

Sentenza n. 620/2024 pubbl. il 29/04/2024
RG n. 2807/2023
Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 29/04/2024

N.2807/2023 R.Gen.



TRIBUNALE DI REGGIO CALABRIA

Seconda Sezione Civile - Settore Lavoro e Previdenza

Il G.L.,

letto l'art.127 ter c.p.c.;

richiamato il proprio decreto di sostituzione con note scritte dell'udienza del 12.4.2024;

letti gli atti di causa e le note conclusive delle parti costituite;

disposto lo stralcio della memoria di parte resistente datata 11.4.2024 nella parte in cui esorbita dalle "sole istanze e conclusioni delle parti" ammesse con ordinanza del 25.3.2024, integrando invece gli estremi di ulteriori note conclusive non autorizzate,

promuncia il seguente provvedimento

**REPUBBLICA ITALIANA
NEL NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Tribunale di Reggio Calabria – Seconda Sezione Civile – Settore Lavoro e Previdenza, in persona del G.L. dott. Antonio Salvati, ha emesso la seguente

SENTENZA

nel procedimento iscritto al n. 2807 del R.G. dell'anno 2023, riservato in decisione ex art.127 ter c.p.c. e vertente tra [REDACTED] ([REDACTED] - c.f.: [REDACTED] – domiciliata come in atti; rappresentata e difesa anche disgiuntamente per procura su foglio separato allegato al ricorso dall'avv. Aurora Notarianni e dall'avv. Maria Grazia Belfiore) e il [REDACTED] [REDACTED] di Reggio Calabria in persona del Commissario Straordinario quale l.r.p.t. (p.IVA: [REDACTED] - domiciliato come in atti; rappresentato e difeso per procura allegata alla memoria difensiva dall'avv. [REDACTED]).



1. Il ricorso proposto da [REDACTED] è parzialmente fondato e va pertanto accolto per quanto di ragione, nei limiti e per i motivi di seguito esposti.

A mezzo dello stesso la predetta ricorrente ha chiesto accogliersi le seguenti conclusioni: "1) accertare e dichiarare la nullità del licenziamento disciplinare discriminatorio e ritorsivo con annullamento della delibera del Commissario Straordinario n. 340 del 10.5.2023 e, quale atto presupposto, della proposta di sanzione contenuta nel verbale dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari n. 4 del 26.4.2023; 2) accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento per insussistenza del fatto e per violazione delle clausole del C.C.N.L. Dirigenza con annullamento della delibera Commissario Straordinario n. 340 del 10.5.2023 e, quale atto presupposto, della proposta di sanzione contenuta nel verbale dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari n. 4 del 26.4.2023; 3) accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento per violazione delle regole del procedimento con conseguente decadenza del potere disciplinare e/o nullità per violazione dei principi di terzietà e di contraddittorio, con annullamento della delibera Commissario Straordinario n. 340 del 10.05.2023 e, quale atto presupposto, della proposta di sanzione contenuta nel verbale dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari n. 4 del 26.04.2023; 4) ordinare la reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro di direttrice di Unità operativa complessa di Dermatologia e Venereologia del [REDACTED] di Reggio Calabria e condannare il legale rappresentante pro tempore al relativo adempimento oltre che al pagamento delle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento all'effettiva reintegra a titolo di risarcimento del danno; 5) accertare e dichiarare che la ricorrente ha subito un danno alla salute, alla professionalità e un danno morale, a causa della reiterata condotta illecita e mobbizzante posta in essere dal Commissario straordinario, nella misura che sarà accertata in corso di causa e condannare il [REDACTED] di Reggio Calabria in persona del legale rappresentante pro tempore al relativo pagamento oltre rivalutazione monetaria e interessi legali".

Ai fini dell'accoglimento di queste ultime, la stessa ha dedotto nell'atto introduttivo di lite: a) di essere stata in servizio presso il [REDACTED] di Reggio Calabria (di qui in avanti semplicemente: [REDACTED]) quale Direttore dell'U.O.C. [REDACTED] in virtù di delibera di conferimento incarico n. 640 del 4.12.2017 (doc.5 fascicolo parte ricorrente) e sottoscrizione del relativo contratto di lavoro per la durata di cinque anni rinnovabili (doc.6 fascicolo parte ricorrente), a seguito di Avviso pubblicato sulla G.U.R.I n. 100 del 20.12.2016 (doc. 3 fascicolo parte ricorrente); b) che l'UCPD - Ufficio dei procedimenti disciplinari del [REDACTED], giusta delibera n.842 del 29.12.2022 (doc.12 fascicolo parte ricorrente) ha avviato con nota n.1339 del 18.1.2023 un procedimento



disciplinare nei suoi confronti formulando 13 contestazioni (doc.13 fascicolo parte ricorrente); c) che dopo l'archiviazione di dodici di queste ultime contestazioni, tale Ufficio ha proposto il suo licenziamento senza preavviso per l'ultima contestazione rimasta ex art.55 *quater* lett.d) D.lgs.165/2001 e art.72 comma 10 n. 2 lett. a) C.C.N.L. dell'Area Dirigenza Medica, relativa ad ipotesi di "*falsità documentale o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera*", con irrimediabilmente lesione del vincolo fiduciario; d) che, più specificamente, tale falsità documentale sarebbe stata riscontrata con riferimento ai dati statistici della propria progressa attività presso l'A.O. ██████ di Messina, forniti in occasione della partecipazione all'Avviso pubblico di selezione che l'aveva poi, come detto, vista vincitrice; e) che, conclusosi il procedimento disciplinare, con delibera n. 340 del 10.5.2023 (doc.17 fascicolo parte ricorrente) è stato quindi disposto il suo licenziamento per giusta causa.

Ritenendo quest'ultimo non solo illegittimo in quanto correlato ad una falsità documentale inesistente, ma anche viziato nella propria fase procedimentale per le ragioni meglio esposte in ricorso e frutto, a suo dire, di un palese intento ritorsivo e discriminatorio in suo danno, la ricorrente ██████ si è quindi determinata alla formulazione delle conclusioni sopra indicate.

Costituendosi in giudizio il ██████, ha contestato le avverse argomentazioni, sostenendo la piena legittimità del licenziamento e l'assenza di un qualsiasi intento ritorsivo, discriminatorio o mobbizzante.

In particolare, a detta dell'Amministrazione resistente la comprovata falsità dei dati statistici allegati dalla ricorrente alla propria domanda di partecipazione alla procedura di selezione di cui si è detto avrebbe pienamente legittimato il provvedimento espulsivo adottato nei suoi confronti.

La causa è stata decisa sulla base della documentazione in atti e della prova testimoniale esperita.

2. Tanto sinteticamente premesso, e richiamato sempre per sinteticità il contenuto degli atti processuali di parte, il Tribunale osserva quanto segue.

In primo luogo va evidenziato come una corretta comprensione dell'iter logico giuridico sotteso alla presente decisione richieda un'esatta e puntuale individuazione del *thema decidendum*, a fronte di una questione particolarmente complessa perché interessante molteplici profili ed eventi del tutto eterogenei tra loro.

Il licenziamento comminato alla ricorrente, come già delineato, fa riferimento a una condotta ben precisa (cfr. verbale n. 4 del 26.4.2023: doc.15 fascicolo di parte) dedotta come rientrante nell'ipotesi prevista dall'art.55 *quater* lett.d) D.Lgs.165/2001 e analogamente dall'art.72 co. 10 n. 2 lett. a) C.C.N.L. dell'Area Dirigenza Medica, nei già richiamati termini di "*falsità documentale o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di*



lavoro ovvero di progressioni di carriera”, con conseguente irrimediabile lesione del vincolo fiduciario.

Più specificamente, l'azienda sanitaria datrice di lavoro ha imputato alla ricorrente [REDACTED] l'utilizzo, in occasione della partecipazione all'Avviso pubblico per titoli e colloquio per il conferimento dell'incarico quinquennale di Direttore dell'U.O.C. di [REDACTED] di una certificazione – denominata “*Tipologia qualitativa e quantitativa delle prestazioni effettuate dal candidato*” rilasciata il 10.1.2017 con il prot.n.956 dall'amministrazione di provenienza A.O. [REDACTED] di Messina - contenente dati inerenti l'attività ivi svolta ritenuti non veritieri.

Che tali dati fossero non corrispondenti al vero è considerazione finale che il [REDACTED] ricava da un elemento oggettivo ben preciso: l'acclarata difformità tra gli stessi e quelli forniti, su sua richiesta, dalla stessa A.O. [REDACTED] di Messina a mezzo dell'U.O.C. Controllo di Gestione e relativi all'intera attività dell'U.O.C. di [REDACTED] messinese – presso cui, come detto, era in servizio la ricorrente - per il periodo 2007/2016 (trasmessi con nota n.42354 del 6.10.2022 e ulteriormente asseverati con nota n.0012551 del 16.3.2023).

Ritenendo tale discrasia *ex se* prova del falso imputato alla ricorrente, il [REDACTED] ha quindi disposto, all'esito del procedimento disciplinare – e pendente un procedimento penale per i medesimi fatti – il licenziamento della [REDACTED].

2.1. Che tale discrasia sussista è, in effetti, dato documentalmente accertato.

Mentre infatti nel già citato documento denominato “*Tipologia qualitativa e quantitativa delle prestazioni effettuate dal candidato*” è dato leggere come individuato in termini di “circa 2.500 pazienti/anno” il numero di pazienti seguiti dalla ricorrente come: a) terapia con chirurgia laser delle neoformazioni [REDACTED] benigne e dei tumori [REDACTED] non [REDACTED]; b) terapia [REDACTED] per il trattamento dei tumori [REDACTED]; dalla documentazione acquisita dal [REDACTED] nei termini appena richiamati risultano dati con tutta evidenza diversi.

L'istruttoria – quanto mai complessa – esperita al riguardo ha consentito di appurare come si tratti di dati di non immediata e facile individuazione.

La rilevazione statistica delle attività richiamate in tale documento, infatti, è strettamente legata alle modalità di acquisizione della singola prestazione nell'ambito della più ampia strutturazione delle attività ospedaliere.

Gran parte dell'istruttoria, infatti, ha avuto ad oggetto proprio la corretta individuazione del dato statistico di cui si discute.

Sul punto, mentre il [REDACTED] ha fondato le proprie argomentazioni sulla dedotta non controvertibilità del dato comunicato dall'U.O.C. Controllo di Gestione messinese, la ricorrente ha invece fortemente criticato l'incompletezza di quest'ultimo, in quanto asseritamente non



inclusivo di prestazioni quantitativamente e qualitativamente rilevanti come ad esempio quelle riferibili a prestazioni rese in regime di day hospital, day service, oppure a corredo di ricoveri ordinari, od ancora a titolo di consulenze ad altre unità e al Pronto Soccorso.

La controvertibilità statistica del dato di cui si discute è tale che da un lato il [REDACTED] ha effettuato nelle note conclusive un riconteggio secondo gli stessi parametri dedotti dalla ricorrente, dal quale emergerebbe comunque la non veridicità dei risultati attribuibili alla [REDACTED]; dall'altro, quest'ultima ha addirittura prodotto una vera e propria indagine statistica volta a dimostrare la piena congruità di tali risultati se comparata con aziende sanitarie asseritamente delle stesse dimensioni e con lo stesso bacino di utenza dell'A.O. [REDACTED] di Messina.

Di tale astratta controvertibilità ad opinione del giudicante deve necessariamente tenersi conto già in linea di principio, come dato di fatto *ex se* in grado di orientare la valutazione quanto alla complessiva fondatezza del ricorso proposto dalla [REDACTED]

2.2. In termini pratici, ciò significa che a fronte di tale immediata incertezza statistica gravava sul [REDACTED] una prova quanto mai puntuale e rigorosa quanto all'effettiva riconducibilità soggettiva del documento (e delle dichiarazioni ivi contenute) alla dirigente: che è, a ben vedere, presupposto logico prima ancora che giuridico del licenziamento comminato a quest'ultima.

L'art.55 *quater* D.Lgs. 165/2001 statuisce infatti che *“ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi (...) d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera”*.

Il riferimento alla “commissione” di un fatto integrante gli estremi della falsità documentale e dichiarativa costituisce quindi un punto nevralgico (anzi, “il” punto nevralgico) della questione.

Ritiene il Tribunale che “commettere” un fatto non possa significare altro che porlo in essere in prima persona, direttamente o mediante pressioni e/o insistenze perché altri lo compiano materialmente a proprio vantaggio.

Al di là e oltre il chiaro significato semantico del termine, sussiste un chiaro rilievo sistematico in tal senso.

Il Codice penale, infatti, distingue nettamente la fattispecie del falso ideologico e materiale dal mero uso di atto falso.

Si tratta quindi, con ogni evidenza, di condotte materialmente diverse che non possono essere accomunate.



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 29/04/2024

La ricorrente è stata licenziata sull'assunto di avere ella "commesso" una falsità documentale o dichiarativa, e non – per ipotesi – per aver utilizzato un atto predisposto da altri ma conosciuto o conoscibile come falso.

E' solo a questo profilo che occorre quindi attenersi, costituendo esso il nucleo centrale della contestazione disciplinare, per valutare la fondatezza del ricorso.

2.3. Al riguardo, la prova testimoniale esperita ha chiaramente dimostrato l'assenza di una diretta o indiretta (tramite richiesta ai redigenti) alterazione dei dati – va ricordato: complessi, e diversamente interpretabili - di cui si discute da parte della ricorrente.

La teste [REDACTED], già Direttore Sanitario presso l'A.O. [REDACTED] di Messina dal luglio 2 [REDACTED] al luglio [REDACTED], ha escluso la presenza di difformità nella prassi relativa al rilascio dei dati certificati dalla [REDACTED] sottolineando come – a dispetto dell'utilizzo del verbo "validare" contenuto nell'istanza dell'interessata datata 10.1.2017 – non fu affatto quest'ultima a predisporre materialmente i certificati in questione.

Il teste [REDACTED] già Direttore della stessa U.O.C. [REDACTED] dell'Ospedale [REDACTED] di Messina dal [REDACTED] fino al suo pensionamento, ha affermato espressamente che "il documento relativo alla tipologia qualitativa e quantitativa delle attività della ricorrente, che mi viene mostrato dal G.L., è stato da me predisposto sulla base di dati interni alla nostra unità operativa (...)", e di averlo trasmesso subito dopo la redazione al direttore del Dipartimento dott. [REDACTED] per la sua presa d'atto prima dell'ulteriore passaggio finale alla Direzione Aziendale: e questo, senza alcun altro controllo intermedio, senza nessun riconteggio dei dati da lui riscontrati e, soprattutto, senza alcuna interazione e/o partecipazione diretta (ADR: "i dati che ho inserito nel documento non mi sono stati forniti dalla ricorrente") o indiretta della ricorrente nell'ambito di tale procedura.

Tali circostanze sono state poi espressamente confermate dallo stesso [REDACTED], pure sentito come teste.

Deve quindi escludersi sia che la ricorrente abbia fornito i dati contestati dal [REDACTED] ai soggetti incaricati della loro asseverazione, sia che abbia in qualche modo influito nella rilevazione degli stessi.

2.4. A tale dato, da considerarsi del tutto dirimente ai fini dell'accoglimento del ricorso sul punto per le ragioni sin qui esposte, va aggiunto un triplice rilievo.

In prima battuta, e contrariamente a quanto sostenuto da parte resistente, non può considerarsi equipollente alla diretta e fattiva partecipazione al falso (come visto, non provata) l'assunto per cui alla luce delle sue competenze tecniche la [REDACTED] "non poteva non sapere" o, in alternativa, "avrebbe dovuto sapere usando l'ordinaria diligenza" che i dati dichiarati non erano comunque corrispondenti al vero.



Tale equipollenza, di fatto rivendicata dal ██████, nel corso della discussione conclusiva, da un lato è in chiaro contrasto con il principio della personalità della responsabilità disciplinare; dall'altro, a tutto voler concedere, avrebbe pur sempre imposto una diversa contestazione disciplinare (dato di fatto vincolante per il principio dell'immutabilità della stessa ex art.7 L.300/1970).

Occorre poi evidenziare come le considerazioni sin qui esposte circa la necessità di una prova rigorosa quanto all'imputabilità del falso di cui si discute siano quanto mai doverose nell'ottica del licenziamento come *extrema ratio* in ambito disciplinare, più volte richiamata dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione.

Da ultimo, a conclusioni diverse non si giunge neppure seguendo l'iter argomentativo del ██████ per come espresso in conformità a Cass.17304/2016 (*"in tema di licenziamento disciplinare nel pubblico impiego privatizzato, nei casi in cui sia contestata, ex art. 55 quater, comma 1, lett. d), del d.lgs. n. 165 del 2001, la condotta di false dichiarazioni commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera (nella specie, relativa al possesso dei requisiti di ammissione ad un concorso), la prova della giusta causa o del giustificato motivo del licenziamento, a carico del datore di lavoro, ha ad oggetto solo la falsità delle attestazioni delle dichiarazioni nella loro oggettività, mentre grava sul lavoratore l'onere di provare gli elementi che possono giustificare la falsa attestazione, e la sua dipendenza da causa a lui non imputabile, in quanto solo l'autore è in grado di provare che la sua condotta è frutto di un incolpevole errore circa il contenuto e la veridicità delle sue dichiarazioni"*).

E' infatti evidente che le dichiarazioni testimoniali rese nei termini appena sopra esposti integrano appieno gli estremi della prova quanto alla giustificabilità della produzione documentale (anche se per ipotesi ritenuta) falsa.

Nessuna produzione documentale può essere infatti considerata maggiormente "giustificabile" in tal senso di quella che – come nel caso della ██████ - non si è né direttamente, né indirettamente, inteso predisporre.

Dalle considerazioni che precedono discende quindi che, non essendo provata la commissione diretta o indiretta del (presunto) falso documentale, il licenziamento comminato alla ricorrente va dichiarato illegittimo per insussistenza del fatto contestato: il tutto, con assorbimento di ogni altro profilo critico in omaggio al principio della cd. ragione più liquida (Cass., 10839/2019; Cass., 9309/2020: *"la causa può essere decisa sulla base della questione ritenuta di più agevole soluzione, anche se logicamente subordinata, senza necessità di esaminare previamente le altre, imponendosi, a tutela di esigenze di economia processuale e di celerità del giudizio, un*



approccio interpretativo che comporti la verifica delle soluzioni sul piano dell'impatto operativo piuttosto che su quello della coerenza logico sistematica e sostituisca il profilo dell'evidenza a quello dell'ordine delle questioni da trattare ai sensi dell'art. 276 c.p.c.").

Tale insussistenza del fatto contestato, infatti, è nozione che "comprende non soltanto i casi in cui il fatto non si sia verificato nella sua materialità, ma anche tutte le ipotesi in cui il fatto, materialmente accaduto, non abbia rilievo disciplinare o quanto al profilo oggettivo ovvero quanto al profilo soggettivo della imputabilità della condotta al dipendente" (in tal senso Cass., 10019/2016; Cass., 12174/2019).

2.5. Da tale declaratoria di illegittimità del licenziamento discende l'ordine di reintegrazione della ricorrente ██████████ nel posto di lavoro e la condanna dell'Amministrazione resistente al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata alla sua ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione (art.63 co.2 D.Lgs. 165/2001).

3. La ricorrente ha aggiuntivamente richiesto l'accertamento: a) della natura discriminatoria e ritorsiva del licenziamento di cui si discute; b) della connotazione mobbizzante del comportamento complessivamente tenuto dal ██████████ nei suoi confronti – nell'ambito del quale tale licenziamento costituirebbe solo uno dei molteplici episodi - chiedendo la condanna di quest'ultimo al correlato risarcimento dei danni.

Sul punto, il ricorso non è però meritevole di accoglimento.

3.1. Va al riguardo osservato quanto segue.

La ritorsività del licenziamento e il *mobbing* asseritamente posto in essere in suo danno vengono sostanzialmente ricollegati dalla ricorrente ad una serie di ben specificate condotte quali: a) la contestazione di un notevole debito orario, dedotto come in realtà non esistente dall'interessata (cfr. nota prot. 23357 del 6.6. 2022 (all.30); b) la conseguente sospensione di "qualunque autorizzazione per lavoro extra istituzionale fino alla formalizzazione del piano di rientro del debito orario" stesso; c) il diniego all'autorizzazione al godimento di ferie, anche ove già concesse, da parte dei dirigenti di U.O.C. complesse che non avessero concordato tale piano di rientro, e quindi da parte della stessa ██████████, unica dirigente rifiutatasi di sottoscrivere quest'ultimo; d) il diniego, opposto con nota prot. n. 35327 del 30.8.2022 (all.43), alla partecipazione al congresso EADV dei giorni dal 7 al 10 settembre 2022 a Milano, con successivo avvio del procedimento disciplinare conseguente all'avvenuta partecipazione allo stesso pur in assenza di autorizzazione; e) la chiesta restituzione della somma di € 58.603,48 per come sempre riferibile al presunto debito orario accertato dal ██████████ e fermamente contestato; f) le modalità di avvio dell'azione disciplinare e della trasmissione degli atti alla Procura della



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 29/04/2024

Repubblica per l'ipotesi del falso materiale di cui si è detto; g) l'ingiustificato aggravamento del suo carico di lavoro, che l'avrebbe costretta nonostante la segnalata carenza di personale nella propria U.O.C. a lavorare in turnazioni meridiana e antimeridiana con il dirigente medico di I livello (cfr.schema turni predisposto) in violazione della normativa contrattuale che esclude dai turni il direttore di struttura; h) l'apertura di un ulteriore procedimento disciplinare con la contestazione di una "grave alterazione a livello di erogazione di prestazioni in APA 24" causa, sempre a detta del ██████ dell'indebita percezione dalla Regione di "una somma pari ad € 323.555,00 per prestazioni mai eseguite"; i) la revoca, da parte del ██████, di precedenti delibere di autorizzazione a studi sperimentali meglio specificate in atti - il cui svolgimento era stato oggetto di dichiarazione resa dalla candidata ai fini del riconoscimento del titolo "direzione o partecipazione alle attività di un gruppo di ricerca caratterizzato da collaborazioni a livello nazionale o internazionale" nell'ambito della procedura di conferimento dell'Abilitazione scientifica nazionale bandita con DD n. 553/2021 ottenendo l'abilitazione alle funzioni di professore universitario di II fascia nel settore concorsuale 06/D4 - con la conseguente comunicazione da parte del M.I.U.R. (cfr. not del 26.5.2023 - all.64), dell'avvio di un procedimento di autotutela ex art.7 ss. L.241/1990, per "l'annullamento, ai sensi dell'articolo 21 nonies, del giudizio pubblicato in data 13 febbraio 2023" relativo proprio a tale abilitazione, con conseguente riesame della domanda "(...) non tenendo in considerazione le suddette dichiarazioni": l) da ultimo, nell'accesso non autorizzato nella propria stanza, a mezzo di forzatura della serratura su ordine del Commissario Straordinario, avvenuto per la dedotta e contestata necessità di ricercare un'apparecchiatura che non era stata rinvenuta pur trovandosi in ufficio.

La causa dell'intento persecutorio e mobbizzante che unirebbe tali condotte, fino al licenziamento oggetto di ricorso, viene individuato nel non avere la ricorrente ██████, in buona sostanza, permesso ad altra sua collega - asseritamente privilegiata nei rapporti con il Commissario Straordinario - di assicurarsi l'incarico di direzione dell'U.O.C. di ██████ (pg.29 ricorso).

3.2. Tanto premesso, va ricordato che il licenziamento per ritorsione costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore, ed è sanzionato con nullità del recesso datoriale quando il motivo ritorsivo sia stato l'unico determinante e sempre che il lavoratore ne abbia fornito prova, anche con presunzioni.

Secondo la costante giurisprudenza della Corte di Cassazione (da ultimo, Cass., 6838/2023; cfr. anche Cass., 26399/2022; Cass., 21465/2022), per accogliere la domanda di accertamento della nullità del licenziamento in quanto fondato su motivo illecito occorre che l'intento ritorsivo



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 29/04/2024

datoriale “abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà di recedere dal rapporto di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso (Cass. n. 14816 del 2005; Cass. n. 3986 del 2015; Cass. n. 9468 del 2019)” (Cass., 6838/2023, cit.).

Si tratta, come evidenziato dalla stessa Corte, di una valutazione in punto di fatto demandata al giudice di merito che può fondarsi anche su presunzioni (Cass., 20742/2018), e in virtù della quale spetta al giudicante “valorizzare a tal fine tutto il complesso degli elementi acquisiti al giudizio, compresi quelli già considerati per escludere il giustificato motivo di recesso, nel caso in cui questi elementi, da soli o nel concorso con altri, nella loro valutazione unitaria e globale consentano di ritenere raggiunta, anche in via presuntiva, la prova del carattere ritorsivo del recesso (Cass. n. 23583 del 2019)” (Cass., 6838/2023, cit.).

Orbene, che nella vicenda oggetto di causa si assista ad una forte contrapposizione tra la ricorrente e la *governance* del ██████ è dato di fatto immediatamente percepibile già dalla concatenazione dei fatti e dal tenore della documentazione in atti.

Ciò non basta, tuttavia, a far desumere la sussistenza di un intento ritorsivo idoneo a connotare il licenziamento come adottato sulla base di un motivo illecito unico e determinante.

Militano in senso contrario diversi elementi quali: a) la già ricordata controvertibilità del dato statistico posto dal ██████ alla base del licenziamento comminato alla ██████; b) l’obiettiva e chiaramente percepibile discrasia tra la documentazione prodotta da quest’ultima ai fini della partecipazione all’Avviso pubblico di selezione e i dati forniti su richiesta del ██████ dall’A.O. ██████ di Messina, idonea a ingenerare quanto meno in linea di principio il comprensibile dubbio quanto alla non veridicità degli stessi; c) la non manifesta infondatezza e la natura chiaramente non arbitraria – se non, in alcune circostanze, addirittura basata su precise risultanze documentali (doc.42,43 fascicolo di parte resistente) - dei residui rilievi mossi alla ricorrente, da considerarsi quindi in atti (ancora) pienamente controvertibili nel merito; d) la condotta della stessa ██████, volta a innalzare il livello dello scontro adombrando un non mai provato intento del ██████ di favorire nei suoi confronti l’altra contendente al posto di Direttore dell’U.O.C. ██████ (cfr. pg.9 ss. ricorso); e) la non manifesta infondatezza delle tesi difensive del ██████ quanto all’irregolarità della procedura che ha portato la stessa ricorrente ██████ a vedersi attribuire tale incarico, già oggetto di valutazione da parte di questo stesso Tribunale confermate dalla Corte d’Appello di Reggio Calabria (doc.33 fascicolo parte resistente).

Alla luce di tale stato di fatto, gli episodi lamentati dalla ██████ come prova di un unico e determinante motivo illecito sotteso al suo licenziamento regrediscono quindi a singoli episodi



Sentenza n. 620/2024 pubbl. il 29/04/2024
RG n. 2807/2023
Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 29/04/2024

- accoglie parzialmente il ricorso e, per l'effetto: a) dichiara l'illegittimità del licenziamento oggetto di causa; b) ordina al [REDACTED] di Reggio Calabria la reintegrazione della ricorrente [REDACTED] nel posto di lavoro; c) condanna il [REDACTED] di Reggio Calabria al pagamento in favore della ricorrente [REDACTED] di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre maggiorazione di accessori come per legge;
- rigetta nel residuo merito;
- previa compensazione per 1/2 attese le ragioni esposte in parte motiva, pone a carico di parte resistente soccombente l'onere di rifusione della residua quota di 1/2 delle spese legali della controparte, liquidando detta quota ex D.M. 55/2014 in complessivi € 6.500,00 oltre spese documentate, IVA, CPA e rimborso spese forfettarie come per legge.

Manda alla Cancelleria per l'immediata comunicazione telematica in forma integrale alle parti costituite.

Così deciso in Reggio Calabria, in data 29.4.2024

Il Giudice del Lavoro
dott. Antonio Salvati

