



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**CORTE D'APPELLO DI MESSINA**

**Sezione lavoro**

In nome del Popolo italiano

La Corte di Appello di Messina - Sezione Lavoro - riunita in camera di consiglio e composta dai Signori Magistrati:

- |   |                             |                       |
|---|-----------------------------|-----------------------|
| 1 | Dott. Beatrice Catarsini    | Presidente            |
| 2 | Dott. Fabio Conti           | Consigliere estensore |
| 3 | Dott. Alessandra Santalucia | Consigliere           |

In esito alla camera di consiglio tenuta in esito all'udienza del 26 settembre 2023 ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

in grado di appello, sul reclamo iscritto al n° 655/23 R.G.L. e vertente

**TRA**

.....  
**onlus – Messina** in persona del legale rappresentante,

te

**CONTRO**

..... domiciliata in Messina, Viale S. Martino 146, presso lo studio dell'avv. Aurora Notarianni c.f. ntrrfr 63145 f888c, pec [auroranotarianni@pec.giuffre.it](mailto:auroranotarianni@pec.giuffre.it), fax 090 9485147, e dell'avv. Maria Grazia Belfiore c.f. blfmgr 68a51 e606b, pec [m.belfiore@pec.giuffre.it](mailto:m.belfiore@pec.giuffre.it), che la rappresentano e difendono con facoltà congiunte e separate –Appellata

OGGETTO: licenziamento - reclamo avverso la sentenza del Giudice del lavoro di Messina n° 1512 depositata in data 3 agosto 2023

**CONCLUSIONI**

- 1) in riforma dell'impugnata sentenza, rigettare le domande formulate dalla ..... con il ricorso depositato il 12.08.2022. 2) In subordine dichiarare che ..... è una organizzazione di tendenza cui non è applicabile l'art. 18 L. 300/70 e pertanto dichiarare inammissibile il ricorso art. 1 comma 47 l. 92/12. 3) Disporre interrogatorio formale della ..... 4) Ammettere prova testimoniale. 5) Produzione documentale. 6) Autorizzare il deposito di copia delle deposizioni rese dai testi escussi nel procedimento iscritto al RG n. 2372/19 ..... , valutati dal Consiglio Direttivo ..... per irrogare il licenziamento ..... 7) Vittoria di spese e compensi.



**Mercurio:** 1. Respingere, il reclamo e confermare la sentenza impugnata; 2. In subordine, condannare al risarcimento del danno ex art. 18 comma 5 legge 300/70, con la corresponsione dell'indennità risarcitoria nella misura massima di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre rivalutazione ed interessi legali; 3. Respingere le richieste istruttorie articolate dall'appellante; 4. In via subordinata e nel caso di ammissione della prova diretta, ammettere a prova del contrario con i testi sulle circostanze inerenti l'orario del malessere della sig.ra e le attività di assistenza prestate; 5. Ordinare ai ex art. 210 c.p.c., la produzione dei bilanci consuntivi 2020, 2021, 2022 e di previsione 2023; 6. Condannare la reclamante al pagamento delle spese, competenze ed onorari del presente giudizio, con distrazione a favore delle procuratrici anticipatarie.

### SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso art. 1 comma 47 legge 92/2012 depositato il 17 novembre 2022 presso il Giudice del lavoro di Messina, premesso di avere lavorato dall'ottobre 2002 con contratto a tempo indeterminato quale infermiera professionale alle dipendenze di onlus Messina, associazione attiva nel campo sanitario, socio-sanitario e socio-assistenziale in convenzione con il SSN, impugnava il licenziamento irrogato con lettera del 5 luglio 2022. Resistendo, con ordinanza del 29 ottobre 2022 si chiudeva il procedimento sommario con declaratoria di nullità del licenziamento e ordine di reintegra e pagamento dell'indennità risarcitoria dal licenziamento all'effettiva reintegrazione oltre versamenti previdenziali e assistenziali.

Anffas ha proposto opposizione, cui ha resistito. Il tribunale, con sentenza n° 1512 depositata il 3 agosto 2023, ha confermato l'ordinanza sommaria.

ha proposto reclamo con ricorso depositato in data 14 agosto 2023. Nella resistenza di, in esito alla discussione orale tenutasi all'udienza del 26 settembre, la causa viene decisa con la presente sentenza.

### MOTIVI DELLA DECISIONE

1- Il licenziamento irrogato ha natura disciplinare, e procede da una contestazione del 20 giugno 2022. avendo ancor prima licenziato la direttrice sanitaria

a, rimproverava alla di avere:

- a) falsamente dichiarato, nel giudizio trib. Messina r.g.l. 2732/2019 che la assistita sarebbe stata colpita da malore alle ore 15:05 del 26 novembre 2018, mentre di contro il malessere si sarebbe manifestato intorno alle 14:45, orario confermato da diversi testimoni;
- b) registrato il medesimo falso orario nel registro pronto soccorso
- c) compiuto quanto ai punti a) e b) coscientemente, al fine di proteggere



N° 655/23 r.g.l.

la quale aveva falsamente indicato le 15 come proprio orario d'uscita mentre di contro aveva abbandonato il servizio non oltre le 14:45, e che il comportamento della  
va ascritto all'art. 39 lett. N del CCNL applicato, cui consegue il licenziamento per giusta causa.

La deposizione risale al 27 novembre 2019 (e quindi a oltre due anni e mezzo prima della contestazione). , nella contestazione ha tuttavia precisato di avere conosciuto il contenuto della deposizione soltanto in data 13 giugno 2022 perché informatane dal proprio legale (lo stesso che la difende in questo giudizio).

La ha risposto alla contestazione con lettera del 24 giugno 2022 (all. 22 al fascicolo di parte fase sommaria) ribadendo di essersi accorta "che il quadro clinico... .. stava peggiorando" intorno alle 15:05, quando ella udì un colpo di tosse quasi da soffocamento, ed evidenziando comunque di avere anche depresso nel senso di avere constatato l'assenza di .. già prima delle 15, con ciò dunque nient'affatto proteggendo la DS, e che l'indicazione delle 15:05 era esplicitamente approssimativa, tant'è che il tribunale ha usato la sua deposizione come argomento contro e non a favore . Ella ha anche aggiunto che le deposizioni contrarie di alcuni testimoni nel procedimento licenziamento non erano a loro volta precise e inequivoche, e in particolare:

- la dott.ssa che nel giudizio aveva dichiarato che il malore risaliva "alle 14:45 o giù di lì", aveva dichiarato nell'immediatezza dei fatti che la paziente si era sentita male intorno alle 15;

- la dott.ssa che aveva compilato il diario educatore il giorno dopo, aveva indicato un orario "intorno alle 15", salvo poi dichiarare in udienza che "ricostruendo la tempistica di quello che succede giornalmente... il fatto si è verificato prima delle 15".

ha tuttavia interpretato la lettera di giustificazioni come una sorta di confessione di avere "volutamente indicato un orario diverso", insistendo con quanto scritto in una relazione fatta pervenire poco dopo l'epoca del malore, e ha inquadrato il comportamento nell'art. 39 lett. N CCNL, che consente il licenziamento per giusta causa.

2- Il tribunale ha innanzitutto rigettato la prospettazione di che si proclamava associazione di tendenza, esonerata dall'applicazione della tutela reale. Ha poi osservato che l'art. 39 lett. N riguarda l'ipotesi del lavoratore che ha assistito o è venuto a conoscenza, in qualsiasi modo, di circostanze contemplate nella lettera precedente (la M), non ha tempestivamente informato la struttura associativa o si sia sottratto a rendere testimonianza. La lett. M, ha rilevato, riguarda però atti, violenze fisico-verbali o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona, con particolare riferimento alle persone con disabilità, cioè fatti completa-



N° 655/23 r.g.l.

mente diversi dagli inadempimenti dei colleghi, e che la trasposizione della sanzione ad una testimonianza relativa a fatti diversi da quelli esplicitamente contemplati nella normativa contrattuale è arbitraria.

Su questo punto di motivazione non propone alcuna censura, evidenziando semmai, correttamente, in esordio al primo motivo di reclamo, che spetta al Giudice qualificare la condotta che, anche se non riconducibile ad una specifica ipotesi contrattuale, può sempre rientrare nell'ambito di quelle che non consentano la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto ai sensi dell'art. 2119 c.c., che non contiene elenchi tassativi, e sul punto lealmente nulla osserva.

Il tribunale, ancora a monte, ha escluso la falsità della deposizione o quantomeno l'intenzionalità dell'imprecisione, evidenziando che, persino secondo la scansione temporale descritta la posizione della direttrice sanitaria non veniva alleggerita, tanto che la sentenza a carico di quest'ultima si basa anche sulle affermazioni della reclamata.

L'arbitrarietà della contestazione e l'insussistenza dei fatti contestati, secondo il giudice *a quo*, costituiscono elementi caratterizzanti del motivo ritorsivo unico e determinante, con conseguente nullità del licenziamento e applicazione della tutela reale piena, a prescindere dalla natura giuridica e del numero dei dipendenti. Ne è discesa l'applicazione della tutela reintegratoria piena.

3- con il primo motivo lamenta che il tribunale, non ammettendo le prove richieste in primo grado (acquisizione di tutte le deposizioni raccolte nel giudizio contro la DS, interrogatorio formale della prova testimoniale) le ha impedito di dimostrare che il comportamento della reclamata era intenzionale e grave, tale da integrare giusta causa.

3.1 Correttamente ribatte in questa sede che l'ammissione di prove è subordinata alla rilevanza e alla conducenza, risolvendosi in caso contrario in un indebito allungamento dei tempi della decisione, in spregio del principio costituzionale di ragionevole durata, particolarmente cogente nella materia dei licenziamenti specie se sia in gioco la tutela reale.

Spetta ovviamente a chi chiede la prova offrire argomenti a sostegno della rilevanza della prova. Bisogna vedere a questo punto quali sono i fatti concreti (non ovviamente i giudizi) che intenderebbe provare e verificare se da essi possa trarsi anche solo la verosimiglianza di un comportamento in malafede e favoritivo verso la DS.

3.2 Un primo gruppo di circostanze riguardano la ricostruzione degli orari. sostiene che, se si approfondisse l'istruzione, si giungerebbe alla certezza che il malore di si verificò intorno alle 14:45.

Questa Corte deve a questo punto verificare se tale circostanza, ove dimostrata, dimostri altresì la falsità della testimonianza con la precisazione che la



testimonianza falsa è tutt'altra cosa rispetto a quella approssimativa in alcuni punti e priva di reticenze sulle circostanze che possano ridurre l'approssimazione. Oggetto della contestazione disciplinare non è infatti l'aver la [redacted] sbagliato (al più) di una ventina di minuti sul momento di manifestazione del malore, specie considerando che si trattava di un evento che non poteva che creare concitazione e che dovette essere ricostruito successivamente dalla [redacted], che, incontestatamente, non si limitò a prestare i primi soccorsi ma accompagnò la ragazza in ospedale e non annotò nell'immediatezza l'orario, ma lo fece il giorno dopo.

Va da sé che, a distanza di tempo, in una deposizione, il testimone si basi essenzialmente sulle tracce scritte che ha potuto consultare. Diventa a questo punto decisivo il tenore della deposizione, se cioè il dichiarante si abbarbichi alla propria posizione ostacolando una ricostruzione diversa, o se piuttosto ammetta trattarsi di una ricostruzione sommaria e non si neghi alle domande che possano precisarla e persino confutarla. [redacted] ha adottato il secondo atteggiamento, premettendo che l'orario indicato era meramente indicativo e riferendo circostanze che consentivano proprio di giungere alla conclusione che tale orario era errato in eccesso. A titolo di esempio, [redacted] ha detto che le testis [redacted] (che per dato pacifico hanno deposto per un orario anteriore alle 15) erano intervenute dopo di lei a soccorrere [redacted], e che, prima di chiamare la madre della [redacted] le aveva misurato la pressione e aveva aspettato circa cinque-dieci minuti, esponendosi così alla verifica dei tabulati, che attestavano la chiamata alle 15:04. I tabulati le sono stati opposti in sede di domande a chiarimento alle quali ella ha serenamente risposto di non riuscire ad essere precisa al minuto.

Ma soprattutto non si può dimenticare la circostanza che [redacted] ha esplicitamente asserito che la [redacted] era certamente assente da diversi minuti quando il malore dell'assistita si manifestò, fra l'altro offrendo al tribunale degli elementi di cui ella sola (in quanto condivideva la stanza con la [redacted]) era a conoscenza.

Tali elementi dimostrano inequivocamente che l'atteggiamento della [redacted] era teso a consentire la ricostruzione della verità oggettiva e, a meno di non ritenerla una *minus habens*, certamente non preordinato a tutelare la DS licenziata.

La deposizione non era pertanto falsa anche ammettendo che il malore si sia verificato prima delle 15. Ne discende che il fatto oggetto di contestazione disciplinare sarebbe comunque manifestamente inesistente e che non vi è ragione di appesantire l'istruzione con una ricostruzione dei minuti.

3.3. [redacted] chiede che si senta quale testimone la dott.ssa [redacted] attuale DS succeduta a [redacted], per tentare di dimostrare che nella seconda decade di aprile 2019 la [redacted] le aveva confidato che [redacted] si era sentita male alle 14,45 e che "aveva dovuto sostenere che la [redacted] si era sentita male dopo le ore 15.00, perché richiestole esplicitamente dalla [redacted]".



N° 655/23 r.g.l.

Il problema di tale capitolato è che [redacted] non ha mai "sostenuto" che la [redacted] si fosse sentito male dopo le 15.

Non l'ha fatto nella deposizione testimoniale, che peraltro risale al 27 novembre 2019 cioè dopo l'aprile in cui avrebbe "confessato" alla [redacted]

Non lo ha fatto nemmeno al momento dell'indicazione dell'orario (stimato) nel registro, visto che "sostenere" una circostanza è cosa affatto diversa dal "riportarla" in un diario.

Ammettendo tuttavia che [redacted] sia caduta in un'imprecisione linguistica e che intenda dire che [redacted] abbia "confessato" di avere riportato l'ora sul diario per favorire la [redacted] si tratterebbe di circostanza incompatibile (come correttamente evidenzia la difesa della reclamata) con il fatto che in data 27 novembre 2018, cioè il giorno dopo il malore, né [redacted] né [redacted] potevano avere notizia del prossimo licenziamento anche solo di una procedura disciplinare iniziata nei confronti di quest'ultima. Si veda ad es. l'ordinanza di rigetto del ricorso Fornero della [redacted] (l'all. 12 fascicolo [redacted] fase sommaria), in cui si premette che la prima iniziativa [redacted] contro quest'ultima risale al 31 gennaio 2019.

[redacted] e nemmeno ventila poi (né nella contestazione disciplinare, né negli atti di causa) che vi siano stati altri atti nei quali, fra novembre 2018 e aprile 2019, [redacted] ha "sostenuto" che il malore risaliva alle 15:05, e d'altro canto (cfr. sempre all. 12) [redacted] non aveva alcun interesse a chiedere alla [redacted] di fare risultare quell'orario visto che ella stessa, con nota del 7 febbraio 2019, per giustificare la propria posizione con [redacted] aveva riferito di essere stata semmai avvertita telefonicamente dalla [redacted] alle 15:05, e che quindi a quell'ora ella era senz'altro uscita dalla struttura.

Addirittura, nella relazione che [redacted] stila in data 28 gennaio 2019 e consegna ad [redacted] (all. 28 fascicolo [redacted] fase sommaria), si legge chiaramente che la [redacted], al momento del malore, doveva era essere presente e non lo era, e che quest'ultima aveva poi subito rimproveri dalla [redacted] per come aveva gestito la questione, il che fa inferire che quest'ultima avrebbe semmai essere voluto essere tutelata da [redacted] che però mantenne un comportamento lineare.

Lascia del resto basiti la circostanza che nessun provvedimento [redacted] abbia adottato contro [redacted] che nel proprio diario affermava che [redacted] ebbe il malore "intorno alle 15:00", e la stessa [redacted], che indicò nei propri atti proprio le 15:05 (pag. 248 fascicolo [redacted]). Se l'indicazione dell'orario fosse stata così importante, non si vede perché [redacted] non abbia fatto pressione anche su [redacted] e [redacted]

A questo punto, la "confessione", recisamente smentita dalla [redacted], sarebbe dimostrata solo da una deposizione della [redacted], si tratterebbe cioè, al più, della



N° 655/23 r.g.l.

parola dell'una contro quella dell'altra, in assenza di alcun riscontro oggettivo a favore della tesi . e in presenza di riscontri a favore di

3.4 Concludendo, anche ammettendo le prove richieste, non riuscirebbe a dimostrare l'esistenza del fatto contestato come giusta causa, cioè la volontaria falsificazione dei fatti al fine di proteggere la DS. Bene pertanto ha fatto il tribunale a non ritardare la decisione della controversia.

fa anche leva sulla circostanza di avere denunciato alla Procura la falsità della testimonianza di e di un altro soggetto, circostanza che il Giudice di prime cure ha invece negato.

Il fatto che sia intervenuta una denuncia da parte di chi vi aveva interesse è tuttavia manifestamente irrilevante. Se si dovesse ragionare diversamente, basterebbe formulare anche l'accusa più inverosimile per depotenziare un testimone.

4- In seconda battuta, sostiene che manca in ogni caso la prova della ritorsività del licenziamento. Sotto un primo aspetto, ripropone l'assunto che, se avesse avuto la possibilità, avrebbe provato l'esistenza della giusta causa, ma sul punto si vedano i punti 3.1 e ss.

4.1 Più centratamente la reclamante evidenzia che la ritorsione è qualcosa di ulteriore rispetto alla mancanza di giusta causa, dovendo il licenziato dimostrare che il motivo illecito sia stato quello unico e determinante. Il tribunale ha però fornito una motivazione, richiamando il principio, pacifico in giurisprudenza, per cui la prova della ritorsività, una volta che venga meno (e, si può aggiungere, con evidenza) la giusta causa, può essere raggiunta anche attraverso ragionamenti presuntivi. Questa Corte deve pertanto limitarsi a meglio delineare il percorso logico che consente di confermare anche questo aspetto della sentenza impugnata.

**Indubbio che gravi sul lavoratore l'onere della prova del fatto che il licenziamento sia fondato su motivo illecito ritorsivo, esclusivo e determinante, la giurisprudenza ha ripetutamente chiarito (cfr. ad es. Cass. sez.lav. 23583/2019) che il giudice del merito può "valorizzare tutto il complesso degli elementi acquisiti al giudizio, compresi quelli già considerati per escludere il giustificato motivo oggettivo, nel caso in cui questi elementi, da soli o nel concorso con altri, nella loro valutazione unitaria e globale" e sulla base di questi concludere che l'iniziativa non trovi altra plausibile spiegazione se non nella rappresaglia.**

Nel caso di specie gli elementi che consentono di ritenere correttamente accertato il motivo illecito determinante sono diversi, precisi e concordanti.

4.2- ha affermato nella lettera di contestazione di avere avuto conoscenza del contenuto dei fatti posti a fondamento del licenziamento solo attraverso la lettera fattale pervenire dal proprio difensore nel giudizio contro in data 13 giugno 2022.

era però certamente a conoscenza del fatto che aveva scritto nel



N° 655/23 r.g.l.

diario l'orario "15:05" praticamente da subito, anche perché nei mesi immediatamente successivi chiese all'infermiera chiarimenti sul punto.

Riguardo alla testimonianza della [redacted], ammettendo che la Presidente [redacted] non fosse presente proprio a quella deposizione (la sua presenza non è infatti riportata nel relativo verbale), e che ne abbia appreso il contenuto con un ritardo di due anni e mezzo, resta il fatto che il contenuto della stessa era tutt'altro che sfavorevole ad [redacted] e che pertanto essa non poteva avere aggravato il solco fra le parti.

Si deve dunque concludere che, negli oltre tre anni trascorsi fra il malore di [redacted] e il licenziamento, il rapporto di fiducia fra [redacted] e [redacted] non si sia per niente incrinato. [redacted] non offre una ragionevole spiegazione di questa attesa biblica, tant'è che, anche ove non si riscontrasse la ritorsività, il licenziamento sarebbe affetto da una macroscopica tardività.

[redacted] ha pertanto utilizzato il riferimento alla lettera del proprio legale al solo, evidente scopo di giustificare *a posteriori* una perdita di fiducia che non poteva certamente essersi verificata a quella data ma che, se sussistente, avrebbe dovuto manifestarsi ben prima.

4.3 Come cennato *supra*, [redacted] si è (giustamente) ben guardata dal rimproverare alcunché a [redacted] e [redacted] (e anche [redacted], che pure avevano lasciato traccia, nelle proprie annotazioni scritte, di orari vicinissimi alle 15:05 annotate dalla [redacted], se non coincidenti.

L'unica differenza oggettiva fra la posizione [redacted] e quella delle altre dichiaranti è che la prima ha fatto emergere l'oggettiva dubbiosità dell'orario attraverso un esame testimoniale più articolato, cui non si è però affatto sottratta, mentre le altre (per come riferisce [redacted] hanno ritrattato immediatamente. Tale differenza non ha avuto però alcun effetto concreto sull'esito del giudizio [redacted] che ha visto quest'ultima soccombere (sebbene allo stato solo in fase sommaria) anche sulla base della deposizione

La disparità di trattamento, come è noto, non costituisce di per sé un vizio del comportamento del datore di lavoro privato, ma può ben costituire un indice dell'arbitrarietà del licenziamento. Come insegnato dalla giurisprudenza di legittimità, mutuata da quella comunitaria in osservanza degli artt. 20 e 21 Carta dei diritti fondamentali UE, costituisce discriminazione la disparità di trattamento non giustificata (fra le tante Cass. sez.lav. 36776/20222 in motivazione).

Il licenziamento ha insomma caratteristiche patenti di arbitrarietà, perché connesso a comportamenti datoriali dei quali sfugge la razionalità, tali da giustificare il ricorso alla presunzione di ritorsività.

5- Alla nullità del licenziamento con motivazione illecita, come ben chiarito nella sentenza impugnata, segue comunque la tutela reintegratoria, anche ove il datore di lavoro sia organizzazione di tendenza. È pertanto assorbita la questione sollevata



N° 655/23 r.g.l.

da in via subordinata, e cioè la propria natura di Onlus che persegue finalità sociali statutarie senza perseguimento di utili, circostanza che peraltro contesta puntualmente.

Infondato è ovviamente anche l'ultimo motivo, che riguarda il governo delle spese, che vorrebbe poste a carico della controparte ma solo in ragione della supposta fondatezza degli altri motivi di appello.

Le spese di questo grado seguono la soccombenza, liquidate in dispositivo secondo valori poco inferiori a quelli medi dello scaglione di riferimento (valore indeterminabile medio), considerata la regolare complessità della controversia, temperata in parte dalla completezza documentale che ne ha facilitato la trattazione. In presenza delle dichiarazioni di rito, va disposta la chiesta distrazione. Non vi è stata fase istruttoria, che non è dunque soggetta a compenso.

Si applica l'art. 13 comma 1<sup>quater</sup> T.U. 115/2002.

**P.Q.M.**

la corte d'appello di Messina, sezione lavoro, definitivamente pronunciando sul reclamo proposto con ricorso depositato in data 14 agosto 2023 da onlus Messina, contro , avverso la sentenza del Giudice del lavoro di Messina n° 1512 depositata in data 3 agosto 2023, rigetta il reclamo confermando la sentenza impugnata. Condanna la reclamante a rimborsare alla controparte le spese di lite di questo grado, liquidate in 6.000,00 euro oltre i.v.a., c.p.a. e generali, disponendo la distrazione in favore delle procuratrici antistatarie avv. Aurora Notarianni e Maria Grazia Belfiore. Dà atto dell'applicabilità dell'art. 13 comma 1<sup>quater</sup> T.U. 115/2002 ai fini del contributo, se dovuto.

Messina 3 ottobre 2023

IL CONSIGLIERE ESTENSORE  
(dott. Fabio Conti)

IL PRESIDENTE  
(dott. Beatrice Catarsini)

