

N. R.G. 1582/2014



**TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE**

Sezione lavoro

VERBALE

Tra

RICORRENTE

e

**ZZZ SRL**

RESISTENTE

All'udienza **24/11/2016** alle ore **12,30** innanzi alla dr. Marta Torcini sono comparsi:

l'avv. ROLFO TOMMASO per parte ricorrente con la ricorrente personalmente

l'avv. in sostituzione dell'avv. per parte resistente

Il Giudice invita le parti a precisare le conclusioni. I procuratori discutono la causa concludendo come in atti, ed il Giudice pronuncia sentenza contestuale dandone lettura.

**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**SENTENZA**

La ricorrente chiede l'annullamento/disapplicazione del provvedimento disciplinare irrogato dalla società convenuta con lettera del 16 dicembre 2013 e la condanna della medesima a restituirle quanto indebitamente trattenuto, anche a titolo risarcitorio. In subordine chiede la riduzione della sanzione irrogata, in altra meno grave. Fonda la domanda sui seguenti presupposti:

- la ricorrente è stata assunta alle dipendenze della ZZZ srl quale Informatore Scientifico del Farmaco e assegnata alla zona di Campi Bisenzio. Nel 2012 è stata promossa Informatore Senior;
- con lettera in data 3 dicembre 2013 alla ricorrente sono stati contestati due episodi che sarebbero accaduti il 25 novembre 2013 in occasione di una visita a due medici dell'Ospedale di Santa Maria Nuova di Firenze;
- in quella occasione la ricorrente era affiancata dall'Area Manager e suo superiore gerarchico sig. YYY;
- nella lettera 3 dicembre 2013 (doc., 6 conv.), alla ricorrente veniva contestato di non aver seguito, nel corso dell'incontro con i predetti medici, le istruzioni e i suggerimenti impartiti dal superiore gerarchico; di aver, in violazione delle disposizioni aziendali, consegnato il campione d un nuovo farmaco ad un medico, il dr. AAA, che aveva espressamente detto che non avrebbe rivisto i pazienti per i quali il farmaco sarebbe servito perché indirizzati ad altri specialisti; a fronte delle osservazioni



del superiore che si raccomandava di seguire in modo il più scrupoloso possibile la situazione, le manifestava perplessità e le offriva consiglio, di avere reagito con toni sempre più alterati, accusandolo di avere offeso il medico e di aver tenuto un atteggiamento arrogante; di aver accusato il YYY di approfittare della propria posizione per intromettersi nella gestione dei medici sul suo territorio; di aver mantenuto un atteggiamento indisponente e di totale chiusura a tal punto che il superiore aveva deciso di chiudere l'incontro e lasciare la ricorrente; di aver inviato al dr. AAA una mail, inviata in copia nascosta anche al superiore gerarchico del YYY, nella quale si scusava con il medico del comportamento del YYY in relazione alla gestione dei campioni del farmaco. La contestazione proseguiva affermando che il complessivo comportamento della ricorrente si era risolto in una palese forma di insubordinazione del tutto immotivata ed incomprensibile e che le scuse inviate al dr. AAA costituivano delegittimazione della figura dell'Area manager e avevano arrecato un danno all'azienda;

- la ricorrente presentava le proprie giustificazioni con lettera del 9 dicembre 2013 (doc. 7 conv.) nella quale affermava che i fatti si erano svolti in modo completamente diverso da quanto riferito dal YYY, che era stato quest'ultimo ad esprimere di fronte al dr. AAA in modo imbarazzante per la ricorrente le proprie perplessità riguardo alla consegna del farmaco allo stesso dottore; che comunque il dr. AAA ricopre numerose cariche in base alle quali è il primo indicatore della terapia; che il YYY a fronte delle osservazioni della ricorrente aveva alzato il tono della voce riaffermando il suo ruolo di capo per cui la ricorrente doveva fare quello che lui le diceva; riconosceva di avere inviato la mail di scuse al dr. AAA per ringraziarlo del tempo dedicatole e per scusarsi a titolo personale del comportamento del YYY al fine di non perdere il prezioso cliente. Negava di aver commesso qualsiasi tipo di insubordinazione e di essersi soltanto difesa a fronte di una aggressione verbale nei modi e nei toni immeritata, da parte del superiore;
- in data 16 dicembre 2013 veniva consegnata alla ricorrente la lettera con cui si respingevano le giustificazioni e veniva comminata la sanzione disciplinare di tre giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- la ricorrente ritiene illegittima la sanzione in primo luogo per la mancata affissione del codice disciplinare;
- nel merito rileva la genericità delle contestazioni sollevate relative a suggerimenti di cui non viene esplicitato il contenuto e che la ricorrente non avrebbe seguito; che inoltre si trattava solo di suggerimenti, che consegnare o meno un campione fa parte della discrezionalità con cui l'informatore scientifico svolge il suo lavoro anche con riguardo alla professionalità della ricorrente;
- quanto alla mail di scuse al dr. AAA essa era diretta solo al medico e quindi è illegittimo il comportamento dell'azienda che non spiega come l'ha acquisita;
- il comportamento tenuto dalla ricorrente non corrisponde al concetto di insubordinazione;
- comunque il comportamento della ricorrente non è stato tale da comportare una sanzione così grave come la sospensione per tre giorni.

Si è costituita ritualmente la convenuta che chiede in tesi il rigetto del ricorso; in subordine e in caso di accoglimento anche parziale delle tesi della ricorrente la riduzione della sanzione; in ipotesi ulteriormente subordinata la derubricazione della sanzione anche attraverso un giudizio in via equitativa.

Svolta l'istruttoria testimoniale, la causa viene oggi decisa.



### Motivi della decisione

Vengono contestati alla ricorrente un comportamento configurabile, ad avviso della società convenuta, come insubordinazione, e l'invio di una mail che avrebbe delegittimato il superiore gerarchico e causato un danno di immagine all'Azienda.

Prima di affrontare la qualificazione giuridica dei fatti oggetto della contestazione, è necessario verificare se tali fatti risultano provati, con la precisazione che l'onere della prova grava interamente sul datore di lavoro.

#### a) Istruttoria testimoniale

Dei quattro testimoni ascoltati, la teste CCC, il primo dei medici visitati il giorno in discussione, riferisce soltanto che, prima il YYY e poi la ricorrente, le illustrarono il farmaco, per lei molto importante, e che accettò il campione solo a seguito dell'assicurazione che sarebbe stato inserito a breve fra i farmaci gratuiti.

Il teste AAA, la visita al quale avrebbe dato origine al comportamento censurato, riferisce: *"... Il momento topico fu quando la dottoressa mi propose di lasciarmi dei campioni per darli ai pazienti, cosa che succede spesso soprattutto quando i farmaci non hanno ancora la rimborsabilità. Il capo area mi chiese "ma lei questi pazienti li rivede" e io gli risposi negativamente perché dal pronto soccorso quel tipo di pazienti veniva dimesso e difficilmente li avrei rivisti io. A questa mia risposta il capo area acquisì questo dato e mostrò tutti i suoi dubbi alla ricorrente nel lasciarmi questi campioni. Capii che c'era stato un po' di screzio ma non ci feci molto caso. ....Decisero autonomamente di lasciarmeli. La cosa non ha in alcun modo inciso sulle mie opinioni né sul farmaco né sulla ditta..... Quello che incide sulla scelta di prescrivere un farmaco non sono questo tipo di episodi"*.

Il teste AAA afferma quindi che fu il capo area YYY a chiedere se il medico avrebbe poi rivisto i pazienti (follow up), e a manifestare apertamente di fronte al medico le perplessità sulla consegna del campione. Inoltre dichiara che si rese conto che c'era uno screzio fra le persone che gli stavano davanti, ma non indica alcuno specifico comportamento scorretto o che comunque sia per lui stato degno di nota. Ne risulta confermata la versione della ricorrente, secondo cui il YYY si esprime in presenza del medico e non, come affermato nella lettera di contestazione, in un momento di assenza del medesimo dall'ambulatorio e "a bassa voce".

Quanto ai suggerimenti che sarebbero stati dati alla ricorrente e che la medesima non avrebbe seguito nel colloquio con il medico, non sono confermati da alcuna risultanza oggettiva.

Infatti, il teste BBB riferisce di aver saputo della vicenda solo a seguito della telefonata fattagli dalla ricorrente il giorno stesso e di non aver neppure parlato con il YYY. Dichiara anche: *"...nei giorni successivi ricevetti in copia nascosta una mail inviata al dr. AAA con la quale la dottoressa XXX si scusava con il dr. AAA per il comportamento del collega..."* e precisa *".... chiarisco che il provvedimento disciplinare nei confronti della ricorrente non è stato preso a causa del contrasto fra la ricorrente e il dr. YYY, poiché nessuno di noi era presente tranne il dr. AAA, ma per l'invio di quella mail che a nostro avviso violava il comportamento di correttezza ed etico..."*.

Questo teste con riferimento alla mail dichiara di averla ricevuta in copia nascosta, ma la sua dichiarazione non è confermata dalla copia della mail prodotta da parte convenuta (doc. 5): com'è noto infatti, quando la mail viene inviata in copia nascosta contiene una precisa indicazione che vi sono altri destinatari non esplicitati. Tale indicazione non è sul documento prodotto. Inoltre, solo a seguito di insistenti domande specifica che il provvedimento disciplinare è stato irrogato solo per la mail che, ad avviso della società datrice di lavoro, violava il comportamento di correttezza etico.

Tuttavia va rilevato che il contenuto della lettera di contestazione di illecito disciplinare è ben più ampio.



L'unico teste che riferisce nello specifico l'accaduto è proprio il YYY. Questo teste, per quanto formalmente ammissibile in questa sede ai sensi dell'art. 246 cpc, è nei fatti la controparte non giuridica ma sostanziale della ricorrente nella vicenda in esame, in quanto pienamente coinvolto, insieme alla ricorrente, nelle circostanze che hanno dato origine alla contestazione e poi alla sanzione disciplinare. Non solo le sue dichiarazioni devono quindi essere valutate con estrema cautela, ma devono anche trovare riscontri oggettivi.

I riscontri oggettivi non solo non ci sono, perché come ha correttamente affermato il teste BBB *"...nessuno di noi era presente tranne il dr. AAA."*, ma vengono platealmente smentite su un punto qualificante proprio dal dr. AAA. Riferisce infatti YYY che *"...Alla fine del colloquio viene il momento della consegna dei campioni. Il dr. AAA a quel punto ci disse che aveva delle difficoltà a prenderli per le modalità con cui si svolgeva il suo lavoro, in quanto lui non avrebbe rivisto il paziente che passava da lui... al momento in cui avevo finito di fare le domande suonò il cellulare del dr. AAA. Il dottore si alzò, si allontanò da noi rimanendo all'interno della stanza e io quindi ebbi la possibilità di dire alla signora XXX di valutare, stante le cose che ci aveva detto prima il dr. AAA se consegnare i campioni o meno. Il dr. AAA finì la telefonata, il colloquio riprese ed eravamo alle fasi conclusive, la signora XXX consegnò i campioni al dr. AAA..."*.

Il teste AAA invece ha riferito che non fu lui a manifestare difficoltà a prendere i campioni ma il YYY che sollevò la questione, non fa alcun riferimento ad una telefonata ricevuta sul cellulare che lo avrebbe allontanato dai due e, anzi, al contrario, dichiara che l'incontro fu "piuttosto rapido", escludendo così anche la possibilità che vi sia stato il tempo per uno scambio di osservazioni fra la ricorrente e il YYY in sua assenza.

Di tutto quanto raccontato, l'unico elemento oggettivo che rimane, è la mail inviata dalla ricorrente al dr. AAA il giorno stesso dell'incontro. Deve pertanto essere esclusa la sussistenza di qualsiasi fatto materiale che possa anche astrattamente costituire insubordinazione, così come contestata dall'Azienda nella lettera del 3 dicembre 2013.

Si tratta a questo punto di valutare se la mail inviata dalla ricorrente al dr. AAA può costituire delegittimazione del superiore gerarchico e danno di immagine alla società.

In nessun documento, codice deontologico, CCNL, direttive dell'azienda (doc. da 10 a 13 conv.), l'invio di una mail di scuse è previsto come illecito disciplinare. In assenza di una norma che preveda in modo preciso l'illecito, le valutazioni dell'Azienda, così come espresse nella lettera di contestazione e chiarite dal teste BBB, rimangono del tutto soggettive, generiche e prive di rilevanza giuridica. Il teste AAA inoltre, del tutto ragionevolmente afferma che *"...quello che incide sulla scelta di prescrivere un farmaco non sono questo tipo di episodi"*.

Devesi concludere che non vi è stato da parte della ricorrente alcun illecito disciplinare, né insubordinazione, né delegittimazione del superiore gerarchico o danno di immagine all'azienda.

Il ricorso deve pertanto essere pienamente accolto.

Le spese di lite, liquidate come da D.M. 55/14, seguono la soccombenza.

**P.Q.M.**

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza disattesa o assorbita:

Dichiara illegittima la sanzione disciplinare comminata alla ricorrente dalla società convenuta.



Sentenza n. 1039/2016 pubbl. il 24/11/2016  
RG n. 1582/2014

Condanna la ZZZ Srl a restituire alla ricorrente la retribuzione illegittimamente trattenuta in applicazione della sanzione, oltre interessi legali e la rivalutazione monetaria ISTAT per la parte eventualmente eccedente questi ultimi, dalle date di applicazione della sanzione fino al saldo effettivo.

Condanna la parte convenuta a rimborsare alla parte ricorrente le spese di lite, liquidate in € 7.000,00 oltre spese generali 15%, i.v.a., c.p.a. e rimborso del contributo unificato per € 225,00

Sentenza resa *ex* articolo 429 cpc, pubblicata con lettura ed allegazione al verbale, alle ore 18,45.

Firenze, 24/11/2016

Il Giudice  
dr. Marta Torcini

