



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di ROVIGO
GIUDICE DEL LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Silvia Ferrari esaurita la discussione orale e udite le conclusioni delle parti, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **576/2024** promossa da:

[REDACTED]), con il patrocinio degli Avv.ti ROBERTO FINOCCHIARO e MONICA PEDRIALI, elettivamente domiciliata presso l'indirizzo pec del difensore (PEC: roberto.finocchiaro@ordineavvocatipadova.it);

contro

[REDACTED]), in persona del legale rappresentante, dott. Marco Andriolo, con il patrocinio degli Avv.ti [REDACTED] [REDACTED], elettivamente domiciliata presso lo studio di quest'ultimo sito in Rovigo, Corso del Popolo n. [REDACTED]

In punto a: licenziamento individuale per giusta causa

CONCLUSIONI DELLE PARTI

I procuratori di parte ricorrente chiedono e concludono:

*“1) **Accertarsi e dichiararsi** per le ragioni di cui in premessa la nullità e/o l’illegittimità del licenziamento intimato da [REDACTED] in danno della dott.ssa [REDACTED] con lettera del 04 dicembre 2023, previa eventuale riduzione della sanzione del licenziamento per giusta causa in una sanzione conservativa meno grave, e per l’effetto:*

2) **Ordinarsi** ex art. 18, commi 1 e ss, l. 300/70 come modificato dalla l. 92/12 la reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro occupato prima del licenziamento e **condannarsi** la resistente, in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore della ricorrente di una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno della contestazione disciplinare sino a quella dell'effettiva reintegrazione e comunque non inferiore a cinque mensilità, con condanna del datore di lavoro al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, il tutto secondo le modalità previste dall'art. 18, co. 1 e 2, l. 300/70 come modificato dalla legge 92/2012;

3) **In via subordinata:** ex art. 18, co. 5, l. 300/70 come modificato dalla l. 92/12, ove non venga accertata l'applicabilità dai commi da 1 a 4, dichiararsi risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condannarsi la resistente al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità



dell'ultima retribuzione globale di fatto, nella misura massima prevista, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti oltre al pagamento dell'indennità di mancato preavviso prevista dal CCNL di settore.

4) **In via ulteriormente subordinata:** ex art. 18, co. 6, l. 300/70 come modificato dalla l. 92/12, ove non venga accertata l'applicabilità del comma 5, dichiararsi risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condannarsi la resistente al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre al pagamento dell'indennità di mancato preavviso prevista dal CCNL di settore;

5) **In ulteriore subordine:** nel caso si ritenga applicabile la tutela c.d. obbligatoria di cui all'art. 8 della legge 604/1966, dichiararsi risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condannarsi la resistente al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di due e mezzo e un massimo di sei dell'ultima retribuzione globale di fatto, che nel caso di specie, vista l'anzianità di servizio si ritiene congrua in sei mensilità, oltre al pagamento dell'indennità di mancato preavviso prevista dal CCNL di settore

6) Con vittoria di spese, diritti ed onorari rifiuti, oltre IVA e C.P.A. oltre rimborso forfettario 15%".

I procuratori di parte resistente chiedono e concludono:

"Nel merito, rigettare le avversarie domande tutte perché inammissibili ed infondate, assolvendo la convenuta da ogni domanda proposta.

In ogni caso e comunque, compensare quanto eventualmente dovuto alla ricorrente con l'aliunde perceptum e/o percipiendum.

Con vittoria di spese e compensi di lite".

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

1. La domanda

Con ricorso depositato il giorno 20.08.2024 [REDACTED], come sopra rappresentata, conveniva in giudizio [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] per sentire accogliere le conclusioni indicate in epigrafe, a tal fine esponendo di aver lavorato alle dipendenze della convenuta dal 02.05.2006 al 04.12.2023 con mansioni di [REDACTED], inquadrata, da ultimo, nel livello 8 CCNL Enti di Formazione Professionale (cfr. docc. 1 e 2 all. al ricorso).

Continuava la ricorrente aggiungendo (I) che, in data 20.10.2023, l'Associazione le aveva contestato di aver rivolto pubbliche critiche e offese al Presidente e a tutti soci durante il Consiglio di Direzione del 14.09.2023; (II) che non aveva potuto rendere le proprie giustificazioni poiché la lettera di contestazione non le era stata anticipata via mail, ma recapitata via posta nel luogo di residenza, dal quale ella era momentaneamente assente per motivi di lavoro; (III) che in data 4.12.2023 le era stata



irrogata la sanzione del licenziamento per giusta causa; (IV) che, infine, il tentativo di conciliazione aveva avuto esito negativo per la mancata adesione della controparte; sicché, ritenendo il licenziamento nullo in quanto ritorsivo, illegittimo per violazione della procedura ex art. 56 CCNL applicabile e sproporzionato, si rivolgeva a questo Tribunale chiedendo in via principale la reintegrazione nel posto di lavoro, nonché l'indennità e il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, così come previsto dall'art. 18 c. 1 e 2 l. 300/1970.

2. La difesa della convenuta

Si costituiva ritualmente in giudizio [REDACTED]”, come sopra rappresentata, che confermava lo svolgimento dei fatti così come descritti nella lettera di contestazione, ritenendo il licenziamento legittimo e proporzionato poiché la ricorrente con il suo comportamento, oltre ad aver violato i doveri di diligenza e fedeltà previsti dagli artt. 2104 e 2105 c.c. nonché i principi di correttezza e buona fede, aveva leso irrimediabilmente la fiducia del datore di lavoro tanto da non consentire, neppure provvisoriamente, l'ulteriore prosecuzione del rapporto, ai sensi dell'art. 2119 c.c.

Aggiungeva, inoltre, che il comportamento della [REDACTED] era riconducibile al caso in cui il lavoratore *“provochi all'Ente grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termini di legge”* per il quale l'art. 59 del CCNL applicabile prevedeva l'irrogazione della massima sanzione. Chiedeva dunque il rigetto integrale del ricorso avversario.

Dopo la prima udienza del 08.11.2024 nella quale le parti avevano chiesto concordemente un rinvio per pendenti trattative, alla successiva udienza del 19.11.2024, questo Giudice esperiva il tentativo di conciliazione formulando una proposta conciliativa, rifiutata dalla ricorrente, la causa veniva quindi istruita mediante l'assunzione delle testimonianze di [REDACTED] [REDACTED] (dipendente della convenuta dal 2001 al 2024 ed attualmente responsabile di una comunità di minori, gestita dall'ordine [REDACTED] e di [REDACTED] (dipendente della convenuta, addetto alla segreteria, componente del Comitato Direttivo, nonché segretario alle riunioni) e - ritenuta sufficientemente documentata - veniva discussa all'odierna udienza, mediante deposito di note scritte ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c. e decisa come da dispositivo in calce, che veniva depositato su PCT unitamente alla presente motivazione.

3. Il merito della domanda.

Non essendo state sollevate questioni preliminari, occorre esaminare direttamente il merito del ricorso, che è solo parzialmente fondato alla luce delle considerazioni che seguono, alle quali occorre



premettere che la contestazione disciplinare mossa all'attrice (doc. 3 al ricorso) il 20.10.2023, recita quanto segue:

“le contestiamo quanto segue ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 e dell'art. 56 CCNL vigente applicato al settore [REDACTED]:

Durante l'ultimo Consiglio di Direzione, riunitosi il 14 settembre 2023 alle ore 15.00, che ha visto la partecipazione del Padre Provinciale [REDACTED] e di tutti i Consiglieri [REDACTED]

[REDACTED], al quale la S.V. è stata invitata specificamente per rendere informazioni e aggiornare il Consiglio sulle attività della scuola e su varie questioni riguardanti l'organizzazione e la pianificazione dell'anno scolastico, con toni estremamente concitati la S.V. ha espresso pubbliche critiche e offese all'operato del Presidente e dell'intero Consiglio come segue: la S.V. ha accusato dapprima il Presidente apostrofandolo pubblicamente l'epiteto “imbecille” e poi tutto il Consiglio affermando che “voi non sapete quale è il vostro ruolo e quali sono i vostri compiti”;

- La S.V. ha accusato tutto il Consiglio affermato che nessuno può dare lezioni di “[REDACTED] ignorando tra l'altro la presenza in riunione del Superiore provinciale dei Pavoniani [REDACTED]

[REDACTED];

- la S.V. ha accusato il Presidente di offenderla nei contenuti delle email che le vengono inviate;

- la S.V. nell'uscire dalla riunione si è rivolta ai partecipanti accusandoli di essere “omertosi”.

Tale atteggiamento di insanabile dissenso sull'operato dell'Ente si era già manifestato anche precedentemente in più occasioni che, come a titolo meramente esemplificativo ma non esaustivo, si riassumono di seguito:

▪ Il 7 luglio alle ore 10.27 tramite mail indirizzata a tutto il Consiglio di Direzione, si è rivolta al Dr. [REDACTED] nel seguente modo “Chiedo scusa presidente....osservazioni da diretto della SFP...io conosco bene i miei compiti...non so lei...non ho però risposta ai miei quesiti e i tempi stringono” dopo che lo stesso Le aveva chiesto degli ulteriori chiarimenti in merito alla programmazione del nuovo anno scolastico (numero di iscrizioni, bandi regionali...).

▪ Il 25 Maggio alle ore 9.00 si è riunito il Consiglio di Direzione che ha visto la partecipazione del Padre Provinciale [REDACTED] e di tutti i consiglieri ([REDACTED] e al quale la Direttrice è stata inviata a partecipare. Durante la riunione è, come attestato al punto 5 dello stesso Verbale del C.d.A. “Andamento rapporti all'interno dell'Associazione”, è emerso quanto segue: il Consiglio stigmatizzò l'esistenza e la persistenza di un clima non sereno nei rapporti con la Direttrice della S.F.P., non si riesce a capire le motivazioni di questo atteggiamento di mancanza di collaborazione, soprattutto con la presidenza”. Per quanto sopra la S.V. fu convocata presso il C.d.A. il giorno 25 Maggio 2023 e rese pubbliche dichiarazioni con le quali, come riportato nel Verbale di riunione in pari data, ebbe ad affermare: “la sua completa non fiducia nei confronti dell'attuale Consiglio di Direzione; l'evento del ritiro della firma in banca, da parte del [REDACTED] ha leso la sua personalità e quindi la rottura è insanabile. Rimane un grosso disagio con la congregazione pavoniana per le scelte fatte e non condivise dalla stessa. Si cerca di richiamare la direttrice sull'importanza della collaborazione tra presidenza, il consiglio e la direzione della S.F.P., [REDACTED] ritiene che il consiglio avrebbe potuto dare dei segnali di apertura che non sono mai arrivati, la rottura rimane.”

▪ Il 6 febbraio 2023 alle ore 12.07 la S.V. ha inviato una mail indirizzata a [REDACTED] nella quale ha comunicato la “volontà di recedere dalla qualità di socio fondatore, a far data dal 1° febbraio 2023, di detta Associazione in quanto in pieno disaccordo con l'operato del presidente “scelto”;

▪ Il 2 Febbraio 2023 alle ore 8.54 la S.V. ha inviato una mail indirizzata dal Dr. [REDACTED] nella quale comunicava che “a far data da oggi, le revoca l'incarico di vicedirettore SFP, carica non compatibile con il suo nuovo ruolo”.



La successiva missiva datata 4.12.2023 (doc. 4 all ricorso) che notifica l'irrogazione del provvedimento del licenziamento per giusta causa, senza obblighi di preavviso, così riporta:

“richiamata la nostra lettera di contestazione disciplinare datata 20 ottobre 2023 che deve intendersi qui integralmente trascritta ad ogni effetto di legge e di contratto [...] anche alla luce dell'assenza di qualsiasi sua giustificazione, riteniamo che la gravità e la natura dell'addebito non lasci margine alcuno alla recuperabilità del legame fiduciario, che è irrimediabilmente compromesso. Pertanto, le comunichiamo il licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 2119 c.c. che non prevede il riconoscimento del preavviso. Il rapporto di lavoro tra noi è da considerare risolto alla data di Sua ricezione della presente”.

Come è noto il licenziamento disciplinare, ossia quello derivante dalla condotta dolosa o gravemente colpevole del dipendente può essere di due tipi: *licenziamento per giusta causa* o *licenziamento per giustificato motivo soggettivo*. Se la giusta causa, nell'interpretazione dell'art. 2119 c.c., sussiste tutte le volte in cui il comportamento del dipendente - valutato nel suo contenuto oggettivo oltre che nella sua portata soggettiva, in relazione alle circostanze in cui è posto in essere nonché all'intensità dell'elemento intenzionale - risulti gravemente lesivo della fiducia che il datore di lavoro ripone nei suoi confronti, rendendo impossibile la prosecuzione del rapporto anche solo provvisoriamente, il giustificato motivo soggettivo, invece, definito come un notevole inadempimento del lavoratore degli obblighi inerenti la propria attività lavorativa, non è considerato tanto grave da non consentire il rispetto del periodo di preavviso.

Concentrando l'attenzione sul primo tipo di licenziamento, come quello irrogato nel caso di specie, la giurisprudenza di legittimità più recente è giunta ad affermare che *«la giusta causa è una nozione di contenuto generico che deve essere specificato in sede interpretativa ed adeguato alla realtà, articolato e mutevole nel tempo»* (Cass. civ. Sez. lavoro, 22.08.2002, n. 12414) e che l'art. 2119 c. c., nel rinviare ad una nozione etico sociale di giusta causa, costituisce una norma elastica, motivo per cui il giudice del merito, nell'esprimere il giudizio di valore necessario ad integrare una norma elastica (che, per la sua stessa struttura, si limita ad esprimere un parametro generale), compie un'attività di interpretazione giuridica e non meramente fattuale della norma, dando concretezza a quella parte mobile (elastica) della stessa, introdotta per consentire alla norma stessa di adeguarsi ai mutamenti del contesto storico-sociale» (Cass. civ. Sez. lavoro, 14.07.2008, n. 19294).

A determinare la gravità del comportamento posto in essere dal prestatore, quindi, come statuito dalla giurisprudenza della Suprema Corte e di merito, deve concorrere ogni circostanza concreta, secondo una valutazione unitaria e sistematica, la quale deve tenere in considerazione una pluralità di elementi come le previsioni della contrattazione collettiva, l'intensità dell'elemento soggettivo, il grado di affidamento richiesto dalle mansioni, le precedenti modalità di attuazione del rapporto, la durata dello



stesso, l'assenza di pregresse sanzioni, la natura e la tipologia del rapporto medesimo (Cassazione sez. lav. del 13.2.2012, n. 2013; Tribunale Modena, Sez. lav., 2.12.2021); sicchè lo stesso – nonostante la previsione normativa dell'art. 30 L. 183/2010 che gli impone “*nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento [di tener conto] delle tipizzazioni della giusta causa e del giustificato motivo presenti nei contratti collettivi*” - non è vincolato dalle previsioni contrattuali, in quanto, avuto riguardo alle circostanze del caso concreto, può escludere la legittimità del licenziamento anche rispetto a condotte astrattamente punite con la sanzione espulsiva (Cass. Civ. 12 novembre 2021, n. 33811; Cass. Civ. 1 luglio 2020, n. 13411; Cass. 16 marzo 2004, n. 5372) anche se non può prescindere dalla considerazione del contratto collettivo e dalla scala valoriale ivi espressa nella individuazione delle ipotesi di rilievo disciplinare e nella relativa graduazione delle sanzioni (Cass. Civ. 22.05.2019, n. 13865).

La giusta causa di licenziamento pertanto è nozione legale rispetto alla quale non sono vincolanti – al contrario che per le sanzioni disciplinari con effetto conservativo – le previsioni del contratto collettivo, che hanno valenza esemplificativa e non precludono l'autonoma valutazione del giudice di merito in ordine alla idoneità delle specifiche condotte a compromettere il vincolo fiduciario tra datore e lavoratore, con il solo limite che non può essere irrogato un licenziamento per giusta causa quando questo costituisca una sanzione più grave di quella prevista dal contratto collettivo in relazione ad una determinata infrazione. (Cass. 16 luglio 2019, n. 19023)

Secondo una pronuncia della Cassazione – citata anche dalla resistente - per esempio, è stata ritenuta integrata la giusta causa nel caso di un lavoratore che, a fronte di un ritardo nella corresponsione dello stipendio del mese precedente, aveva rivolto ingiurie e minacce di scontro fisico al titolare in presenza di colleghi e clienti (Cass. Civ. 15 settembre 2017, n. 21506), in altre pronunce invece la stessa Corte l'ha esclusa in quanto le frasi proferite erano state irr-guardose ma non minacciose, unicamente frutto di una reazione emotiva e non controllabile (Cass. Civ. 18 marzo 2009, n. 6569) o episodiche in una carriera professionale senza simili precedenti (Cass. Civ. 08 febbraio 2011, n. 3042).

L'orientamento recente, in giurisprudenza, è quindi quello di ritenere integrata la giusta causa all'esito di una valutazione globale che tenga in considerazione: la previsione del contratto collettivo; la gravità del fatto attribuito al lavoratore, considerata l'eventuale presenza di circostanze ulteriori che potrebbero renderlo più offensivo come la presenza o meno di pubblico, l'attribuzione di fatti specifici e l'esistenza di precedenti.

Giova, infine, richiamare – in tema di onere probatorio – come la giurisprudenza di legittimità abbia chiarito che, ai sensi dell'art. 5 della l. n. 604 del 1966, quando il lavoratore impugna il recesso, spetterà al datore di lavoro provare non solo l'esistenza della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo



(Cass. Civ. 29 marzo 2018, n. 7830) ma anche la sussistenza del fatto contestato al dipendente, provandolo sia nella sua materialità, sia con riferimento all'elemento psicologico del lavoratore, mentre spetta a quest'ultimo la prova di una esimente (cfr. Cass. 6 novembre 2017, n. 26273).

Passando ad analizzare il caso concreto, il comportamento della ricorrente – seppur grave - non sembra ricondursi al caso in cui il lavoratore *“provochi all’Ente grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro azioni che costituiscono delitto a termine di legge”*, per il quale l’art. 59 del CCNL applicabile prevede come sanzione il licenziamento senza preavviso.

Dall’esame dei testi, entrambi presenti alla riunione del 14.09.2023, emerge come l’incontro fosse iniziato con toni pacati e collaborativi e che una domanda del Presidente [REDACTED] abbia provocato una reazione *“emotiva ed istintiva”* della [REDACTED]

Il teste [REDACTED] infatti, descrive la discussione in questi termini:

“all’OGD c’era la presentazione della direttrice sull’andamento della scuola, ci ha presentato come stava andando la scuola e le novità di quell’anno, nonché lo stage al quale la scuola aveva aderito [...]

la ricorrente aveva presentato le modalità dello stage, che prevedevano il trasporto di alunni da [REDACTED], con la necessaria presenza di un adulto, che di solito era un dipendente della associazione, sede di [REDACTED] o potevo essere io.

Il trasporto stava diventando un problema per i costi, visto che alle famiglie non avevamo chiesto alcun contributo, e il Presidente ha chiesto alla ricorrente come potevamo gestire il trasporto degli alunni evitando il relativo costo, ma dopo questa domanda la [REDACTED] è rimasta un poco in silenzio e dopo è esplosa [...]

ADR: fino a un momento prima la discussione nel consiglio era tranquilla, non mi sono spiegato il perché della reazione della ricorrente.

ADR: avevamo già affrontato la questione del trasporto nell’ambito del direttivo, ma senza la presenza della ricorrente, c’erano diverse riunioni del Direttivo alle quali la [REDACTED] non partecipava, lei veniva solo se chiamata, quando c’erano questioni relative alla scuola.

ADR: nel consiglio eravamo arrivati a pensare di chiedere un contributo alle famiglie degli alunni interessati oppure, visto che questi erano solo due, di cercare di renderli autonomi, nel senso che si spostassero con un mezzi.

ADR: i ragazzi facevano la seconda superiore. Ci sono delle corriere tra [REDACTED]. Prima del 14.9.23 non avevamo mai chiesto alla ricorrente se fosse possibile che i due venissero da soli, non sapevamo se lei avesse chiesto un contributo alle famiglie.

ADR: non so dire se le famiglie dei due fossero indigenti, posso dire che adesso i due vengono da [REDACTED] con la corriera.

L’anno scolastico scorso, dopo il fatto con la [REDACTED] avevamo raggiunto un accordo in base al quale noi li andavamo a prendere all’andata e al ritorno andavano da soli.

ADR: i due ragazzi interessati sono entrambi diversamente abili, ma sono comunque in grado di utilizzare i mezzi da soli.

interrogato sul capitolo di prova n. 2 della memoria (nella versione ammessa a seguito di decreto 19.11.2024



“vero che in data 14.9.2023 alle ore 15, in occasione del Consiglio di Direzione dell'Associazione tenutosi presso la biblioteca della SFP [REDACTED], alla presenza di tutti i consiglieri [REDACTED]

[REDACTED], la ricorrente:

- si rivolgeva nei confronti del presidente [REDACTED] apostrofandolo con l'epiteto “imbecille”;*
- aggiunge - si rivolgeva nei confronti dell'intero Consiglio di Direzione affermando “voi non sapete qual è il vostro ruolo e quali sono i vostri compiti”;*
- accusava l'intero Consiglio di Direzione affermando che nessuno poteva darle “lezioni di pavonianità”, ciononostante la presenza alla riunione del Superiore provinciale dei [REDACTED] padre [REDACTED] e del Superiore della Casa padre [REDACTED];*
- accusava infondatamente il presidente [REDACTED] di offenderla nei contenuti delle mail che le venivano inviate;*
- lasciando la riunione si rivolgeva a tutti i partecipanti alla riunione accusandoli di essere “omertosi”?)*

aggiunge:

“è vero, la ricorrente ha pronunciato tutte le frasi e le parole indicate in capitolo [...] ha pronunciato tutte le parole indicate al capitolo senza interruzione, nessuno di noi è intervenuto”.

Anche la teste [REDACTED] anch'essa presente *“in quanto come vice presidente dell'associazione all'epoca vi [partecipava] usualmente”* e interrogata sul medesimo capitolo, conferma lo svolgimento dei fatti suindicato ammettendo:

“L'ODG presentava come punti l'andamento della scuola, essendosi nella fase di programmazione, e la programmazione dell'attività educativa, oltre alle varie ed eventuali [...]”

ADR: la ricorrente era presente al Consiglio perché era stata richiesta la sua presenza per la necessità di riferire sull'aggiornamento dell'attività scolastica, diversamente la ricorrente non poteva partecipare al Consiglio in quanto non più membro del CDA da dicembre 2022 e non più socia dell'associazione da febbraio 2023, come da sua richiesta. [...]

la ricorrente aveva aggiornato il Consiglio sullo stato della programmazione, aveva parlato una ventina di minuti, non era un soliloquio ma le erano state fatte domande, non molte, non ricordo da chi. [...]

la questione del trasporto tra le due sedi è un argomento usuale nella programmazione, ma io personalmente, negli ultimi due anni, non ne avevo mai parlato con la ricorrente, ma non ero l'interlocutore per detta questione, l'interlocutore era solo il Consiglio. Non mi ricordo che in precedenza all'interno del Consiglio si fosse discussa con la [REDACTED] la questione del trasporto prima del 14.9.2023.

[...]

la ricorrente, ad una domanda del Presidente [REDACTED] riguardante il trasporto degli alunni dalla sede di [REDACTED], se fosse ancora necessario, ha risposto “sei un imbecille perché stai provando a chiudere la sede di [REDACTED] senza rispondere se il trasporto fosse necessario.

C'è stato un crescendo dopo che la ricorrente ha apostrofato il presidente come imbecille, in precedenza i toni della [REDACTED] erano stati tranquilli. [...] Dopo essersi rivolta al Presidente con i termini che ho detto, la ricorrente si è rivolta all'intero consiglio dicendoci che non sapevamo quali erano i nostri ruoli ed i nostri compiti. Non ci sono state domande o interventi del Consiglio dopo le parole rivolte dalla ricorrente al presidente, la [REDACTED] ha continuato da sola nel suo intervento, rivolgendosi direttamente al consiglio.



Nessuno del Consiglio ha preso la parola dopo che la ricorrente ci aveva detto quanto sopra, lei poi ci ha detto che nessuno poteva darle lezioni di [REDACTED] [...] Dopo la domanda sul trasporto nessuno del Consiglio ha fatto ulteriori domande o è intervenuto nei confronti della ricorrente, la quale ha continuato nel suo discorso [...] La ricorrente ha poi accusato il Presidente di offenderla nelle comunicazioni via e-mail, senza specificare in che modo ciò avvenisse, e che tra loro il dialogo era solo via mail, nel senso che di persona i due si parlavano ben poco, da un pezzo. [...]

Al termine della riunione, la ricorrente ha accusato i componenti del Consiglio di essere omertosi.

Non so dire perché la ricorrente ci abbia apostrofato come omertosi, si è limitata a dire il suo pensiero.

Tra la pronuncia della parola “imbecille” e l'accusa di omertà è stato un flusso continuo ed ininterrotto delle parole della ricorrente”.

Dall'istruttoria espletata e da tutti i documenti prodotti in giudizio, in particolare dai verbali delle riunioni del Consiglio di Direzione, appare provato come l'episodio da cui trae origine il licenziamento sia maturato in un contesto di “difficoltà” relazionale tra la [REDACTED] e il presidente [REDACTED] – circostanza non contestata e confermata anche dalla teste [REDACTED] la quale rivela: *“I due non si parlavano più da un po', c'era stato un percorso nel quale si era provato a parlare con la [REDACTED] ma senza risultato. Anch'io avevo provato a parlare con la ricorrente, cercando di farla ragionare sul fatto che bisognava collaborare e andare avanti nella gestione delle attività, e lei praticamente aveva negato la sua disponibilità”*- che può essere così sinteticamente ricostruito:

- il 25.11.2022 il Padre Provinciale sceglie [REDACTED] quale Presidente, come da questo riportato (cfr. doc. 10 all. al ricorso);
- il 30.01.2023 il Presidente [REDACTED] decide di togliere alla ricorrente le deleghe sul conto corrente; la quale il 02.02.2023 solleva lo stesso dall'incarico di vice-direttore e successivamente invia lettera di dimissioni da “socio -fondatore”, che il 16.02.2023 il Consiglio di Direzione accetta (cfr. doc. 11 all. al ricorso);
- il 24.03.2023 nel verbale di riunione si legge al punto 1 dell'ordine del giorno: *“Rapporto tra Presidenza Associazione e Direzione SFP [REDACTED] in merito al quale viene verbalizzato: “rimangono molto difficili le comunicazioni tra presidenza dell'Associazione e la direzione della SFP. La direzione ha sollevato un muro nei confronti della presidenza e non vuole collaborare in modo diretto. Le comunicazioni avvengono tramite e-mail inviate ad altri consiglieri o tramite colloqui avuti con terze persone. [...] mancando questa indispensabile condizione di collaborazione tra presidenza e direzione SFP [...] si decide di convocare una assemblea straordinaria [...] per chiarire queste difficoltà e trovare una soluzione”* (cfr. doc. 12 all. al ricorso);
- il 25.05.2023 nella riunione del Consiglio si evidenzia: *“5. Andamento rapporti all'interno dell'Associazione. Tutti i consiglieri sottolineano le difficoltà di relazionarsi con la direzione della S.F.P., non si riesce a capire le motivazioni di questo atteggiamento di mancanza di collaborazione*



soprattutto con la presidenza [...] ■■■■ inizia il suo intervento sottolineando la sua completa non fiducia nei confronti dell'attuale Consiglio di Direzione; l'evento del ritiro della firma in banca, da parte del ■■■■ ha leso la sua personalità e quindi la rottura è insanabile. Rimane un grosso disagio con la congregazione pavoniana per le scelte fatte e non condivise dalla stessa [...] ■■■■ ritiene che il consiglio avrebbe potuto dare dei segnali di apertura che non sono mai arrivati, la rottura rimane" (cfr. doc. 13 all. al ricorso);

- il 29.06.2023 il Presidente ■■■■ scrive al dott. ■■■■ di "Servizi per l'Impresa"- società di consulenza in materia di diritto del lavoro cui si affidava l'associazione convenuta - una mail nella quale elenca le mancanze della ricorrente (cfr. doc. 10 all. al ricorso);

- il 10.08.2023 nel punto 1 dell'ordine del giorno ("Problemi coi dipendenti") il consiglio verbalizza: "b. ■■■■ leggiamo la lettera proposta da ■■■■ (collaboratrice di ■■■■ si discute su come procedere ora, con le differenti opzioni, si valutano i colleghi che potrebbero prendere in mano la Direzione, ma, attualmente non viene vista nessuna figura interna, al limite potrebbe essere il CdD a prendere le redini, ma ci si chiede se saremmo in grado. C'è il rischio di un a causa sanguinosa per l'Associazione, nessuno vorrebbe farsi troppo male. D■■■■ proverà a parlarle [...] per darle un aut aut, se fosse ancora un muro contro muro, sarà lui a consegnare l'eventuale lettera di richiamo [...] nessuno è dell'opinione di dare a ■■■■ deleghe totali sulla scuola" (cfr. doc. 14 all. al ricorso);

È pacifico che la condotta tenuta dalla ricorrente sia stata irrispettosa e non sia "conforme ad una dialettica interna all'interno di un organo di gestione dell'Associazione" – come sostenuto da parte attrice (cfr. pag. 5 del ricorso) - anche alla luce della professionalità della ■■■■ e dell'ambito di riferimento, ovvero un organismo di educazione e di solidarietà cristiana, durante una delle attività più importanti come la programmazione dell'attività educativa impartita dall'Ente.

Allo stesso tempo, però, la condotta della ■■■■ deve essere inquadrata e ridimensionata in un contesto di emotiva e istintiva reazione all'interno di una relazione "difficile" tra la stessa e i componenti del Consiglio di Direzione, tenuto in considerazione altresì come la Direttrice non abbia mai proferito frasi minacciose; come non sia mai stata allegata una qualche forma di turbamento psicologico nei destinatari del gesto della ricorrente così come non sia stato nemmeno provato che un simile comportamento abbia provocato "all'Ente grave nocumento morale o materiale", in quanto lo stesso è stato tenuto all'interno di un Consiglio i cui componenti ben conoscevano i difficili rapporti intercorrenti tra la stessa e il Presidente da essere più volte stati inseriti nell' "ordine del giorno" (cfr. docc. 12, 13 e 14 all. al ricorso).



Occorre dunque concludere che i fatti addebitati alla ricorrente, letti nell'evocato contesto, non rivestano una gravità tale da ritenere sussistente la proporzionalità tra la sanzione irrogata e la condotta contestata, con conseguente rilievo di difetto di giusta causa e giustificato motivo soggettivo.

Non risulta tuttavia provato che il licenziamento sia stato intimato in violazione del c.d. principio di gradualità delle sanzioni contenuto nell'art. 56 CCNL, in quanto lo stesso disciplina le sole sanzioni conservative, mentre le ipotesi che contemplano il recesso sono disciplinate in modo autonomo dall'art. 59 del medesimo CCNL, così come non è stato parimenti provato che il licenziamento sia stato ritorsivo, in merito al quale - come recentemente ribadito dalla Suprema Corte - l'onere di provare l'illiceità del motivo unico e determinante del recesso grava sul lavoratore, il quale può assolverlo anche a mezzo di presunzioni (Cass. Civ. 24 giugno 2024, n. 17266; Cass. Civ. 07 novembre 2018, n. 28453).

4. La tutela applicabile

Passando al regime di tutela contro i licenziamenti illegittimi, alla ricorrente, assunta il 02.05.2006, deve applicarsi la disciplina di cui all'art. 18, comma 5 L. 300/1970, prevista nell'ipotesi residuale in cui il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro e ci si trovi in ipotesi diversa dall' "insussistenza del fatto contestato", nozione che, così come interpretata dalla giurisprudenza di legittimità e condivisa da questo Giudice, comprende non soltanto i casi in cui il fatto non si sia verificato nella sua materialità, ma anche tutte le ipotesi in cui, pur materialmente accaduto, non abbia rilievo disciplinare o quanto al profilo oggettivo ovvero quanto al profilo soggettivo della imputabilità della condotta al dipendente (Cassazione civ. 25.05. 2017, n. 13178 e Cass. 10019 del 2016).

Giova, inoltre, ricordare come in una recente sentenza (Cass. Civ. 08.05.2019, n. 12174) - gli Ermellini abbiano precisato che l'esclusione della tutela reintegratoria sia possibile, non dopo l'accertamento - da un punto di vista solamente fenomenico - della sussistenza della condotta materiale ma solo all'esito dell' ulteriore valutazione di apprezzabilità sul piano disciplinare della condotta medesima, tanto da un punto di vista oggettivo che soggettivo ovvero di imputabilità del dipendente.

Nel caso di specie, dall'istruttoria espletata ed in particolare dalle dichiarazioni dei testi, risulta provato il fatto materiale, come realizzato nella realtà fenomenica, comprensiva di azione/omissione, nesso di causalità ed evento. Non sono emersi peraltro elementi per escludere l'imputabilità della ricorrente o per definire la condotta posta in essere completamente irrilevante dal punto di vista disciplinare, pur non integrando una "causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto", per le ragioni sopra esposte.



Deve dunque ritenersi comprovata la sussistenza del fatto contestato alla ricorrente, sicché non può trovare accoglimento la domanda di tutela reintegratoria avanzata *in primis* dall'attrice, ma non ricorrendo gli estremi della giusta causa e del giustificato motivo, in applicazione dell'art. 18 quinto comma della L. 300/1970, va dichiarato risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento (04.12.2023) e la società convenuta condannata a corrispondere alla ricorrente una indennità risarcitoria omnicomprensiva che appare equo determinare – stante la durata complessiva del rapporto di lavoro pari a diciassette anni ed alle non ridotte dimensioni della convenuta - in diciotto mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.



5- Le spese di lite

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate in dispositivo sulla base dei compensi medi previsti dalla tabella 3 allegata al DM 55/14, come aggiornati dal DM 147/2022, per tutte le fasi tenendo in considerazione il valore indeterminabile della causa, da ritenersi di complessità bassa, nel quale ricade il valore dichiarato di causa, che appaiono congrui all'impegno difensivo prestato ed al risultato ottenuto, previa compensazione della metà in ragione dell'accoglimento solo parziale della domanda.

P.Q.M.

Il Tribunale di Rovigo, in composizione monocratica, in funzione di Giudice del Lavoro, definitivamente decidendo nella causa **n. 576/2024** promossa da: [REDACTED] [REDACTED] contro [REDACTED]", in persona del legale rappresentante, dott. [REDACTED], ogni diversa domanda, eccezione, difesa o istanza disattesa, così provvede:

- 1) Accoglie parzialmente il ricorso e dichiara che nel licenziamento intimato a [REDACTED] il 04.12.2023 non ricorrono gli elementi del giustificato motivo o della giusta causa;
- 2) Rigetta per il resto il ricorso;
- 3) Dichiara risolto il rapporto di lavoro tra [REDACTED] [REDACTED] e ASSOCIAZIONE [REDACTED]" con effetto dal 04.12.2023, data del licenziamento;
- 4) Condanna [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]" a corrispondere alla ricorrente un'indennità pari a 18 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data della domanda sino al saldo;
- 5) Condanna [REDACTED]" a rifondere alla ricorrente le spese di lite, che liquida in € 4.628.50 per compenso di avvocato, oltre IVA e CPA come per legge, spese generali al 15% e spese esenti per € 259,00.

Così deciso in Rovigo, in data 21 marzo 2025

Il Giudice
dott. Silvia Ferrari

