



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI ROVIGO
GIUDICE DEL LAVORO**

Il Tribunale, nella persona della Giudice dott.ssa Costanza Spagnesi, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. 425/2024 r.g. promossa da:

Parte_1 (C.F. **C.F._1**), con il patrocinio dell'Avv. Laura Spinetta, elettivamente domiciliata presso lo studio legale del difensore sito in Treviso, via G. D'Annunzio n. 7;

- RICORRENTE -

contro

Controparte_1 (CF e PI: **P.IVA_1** in persona del legale rappresentante *pro tempore*, con il patrocinio degli Avv.ti Salvatore Arena e Umberto Buccarelli, elettivamente domiciliata presso lo studio dei difensori sito in Roma via Po n. 24;

- RESISTENTE -

Oggetto: licenziamento per giusta causa

All'udienza di discussione i Difensori delle parti, come sopra costituiti, hanno concluso come in atti.

CONCLUSIONI

PER LA RICORRENTE:

- *“accertare e dichiarare, per i motivi di cui in fatto e diritto esposti in narrativa, la nullità e/o illegittimità del licenziamento irrogato alla Sig.ra **Parte_1** per cui è causa;*
- *per l'effetto condannare la società **Controparte_1** del legale rappresentante *pro tempore*, con sede in Roma, via Salaria, n. 719, al pagamento delle retribuzioni maturate e*



maturande dalla lavoratrice con decorrenza dal giorno 9.10.2023, data del licenziamento, pari ad € 3.448,72 mensili al lordo delle trattenute di legge, nonché alla corresponsione dell'indennità di preavviso pari ad € 6.730,77 (60gg ex CCNL), con regolarizzazione dei contributi assistenziali e previdenziali, il tutto oltre rivalutazione monetaria ed interessi dal dì del dovuto al saldo;

- *per l'effetto condannare altresì la società **Controparte_1** in persona del legale rappresentante pro tempore, con sede in Rom corrispondere in favore della ricorrente un'indennità, a titolo di risarcimento dei danni, pari a n. 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, ai sensi dell'art. 8 della Legge n. 604/1966, così come modificato dal Decreto Legislativo n. 23/2015, ovvero nella maggiore o minore somma che verrà ritenuta di giustizia, con regolarizzazione dei contributi assistenziali e previdenziali, il tutto oltre rivalutazione monetaria ed interessi dal dì del dovuto al saldo;*
- *condannare la società **Controparte_1** in persona del legale rappresentante pro tempore, al risarcimento dei danni ulteriori subiti dal ricorrente per l'illegittimo licenziamento, in misura non inferiore ad € 5.000,00, ovvero della maggiore o minor somma che verrà ritenuta di giustizia, da quantificarsi anche mediante C.T.U., ai sensi dell'art. 1226 c.c. e dell'art. 432 c.p.c.*

IN OGNI CASO

*Voglia l'Ill.mo Giudice adito condannare la società **Controparte_1** in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento delle spese, diritti ed onorari di causa con attribuzione al sottoscritto procuratore che se ne dichiara antistatario”.*

PER LA SOCIETÀ RESISTENTE:

- *“in via pregiudiziale e preliminare, accertare e dichiarare l'inefficacia e/o l'inammissibilità dell'impugnativa stragiudiziale del licenziamento intimato da **CP_1** alla sig.ra **Parte_1** per le ragioni indicate in narrativa; e per l'effetto accertare e dichiarare sibilità dell'avversa azione;*
- *in ogni caso nel merito, rigettare la domanda attorea perché totalmente infondata in fatto e in diritto, per tutto quanto diffusamente esposto in narrativa;*
- *comunque, valutare il comportamento processuale della sig.ra **Parte_1** ai sensi dell'art. 96, c. 3, c.p.c., e condannare la sig.ra **Parte_1** al pagamento i **CP_1** di una somma determinata in via equitativa ai sensi del comma 3 dell'art. 96 c.p.c.*
- *vittoria di competenze, onorari e spese, oltre I.V.A., C.P.A. e rimborso spese generali come per legge.”.*

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato telematicamente in data 03.06.2024, **Parte_1** ha impugnato il licenziamento per giusta causa irrogato da **Controparte_1** deducendo le seguenti circostanze:

- di essere stata assunta dalla società convenuta, in data 20.09.2021, dapprima con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e con qualifica di impiegata addetta a mansioni di segreteria inquadrata nel IV livello CCNL Studi Professionali e poi, a partire dal 20.06.2022, con contratto a tempo



indeterminato, orario pieno e con mansioni di “*clinic manager*” presso la sede operativa sita in Rovigo;

- che, in seguito ad un controllo effettuato in data 29.09.2023 da **Parte_2** [...] e **Parte_3** la Società datrice di lavoro, con lettera raccomandata consegnata a mani in data 06.10.2023, le ha rivolto una serie di contestazioni disciplinari *ex art. 7 L. n. 300/1970*, sospendendola dalla prestazione lavorativa al fine di verificare la fondatezza degli addebiti ascritti;
- che, nonostante le argomentazioni difensive trasmesse dalla ricorrente, con lettera raccomandata inviata in data 12.10.2023, **Controparte_1** le ha comunicato il licenziamento per giusta causa con efficacia immediata, provvedimento impugnato dalla lavoratrice, in via stragiudiziale, con lettera del 05.12.2023.

A sostegno dell’asserita illegittimità del licenziamento, **Parte_1** ha dedotto la mancanza di specificità e di immediatezza delle contestazioni poste a fondamento della sanzione espulsiva, nonché l’assoluta assenza di giusta causa stante l’insussistenza delle condotte attribuitele.

Parte ricorrente ha quindi rassegnato le sopra citate conclusioni.

Si è costituita ritualmente in giudizio **Controparte_1** chiedendo il rigetto di tutte le domande avversarie in quanto infondate in fatto e in diritto.

In particolare, la Società ha evidenziato che la ricorrente, a partire dal 20.06.2022, aveva assunto la qualifica di “*clinic manager*” e, in quanto tale, aveva la responsabilità e la supervisione di tutto l’ambulatorio di Rovigo; tuttavia, nel contesto dell’*audit* effettuato in data 29.09.2023, i soggetti incaricati hanno riscontrato una serie di anomalie nella gestione amministrativo-contabile della clinica, anomalie che, per la loro gravità, hanno determinato la lesione del rapporto fiduciario, giustificando così il licenziamento per giusta causa della ricorrente.

All’udienza del 11.10.2024 **Controparte_1** ha espressamente rinunciato all’eccezione - inizialmente sollevata nella memoria difensiva - di decadenza dall’impugnativa giudiziale del licenziamento per inutile decorso del termine di 180 giorni dall’impugnazione stragiudiziale dello stesso, a fronte della precisazione, da parte del giudice, del giorno e dell’ora del deposito telematico del ricorso in PCT (cfr. verbale d’udienza).



Alla luce delle deduzioni difensive articolate dalla Società convenuta nel proprio atto costitutivo, parte ricorrente ha formulato un ulteriore motivo di censura dell'impugnato licenziamento, evidenziando che l'attività ispettiva posta a fondamento dello stesso è stata svolta da soggetti estranei all'organizzazione datoriale, come tali privi di qualsivoglia potere di controllo nei confronti della dipendente. Sul punto, **Controparte_1** ha ricondotto l'esternalizzazione dell'attività ispettiva alle dinamiche infra-societarie che tipicamente caratterizzano i rapporti tra società facenti parte del medesimo gruppo, come nel caso di **CP_1** [...] e **Parte_4** (detentrica del 100% delle partecipazioni societarie della prima), producendo il contratto relativo ai “servizi *intercompany*” stipulato tra le due.

Esperito vanamente il tentativo di conciliazione, il giudice ha ammesso la prova orale per testi; successivamente, ritenuta la causa matura per la decisione, è stata fissata l'udienza per la discussione, all'esito della quale, la nuova giudice assegnataria ha pronunciato sentenza *ex art. 429 c.p.c.*

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Il ricorso proposto da **Parte_1** deve essere integralmente rigettato per i motivi che si vanno ad esporre.

2. Sulla legittimità del procedimento disciplinare

2.1. Preliminarmente, considerato che il licenziamento irrogato alla ricorrente si è fondato sulle circostanze emerse nell'ambito dei controlli svolti in data 29.09.2023, è necessario soffermarsi sulla questione attinente alla legittimità delle modalità con cui tale attività è stata posta in essere.

Come noto, l'art. 2 della Legge n. 300/1970 consente al datore di lavoro di avvalersi di guardie particolari giurate per effettuare controlli volti alla tutela del patrimonio aziendale.

Diversamente, ai sensi dell'art. 3 della medesima normativa, il controllo sull'attività lavorativa deve essere svolto direttamente dal datore di lavoro o da suoi collaboratori, i cui nominativi e le cui mansioni devono essere previamente comunicati ai lavoratori sottoposti a controllo.



Proseguendo, l'art. 4 Stat. Lav. delinea specifiche disposizioni inerenti all'effettuazione di controlli a distanza sull'attività lavorativa mediante l'utilizzo di impianti audiovisivi o di altri strumenti a ciò finalizzati.

L'evoluzione giurisprudenziale in materia di controlli datoriali ha poi operato una distinzione tra “controlli difensivi in senso lato”, ossia controlli posti in essere sull'attività lavorativa dei dipendenti a difesa del patrimonio aziendale – e, in quanto tali, soggetti alla disciplina dettata dal citato art. 4 se attuati mediante strumenti tecnologici - e “controlli difensivi in senso stretto”, ossia diretti ad accertare specificamente il compimento di condotte illecite da parte di singoli dipendenti - e, in quanto tali, non soggetti alla disciplina del citato art. 4 anche se attuati mediante strumenti tecnologici.

Più precisamente, come chiarito dalla Suprema Corte, occorre distinguere tra “*i controlli a difesa del patrimonio aziendale che riguardano tutti i dipendenti (o gruppi di dipendenti) nello svolgimento della loro prestazione di lavoro che li pone a contatto con tale patrimonio, controlli che dovranno necessariamente essere realizzati nel rispetto delle previsioni dell'art. 4 novellato in tutti i suoi aspetti e "controlli difensivi" in senso stretto, diretti ad accertare specificamente condotte illecite ascrivibili - in base a concreti indizi - a singoli dipendenti, anche se questo si verifica durante la prestazione di lavoro. Si può ritenere che questi ultimi controlli, anche se effettuati con strumenti tecnologici, non avendo ad oggetto la normale attività del lavoratore, si situino, anche oggi, all'esterno del perimetro applicativo dell'art. 4*” (Cass. n. 25732 del 22/09/2021).

Per non avere ad oggetto una "attività - in senso tecnico - del lavoratore", il controllo "difensivo in senso stretto" deve essere "mirato" ed "attuato ex post", ossia "a seguito del comportamento illecito di uno o più lavoratori del cui avvenuto compimento il datore abbia avuto il fondato sospetto", perché solo a partire "da quel momento" il datore può provvedere alla raccolta di informazioni utilizzabili.

Tuttavia, anche "in presenza di un sospetto di attività illecita", occorrerà garantire il rispetto dell'art. 8 della Convenzione Europea dei diritti dell'uomo come interpretato dalla giurisprudenza della Corte EDU, assicurando "un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore, con un contemperamento che non può prescindere dalle circostanze del caso concreto".



I tre profili appena individuati sono compendati nel seguente principio di diritto enucleato dalla Corte: *"sono consentiti i controlli anche tecnologici posti in essere dal datore di lavoro finalizzati alla tutela di beni estranei al rapporto di lavoro o ad evitare comportamenti illeciti, in presenza di un fondato sospetto circa la commissione di un illecito, purchè sia assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore, sempre che il controllo riguardi dati acquisiti successivamente all'insorgere del sospetto"*.

Alla luce dell'orientamento giurisprudenziale richiamato, si ritiene che le verifiche aventi ad oggetto irregolarità contabili - quali ad es. omissioni di registrazioni, anomalie di cassa o falsificazioni della documentazione - possano integrare un legittimo esercizio del potere di controllo (eventualmente svolto mediante il ricorso a soggetti esterni), qualora siano dirette all'accertamento di fatti potenzialmente fraudolenti ed idonei a compromettere irreversibilmente il vincolo fiduciario. Resta tuttavia fermo che, anche in tali ipotesi, il controllo deve essere sorretto da un fondato sospetto, limitato nel suo oggetto e proporzionato allo scopo perseguito, non potendo risolversi in un'attività meramente esplorativa o in una verifica generalizzata della prestazione lavorativa, pena la violazione dei principi di cui agli artt. 2 e 3 Stat. Lav.

Orbene, nel caso di specie, non si ritiene che il controllo attuato in data 29.09.2023 possa essere sussunto nella previsione contenuta nell'art. 3 Stat. Lav., non trattandosi di vigilanza posta in essere sull'attività lavorativa durante lo svolgimento della stessa. Come dedotto dalla stessa ricorrente, i soggetti incaricati, ossia **Parte_2** [...] e **Parte_3** “non appena varcata la soglia della clinica in oggetto intimarono a tutto il personale della clinica, ed in particolare alla Sig.ra **Parte_1**, di “allontanarsi” immediatamente dalle postazioni di lavoro/computers, precludendone l'utilizzo e paralizzando l'attività dell'intera clinica nonostante la presenza di pazienti” (cfr. pag. 3 del ricorso).

Pertanto, si è trattato di un controllo attuato su prestazioni lavorative già svolte, mediante accesso a sistemi gestionali aperti utilizzati dai dipendenti dell'ambulatorio di Rovigo per la gestione amministrativa e contabile degli appuntamenti e delle prestazioni mediche eseguite.



Da quanto detto emerge come l'attività di vigilanza in esame non sia stata attuata in modo occulto né con strumenti tecnologici idonei a realizzare un controllo a distanza.

In aggiunta si consideri che - come riferito dalla teste di parte resistente, **Parte_2** [...] - la decisione di disporre un *audit* sull'ambulatorio di Rovigo, nonché l'effettuazione dello stesso proprio in data 29.09.2023 sono stati determinati dall'emersione di anomalie nella corretta gestione amministrativa e contabile dei pazienti. In particolare, rispondendo in merito al cap. 10 della memoria difensiva (vero che alla data del 28 settembre 2023 sul gestionale della **Controparte_1** per la sig.ra [...] **CP_2** non esisteva né anagrafica, né cartella clinica, né consensi privacy firmati, né consenso informato firmato, né tantomeno fatture e specifiche di attività e costi?), la teste **Pt_2** ha risposto: *“Preciso che feci io l'accesso durante l'ispezione; io ero entrata in quell'orario perché sapevo che ci sarebbe stata una specifica paziente a quella specifica ora, lo sapevamo perché dal gestionale vedevamo gli appuntamenti di produzione: in quel caso c'era nome e cognome e appuntamento, ma non c'era cartella clinica né fattura. Ricordo che quando andai, c'era una paziente, poi se si chiamasse così non lo so dire, che fisicamente era in poltrona, mentre mancavano gli atti, come ho detto poco fa”*. Inoltre, sul cap. 11 (vero che prima del 29 settembre 2023 la sig.ra **Controparte_2** ha ricevuto cure e servizi presso l'ambulatorio di Rovigo della **Parte_4** gestito dalla **Controparte_1**), la teste ha riferito: *“Avevamo rilevato che questa paziente avesse avuto uno o due appuntamenti anche prima del 29 settembre 2023, data in cui io sono andata là. Preciso: noi potevamo vedere le agende di tutti i dottori; dalla sede abbiamo visto che in agenda risultava appuntamento per questa paziente; anche se non c'era registrazione in anagrafica, risultava dalle agende del medico: in specie, avevamo visto che c'era lo slot occupato sull'agenda del Dr. **Per_**”*.

Pertanto, deve ritenersi che nel caso in esame sia stato disposto un controllo difensivo in senso stretto, ossia attuato in modo mirato ed *ex post*, sulla base di sospetti indiziari relativi al compimento di comportamenti illeciti da parte della dipendente. Come noto, tali controlli possono essere delegati da parte del datore di lavoro anche a soggetti esterni, come ad es. agenzie investigative o società specializzate, purché nel rispetto della dignità e della riservatezza del lavoratore. Nella fattispecie, questi ultimi profili non sono stati in alcun modo compromessi, posto che l'ispezione si è tradotta, sostanzialmente, in un esame incrociato tra anagrafiche dei pazienti, preventivi inseriti nel sistema e stato dei pagamenti effettuati. Si è trattato,



dunque, di un controllo di tipo amministrativo e contabile, svolto mediante accesso a gestionali aperti e, pertanto, rientrante tra le prerogative datoriali liberamente delegabili a soggetti esterni rispetto alla struttura imprenditoriale.

Pertanto, nel caso di specie, giova evidenziare che la ricorrente ha espressamente dedotto nel proprio atto introduttivo di essersi relazionata - nei mesi antecedenti al controllo – tanto con **Parte_2** quanto con **Parte_3** per motivi di lavoro, con ciò confermando che i due soggetti, benchè non dipendenti di **CP_1** [...] **CP_1** appartenevano al contesto lavorativo della stessa già in epoca anteriore al sopralluogo del 29.09.2023.

Dunque, sulla base di quanto sinora esposto, non può ritenersi che il procedimento disciplinare posto in essere dalla **CP_3** resistente sia affetto da illegittimità in quanto originato da un'ispezione effettuata da soggetti esterni all'organizzazione datoriale.

A conferma della legittimità del procedimento disciplinare, deve osservarsi che la relazione redatta da **Pt_2** all'esito dell'*audit* è stata trasmessa a **Tes_1** consigliere e legale rappresentante della Società convenuta (cfr. doc. 3 fasc. res. e doc. 1 fasc. ric.), e che è stata poi **Controparte_1** ad esercitare il potere disciplinare, prima muovendo le contestazioni disciplinari confluite nella lettera consegnata in data 06.10.2023 e poi irrogando la misura espulsiva in data 12.10.2023. Sul punto, vale la pena precisare che, nonostante la firma apposta sulla comunicazione di avvio del procedimento disciplinare e sulla lettera di licenziamento non sia effettivamente leggibile, non pare possa nutrirsi alcun dubbio in ordine alla riconducibilità di tali documenti a **Controparte_1** posto che su entrambi sono apposti i riferimenti della società resistente (denominazione, indirizzo della sede legale e numero di partita iva). A fronte di tali considerazioni, la mera apposizione del logo "**Parte_4**" così come l'indicazione in calce dell'indirizzo della sede operativa non assumono alcuna rilevanza decettiva rispetto alla paternità dei documenti, essendo ben noto alla ricorrente che **Controparte_1** si occupa della gestione di cliniche con insegna "**Parte_4**", tra le quali quella di Rovigo di cui la stessa era *clinic manager*.

2.2. Passando ad esaminare l'eccezione tardività della contestazione disciplinare, deve osservarsi che, diversamente da quanto argomentato da parte ricorrente, non si



ravvisa nell'ambito del C.C.N.L. Studi Professionali alcuna previsione che imponga al datore di lavoro di contestare gli addebiti disciplinari entro un giorno (cfr. doc. 12 fasc. res.). Pertanto, considerato che l'*audit* è stato svolto in data 29.09.2023, che la relazione conclusiva dello stesso è stata trasmessa al legale rappresentante della società datrice in data 03.10.2026 (cfr. doc. 3 fasc. res.) e che la contestazione disciplinare è stata comunicata ad **Parte_1** in data 06.10.2023, non può ritenersi che tra la conoscenza dei comportamenti considerati disciplinarmente rilevanti e la contestazione degli stessi sia trascorso un lasso di tempo idoneo a determinare la tardività della reazione datoriale.

2.3. Parte ricorrente ha poi dedotto in ordine alla carenza di specificità della contestazione disciplinare; anche tale argomentazione non pare condivisibile.

In particolare, le contestazioni sono state così formulate (cfr. doc. 4 fasc. res.):

1) l'Azienda è venuta a conoscenza della sua condotta omissiva relativa alla mancata registrazione completa di diversi preventivi sul gestionale aziendale.

In particolare, in data 24.07.2023, il paziente Carion Adrio effettuava una prima visita con il Dottor Felice che emetteva regolare piano di cura ma sul gestionale Deasoft veniva riportato un preventivo con importo zero;

2) l'Azienda è venuta a conoscenza che all'interno del gestionale risultavano quattro appuntamenti in agenda della paziente Carraro Antonella che in realtà non aveva anagrafica, né cartella clinica, né consensi firmati, tantomeno fatture collegate.

Da questo si evince che è stata curata una paziente gratuitamente oppure è stato ricevuto un compenso senza emissione della relativa fattura.

3) l'Azienda è venuta a conoscenza che è stato segnato come terminato sul gestionale aziendale, una riabilitazione protesica inferiore (fase 1) nonostante la paziente abbia saldato solo € 2.206,00 su un piano di cura di € 3.850,00.

Inoltre, dal gestionale Deasoft, risulta in lavorazione anche la fase 2 con saldo a 0.

4) In data 29/09/2023 alle ore 15.00 Lei non era presente in clinica.

Ritornava dopo 15 minuti circa con alcune tazze di caffè.

Da una verifica eseguita sul gestionale Zucchetti, risultava però la sua presenza nel suddetto ~~orario~~, essendo entrata, come da segnalazione del marcatempo, alle ore 10.36, ed avendo fatto espressa ~~richiesta~~ di timbratura manuale uscita alle ore 13.00, successiva entrata alle ore 13.30 ed uscita alle 19.30.

*** **

Prima di valutare disciplinarmente quanto indicato precedentemente, attendiamo di esaminare le giustificazioni che vorrà presentare, al qual fine Le concediamo il termine di cinque giorni dalla data del ricevimento della presente contestazione.



Orbene, dalla lettura degli addebiti, si ritiene che la Società abbia indicato con sufficiente precisione i pazienti rispetto ai quali sono state riscontrate anomalie nella gestione anagrafica e contabile.

Nonostante inizialmente la datrice di lavoro faccia riferimento a “diversi preventivi”, la contestazione prosegue immediatamente con l'esposizione circostanziata delle pratiche caratterizzate da profili di criticità.

D'altronde, le stesse giustificazioni fornite dalla ricorrente – espresse in un documento di complessive 7 pagine (cfr. doc. 6 fasc. ric.) - confermano la piena intellegibilità delle condotte ascritte alla dipendente, la quale ha dimostrato di poter individuare, sulla base dei dati forniti dalla società, anche il paziente a cui si riferiva la contestazione di cui al punto 3, l'unica priva dell'indicazione nominativa dello stesso.

3. Sull'impugnazione stragiudiziale del licenziamento

CP_1 Controparte_1 ha eccepito l'inammissibilità e/o inesistenza dell'impugnazione stragiudiziale del licenziamento da parte di Parte_1 “*posto che la stessa è stata formulata dal suo avvocato a mezzo pec alla quale era allegato un file formato “pdf” contenente la scansione dell'impugnazione del licenziamento sottoscritta dalla parte e dal suo legale, ma priva di qualsiasi autentica della firma e/o di qualsiasi attestazione di conformità, nonché privo di qualsivoglia mandato/procura conferito dalla sig.ra Parte_1*”.

L'eccezione non può essere accolta.

La lettera con la quale la ricorrente, a mezzo del proprio difensore, ha impugnato il licenziamento (con p.e.c. del 05.12.2023) riporta in calce la sottoscrizione della lavoratrice espressamente apposta “*ai fini della ratifica del contenuto della suesposta lettera di impugnazione del licenziamento in oggetto*”; peraltro, diversamente da quanto dedotto da parte resistente, la firma della lavoratrice risulta autenticata dal legale (cfr. doc. 7 fasc. res.).

Sul punto, è sufficiente menzionare la costante giurisprudenza della Corte di Cassazione, secondo la quale “*ai sensi dell'art. 6 L. n. 604/66, il requisito della impugnazione per iscritto del licenziamento deve ritenersi assolto, in assenza della previsione di modalità specifiche, con qualunque modalità che comporti la trasmissione al destinatario di un qualsiasi atto scritto avente contenuto idoneo a comunicare l'intenzione del lavoratore di impugnare il licenziamento e allo stesso con certezza riferibile*” (cfr. Cass. civ., Sez. lavoro, Ordinanza,



08/07/2024, n. 18529). Dunque, l'impugnazione può essere proposta, oltre che dal lavoratore, da un rappresentante munito di specifica procura scritta; inoltre, il lavoratore può ratificare l'impugnazione proposta da un soggetto privo di tale procura; in ogni caso, sia la specifica preventiva procura sia la ratifica devono essere portate a conoscenza del datore di lavoro prima della scadenza del termine di decadenza previsto dalla legge (cfr. Cass. n. 25118/17 e n. 9812/14).

Dunque, nel caso di specie, deve ritenersi che l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento sia avvenuta nel rispetto del termine e con modalità idonee a manifestare l'intenzione della lavoratrice di opporsi al licenziamento.

4. Sulla sussistenza della giusta causa

Come noto, ai sensi dell'art. 5 della L. 604/1966, è sul datore di lavoro che ricade l'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento.

In tal senso la giurisprudenza di legittimità ha spesso osservato che *“il lavoratore non deve allegare, né dimostrare, l'insussistenza della giusta causa e neanche il difetto di proporzionalità essendo piuttosto il datore di lavoro ad essere gravato dall'onere di provare sia l'esistenza della giusta causa sia la proporzionalità della sanzione irrogata”* (tra le altre, Cass. civ. sez. lav., 05/02/2024, n. 3280).

Nel caso di specie, si ritiene che tale onere probatorio sia stato sufficientemente adempiuto da parte di **Controparte_1**

Preliminarmente, deve chiarirsi che non può trovare seguito la contestazione svolta da parte ricorrente in ordine alla documentazione prodotta dalla società resistente sub docc. da 8.1 a 11.6, in quanto *“estratti, screenshot e stampe prive di certa riferibilità ai files originari e rispetto ai quali risultava definitivamente preclusa ogni possibilità di controverifica, essendo stato inibito alla lavoratrice l'accesso ai sistemi aziendali contestualmente alla sospensione cautelare disposta nei suoi confronti”*. Tale contestazione, infatti, risulta formulata in modo generico senza una specifica indicazione di elementi idonei a far quanto meno sospettare che le immagini estratte dal gestionale del laboratorio siano state artatamente contraffatte.

Orbene, passando ad esaminare partitamente le contestazioni sollevate dalla datrice di lavoro, con riferimento al paziente **Parte_5**, la società convenuta ha



prodotto il piano degli interventi a cui lo stesso avrebbe dovuto sottoporsi in base alla valutazione medica, nonché l'estratto dal gestionale in uso al laboratorio da cui risulta un preventivo pari ad € 0,00, nonostante sia indicato che il paziente “*attende visita protesica*” (cfr. doc. 9 e 10 fasc. res.).

A fronte dei riscontri documentali forniti dalla Società, la ricostruzione dei fatti delineata dalla ricorrente (secondo la quale, il paziente, dopo aver interrotto la trattativa sul preventivo, non ha più mostrato interesse per le cure proposte dalla clinica) non ha trovato alcun riscontro né documentale né testimoniale.

Quanto alla paziente **Controparte_2** la società convenuta, a conferma della sottoposizione della stessa a visite senza la corretta profilazione anagrafica e senza l'emissione di fatture, ha prodotto gli estratti del gestionale in uso alla clinica, dai quali emergono gli appuntamenti fissati e gli interventi programmati (cfr. 11.1, 11.2, 11.3 fasc. res.). Tuttavia, tanto nell'appuntamento del 24.07.2023 quanto nell'appuntamento del 15.09.2023, il nome della paziente figura nello spazio dedicato alle “note”, mentre non è compilato il campo specificamente dedicato al nome del paziente, il che pare confermare che la stessa non sia stata inserita nell'anagrafica dei pazienti. Quanto al profilo contabile, la ricorrente ha dedotto che la paziente avrebbe regolarmente saldato le prestazioni mediche ricevute, come risultante dalla fattura datata 29.09.2023 (cfr. doc. 13 fasc. res.); tuttavia, occorre evidenziare che tale fattura, come confermato dalla teste **Pt_2** è stata emessa successivamente allo svolgimento dell'*audit*, durante il quale le criticità inerenti alla gestione delle visite svolte nei confronti della sig.ra **CP_2** sono state oggetto di rilievi espressamente comunicati alla ricorrente (cfr. ricorso pag. 8). Peraltro, deve rilevarsi che tale fattura riporta unicamente gli interventi programmati per l'appuntamento del 29.09.2023 (cfr. doc. 11.6 e 13 fasc. res.), sicché è evidentemente inidonea a comprovare il regolare pagamento di prestazioni mediche ricevute in epoca anteriore.

Proprio in merito all'irregolare effettuazione di visite ed interventi sulla paziente **CP_2**, è stata svolta istruttoria orale, dalla quale è emerso quanto segue.

Il teste di parte resistente, dott. **Testimone_2** (che ha riferito di essere medico chirurgo odontoiatra e di aver lavorato come libero professionista per l'ambulatorio di Rovigo a partire dal 2022), ha fornito scarse informazioni, opponendo frequentemente il segreto professionale. Ad ogni modo, sentito sui capp. 9, 11, e 12



della memoria (9) vero che la sig.ra **Controparte_2** nel corso del 2023 è stata in cura presso l'ambulatorio di Rovigo della **Parte_4** gestito da **Controparte_1** 11) vero che prima del 29 settembre 2023 la sig.ra **Controparte_2** ha ricevuto cure e servizi presso l'ambulatorio di Rovigo della **Parte_4** gestito dalla **Controparte_1** 12) vero che nel corso del 2023 la sig.ra [...] **CP_2** ha ricevuto presso l'ambulatorio di Rovigo della **Parte_4** gestito dalla **Controparte_1** cure per il trattamento di carie?), inizialmente ha negato che **Controparte_2** “*sia stata sottoposta a cure nel periodo antecedente il 29.9.2023*”. Successivamente, gli sono stati mostrati i doc. 11.4 e 11.5 (rappresentanti trattamenti per la cura delle carie, datati 24.07.2023), sui quali ha riferito: “**riconosco questi documenti come riferibili alla signor CP_2**”, precisando “*non ricordo se nella fatturazione da me emessa nel 2023 siano comprese prestazioni in favore della sig.ra CP_2 ma non posso dire se sono stato io a curarla sempre in ragione del detto segreto professionale*” [...] “**non sono l'unico medico che operava presso l'ambulatorio di Rovigo; solitamente era il medico curante ad accedere tramite pin alla cartella clinica**”.

Dunque, a conferma del riscontro documentale fornito dalla società (cfr. doc. da 11.1 a 11.5 fasc. res.), le dichiarazioni rese dal teste inducono a ritenere che la paziente **CP_2** sia stata effettivamente sottoposta a visite e a cure in data antecedente al 29.09.2023, senza che in occasione di tali appuntamenti si sia proceduto alla compilazione della scheda anagrafica ed agli adempimenti contabili.

Proprio in merito alle direttive datoriali concernenti la contabilizzazione, assumono rilievo le dichiarazioni rese dalla teste di parte resistente, **Parte_2** interrogata sul cap. 4 della memoria difensiva (4) vero che il ruolo di **CP_4** negli ambulatori **Parte_4** tra cui quelli gestiti da **Controparte_1** prevede la responsabilità della contabilizzazione immediata di tutte le attività svolte in favore dei pazienti e del relativo inserimento all'interno del software gestionale?), ha risposto: “**La prassi aziendale, se questo è il quesito, prevedeva che si eseguisse attività medica solo a seguito di effettuazione del relativo pagamento. Il CM svolgeva tutte le attività di coordinamento di un ambulatorio clinico**” [...] “*c'era un gestionale: nel gestionale per ogni cliente c'era l'indicazione della scheda, del preventivo e dello stato dei pagamenti, in modo tale che il CM, per ogni dato paziente, anche non conosciuto personalmente prima, poteva dire se lo stato del pagamento fosse regolare e si potesse quindi autorizzare la prestazione. Con riguardo alla gestione di situazioni urgenti, si faceva accomodare il paziente e si poteva anche accordare un intervento immediato, ma si trattava prevalentemente di piccole cose di valore economico ridotto; in ogni caso, a seguito*



dell'attività il CM avrebbe provveduto alla parte relativa alla regolarizzazione: era inverosimile che un paziente entrasse, si sedesse e poi se ne andasse senza che nessuno lo vedesse [...] “non ho mai lavorato per la società Controparte_1 però posso dire che tutte le aziende Parte_4 a prescindere dalla ragione sociale, applicassero i medesimi protalli”.

Dunque, dalle dichiarazioni testimoniali emerge che le direttive datoriali - vigenti presso le cliniche “ Parte_4 (si noti che Controparte_1 è al 100% partecipata da Parte_6 cfr. doc. 1 fasc. res.) - consentivano di effettuare interventi non previamente pagati dal paziente solo in caso di situazioni urgenti ed emergenziali. Anche in tali ipotesi, comunque, la regolarizzazione anagrafica e contabile doveva avvenire immediatamente dopo lo svolgimento delle cure.

A fronte dei riscontri documentali e testimoniali forniti dalla società resistente, la ricorrente non ha prodotto alcun elemento idoneo a suffragare la propria ricostruzione dei fatti (secondo la quale, la paziente, dichiaratamente odontofobica avrebbe più volte rinviato gli appuntamenti e sarebbe stata effettivamente visitata solo in data 15.09.2023, data in cui ella si trovava in malattia).

Quanto poi alla mancata timbratura della pausa di 15 minuti che ha determinato l'assenza della ricorrente dall'ambulatorio al momento dell'arrivo di Parte_2 e Parte_3 deve osservarsi che tale circostanza non è stata contestata nella sua materialità da parte della ricorrente, la quale ha, tuttavia, evidenziato la scarsa rilevanza disciplinare di tale comportamento, anche in considerazione del fatto che ella si era recata ad acquistare i caffè da offrire a medici e pazienti.

Orbene, nel caso di specie, non può non evidenziarsi come la temporanea assenza della *clinic manager* si sia verificata proprio nel frangente in cui, all'interno dell'ambulatorio, era presente una paziente (la sig.ra CP_2) non correttamente registrata e contabilizzata nel gestionale in uso alla società. Tale considerazione induce ad attribuire rilevanza disciplinare alla condotta non solo in termini di falsa attestazione della presenza sul posto di lavoro ma anche in termini di omessa supervisione di quanto stava accadendo nel laboratorio, in violazione delle mansioni assegnatele in qualità di *clinic manager*.

D'altronde, è proprio alla luce del ruolo ricoperto da Parte_1 presso la clinica di Rovigo, che devono essere valutati i documenti prodotti e le risultanze dell'istruttoria espletata.



È pacifico tra le parti e, comunque, documentale che, al momento del sopralluogo, **Parte_1** svolgesse mansioni di “*clinic manager*” presso la sede operativa sita a Rovigo e che tali mansioni si concretizzassero nelle prestazioni elencate nella lettera datata 20.06.2022 (doc. 3 fasc. ric.), tra le quali – oltre alla “*gestione e monitoraggio obiettivi di risultato*” e alla “*Gestione del personale di clinica*” - si annovera la “*gestione del paziente in tutte le fasi della cura*” consistente in:

- *accoglienza dei pazienti e accompagnamento nelle visite effettuate dagli Odontoiatri*
- *stesura del preventivo riferito alla diagnosi emessa dall'odontoiatra*
- *proposizione del servizio e delle modalità di pagamento*
- *inserimento e gestione delle richieste di finanziamento*
- *pianificazione del piano di trattamento*
- *pianificazione e gestione degli appuntamenti dei pazienti in collaborazione con receptionist;*
- *gestione delle esigenze dei pazienti al fine di garantirne la piena soddisfazione resolvendo eventuali problematiche*

La ricorrente svolgeva inoltre la “*funzione di referente nei confronti delle Funzioni di Sede per tutto quello che riguarda la/ le cliniche di riferimento*”.

Dunque, **Parte_1** era preposta a dirigere l'ambulatorio di Rovigo, occupandosi della gestione complessiva dello stesso e supervisionando l'attività svolta da medici e collaboratori (es. *receptionist*).

Proprio in merito alle mansioni del *clinic manager*, il teste di parte resistente, **Parte_2** ha dichiarato quanto segue.

In merito al cap. 2 della memoria difensiva (2) vero che il ruolo di **CP_4** negli ambulatori Bludental, tra cui quelli gestiti da **Controparte_1** prevede la responsabilità dell'inserimento e aggiornamento dei preventivi dei pazienti sul software gestionale in uso alla società?), ha riferito: “***è vero che il CM è la figura professionale che inserisce i preventivi. È un responsabile di centro che si occupa della consulenza al paziente: il dottore visita il paziente e il CM si occupa di gestire la parte produttiva amministrativa; è poi responsabile del target di fatturato mensile assegnato dall'azienda***” [...] “*veniva utilizzato un gestionale: il medico definiva il piano terapeutico, quasi sempre in presenza del client manager e, successivamente alla visita, il CM concludeva il processo di consulenza del paziente (appuntamenti, modalità di pagamento, ecc.). Quando io lavoravo in **Parte_4** non c'era ancora un pin, ma è stato poi aggiunto, non ricordo esattamente quando, perché*



c'erano stati episodi di manomissione dei preventivi: in questo modo, si era creato una sorta di sistema di firma digitale dei preventivi, che potevano essere inseriti solo col pin del medico. Chiarisco che, sebbene non ricordi quando la procedura nuova sia entrata in vigore, con ogni probabilità c'era già nel settembre 2023.

Chiarisco: quando parlo di manomissioni, erano situazioni in cui magari il medico prevedeva preventivi molto alti e questi erano poi rivisti dal CM con indicazione di trattamenti più economici di importo più basso, in modo da "aggiustare" i KPI nei confronti dell'azienda".

Interrogata sul cap. 3 della memoria difensiva (3) vero che il ruolo di CP_4 negli ambulatori Bludental, tra cui quelli gestiti da Controparte_1 prevede la responsabilità dell'inserimento e aggiornamento delle attività eseguite in favore dei pazienti e dei relativi pagamenti?), ha risposto: *"Poteva capitare che nel corso della vita contrattuale un preventivo subisse un ampliamento di cure, o una modifica di cure: in quel caso il medico informava il CM, il quale provvedeva a modificare la parte gestionale degli appuntamenti, i piani di pagamento ecc; il preventivo, invece, come ho detto prima, andava modificato dal medico, titolare del pin, come ho detto sopra".* ADR: ***"il CM aveva contezza di tutti i pagamenti, esclusi assegni e bonifici; quando c'erano bonifici, il cliente mandava la contabile e il CM chiedeva conferma della ricezione dei fondi alla contabilità, non ha accesso ai conti; POS e pratiche di finanziamento erano invece direttamente sotto controllo del CM. Con riguardo ai pagamenti via POS, il CM anche se non assisteva ai singoli pagamenti, che in buona parte vengono gestiti dalle receptionist, il CM resta responsabile della chiusura di cassa di fine giornata; le receptionist erano tenute a fare un report giornaliero di tenuta cassa, ma se c'era qualche anomalia l'azienda chiedeva conto direttamente al CM".***

In definitiva, tanto la lettera di assegnazione delle mansioni quanto le dichiarazioni testimoniali confermano l'attribuzione alla ricorrente di un ruolo di controllo, oltre che gestorio, su tutta l'attività svolta nell'ambito della clinica di Rovigo; si trattava, dunque, di un ruolo apicale (quanto meno con riferimento alla singola sede operativa) e, come tale, caratterizzato da un'elevata componente fiduciaria.

Pertanto, si ritiene che non possano assumere alcuna valenza "scriminante" le giustificazioni rese dalla ricorrente, secondo la quale la redazione delle schede anagrafiche o la compilazione dei preventivi costituivano mansioni assegnate rispettivamente ai receptionist o ai medici. Lo svolgimento di tali operazioni da parte del personale amministrativo o sanitario non comportava alcun esonero di



responsabilità in capo alla stessa rispetto alla corretta gestione della pratica di ogni paziente, tanto sotto il profilo amministrativo quanto sotto il profilo contabile.

Ora, alla luce del ruolo assunto dalla ricorrente nell'ambito della clinica di Rovigo, nonché alla luce delle reiterate anomalie gestorie riscontrate dalla società, non può ritenersi che **Parte_1** non fosse consapevole delle irregolarità accertate. È emersa, infatti, una gestione confusa dei dati economici ed amministrativi relativi ai pazienti in cura presso la clinica, gestione che – nella sua esteriorizzazione più grave – ha consentito di sottoporre una paziente a ripetute visite non regolarmente contabilizzate.

La ricorrente è dunque incorsa in un comportamento gravemente inadempiente rispetto agli obblighi contrattualmente assunti con l'assegnazione del ruolo di *clinic manager*.

In tale contesto, la mancata dimostrazione di condotte appropriative poste in essere dalla ricorrente non scalfisce la gravità, sotto il profilo disciplinare, delle condotte addebitate. Come evidenziato dalla Suprema Corte, “*tali fatti* [nel caso sottoposto alla Corte: ripetute irregolarità nella registrazione delle operazioni commerciali e nel rilascio dello scontrino] *assumono una obiettiva valenza lesiva del rapporto fiduciario tra le parti, e ciò a prescindere dal riferimento a precise condotte appropriative delle somme in questione, la cui dimostrazione specifica non è necessaria ai fini del venir meno della fiducia nel dipendente da parte del datore di lavoro*” (cfr. Cass. civ., Sez. lavoro, Sent., 07/05/2025, n. 11985). Ciò vale a maggior ragione nella fattispecie in esame, in quanto non può escludersi che le irregolarità nella contabilizzazione delle prestazioni sanitarie fossero finalizzate a somministrare cure gratuite in via di favore a soggetti conosciuti.

Questo giudice condivide l'orientamento della giurisprudenza di legittimità, secondo la quale, ai fini della sussistenza della giusta causa del licenziamento, sia necessario verificare se l'inadempimento, complessivamente valutato, sia idoneo ad incidere sulla prognosi di futura correttezza dell'adempimento dell'obbligazione lavorativa (Cass. sez. lav. sent. 24 luglio 2017, n. 18184). Nel caso di specie, tale prognosi è impedita dalle irregolarità gestorie ravvisate dalla società, tutte riconducibili alla violazione degli obblighi contrattuali assunti dalla ricorrente e tutte idonee a comportare un danno patrimoniale per la società convenuta.



Deve, quindi, ritenersi che le condotte attuate dalla ricorrente siano sussumibili nel concetto di “giusta causa”. Si tratta, infatti, di comportamenti del tutto incompatibili con la prosecuzione del rapporto di lavoro, poiché idonei a recidere il legame fiduciario – nel caso di specie, particolarmente pregnante - tra la lavoratrice e il datore di lavoro. La misura espulsiva con effetto immediato risulta, pertanto, proporzionata alla gravità dei fatti addebitati alla ricorrente.

Da ultimo deve precisarsi che l'istruttoria svolta non ha consentito di accertare la contestazione relativa al paziente **Per_2** (di cui al punto 3 della lettera sopra riportata), in ordine alla quale la Società e la ricorrente hanno offerto ricostruzioni divergenti ma parimenti sfornite di supporto probatorio. Nondimeno, deve osservarsi che quando il licenziamento per giusta causa sia fondato su una pluralità di fatti, ciascuna delle condotte contestate conserva autonoma rilevanza ai fini della valutazione della giusta causa; ne consegue che il mancato accertamento di uno o più addebiti non comporta l'illegittimità del recesso, ove gli ulteriori fatti accertati siano, di per sé, idonei a giustificare la sanzione espulsiva (Cass. civ., Sez. lavoro, Ordinanza, 17/06/2025, n. 16358). Sulla base di quanto sinora evidenziato, si ritiene che l'attività istruttoria complessivamente svolta abbia fornito sufficienti elementi per ritenere sussistenti tutte le altre contestazioni poste a fondamento del licenziamento impugnato.

5. Sulla domanda risarcitoria proposta dalla ricorrente

Parte_1 ha domandato la condanna di **Controparte_1** “*al risarcimento dei danni ulteriori subiti dal ricorrente per l'illegittimo licenziamento, in misura non inferiore ad € 5.000,00, ovvero della maggiore o minor somma che verrà ritenuta di giustizia, da quantificarsi anche mediante C.T.U.*”.

Tuttavia, tale domanda risulta del tutto sfornita di specifiche allegazioni assertive e probatorie; anche volendo collegare il preteso risarcimento alle condotte asseritamente vessatorie subite da parte della Società convenuta (cfr. pag. 3-4 del ricorso), a dimostrazione delle stesse la ricorrente non ha prodotto alcun documento né ha formulato alcuna istanza istruttoria.

Pertanto, la domanda risarcitoria proposta dalla ricorrente non può trovare accoglimento posto che, in base all'ordinario regime probatorio previsto dall'art.



2697 c.c., spetta al danneggiato provare l'effettiva sussistenza sia dell'evento lesivo sia del pregiudizio patito sia del nesso causale tra quest'ultimo e il fatto posto in essere dal danneggiante.

6. Sulla domanda *ex art. art. 96 co. 3 c.p.c.* proposta da parte resistente

Giova ricordare che la condanna *ex art. 96*, comma 3, c.p.c. configura una sanzione di carattere pubblicistico, autonoma ed indipendente rispetto alle ipotesi di responsabilità aggravata *ex art. 96*, commi 1 e 2, c.p.c. (e con queste cumulabile), in quanto finalizzata alla repressione dell'abuso dello strumento processuale; dunque, la sua applicazione richiede il riscontro non dell'elemento soggettivo del dolo o della colpa grave, bensì di una condotta oggettivamente valutabile alla stregua di "abuso del processo", quale l'avere agito o resistito pretestuosamente (Cass. civ., Sez. lavoro, Sent., 15/02/2021, n. 3830).

Nella fattispecie, dall'esame dei fatti di causa così come emersi e dal contenuto degli atti di parte ricorrente - con i quali ha prospettato le tesi sopra esaminate, argomentando in modo certamente non temerario ma esponendo in modo plausibile le ragioni dei propri assunti - non emergono i presupposti indicati dalla Suprema Corte di legittimità per disporre la condanna ai sensi dell'art. 96, co. 3, c.p.c.

7. Sulle spese di lite

Le spese di lite seguono il criterio della soccombenza e si liquidano come da dispositivo, considerati i parametri previsti dal D.M. n. 147/22 in relazione alle cause di lavoro con valore indeterminabile, complessità bassa.

P.Q.M.

La Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria ed ulteriore istanza, domanda ed eccezione disattesa, così decide:

- rigetta integralmente il ricorso proposto da **Parte_1** per le ragioni esposte nella parte motiva;



- condanna *Parte_1* a rifondere a *Controparte_1* le spese di lite, liquidate complessivamente in € 4.629,00 oltre 15% spese generali, I.V.A. e C.P.A. come per legge.

Rovigo, 27/05/2026

La Giudice
Dott.ssa Costanza Spagnesi