

R.G. n. 521 / 2016



TRIBUNALE di CASTROVILLARI

sezione civile

IL GIUDICE del LAVORO

dott. Salvatore Franco SANTORO, a scioglimento della riserva incamerata all'udienza del 25.10.2016 ha emesso la seguente

**ORDINANZA**

nel procedimento promosso da

**- parte ricorrente -**

nei confronti di

**- parte resistente -**

Avv.ti Massimo LUPI e Massimo COMPAGNINO  
massimo.lupi@milano.pecavvocati.it

OGGETTO: ricorso ex art. 1, comma 48 L. n. 92/2012 per impugnativa licenziamento disciplinare.

CONCLUSIONI: come da verbale in data 25.10.2016

**Ragioni della decisione**

Con l'atto introduttivo del presente giudizio la parte ricorrente, rappresentando di aver prestato attività lavorativa subordinata con qualifica di informatore scientifico del farmaco, livello B1, alle dipendenze dell'azienda farmaceutica convenuta ininterrottamente dal 16.01.2012 alla data di risoluzione del rapporto per recesso intimato dall'azienda datrice di lavoro per ragioni disciplinari, licenziamento ricevuto in data 10.10.2015 e tempestivamente impugnato in via stragiudiziale; lamentando la violazione del principio di immediatezza delle contestazioni disciplinari risalenti al 16.09.2015 per fatti avvenuti dal 15 al 17 luglio dello stesso anno nonché la sproporzione della sanzione espulsiva comminata rispetto ai fatti addebitati, riconducibili, piuttosto, nella ipotesi meno grave disciplinata dall'art. 51 CCNL



applicato che prevede una sanzione conservativa, adiva l'intestato tribunale per la declaratoria di illegittimità del licenziamento intimato e per la conseguente reintegrazione nel precedente posto di lavoro oltre alla tutela risarcitoria nella misura pari a n. 12 mensilità della retribuzione globale di fatto, ed in via subordinata, accertata la violazione del principio di immediatezza della contestazione disciplinare, domandava il riconoscimento della tutela risarcitoria pari a n. 24 mensilità, con il favore delle spese di lite da distrarre. Avanzava istanze istruttorie ed allegava documentazione.

Con decreto di fissazione dell'udienza per la comparizione delle parti il decidente disponeva la prosecuzione del processo nelle forme del rito c.d. *Fornero*, ad oggetto vincolato, stante il suo ristretto ambito operativo circoscritto alle sole ipotesi disciplinate dal novellato art. 18 S.L. ai sensi dell'art. 1, commi 47 e segg. L. n. 92/2012.

Si costituiva in giudizio l'azienda resistente per eccepire in via preliminare la pendenza di altro giudizio tra le stesse parti per le medesime ragioni davanti ad altro giudice del settore lavoro di questo tribunale, questione preliminare risolta nel corso del giudizio con la disposta riunione dei processi e conseguente declaratoria di inammissibilità del giudizio introdotto successivamente. Nel merito la società resistente affermava la tempestività delle contestazioni operate e dell'intera procedura disciplinare intrapresa, atteso che l'accertamento delle dichiarazioni mendaci contestate, contenute nella relazione presentata dal ricorrente è avvenuta solo dopo l'approvazione elettronica della rendicontazione mensile del 13.08.2015 ed a seguito della raccolta delle relazioni cartacee degli informatori del 25.08.2015, documentazione pervenuta presso la sede aziendale solo in data 01.09.2015. In pari data è stata consegnata la relazione investigativa riguardante l'attività lavorativa del ricorrente. Affermava la legittimità delle investigazioni e l'infondatezza delle domande di parte ricorrente risultando adeguata e proporzionata la sanzione espulsiva comminata stante la gravità oggettiva della condotta tenuta dal dipendente per aver falsamente rappresentato visite ed interviste a medici di fatto mai operate, anche considerando l'esposizione a possibili conseguenze pregiudizievoli derivanti da false rendicontazioni dei dipendenti in forza di quanto stabilito dall'art. 122 D.L.vo n. 219/2006 sulle comunicazioni obbligatorie all'AIFA (Agenzia Italiana del Farmaco). Domandava, di conseguenza, il rigetto del proposto ricorso ed in caso di suo accoglimento la limitazione delle domande risarcitorie, con il favore delle spese di lite. Avanzava istanze istruttorie ed allegava documentazione.

Ebbene il ricorso è infondato e non merita accoglimento.

Innanzitutto occorre affermare l'infondatezza della doglianza affermata dalla parte ricorrente circa la violazione del principio di immediatezza della contestazione disciplinare e della sanzione irrogata.

Incontestata, infatti, la consegna in data 01.09.2015 della relazione investigativa necessaria per operare il raffronto tra quanto effettivamente riscontrato per il tramite



della società investigativa<sup>1</sup> e quanto dichiarato dal ricorrente nella rendicontazione cartacea, anche questa pervenuta presso la sede aziendale solo in data 01.09.2015<sup>2</sup>, secondo quanto pacificamente sostenuto dall'azienda resistente e non specificamente contestato nel corso del giudizio dalla parte ricorrente, alcuna violazione del principio di immediatezza potrebbe essere ravvisato nel caso di specie se si considera che le contestazioni risalgono al 16.09.2015 e la sanzione espulsiva è stata inviata in data 08.10.2015.

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

Alcuna seria considerazione, pertanto, potrebbe essere accordata alle doglianze formulate sul punto dalla parte ricorrente.

Per quel che riguarda il merito della sanzione espulsiva, in via preliminare occorre affermare, innanzitutto, un principio consolidato nella giurisprudenza di legittimità circa la portata meramente esemplificativa delle fattispecie disciplinari contemplate nella contrattazione collettiva nazionale applicabile al caso di specie<sup>3</sup>.

In ogni caso, nella fattispecie in esame il licenziamento senza preavviso è stato comminato ai sensi degli artt. 52 CCNL chimico farmaceutico e 2119 c.c. in ragione degli illeciti disciplinari previamente contestati al ricorrente<sup>4</sup>.

Pertanto, il richiamo espressamente operato all'art. 2119 c.c. lascia impregiudicata l'operatività della disciplina ordinaria anche al rapporto in esame, tenuto conto dell'ampia casistica riconducibile alla nozione legale di giusta causa e di giustificato motivo di licenziamento<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Cfr. doc. n. 3) in all.ti telematici parte resistente.

<sup>2</sup> Si tenga conto di quanto affermato nella lettera di contestazione degli addebiti disciplinari in esame del 16.09.2015 in all.ti telematici di parte ricorrente.

<sup>3</sup> Da ultimo cfr. anche Cass. 07.12.2015, n. 24809 così massimata: *“Ai fini della valutazione della legittimità del licenziamento, il giudice deve comunque verificare la riconducibilità del fatto addebitato alla nozione di giusta causa di cui all'articolo 2119 del Cc, **anche prescindendo dalle previsioni del contratto collettivo, che hanno natura meramente esemplificativa**; in ossequio al principio generale di ragionevolezza e di proporzionalità, il giudice deve valutare se il fatto addebitato sia di entità tale da legittimare il recesso, tenendo conto altresì dell'elemento intenzionale che ha sorretto la condotta del lavoratore.”*.

<sup>4</sup> Cfr. licenziamento disciplinare in all.ti telematici parte ricorrente.

<sup>5</sup> Sull'ampia portata della nozione legale della giusta causa da ultimo cfr. anche Cass. 26.11.2014, n. 25158 così massimata: *“La giusta causa di licenziamento è nozione legale e il giudice non è vincolato dalle previsioni del contratto collettivo; ne deriva che il giudice può ritenere la sussistenza della giusta causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile ove tale grave inadempimento o tale grave comportamento, secondo un apprezzamento di fatto non sindacabile in sede di legittimità se congruamente motivato, abbia fatto venire meno il rapporto fiduciario tra le parti (confermato il licenziamento irrogato ad un lavoratore il quale, non solo rimase assente per tre giorni senza avvertire l'azienda, ma protrasse tale assenza ulteriormente senza fornire alcuna giustificazione, concretando così una grave violazione degli obblighi di diligenza su di lui gravanti).”*.



Appare evidente che il licenziamento così come intimato abbia fatto espresso riferimento ad entrambe le fattispecie di recesso: quella contemplata dall'art. 52 CCNL applicabile e quell'altra, di più ampia portata, contenuta nell'art. 2119 cc.<sup>6</sup>

Ebbene, pur a voler ritenere non sussumibile nel caso di specie la condotta addebitata al ricorrente nella specifica infrazione disciplinare formalmente contestata ai sensi dell'art. 52 CCNL chimico farmaceutico, in ogni caso, alla luce delle evidenze processuali, occorre concludere per la ricorrenza di una giusta causa di licenziamento, secondo una valutazione complessiva di tutti gli addebiti mossi al ricorrente, configuranti, nel loro insieme, una grave ipotesi di inadempimento degli obblighi derivanti dal rapporto lavorativo a carico del lavoratore tale da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario ovvero la legittima aspettativa della futura correttezza dell'adempimento della prestazione lavorativa affidata<sup>7</sup>.

La valutazione della condotta addebitata al ricorrente complessivamente considerata, infatti, conduce a ritenere irreversibilmente compromessa la fiducia riposta nella correttezza dello svolgimento futuro delle mansioni affidate al dipendente secondo il livello di inquadramento dedotto in contratto<sup>8</sup>.

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

Si tratta di alcune visite ed interviste a medici dell'area di competenza del dipendente riportate nel rapporto lavorativo relativo ai giorni 15, 16 e 17 del mese di luglio 2015 di fatto mai avvenute<sup>9</sup>.

Ebbene, la condotta addebitata al ricorrente, non contestata nel corso del giudizio, in ogni caso denota un atteggiamento superficiale ed irresponsabile nell'esecuzione delle

---

<sup>6</sup> Sul punto cfr. anche Cass. 07.06.2016, n. 11630 così massimata: *“In tema di licenziamento, la nozione di giusta causa è nozione legale e il giudice non è vincolato alle previsioni di condotte integranti giusta causa contenute nei contratti collettivi; tuttavia ciò non esclude che ben possa il giudice far riferimento ai contratti collettivi e alle valutazioni che le parti sociali compiono in ordine alla valutazione della gravità di determinati comportamenti rispondenti, in linea di principio, a canoni di normalità. D'altro canto, quale conseguenza delle valutazioni operate dalle parti in sede contrattuale circa la rilevanza dei predetti comportamenti, il datore di lavoro non può irrogare un licenziamento disciplinare quando questo costituisca una sanzione più grave di quella prevista dal CCNL in relazione ad una determinata infrazione.”*.

<sup>7</sup> In tal senso cfr. Cass. 26.05.2016, n. 10950 così massimata: *“Il giudice di secondo grado investito del gravame con cui si chiedi l'invalidazione d'un licenziamento disciplinare deve verificare che l'infrazione contestata, ove in punto di fatto accertata o pacifica, sia astrattamente sussumibile sotto la specie della giusta causa o del giustificato motivo di recesso e, in caso di esito positivo di tale deliberazione, deve poi, anche d'ufficio, apprezzare in concreto (e non semplicemente in astratto) la gravità dell'addebito, essendo pur sempre necessario che esso rivesta il carattere di grave negazione dell'elemento essenziale della fiducia e che la condotta del dipendente sia idonea a ledere irrimediabilmente la fiducia circa la futura correttezza dell'adempimento della prestazione dedotta in contratto, in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del lavoratore rispetto all'adempimento dei suoi obblighi.”*.

<sup>8</sup> Si tenga conto del contratto individuale di lavoro in all.ti telematici di parte ricorrente.

<sup>9</sup> Si tenga conto della relazione investigativa e del rapporto lavorativo del mese di luglio 2015 in all.ti telematici di parte resistente.



mansioni affidate e costituisce grave inadempimento delle obbligazioni sullo stesso gravanti.

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

Ed infatti, per meglio comprendere le rassegnate conclusioni occorre dare atto dei tratti connotativi della peculiare attività professionale riconducibile all'informatore medico-scientifico e, soprattutto, del più elevato grado di affidamento che il datore di lavoro ripone nello stesso in termini proporzionali all'ampia autonomia organizzativa che connota la prestazione<sup>10</sup>.

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

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

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

Per tali ragioni viene assegnata all'informatore una zona di competenza e lo stesso è dotato di mezzi strumentali all'esecuzione della prestazione lavorativa necessitante di continuo spostamento (l'auto aziendale)<sup>11</sup>.

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

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

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

---

<sup>10</sup> Da ultimo cfr. Cass. 15.09.2014, n. 19394.

<sup>11</sup> Si tenga conto del contratto individuale di lavoro in all.ti telematici di parte ricorrente.



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

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

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

Per tale ragione assume rilievo decisivo nel tipo di rapporto.

La falsa rappresentazione delle attività compiute, infatti, non solo tradisce quell'ampia fiducia accordata, quanto piuttosto rende evidente la scarsa propensione del dipendente alla gestione responsabile della libertà organizzativa riconducibile all'inquadramento convenuto ed alle mansioni affidate<sup>12</sup>.

Inidoneo, pertanto, deve ritenersi il ricorrente allo svolgimento delle mansioni lavorative affidate di informatore medico-scientifico che si caratterizzano per una responsabile gestione dell'autonomia organizzativa, che ne connota il profilo professionale, la quale esige inevitabilmente una corretta e fedele rappresentazione al proprio datore di lavoro dell'attività effettivamente svolta non altrimenti conoscibile<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> In termini analoghi cfr. Cass. 04.05.2005, n. 9266.

<sup>13</sup> Cfr. Cass. 14.05.1998, n. 4881 nella parte in cui ribadisce: "... (omissis)... In linea di principio, osserva anzitutto la Corte che, secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, nel sistema delineato dagli artt. 2119 c.c. e 1 legge 15 luglio 1966 n. 604, la giusta causa di licenziamento è una qualificazione giuridica di comportamenti idonei a legittimare la cessazione - con effetto immediato - del rapporto di lavoro, consistendo essa in un inadempimento colpevole degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, connotato da una particolare gravità (ex plurimis: Cass. n.12678 del 1992; n. 9803/91; n. 5513/87; n. 4328/96). Si ritiene, inoltre, che la giusta causa di licenziamento debba rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro ed, in particolare, dell'elemento della fiducia che deve effettivamente sussistere fra le parti (Cass. n. 4212/97; n. 1667/96; n. 12678/92 cit.). Nell'ambito, poi, dello stesso orientamento il licenziamento per giusta causa viene inquadrato spesso come la più grave delle sanzioni comminabili al dipendente in relazione ad una mancanza da lui commessa (v. Cass. n. 10503/93); con la conseguenza che siffatto licenziamento in tanto può considerarsi legittimo, in quanto, la mancanza di cui il prestatore si è reso responsabile rivesta una gravità tale che qualsiasi altra sanzione risulti insufficiente a tutelare l'interesse del datore di lavoro a causa dell'idoneità della mancanza stessa a far venir meno l'elemento fiduciario, che costituisce il presupposto indefettibile della collaborazione fra le parti nel rapporto di lavoro (Cass. n. 2116/86 e n. 8301/87). Tale valutazione - che si risolve in un apprezzamento di fatto, incensurabile in sede di legittimità sempreché sia sorretto da motivazione adeguata ed immune da vizi - va, peraltro, condotta non già in astratto, ma con specifico riferimento a tutte le circostanze del caso concreto, all'entità della mancanza, considerata non solo dal punto di vista oggettivo ma anche nella sua portata soggettiva, specialmente in relazione alla particolare circostanza in cui essa è stata posta in essere, ai moventi, all'intensità dell'elemento intenzionale ed al grado di quello colposo (Cass. n. 5742/95 e n. 12484/95 ed altre). Deve, però, essere precisato che il requisito del venir meno della fiducia del datore di lavoro nei confronti del dipendente, non deve essere inteso sotto il profilo soggettivistico del venir meno dell'intuitus fiduciae che un soggetto ha nei confronti di un altro soggetto, bensì sotto il profilo del verificarsi di un presupposto oggettivo che ponga in luce la mancanza di idoneità del lavoratore a svolgere la propria funzione e che, quindi, sia tale da menomare la fiducia del datore di lavoro nell'esattezza dei successivi adempimenti da parte del lavoratore. Nella specie, il Pretore aveva ritenuto irrilevante la falsa attestazione delle visite, poiché "era certo che quel giorno (il



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

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

Appare evidente che detti dati non possono che essere desunti dalle singole rendicontazioni degli informatori scientifici operanti nell'azienda.

Questa la disposizione sopra richiamata:

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

---

*Barilari, n.d.r.) svolse comunque attività lavorativa sicché la violazione degradò ad erronea indicazione non dolosa, come tale inidonea a configurare negligenza di gravità tale da giustificare il recesso".*

*Orbene, il Tribunale, ribaltando il giudizio del primo giudice, e partendo dall'indiscussa circostanza "per cui il 3 marzo 1993 il Barilari non visitò i sedici sanitari, le presunte visite ai quali annotò e riportò, peraltro, nelle schede trasmesse a Firenze" (pag. 6 sent. impugnata) ha, al contrario, ritenuto che quella falsa documentazione non avrebbe potuto "essere giustificata come un mero errore" e, dopo avere richiamato la "carriera ... disciplinare dell'appellato negli ultimi due anni del rapporto" (significativamente concernente tre sanzioni per violazioni correlate all'invio dei rapportini attestanti l'attività giornaliera), ha posto in evidenza che:*

*a) i tre anzidetti inadempimenti, "rilevanti ai fini della recidiva", non potevano essere considerati di scarsa importanza, atteso anche l'obbligo a carico dell'attuale ricorrente "formalizzato" espressamente nel contratto di lavoro, in base al quale "tutte le relazioni, relative alle interviste effettuate, nella giornata dovranno essere spedite al termine della giornata ... stessa" (pagg. 7-8, sentenza impugnata);*

*b) il Barilari, il quale aveva ammesso di avere documentato all'azienda l'effettuazione - nel corso del giorno 3 marzo 1992 - di sedici visite a medici (sette delle quali, peraltro, scritte a mano) nonostante avesse - in quel giorno - partecipato "ad una riunione di colleghi", non poteva invocare, in suo favore, l'errore, ne' la negligenza, avendo egli posto in essere coscientemente e volontariamente quel comportamento "senza falsa rappresentazione della realtà", ed avendo, quindi, dimostrato l'esistenza di una precisa e deliberata volontà in tal senso;*

*c) lo stesso Barilari si era però prefisso un preciso intento "mirato ... ad eludere il ben noto obbligo delle puntuali relazioni di quotidiana periodicità attraverso un confezionamento delle stesse completamente sganciato dall'attività effettivamente prestata nella giornata" (pag. 9 sent. imp.);*

*d) con ciò avendo egli dimostrato, in relazione soprattutto all'ampia autonomia di movimenti e di organizzazione (di cui aveva goduto), di avere violato recisamente l'aspetto fiduciario, posto alla base del rapporto di lavoro, con un grave inadempimento contrattuale accentuato dalla recidiva.*

*Così ricostruita, la motivazione della sentenza del Tribunale si rivela esaustiva, completa e sorretta adeguatamente da un logico e coordinato ragionamento. Appare, infatti, ineccepibile l'iter argomentativo attraverso il quale il Tribunale è giunto alla conclusione di ritenere irrimediabile la lesione del rapporto fiduciario da parte di chi, venendo gravemente meno ai doveri di correttezza nell'esercizio delle sue mansioni, si era reso autore di una difformità o non corrispondenza tra attività svolta ed attività certificata (e comunicata) al datore di lavoro.*

*E bisogna dire, a questo punto - in relazione alla dedotta violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 c.c. - che il tribunale si è correttamente attenuto ai principi prima ricordati a proposito dell'accertamento che il giudice deve operare al fine della configurabilità della giusta causa di licenziamento, poiché ha esattamente valutato, specie con riferimento alle particolari circostanze e condizioni cui è stata posta in essere la mancanza del lavoratore, l'intensità dell'elemento psicologico di quest'ultimo e l'obiettiva idoneità (del suo comportamento) a far venir meno la fiducia che la Menarini aveva posto nel proprio dipendente. Le doglianze del quale, quindi, non possono spingersi fino a sindacare - in questa sede - nel merito la decisione impugnata. ... (omissis)..."*



*impresa farmaceutica deve comunicare all'AIFA l'elenco degli informatori scientifici impiegati nel corso dell'anno precedente, con l'indicazione del titolo di studio e della tipologia di contratto di lavoro con l'azienda farmaceutica.>>.*

La falsa rappresentazioni delle visite effettuate, pertanto, ridonda negativamente sugli obblighi di comunicazione a carico dell'azienda farmaceutica nei confronti dell'AIFA.

Anche sotto tale aspetto deve ritenersi grave l'inadempimento imputato al ricorrente per le possibili ripercussioni pregiudizievoli nella sfera giuridica dell'azienda datrice potenzialmente conseguenti dalla condotta infedele nella rappresentazione delle attività compiute.

Ne consegue il rigetto del proposto ricorso.

Assorbite tutte le altre eccezioni e doglianze ugualmente formulate dalle parti.

Le spese del presente giudizio, da liquidarsi in dispositivo con applicazione dei valori medi delle fasi di studio, introduttiva e decisionale dello scaglione compreso tra € 26.000,01 ed € 52.000,00 previsto ai sensi dell'art. 5, comma 6 D.M. n. 55/2014 per controversie di lavoro di valore indeterminabile come quella in esame diretta al riconoscimento della tutela reale, la cui definizione anticipata, nella fase sommaria del rito speciale c.d. *Fornero* di recente conio, legittima ridotti al minimo ai sensi dell'art. 4 D.M. 55/2014, andranno regolate facendo applicazione del principio della soccombenza.

P.Q.M.

Il TRIBUNALE di CASTROVILLARI- in composizione monocratica nella persona del dott. Salvatore Franco SANTORO – ogni contraria istanza, eccezione, deduzione disattese, così provvede:

- **Rigetta** per infondatezza le domande azionate dalla parte ricorrente con l'atto introduttivo del presente giudizio;
- **condanna** la parte ricorrente al pagamento in favore della parte resistente delle spese del presente giudizio che liquida in complessivi € 3.512,50 a titolo di compenso professionale oltre Iva, Cpa e rimborso spese forfetario pari al 15% del compenso integrale ai sensi degli artt. 2 e 4 D.M. n. 55/2014.

Ordinanza immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 1, comma 49 L. n. 92/2012.

Così deciso in CASTROVILLARI in data 30/11/2016

Il GIUDICE del LAVORO  
Dott. Salvatore Franco SANTORO

