente, pur se non suscettibili -come tali- di essere*

esposti al “rischio gravidanza”. Deve ritenersi assente, cioè, un effettivo nesso di causalità tra la lamentata disparità ed il dedotto fattore di rischio, alla luce della alternativa e coerente attribuzione di significato fornita dal convenuto ai fatti introdotti dalla lavoratrice... Orbene, quanto dinanzi riportato induce a ritenere dimostrata, nella vicenda al vaglio, l'insussistenza di un collegamento diretto tra l'impugnato licenziamento ed il fattore di rischio individuato dalla ricorrente nella sua sottoposizione - in quanto donna- alla FIVET programmata per il 6.3.2017 e nella conseguente possibilità di una sua gravidanza. Convenendosi, al riguardo, con i rilievi della difesa di parte resistente, deve infatti opinarsi che, “nel caso in esame, il trattamento non sarebbe stato differente se la Pt_1 non fosse stata portatrice di fattori di rischio.” Rileva, infatti, non solo l'oggettiva esternalizzazione dei servizi amministrativi dell'ambulatorio alla cooperativa Org_1 – che, di per sé, potrebbe esclusivamente soddisfare, semmai, il solo onere di prova imposto dell'art. 5 della Legge n. 604/1966- ma anche e soprattutto il fatto che tale esternalizzazione, proprio per quanto emerso in giudizio, fosse stata comunque chiaramente pianificata dal dott. CP_1 ben prima del 6.3.2017 o, comunque, del 26.1.2017, data in cui il predetto resistente avrebbe visionato il referto dell'Organizzazione_3 di TRIESTE e preso diretta conoscenza del percorso di procreazione medicalmente assistita intrapreso dalla ricorrente (v. punto 95 a pag. 13 del ricorso). Ciò consente di ritenere adempiuto, invero, il più gravoso onere di prova esigibile dal datore di lavoro nelle cause in cui viene dedotta la discriminatorietà di un suo licenziamento, perché permette di considerare –all'interno del perimetro dei fatti allegati dalla ricorrente e degli elementi probatori da quest'ultima forniti - l'esclusività del

collegamento causale tra il licenziamento medesimo e la ragione organizzativa posta a suo fondamento. In altri termini, il licenziamento, qui, sarebbe comunque intervenuto anche se, in ambulatorio, ci fossero stati, per ipotesi, un impiegato di genere maschile o una donna di età non fertile”.

Venendo agli ulteriori elementi indiziari della dedotta discriminatorietà del licenziamento, si sottolinea, anzitutto, che la signora *Pt_1* aveva deciso d'intraprendere il percorso PMA presso l' *Org_3* [...] di Trieste già nel marzo 2016 e che la predetta aveva effettuato a maggio e ad ottobre 2016 (ved. cap. 81 del ricorso) inseminazioni artificiali che già allora avrebbero potuto dare esito positivo. Se il resistente avesse voluto licenziare la ricorrente per timore di una imminente gravidanza è ragionevole pensare che l'avrebbe potuto programmare già a quel tempo. Né rileva al contrario l'allegazione difensiva secondo cui il datore di lavoro non poteva non sapere, in quanto medico, che l'inseminazione artificiale non avrebbe portato agli esiti sperati e che, quindi, il rischio di una possibile gravidanza era praticamente azzerato, perché altrettanto potrebbe arguirsi per l'intervento FIVET programmato per i primi del mese di marzo 2017.

Quanto alla stessa modalità con la quale la dipendente avrebbe potuto e dovuto passare alle dipendenze della cooperativa e alla pressante richiesta di rilasciare dimissioni in bianco, significativa appare la deposizione del dott. *Tes_2* “*Quanto al mio caso specifico, evidenzio che ho avvisato subito la mia collaboratrice del fatto che ero entrato nella cooperativa e che ciò avrebbe comportato il suo passaggio alle dipendenze di questa. Stiamo parlando dei primi del 2016. La mia*

dipendente si è dimessa il 30.9.2016, all'epoca non avevo ancora firmato il contratto di prestazione ed ero in stand-by. La mia dipendente, sin dall'inizio, mi aveva assicurato che sarebbe passata alla cooperativa; poi, però, con il passare del tempo, ha trovato una nuova e più conveniente occupazione, tranquillizzandomi in ogni caso circa il fatto che sarebbe rimasta fino a che io non avrei trovato un'altra sostituta. Così è accaduto, di modo che, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di prestazioni con la cooperativa, ci sono state le dimissioni della mia precedente collaboratrice, con la assunzione da parte della ^{Org-} della nuova....Avevo in ogni caso suggerito al collega di comportarsi allo stesso modo e so che altri colleghi avevano comunque gestito la cosa analogamente, con le contestuali dimissioni da precedente rapporto di lavoro e l'assunzione in cooperativa".

Tali aspetti sono stati correttamente sottolineati anche dal giudice della fase sommaria "Per inciso, avuto riguardo al fatto che le disposizioni di legge all'epoca vigenti subordinavano l'efficacia delle dimissioni a una specifica procedura finalizzata proprio a verificare l'effettiva sussistenza dell'intenzione del lavoratore di dimettersi o, comunque, del suo consenso alla risoluzione del rapporto e considerato che, pertanto, eventuali dimissioni in bianco, anche se firmate, sarebbero rimaste all'evidenza prive di ogni effetto; fermo questo, pare sicuramente più ragionevole opinare, dunque, che proprio la circostanza –raccontata dal solo teste ^{Tes_8}, oltretutto de relato- delle asserite pressioni affinché la ^{Pt_1} firmasse, per l'appunto, tali dimissioni, possa ben più logicamente spiegarsi proprio in termini di preventiva indicazione, data

dal dott. *CP_1* alla dipendente, su quella che avrebbero dovuto essere la sequenza procedurale per consentire il suo passaggio al nuovo datore di lavoro”.

Inoltre preme evidenziare che con il passaggio alle dipendenze della cooperativa 1- la ricorrente avrebbe continuato a rendere la prestazione lavorativa senza soluzione di continuità (quindi sempre con decorrenza 1.03.2017) e così facendo la cooperativa avrebbe beneficiato del rimborso regionale che, invece nel caso di discontinuità delle prestazioni, sarebbe andato perso. Il teste *Tes_2* sul punto ha dichiarato: “*Confermo che, per evitare di perdere il rimborso del costo del personale da parte della Org_5, sarebbe stato necessario garantire la continuità del rapporto realizzando contestualmente la cessazione e l’assunzione alle dipendenze della cooperativa*”; 2- la maternità della sig.ra *Pt_1* non avrebbe comportato alcun evidente disagio al dott. *CP_1* posto che con il passaggio della ricorrente alle dipendenze della cooperativa, sarebbe stato esclusivo compito della cooperativa - in quanto datrice di lavoro - occuparsi degli aspetti retributivi, così come della ricerca di una sostituta.

Per inciso, preme rilevare altresì che anche il mancato riconoscimento del periodo di preavviso alla lavoratrice si inserisce nella logica del passaggio alla cooperativa, poiché all’indomani la stessa avrebbe dovuto viepiù essere assunta dalla cooperativa.

Ad ogni buon conto, l’esperita istruttoria non ha permesso di comprendere il vero motivo per il quale la ricorrente non sia passata alle dipendenze della cooperativa (ma di questo ella avrebbe dovuto dolersi

nei confronti della stessa). Balza, comunque, agli occhi la omogeneità delle deposizioni rese dal teste *Tes_1* (“Poco tempo prima rispetto all’inizio della nostra gestione, e quindi della formalizzazione del contratto, il dott. *CP_1* mi telefona e mi comunica che la sig.ra *Pt_1* non intendeva essere assunta dalla cooperativa; la cosa ha comportato una serie di difficoltà anche per noi della cooperativa ...la cooperativa, proprio per garantire la continuità del servizio, ha dovuto assumere il figlio del dott. *CP_1*. Si è trattato di una soluzione di emergenza, tant’è che successivamente, ad aprile 2017 è stata assunta la sig.ra *Parte_3*.” Il medesimo teste ha poi ribadito di essere stato avvisato “all’ultimo momento dall *CP_1* che la *Pt_1* non era intenzionata ad accettare il passaggio alla cooperativa”), dal sig. *Parte_4* (che ha confermato che “il padre gli aveva accennato circa l’ultimo o il penultimo giorno di febbraio che la sig.ra *Pt_1* non aveva intenzione di passare alle dipendenze della cooperativa”. Il figlio del ricorrente sebbene avvisato dal padre “all’ultimo momento”, era riuscito a disimpegnarsi perché aveva già raggiunto il numero di ore minime richieste dal corso che stava ultimando di frequentare. Sempre il teste *CP_1* ha chiarito di essere “arrivato in ambulatorio il giorno 2 marzo nella consapevolezza che il mio impegno lì sarebbe stato di breve durata, giusti il tempo per consentire a mio padre, come lui mi aveva assicurato, di trovare una sostituta: tant’è che io ho finito il mio lavoro in cooperativa il 10 aprile e dopo di me è subentrata la sig.ra *Parte_3*”) e dalla teste *Testimone_9* (che ha chiarito che la “sorpresa risale a fine febbraio 2017”, quando il marito la “informò che la sig.ra *Pt_1* si era tirata indietro ... è per questo motivo che si è dovuti

ricorre a nostro figlio, il quale, essendo libero, ha dato la sua disponibilità ad una sostituzione temporanea.”).

Ed infatti, dopo circa un mese, la cooperativa *Orga* ha assunto come impiegata dell'ambulatorio di Cervignano del Friuli la sig.ra *Parte_5*

[...].

Quanto al penalizzante trattamento riservato sul posto di lavoro, con particolare riferimento agli orari di lavoro in tesi impostigli, basti osservare che con provvedimento dd. 1.2.2019 l' *Controparte_2*, a seguito di ricorso presentato dal dott. *CP_1* in opposizione alla diffida accertativa per crediti patrimoniali notificatagli a seguito della segnalazione proposta dalla lavoratrice, ha ritenuto che *“gli elementi raccolti a sostegno della quantificazione del credito diffidato non siano univoci, bensì controvertibili ...”*.

Anche il presunto contegno vessatorio ed insensibile dell'opposto, in tesi aggravatosi già nel mese di febbraio 2015 in concomitanza con l'intervento al varicocele subito dal marito della ricorrente e sulla totale indisponibilità del datore di lavoro a riconoscere alla dipendente ferie o permessi, anteponendo pure le esigenze di apertura dell'ambulatorio al benessere psico-fisico della segretaria, imponendole sempre e comunque la presenza in ufficio, non è stato adeguatamente comprovato, semmai confutato.

Sul punto, il giudice della fase sommaria ha condivisibilmente messo in luce la contraddittorietà tra siffatta allegazione e le emergenze processuali, tanto documentali (attestanti in particolare la fruizione da parte della lavoratrice di ben 185 ore di ferie sulle 219, 5) quanto

testimoniali (v. in particolare la deposizione resa dal teste *Tes_2* in relazione all'episodio descritto ai punti 69 – 75 delle circostanze fattuali riportate negli scritti difensivi della ricorrente, avendo costui dichiarato *“una volta, quando ero in macchina con il resistente ho sentito ricevere da lui una telefonata, ho constatato –essendo in vivavoce- che si trattava della Pt_1 , la quale gli comunicava che non avrebbe potuto recarsi in studio ... la risposta era stata nel senso di non preoccuparsi, che avrebbe trovato lui qualcuno per aprire l'ambulatorio, anche se un po' più tardi ... non mi risulta che fosse arrabbiato né contrariato, anzi rammento che aveva inteso assicurare la sig.ra invitandola a non preoccuparsi ...”*.

Anche la segnalazione effettuata dalla ricorrente al Consiglio dei Medici della Provincia di *Org_6* si è conclusa con una archiviazione (v. doc. 30 resist.) mentre, quanto al procedimento penale avviato su denuncia querela della signora *Pt_1* per il reato di cui agli artt. 61 n. 11 e 572 c.p., si osserva che il GUP ha sì rinviato a giudizio l'imputato ma in quanto *“la prova dell'attendibilità della querelante esorbita dal giudizio ex art. 425 c.p.p., essendo propria della fase dibattimentale ...”*. Il disposto rinvio a giudizio così motivato, peraltro tenendo a mente l'indiscusso principio di presunzione di innocenza dell'imputato sino a sentenza irrevocabile di condanna, non pare allora elemento dirimente per stravolgere la conclusione cui è pervenuto il giudice della fase sommaria.

Alla conferma dell'ordinanza opposta consegue la regolamentazione delle spese di lite, liquidate come in dispositivo, secondo soccombenza.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando tra le parti, ogni contraria e diversa istanza, eccezione e deduzione disattesa, così giudica:

1) respinge l'opposizione e, per l'effetto, conferma l'ordinanza opposta dd. 28.9.2018;

2) condanna la ricorrente-opponente alla rifusione delle spese di lite della fase di opposizione a favore del resistente-opposto liquidate in complessivi euro 2.500,00 per compenso, oltre spese generali, IVA e CNA come per legge.

Udine, 8 maggio 2019

Il Giudice

Dott.ssa Marta Diamante