



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**IL TRIBUNALE DI ROMA**  
**Sezione II Lavoro**

N. 6789/2021 R.Gen.

Il Giudice designato, dott.ssa Angela Damiani, all'udienza del 12.7.2021, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

ex art. 429, I comma, c.p.c.

nella causa

**TRA**

elettivamente domiciliata in  
presso lo studio dell'Avv.  
dell'Avv.  
e dell'Avv.

che la rappresentano e difendono, congiuntamente e  
disgiuntamente, giusta procura in calce al ricorso introduttivo;

**RICORRENTE**

**E**

in persona del legale rappresentante *pro tempore*, elettivamente  
domiciliata in presso lo studio dell'Avv. Maddalena Boffoli  
(PEC [maddalena.boffoli@milano.pecavvocati.it](mailto:maddalena.boffoli@milano.pecavvocati.it)), che la rappresenta e difende giusta  
delega in calce alla memoria difensiva;

**RESISTENTE**

Oggetto: opposizione ex art. 1, comma 51, L. 92/2012.

Conclusioni: i procuratori delle parti concludevano come in atti.

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

Con ricorso depositato in cancelleria il 12.3.2021, la ricorrente in epigrafe indicata agiva in questa sede, rappresentando di essere stata dipendente della società convenuta dal settembre 2003 per oltre 15 anni, senza subire provvedimenti disciplinari; di essere stata nominata nel 2006 Responsabile dell'Ufficio Amministrativo (cd. RUA) di occupandosi della gestione amministrativa di acquisti, gare ed appalti; che le decisioni relative ai compensi dei dipendenti della Società (compresa la ricorrente) erano devolute all'Amministratore Dott. ed al Direttore Generale Dott. che sottoscrivevano anche i relativi accordi con le OO.SS; che dal 2011 la Sig.ra oltre al ruolo di RUA, svolgeva anche



mansioni di Responsabile Operativo ed Amministrativo (cd. ROA), ricoprendo in tal modo il ruolo di Datore di lavoro ex D.Lgs. 81/2008 sia per la sede di [redacted] che per quella di [redacted], che nello svolgimento delle proprie attività e funzioni la ricorrente si avvaleva di un ufficio collocato (unitamente a quello dell'Amministratore Unico) presso il MIPAAF; che, a seguito all'insediamento in data 30.4.2019 del nuovo Amministratore Unico di Unirelab, Sig.ra [redacted] la ricorrente diventava oggetto di plurime azioni illegittime, anche vessatorie, culminate con il suo licenziamento per giusta causa; che, nell'arco temporale compreso tra il 30.9.2019 ed il 21.10.2019, venivano intrapresi, da parte della Sig.ra [redacted] tre procedimenti disciplinari nei confronti della Sig.ra [redacted] che, con contestazione disciplinare del 21.10.2019, veniva contestato alla ricorrente di aver volontariamente percepito somme di denaro non dovute e non autorizzate; che i suddetti emolumenti risultavano attestati dalle lettere del 1.7.2009 e del 2.4.2008, entrambe sottoscritte dall'allora Amministratore Unico e legale rappresentante Unirelab, Dott. [redacted]

e protocollate; che, negli anni 2008 e 2009, la Dott.ssa [redacted] non aveva accesso al protocollo di [redacted] in quanto affidato ad una ditta esterna; che le summenzionate somme di denaro non sono mai state oggetto di contestazioni da parte degli organi apicali per oltre 10 anni; che nel corso degli anni il trattamento economico applicato alla ricorrente veniva sottoposto a continui controlli; che l'aumento dei compensi percepiti dalla Sig.ra [redacted] era giustificato alla luce dei maggiori compiti, attività e responsabilità che le erano assegnate; che nella precedente fase del giudizio il Dott. [redacted] disconosceva le proprie sottoscrizioni relative alle suddette lettere; che, in ogni caso, il Dott. [redacted] non negava di aver riconosciuto aumenti retributivi in favore della ricorrente, limitandosi ad affermare di non ricordare tale circostanza; che la ricorrente ha continuativamente svolto funzioni di Datore di Lavoro ex D.Lgs. 81/2008 per la sede di [redacted] prima e di [redacted] poi, assumendone le responsabilità e percependo del tutto legittimamente la relativa indennità; che la Società, con comunicazione del 15.11.2019, intimava alla Dott.ssa [redacted] il licenziamento per giusta causa, impugnato dalla ricorrente con lettera del 13.12.2019; che la ricorrente non ha percepito il TFR maturato, né l'indennità sostitutiva delle ferie non godute e la quota di tredicesima maturata; che l'ultima retribuzione globale mensile ammontava ad € 12.481,81; che, in merito al procedimento penale pendente, la Dott.ssa [redacted] non ha ricevuto alcun provvedimento di rinvio a giudizio.

Tutto ciò premesso, concludeva chiedendo di: *"A) accertare e dichiarare, per tutti i motivi esposti, la nullità e/o inefficacia del licenziamento irrogato alla ricorrente con conseguente diritto della medesima alla reintegrazione nel posto di lavoro e condanna della Società [redacted] al pagamento in suo favore di tutte le retribuzioni maturate dalla data del licenziamento sino a tutt'oggi, parametrare all'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad € 12.481,81, dal giorno del licenziamento all'effettiva reintegrazione, oltre versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal licenziamento alla reintegrazione; B) in via subordinata, accertare e dichiarare, per tutti i motivi esposti, l'illegittimità del licenziamento della ricorrente, lo annulli, e, per l'effetto, condannare la Società [redacted] - alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale*



*di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione pari a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto (da ultimo € 12.481,81), con versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale; - in via subordinata, al pagamento in favore del ricorrente di un'indennità risarcitoria determinata in misura pari a 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (da ultimo € 12.481,81) o nella diversa misura ritenuta di giustizia, oltre alla corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso; - in via di estremo subordine, accertare e dichiarare, per tutti i motivi esposti, l'illegittimità del licenziamento della ricorrente e, per l'effetto, condannare le Società convenute alla sua riammissione in servizio o al pagamento in suo favore di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (da ultimo € 12.481,81) in misura pari a 10 mensilità o nella diversa misura ritenuta di giustizia, oltre alla corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso. Con condanna della Società convenuta alla regolarizzazione della posizione previdenziale della ricorrente, con versamento dei relativi contributi. Con vittoria di spese di lite come per legge e rimborso del contributo unificato”.*

Instauratosi ritualmente il contraddittorio, si costituiva in giudizio la società resistente la quale, contestando tutto quanto *ex adverso* dedotto e prodotto, rappresentava di essere una società cd. *in house* controllata al 100% dal e di essere sottoposta, al pari dell'amministrazione controllante, ai principi di trasparenza, di razionalizzazione e contenimento della spesa pubblica, nonché soggetta al controllo della Corte dei Conti; che, nel mese di aprile 2019, si insediava quale nuovo Amministratore Unico la Dott.ssa che, ogni qualvolta l'AU si “permetteva” di richiedere maggiore collaborazione e/o ulteriori chiarimenti in merito alle responsabilità e/o all'operato della ricorrente nella qualità di ROA, la Sig.ra anziché chiarire la propria posizione e collaborare per la risoluzione dei problemi, adottava una condotta ostruzionistica, diretta a rendere l'opera della nuova amministrazione sempre più complessa; che, in data 16.9.2019, in aderenza con quanto statuito dal “Documento Programmatico Attività 2019-2020”, veniva rimodellato l'organigramma aziendale, prevedendo quale vertice l'Amministratore Unico, alle cui dipendenze sottostavano lo staff logistico amministrativo coordinato dal Responsabile dell'Ufficio Operativo-Amministrativo (ROA), la componente tecnica, coordinata dal Direttore Sanitario (DS) e la componente Accredita dal responsabile Assicurazione Qualità (RAQ); che, a seguito di questo cambiamento societario, la Sig.ra iniziava ad inviare alla convenuta una serie di diffide, paventando un asserito demansionamento; che, a fronte del costante comportamento della ricorrente, la Società si vedeva costretta ad avviare un primo procedimento disciplinare in data 30.9.2019; che, in data 10.10.2019, la Società a conclusione della procedura disciplinare irrogava la sanzione dell'ammonizione scritta; che la in data 16.10.2019, intraprendeva una nuova procedura disciplinare nei confronti della all'esito della quale irrogava alla ricorrente la sanzione della sospensione di 2 giorni dal lavoro, senza retribuzione; che entrambi i provvedimenti disciplinari venivano confermati dal Collegio di conciliazione e di arbitrato presso l'ITL; che in data 21.10.2019, intraprendeva il terzo procedimento



disciplinare nei confronti della ricorrente, all'esito del quale irrogava il licenziamento per giusta causa con effetto immediato; che, in data 16.12.2019, la ricorrente impugnava il licenziamento per giusta causa; che, ad oggi, la ricorrente risulta essere indagata per il reato di cui agli artt. 81, cpv., e 640, comma 2, n. 1, c.p., per i fatti commessi in dal 1.1.2015 e fino al 15.11.2019; che, per quanto concerne la questione relativa alla funzione di "Datore di lavoro ex D.lgs. n. 81/2008", alla ricorrente veniva affidato tale ruolo solo con riferimento alle sedi di e mancando un espresso provvedimento di conferimento per le predette funzioni anche per la sede di che, in ogni caso, sebbene la sede di sia sta chiusa e alla ricorrente non sia stato rinnovato il conferimento dell'incarico datoriale, la stessa ha continuato a percepire indebitamente l'indennità prevista per il suddetto incarico.

Tutto ciò premesso, concludeva chiedendo di: *"IN VIA PRINCIPALE E NEL MERITO Rigettare l'avverso ricorso in quanto infondato in fatto e in diritto, per i motivi meglio specificati nella narrativa del presente atto e, per l'effetto, dichiarare la legittimità del licenziamento per giusta causa intimato. In subordine, nella denegata ipotesi di riforma della ordinanza della Fase Sommaria:*

*IN VIA PRELIMINARE Accertare e dichiarare la mancanza dei requisiti dimensionali aziendali della convenuta per l'applicabilità della tutela ex art. 18 Statuto dei Lavoratori per tutti i motivi indicati in narrativa.*

*NEL MERITO, IN VIA SUBORDINATA Nella denegata e non creduta ipotesi (e davvero non si capirebbe come) in cui il licenziamento intimato alla Sig.ra venisse, in riforma dell'ordinanza ex adverso impugnata, ritenuto non sorretto da giusta causa, non sussistendo, il requisito dimensionale per l'applicazione ex art. 18 Statuto dei Lavoratori, in applicazione del regime della tutela obbligatoria ai sensi dell'art. 8 L. 604/1966, condannarsi a risarcire il danno con un' indennità pari al minimo di 2,5 delle mensilità dell'ultima retribuzione (da quantificarsi come indicato nella narrativa del presente atto) e/o in quella somma ritenuta di giustizia per tutti i motivi meglio specificati nel presente atto.*

*IN VIA ULTERIORMENTE SUBORDINATA Nella denegata e non creduta ipotesi in cui venissero ritenuti sussistenti i requisiti dimensionali per l'applicabilità della tutela ex art. 18 Statuto dei Lavoratori e ritenuto illegittimo il licenziamento de quo, ex art. 18 Statuto dei Lavoratori comma 5, dichiarato risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento, condannare la Società al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata nella misura minima di 12 mensilità (da quantificarsi come indicato nella narrative del presente atto), da ridursi in conseguenza dell' aliunde e dell'aliunde percipiendum e/o in quella somma ritenuta di giustizia per tutti i motivi meglio specificati nel presente atto. Nella denegata e non creduta ipotesi di riconoscimento di violazione dell'art. 7 della Legge n. 300/1970, condannarsi la società convenuta, ex art. 18, comma 6, Statuto dei Lavoratori, al pagamento in favore della ricorrente dell'indennità risarcitoria nella misura minima di legge di sei mensilità (come quantificata nel presente atto) e/o in quella minore o maggiore misura che sarà ritenuta di giustizia, da ridursi per i motivi espressi nella narrativa del presente atto.*

*IN OGNI CASO: Con vittoria di spese, diritti e onorari".*



La causa, istruita con la sola documentazione prodotta dalle parti, è stata discussa e decisa all'odierna udienza mediante lettura della presente sentenza contestuale.

### MOTIVI DELLA DECISIONE

L'opposizione è infondata e, pertanto, non merita di trovare accoglimento.

Al fine di valutare la legittimità o meno del licenziamento senza preavviso in questa sede impugnato, giova in linea generale ricordare come la questione relativa alla pretesa illegittimità del licenziamento disciplinare debba essere affrontata sotto il duplice aspetto della fondatezza delle contestazioni mosse al lavoratore e della proporzionalità tra la gravità delle contestazioni disciplinari accertate e la sanzione espulsiva adottata ex art. 2119 c.c..

Allo scopo, premesso che i concetti di "giusta causa" e di "giustificato motivo soggettivo" sono qualificazioni giuridiche di comportamenti ugualmente idonei a legittimare la cessazione del rapporto di lavoro (l'uno con effetto immediato e l'altro con preavviso), è dunque necessario verificare in concreto l'esistenza di un nesso di proporzionalità tra i fatti addebitati al lavoratore (che devono rivestire il carattere di grave negazione degli elementi del rapporto di lavoro, ed in particolare dell'elemento della fiducia, che deve continuamente sussistere tra le parti) e il provvedimento di licenziamento disciplinare, sulla base di un giudizio che faccia specifico riferimento a tutti gli aspetti concreti afferenti alla natura ed alla qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, nonché alla portata soggettiva dei fatti stessi, ossia alle circostanze del suo verificarsi, ai motivi ed alla intensità dell'elemento intenzionale e di quello colposo e ad ogni altro aspetto correlato alla specifica connotazione del rapporto che su di esso possa incidere negativamente (in questi termini si vedano, tra le altre, Cass. civ., sez. lav., 2.6.2000 n. 7394; Cass. civ., sez. lav., 27 marzo 1998, n. 3270; Cass. civ., sez. lav., 2 marzo 1995, n. 2414).

Quanto più in particolare alla gravità della violazione posta in essere dal lavoratore, la ha avuto modo di chiarire che, essendo il licenziamento per giusta causa la più grave delle sanzioni disciplinari, esso può considerarsi legittimo solo se, valutato ogni aspetto del caso concreto, la mancanza del lavoratore *"sia di tale gravità che ogni altra sanzione risulti insufficiente a tutelare l'interesse del datore di lavoro, nonché idonea a far venir meno l'elemento fiduciario costituente il presupposto fondamentale della collaborazione tra le parti del rapporto di lavoro"* (in questi termini si veda Cass. civ., sez. lav., 23 giugno 1998, n. 6216; in senso analogo si vedano poi Cass. civ., sez. lav., 2 febbraio 1998, n. 1016; Cass. civ., sez. lav., 27 marzo 1998, n. 3270).

Invero, il licenziamento per giusta causa intimato alla ricorrente dalla in data 15.11.2019 risulta essere pienamente legittimo e proporzionale alle plurime e reiterate violazioni poste in essere dalla Dott.ssa in costanza di rapporto di lavoro.

Analizzando con ordine i molteplici motivi che hanno condotto la società convenuta ad adottare un simile provvedimento nei confronti della lavoratrice, occorre metter in evidenza l'assoluta carenza di prova di una qualsivoglia forma di ritorsione da parte della nei confronti della dipendente. A tal proposito, la gran mole di documenti prodotti dalle parti è idonea a fornire un quadro completo e preciso sia dei



rapporti intercorrenti tra la ricorrente e gli altri organi societari, sia dell'operato e delle condotte tenute dalla Dott.ssa [redacted] che ne hanno giustificato il licenziamento.

Da una lettura combinata e sistematica delle prove prodotte nel presente giudizio, infatti, emerge come la ricorrente abbia posto in essere per gran parte del suo percorso lavorativo condotte poco consone al ruolo ricoperto e lesive del buon andamento e dell'efficienza societaria.

Soprattutto con riferimento al periodo compreso tra l'insediamento del nuovo Amministratore Unico (Dott.ssa [redacted] e la data del licenziamento della ricorrente, la Dott.ssa [redacted] assumeva comportamenti del tutto discrezionali, non rispettando le direttive aziendali ed adottando una condotta priva di un qualunque spirito di collaborazione nei confronti dell'AU, Dott.ssa [redacted]. L'arbitrarietà e la mancanza di cooperazione insiti negli atteggiamenti della ricorrente risultano evidenti, ad esempio, nell'assenza ingiustificata dal posto di lavoro, nel godimento di ferie e permessi senza preventiva autorizzazione (o comunque calendarizzazione degli stessi) e nella divulgazione agli altri dipendenti dei messaggi privati tra la medesima e lo stesso AU.

Il rapporto tra le due figure apicali della [redacted] si incrinava ulteriormente, allorquando veniva ridefinito l'organigramma societario, al fine rendere conforme l'assetto aziendale con il cd. "Documento Programmatico Attività 2019-2020" approvato dal CDA in data 31.10.2018. Attraverso tale operazione, difatti, la figura ricoperta dalla ricorrente non risultava più sovraordinata ad altri ruoli quali il DS ovvero il RAQ, bensì equiparata ad esse e sottoposta alle sole dipendenze dell'Amministratore Unico (come in precedenza). Al contrario di quanto afferma parte ricorrente, tuttavia, questo cambiamento all'interno dell'assetto societario non integra alcuna forma di demansionamento, in quanto la Dott.ssa [redacted] rimaneva adibita alle stesse funzioni e conservava la stessa posizione ricoperta fino a quel momento. Bisogna osservare, peraltro, che la [redacted] costituisce pur sempre una società *in house* partecipata al 100% dal MIPAAF e che, pertanto, il cambiamento aziendale operato ben può rispondere ad esigenze di rispetto e di attuazione dei principi amministrativistici di efficienza e buon andamento.

Le condotte sopra elencate, sommate alle molteplici contestazioni effettuate dalla [redacted] nei confronti del nuovo organigramma aziendale, hanno condotto la società resistente ad irrogare una prima sanzione disciplinare, consistente in una mera ammonizione verbale.

Ciononostante, la ricorrente continuava a tenere un comportamento ostruzionistico e lesivo del corretto funzionamento della macchina societaria, non adempiendo alle richieste da parte dell'AU in tema *privacy* e trattamento dei dati sensibili, influenzando negativamente l'operato dei suoi diretti sottoposti nell'area amministrativa ed inviando - in maniera del tutto discrezionale - valutazioni arbitrarie al Socio Unico, alla Commissione del Controllo analogo e ad altri organi istituzionali.

Queste condotte illegittime e reiterate nel tempo hanno condotto, inevitabilmente, all'irrogazione di un'ulteriore sanzione disciplinare, ossia la sospensione, non retribuita, dal posto di lavoro per due giorni.



Dalla disamina dei comportamenti tenuti dalla ricorrente in costanza di rapporto di lavoro emerge come siano state correttamente irrogate le suddette sanzioni disciplinari, la cui legittimità, inoltre, veniva sottolineata anche dal Collegio di conciliazione e di arbitrato presso l'ITL.

Non sembra, invece, condivisibile la tesi di parte ricorrente, secondo cui la soprattutto in persona del suo Amministratore Unico, avrebbe tenuto un atteggiamento vessatorio nei confronti della Dott.ssa . Infatti, da una lettura sistematica della documentazione versata in atti dalle parti si evince che tutti i comportamenti ritenuti erroneamente vessatori da parte ricorrente debbano, al contrario, essere considerati come delle vere e proprie "contromisure" da ritenersi pertanto legittime, messe in atto dalla società resistente, a mezzo della Dott.ssa , volte a preservare la stabilità, l'efficienza ed il buon andamento della stessa a fronte delle condotte pregiudizievoli assunte dalla Saltamartini.

Il discorso appena affrontato risulta essere corroborato anche dai fatti che hanno condotto alla terza sanzione disciplinare, ossia il licenziamento della ricorrente per giusta causa.

Come è noto, quest'ultimo è stato disposto a causa della scoperta di alcune irregolarità legate all'indebita percezione da parte della ricorrente di indennità non dovute per un considerevole lasso di tempo.

In particolare, le somme illegittimamente percepite possono essere così riassunte: 1) un superminimo *ad personam* ed un importo a titolo di straordinario forfetario a lei riconosciuti con lettera datata 1.7.2009; 2) un superminimo ed una carta carburante a lei riconosciuti con lettera datata 2.4.2008; 3) un'indennità riconosciutale per l'incarico di Datore di lavoro *ex* D.Lgs. 81/2008 sulla sede aziendale di non più dovuta dall'agosto 2013, a seguito della revoca di tale funzione.

Procedendo con ordine, occorre analizzare la genuinità dei documenti che attribuiscono alla ricorrente le suddette indennità.

In particolare per quanto concerne le indennità *sub* 1) e *sub* 2), bisogna verificare in maniera precisa e puntuale le dichiarazioni rese dal Dott. , che all'epoca dei fatti contestati ricopriva il ruolo di Amministratore Unico e che, pertanto, risulta essere il presunto sottoscrittore delle suddette lettere.

Tuttavia, come emerso dai documenti prodotti dalle parti l'ex AU della sembra disconoscere *in toto* le firme apposte sulle summenzionate comunicazioni.

A tal proposito, nello scambio di mail di fine ottobre 2019 con la il Dott. affermava: *"la determina n. in data 29/5/2009 fu una mia puntuale volontà (...) la lettera 1/7/2009, prescindendo dal contrasto con la data della determina 29/5/2009, anziché 22/6/2009, non ricordo di averla mai sottoscritta e Le indico le ragioni: Non avrei mai attribuito un compenso di tale entità; La lettera non sembra essere uscita dal protocollo aziendale; Le comunicazioni erano allora conservate in Azienda, in un raccoglitore ad anelli, la copia che mi è stata inviata ha provenienza diversa se fosse uscita dal nostro archivio, avrebbe nella copia, i buchi degli anelli; La firma è molto simile alla mia ma con una "s" diversa; Circostanza ancora più stramba la data, data che ricordo non bene ma benissimo per altri motivi. Lo stesso giorno ero in clinica ad assistere mia moglie per la nascita di mia figlia Sono stato assente dagli uffici sino ai lunedì successivo. Da mercoledì 1 luglio sino lunedì 6/7/2009, non sono stato in*



Azienda. Perché avrei dovuto firmare quella lettera in quei giorni per me così meravigliosamente intensi, forse qualcuno ha voluto trarre vantaggio dalla mia assenza... MAH. La dottoressa \_\_\_\_\_ era, il giovedì mattina 2/7/2009, credo forse fosse lì dal giorno precedente, nei nostri uffici di \_\_\_\_\_ da dove mi chiamò in uno con altri dipendenti per farmi gli auguri, per la nascita di mia figlia. Anch'io, avrei dovuto essere a \_\_\_\_\_ vi era, sempre per la certificazione in corso, una supervisione sulle procedure di laboratorio. ... Perché dare tale considerevole aumento, con una lettera a parte, quando avrei potuto attribuirlo nel corpo della stessa determina ed in assenza sia del firmatario, io e del ricevente dottoressa \_\_\_\_\_.

Peraltro, con riferimento alla lettera del 2.4.2008, lo stesso Dott. \_\_\_\_\_ asseriva che "La firma sul documento (...) non è la mia, è manifestamente falsa, la disconosco".

Lo stesso ex AU di \_\_\_\_\_ veniva interpellato, altresì, in sede di assunzione di sommarie informazioni nella fase monitoria del presente procedimento. Come riportato da parte ricorrente nella predetta fase, il \_\_\_\_\_ asseriva: "durante la mia permanenza in \_\_\_\_\_ la ricorrente ha avuto incrementi di stipendio, anzi non vorrei sbagliare, mi sembra incrementi di categoria, come tutti i dipendenti. Non ricordo l'attribuzione alla ricorrente di un superminimo negli anni 2008 e 2009. Certamente ricordo che la ricorrente chiedeva degli aumenti, ora non ricordo se si trattasse di un superminimo, ma non ricordo che lo stesso sia stato mai attribuito... non ricordo quanto percepisse la ricorrente nel periodo in cui sono stato amministratore unico. Lo stipendio veniva elaborato dal consulente del lavoro. In ogni caso era quello previsto dal ccnl di categoria. Non ricordo se vi fu mai una mia volontà di attribuire un emolumento ulteriore alla ricorrente".

Da una lettura sistematica delle dichiarazioni rese dal Dott. \_\_\_\_\_ emerge chiaramente come lo stesso non abbia mai riconosciuto, neanche tacitamente, la sottoscrizione delle lettere del 1.7.2009 e del 2.4.2008.

Invero, non può ritenersi condivisibile la tesi di parte ricorrente, per cui il non aver negato espressamente (limitandosi ad asserire di non ricordare) la sottoscrizione delle suddette comunicazioni di conferimento delle predette indennità da parte del Dott. \_\_\_\_\_ equivarrebbe a riconoscere l'autenticità delle firme.

Peraltro, come correttamente osservato da parte resistente, la Dott.ssa \_\_\_\_\_ ben poteva alterare la genuinità delle suddette comunicazioni.

Occorre rammentare, infatti, il ruolo apicale ricoperto dalla ricorrente e la possibilità che la stessa aveva di interferire con i vari aspetti amministrativo-contabili. Dalla documentazione versata in atti appare evidente come, essendo la ricorrente la responsabile del settore amministrativo della società, la stessa godesse di libero accesso alla carta intestata, al protocollo e ad ogni contatto con diverse figure professionali, quali commercialisti e consulenti del lavoro, ai quali era legata da un rapporto fiduciario. Inoltre, nella sua veste di ROA e prima della ridefinizione dell'organigramma aziendale, la ricorrente rappresentava l'anello di congiunzione tra l'AU e il DS.

Pertanto, con riferimento alla genuinità e all'autenticità delle sottoscrizioni, non può dirsi assolto l'onere della prova ex art. 2697 c.c. da parte della Dott.ssa \_\_\_\_\_.

Al contrario, tale onere sembra essere stato integrato da parte resistente nello smentire e contestare la veridicità delle suddette sottoscrizioni, anche mediante



presunzioni gravi, precise e concordanti (come, a titolo esemplificativo, la discrepanza tra la data effettiva della delibera - 29.5.2009 - con cui si conferiva l'incarico di ROA alla ricorrente e la data della delibera "fittizia" - 22.6.2009 - riportata nella lettera dell'1.7.2009, l'assenza sul luogo di lavoro, per motivi personali, da parte del nella data dell'1.7.2009, il costante e penetrante controllo che poteva esercitare la ricorrente, in forza del ruolo ricoperto, sugli aspetti amministrativo-contabili della società).

Per quel che concerne il riscontro delle irregolarità retributive relative ai dieci anni successivi alla presunta sottoscrizione delle lettere contestate, bisogna sottolineare come i diversi controlli effettuati dalla società resistente e dai consulenti esterni avessero ad oggetto non la singola posizione economica del dipendente, bensì la generalità dei lavoratori, anche con riferimento alle diverse esigenze manifestate alla luce dei vari bilanci societari nel corso del tempo. Inoltre, occorre rilevare come i rapporti fiduciari intercorsi tra la Sig.ra [redacted] ed i diversi consulenti (come il Dott. [redacted] ed il Dott. [redacted]) consentissero alla ricorrente di agire praticamente indisturbata ed in totale autonomia, con la possibilità di sfuggire a possibili controlli più invasivi.

Per quanto riguarda, invece, l'importo percepito dalla Dott.ssa [redacted] per l'incarico di Datore di lavoro ex D.Lgs. 81/2008 esercitato nella sede aziendale di [redacted] e non più dovuta dall'agosto 2013, a seguito della revoca di tale funzione, bisogna evidenziare quanto segue.

La funzione di Datore di Lavoro ex D.Lgs. 81/2008, al momento della chiusura della sede di [redacted] e al contestuale trasferimento presso la sede di [redacted] sita in via [redacted] non veniva conferita espressamente alla Dott.ssa [redacted]

Come correttamente sottolineato, da parte resistente, infatti, dai verbali del CDA del 23.4.2013 e del 7.11.2013 si rinviene come la suddetta funzione datoriale sia stata attribuita al Dott. [redacted] e non alla ricorrente. Infatti, alla luce dei citati verbali, si evince che durante il periodo di maternità della Sig.ra [redacted] mentre per la sede di [redacted] la ricorrente veniva sostituita *ad interim* dal Dott. [redacted] nella funzione datoriale, la medesima non veniva riconfermata per lo stesso incarico nella neo sede di [redacted] a seguito della chiusura definitiva della sede di [redacted]

La quantificazione del trattamento economico della ricorrente con l'inclusione di indennità palesemente non dovute è di per sé prova della fondatezza della contestazione mossa alla ricorrente e posta alla base del licenziamento per cui è causa. La ricorrente non poteva non conoscere le voci della propria retribuzione e non risulta in alcun modo che la stessa abbia mai cercato di verificarne la correttezza.

In conclusione, il provvedimento adottato dalla società resistente risulta essere pienamente legittimo, anche alla luce dell'insegnamento della giurisprudenza di legittimità, per cui *"in tema di licenziamento per giusta causa, ai fini della valutazione di proporzionalità è insufficiente un'indagine che si limiti a verificare se il fatto addebitato è riconducibile alle disposizioni della contrattazione collettiva che consentono l'irrogazione del licenziamento, essendo sempre necessario valutare in concreto se il comportamento tenuto, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la prosecuzione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, con particolare attenzione alla condotta del*



*lavoratore che denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti e a conformarsi ai canoni di buona fede e correttezza" (Cassazione civile sez. lav., 01/07/2020, n.13411).*

Alla luce delle suesposte considerazioni, il ricorso in questa sede proposto è infondato e deve essere rigettato.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

**P.Q.M.**

Il giudice del lavoro, visti gli artt. 429 e 442 c.p.c., definitivamente pronunciando nella causa in epigrafe, disattesa ogni diversa istanza ed eccezione;

**rigetta** il ricorso proposto da \_\_\_\_\_ in data 12.3.2021;  
**per l'effetto, condanna** \_\_\_\_\_ al pagamento, in favore di \_\_\_\_\_  
delle spese di lite, liquidate in complessivi € 2.500,00 a titolo di compensi, oltre al rimborso forfetario delle spese generali, oltre IVA e CPA come per legge.

Roma 12.7.2021

Il giudice del lavoro  
*dott. Angela Damiani*

