

**Ordinary Tribunal of Foggia, Labour Section, ordinance of 26 September 2023
(judge: dr. Picciocchi Aquilina)**

**(dismissal - reinstatement in employment - sacristan - freedom of organisation of
the Catholic Church)**

The interim ordinance issued by the Ordinary Tribunal of Foggia ordered the reinstatement in his job of a sacristan, who had been dismissed by the Foundation “*San Pio da Pietrelcina*” - an ecclesiastical body in charge of the management of the Sanctuary of San Giovanni Rotondo (FG) - for discriminatory reasons, and as such null and void (see Article 4 of Law no. 604 of 15 July 1966 and Article 15 of Law no. 300 of 20 May 1970), in this case due to the employee's participation in trade union activities.

For the purposes of identifying the protection to be provided, the decision in question makes a straightforward application of the principle according to which even workers who work for an employer falling into the category of the ideologically oriented non-profit organization, if they are the recipients of a discriminatory dismissal, are entitled to the right to reinstatement in their place of employment, whatever the number of workers engaged by the employer (see art. 3 Law no. 108 of 11 May 1990¹; art. 9, para. 2, Legislative Decree No. 23 of 4 March 2015).

The position of sacristan held by the employee in the present case, however, prompts reflection on the possible interference of the provision of forms of reintegration protection and, upstream, of the very need for the termination of the employment relationship to be provided with a causal justification with the freedom of organisation recognised to the Catholic Church by virtue of Article 2 of the 1984 Agreement amending the Lateran Concordat, ratified and made executive by Law No 121 of 25 March 1985. It is necessary, in this regard, to consider that the sacristan performs a real ministry within the Church, albeit not an institutionalised one, since his function cannot be reduced to that of a mere custodian of the sacristy, since his duties are rather a real service rendered in favour of the ecclesial community².

It is fundamental, however, to point out that even in the ecclesiastical sphere there is a willingness to subject the employment relationship of the sacristan to the discipline of the contractual type of subordinate employment under Article 2094 of the Civil Code, as demonstrated by the existence of the national collective labour agreement for sacristans employed by ecclesiastical bodies, stipulated on 6 December 1983 and last renewed on 11

¹ Cf. Court of Cassation, Labour Section, judgement no. 19695 of 3 October 2016 (*Rv.* 641349-01); judgement no. 20500 of 25 November 2008 (*Rv.* 604552-01).

² Cf. PASQUALE LILLO, s.v. *Sacrestia e sacrestano*, in *Enciclopedia del Diritto*, XXXVI, 1989, p. 210; CONFERENZA EPISCOPALE ITALIANA, *I ministeri nella Chiesa. Documento pastorale dell'Episcopato italiano*, Rome, 1975, n. 39, available in https://www.chiesacattolica.it/wp-content/uploads/sites/31/2017/02/I_ministeri_nella_Chiesa.pdf.

May 2023³ between the Federation of Clergy Associations in Italy (*F.A.C.I.*)⁴ and the Italian Federation of Diocesan Unions of Worship Workers/Sacrists (*F.I.U.D.A.C./S.*)⁵. One of the clauses of this agreement is aimed, in fact, at regulating dismissals, expressly providing that "[t]he termination of the employment relationship follows the civil law discipline [...]" (art. 20, paragraph 2, *C.C.N.L. sacristans 2023*) and, therefore, both that relating to the different lawful types of dismissal and that concerning the different protections recognised to employees in the face of unlawful dismissals.

VALERIO D'ALÒ

³ Available in https://www.redigo.info/wp-content/uploads/2023/05/CCNL-Sacristi-2022_2025.pdf.

⁴ *Federazione delle Associazioni del Clero in Italia*. It is a private association pursuant to Article 299 *CIC* and Article 10 of Law 222 of 20 May 1985, approved by the Italian Bishops' Conference, whose purpose is the representation of the clergy in ecclesiastical and civil offices and bodies, which operates under the supervision of the Presidency of the Italian Bishops' Conference and whose bodies are appointed by the Regional Bishops' Conferences and the Presidency of the Italian Bishops' Conference. For an in-depth study of the Statute, please refer to https://faci.net/it/docs/Statuto_Gennaio_2017.pdf.

⁵ *Federazione Italiana tra le Unioni Diocesane Addetti al Culto/Sacristi*.

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI FOGGIA
SEZIONE LAVORO

Il giudice, dott.ssa Aquilina Picciocchi ,

letti gli atti,

sciogliendo la riserva assunta all'udienza 7.9.2023

nel procedimento pendente tra

OMISSIS (CF [REDACTED]), nato a [REDACTED], ivi residente alla via [REDACTED], rappresentato e difeso, in virtù di mandato in calce al presente atto, congiuntamente e disgiuntamente, dagli Avv. Ottavio Pannone (C.F. PNNTTV55L13B963Z), Avv. Marco Pannone (C.F. PNNMRC87C05B963H) e Avv. Matilde Pannone (C.F. PNNMLD90E57B963M), ed elettivamente domiciliato presso il loro studio in Caserta alla via Tescione n. 14

E

FONDAZIONE SAN PIO DA PIETRELCINA, con sede in San Giovanni Rotondo (FG) al Piazzale Santa Maria delle Grazie, codice fiscale 92024870716, in persona del legale rappresentante pro tempore, Padre Aldo Broccato, nato a Sant'Elia a Pianisi il 10 gennaio 1958 ed ivi residente in Corso Umberto I n.114, in detta qualità rappresentato e difeso dall'avv. Vincenzo De Michele (c.f. DMCVCN62A16D643W) e domiciliato presso il suo studio in Foggia alla via Ricciardi n.42

avente ad oggetto: **RICORSO ex art. 700 cpc PER IMPUGNATIVA DI LICENZIAMENTO**

conclusioni

Per parte ricorrente

- inaudita altera parte e previa successiva udienza di convalida ovvero a seguito di fissazione di apposita udienza di comparizione in contraddittorio, dichiarare nullo e/o illegittimo, illecito, pretestuoso, discriminatorio e totalmente contra legem, anche perché dettato da motivo illecito determinante, il licenziamento impugnato, come intimato per "giustificato motivo oggettivo" comunicato dalla Fondazione con la raccomandata prodotta, datata 20 giugno 2023, e, per l'effetto, condannare ai sensi dell'art. 18, legge n. 300 del 1970, la Fondazione convenuta, in persona del legale rappresentante pro tempore, alla reintegra immediata dell'odierno ricorrente nel proprio posto di lavoro, con le medesime mansioni e la stessa qualifica ovvero corrispondenti o secondo giustizia, ed alla corresponsione di quanto dovutogli a titolo di retribuzioni ed oneri accessori, a decorrere dall'intervenuto licenziamento e fino alla data dell'effettiva reintegrazione nel posto di lavoro, il tutto oltre interessi e rivalutazione monetaria. Voglia, altresì, condannare la società convenuta, in persona del legale rappresentante pro tempore, al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali, dalla data del licenziamento e fino a quella dell'effettiva reintegrazione nel posto di lavoro. Con condanna del datore di lavoro, in persona del legale rappresentante, alle spese di lite ed al compenso professionale con distrazione in favore dei difensori anticipatari.

Per parte resistente :

1)- dichiarare inammissibile e comunque infondato il ricorso cautelare proposto dal Sig. OMISSIS nei confronti della Fondazione San Pio da Pietrelcina, per l'inapplicabilità della normativa invocata dal ricorrente ex art. 18 della legge 300/1970, per la manifesta infondatezza nel merito delle censure al licenziamento legittimamente

intimato con lettera del 20 giugno 2023 sotto il profilo della insussistenza del fumus boni iuris, nonché per insussistenza dei presupposti del periculum in mora;

2)- condannare il ricorrente al rimborso delle spese, diritti ed onorari della presente fase cautelare.

Osserva

OMISSIS ha impugnato, in via d'urgenza, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimatogli dalla convenuta con lettera del 20.6.2023, poiché illecito e/o nullo, in quanto discriminatorio, in quanto il ricorrente esercita l'attività di sindacalista, o in quanto ritorsivo, motivato unicamente dall'attività sindacali espletate, come si legge espressamente nella lettera di licenziamento, motivazione non elisa dal giustificato motivo di natura oggettiva adottato da parte datoriale, che deve ritenersi meramente apparente non risultando integrato in ragione del mancato ricorso alla procedura della comunicazione obbligatoria del tentativo di conciliazione e in ogni caso comminato senza una chiara comparazione con gli altri dipendenti e in violazione dell'obbligo di repaceage anche con adibizione del lavoratore in altri reparti.

Quanto al periculum ha dedotto di trovarsi in una gravissima e insostenibile situazione di difficoltà economica non potendo far fronte alle spese occorrenti per la famiglia composta dalla moglie titolare di una struttura commerciale in crisi e una figlia studentessa universitaria. Situazione economica ulteriormente aggravata dal contratto di cessione del quinto dello stipendio stipulato con la finanziaria OMISSIS.

Parte convenuta, ritualmente citata, costituitasi in giudizio, preliminarmente ha eccepito l'inammissibilità della tutela richiesta in via d'urgenza, in virtù della propria natura di organizzazione di tendenza; ha nel merito dedotto che il licenziamento, per giustificato motivo oggettivo, intimato alla parte ricorrente è legittimo.

Parte convenuta ha dedotto infatti che il costo del lavoro del ricorrente è divenuto insostenibile a seguito della sottoscrizione l'11.5.2023 del Nuovo Contratto Collettivo nazionale di lavoro per i sacristi addetti al culto dipendenti da enti ecclesiastici per il quadriennio 2022-2025 e degli incrementi retributivi concordati con l'Appendice A, con maggiori esporsi insostenibili per l'Ente Ecclesiastico convenuto pari ad oltre 300.000,00 – 400.000,00 euro all'anno ;

che sono stati licenziati per giustificato motivo oggettivo e con le stesse motivazione tutti gli altri sacristi del Santuario di San Giovanni Rotondo (OMISSIS, OMISSIS, OMISSIS).

Il ricorso è fondato e deve essere accolto.

Preliminarmente, va rigettata l'eccezione di parte convenuta di inapplicabilità della tutela cautelare e delle domande in relazione alla propria qualità di organizzazione di tendenza.

La natura di organizzazione di tendenza della convenuta, già accertata con la decisione della Corte di Cassazione 8560/2018 (cfr. allegato 13 parte resistente) in ragione di quanto previsto dallo Statuto (cfr. allegato 14 parte resistente) che prova l'assenza di finalità lucrative (cfr. art. 17 dello Statuto cfr. allegato 14) e l'esclusiva attività di tipo culturale , di religione e di culto della Fondazione (art. 2 dello Statuto) non comporta l'inapplicabilità della tutela reintegratoria richiesta.

La domanda principale proposta è di nullità del licenziamento in quanto discriminatorio o ritorsivo, per il quale quindi è applicabile la tutela reale anche nei confronti delle organizzazioni di tendenza (cfr. da ultimo Cass., Sez. L, Sentenza n. 19695 del 03/10/2016 così massimata: *In tema di licenziamento, l'art. 4 della l. n. 108 del 1990, nel riconoscere alle cd. organizzazioni di tendenza il privilegio dell'inapplicabilità dell'art. 18 st.lav., fa salva l'ipotesi regolata dall'art. 3 sull'estensione della tutela reale ai licenziamenti nulli in quanto discriminatori o determinati da motivo di ritorsione o rappresaglia, sicché, in tale evenienza, va ordinata, anche nei confronti di dette associazioni, la reintegra del lavoratore (nella specie, avente la carica di dirigente sindacale), restando privo di rilievo il livello occupazionale dell'ente e la categoria di appartenenza del dipendente.*).

Ancora di recente la Suprema Corte di Cassazione richiamando il precedente orientamento indicato ha affermato il principio *"In tema di licenziamento, l'art. 4 della l. n. 108 del 1990, nel riconoscere alle cd. organizzazioni di tendenza il privilegio dell'inapplicabilità dell'art. 18 st.lav., fa salva l'ipotesi regolata dall'art. 3 sull'estensione della tutela reale ai licenziamenti nulli in quanto discriminatori o determinati da motivo di ritorsione o rappresaglia, sicché, in tale evenienza, va ordinata, anche nei confronti di dette associazioni, la reintegra del lavoratore (nella specie, avente la carica di dirigente sindacale), restando privo di rilievo il livello occupazionale dell'ente e la categoria di appartenenza del dipendente (v. anche, in motivazione, Cass. n. 17999 del 2019)"* (cfr. Cassazione civile sez. lav., 07/03/2023, (ud. 24/01/2023, dep. 07/03/2023), n.6838)

Circa l'accertamento da svolgere in tale ultima decisione si legge:

"2.1. opportuno premettere in diritto che, secondo questa Corte (tra le più recenti v. Cass. n. 26399 del 2022; Cass. n. 26395 del 2022; Cass. n. 21465 del 2022, alle quali si rinvia anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c.), per accogliere la domanda di accertamento della nullità del licenziamento in quanto fondato su motivo illecito, occorre che l'intento ritorsivo datoriale abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà di recedere dal rapporto di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso (Cass. n. 14816 del 2005; Cass. n. 3986 del 2015; Cass. n. 9468 del 2019), dovendosi escludere la necessità di procedere ad un giudizio di comparazione fra le diverse ragioni causative del recesso, ossia quelle riconducibili ad una ritorsione e quelle connesse, oggettivamente, ad altri fattori idonei a giustificare il licenziamento (Cass. n. 5555 del 2011);

2.2. dal punto di vista probatorio l'onere ricade sul lavoratore in base alla regola generale di cui all'art. 2697 c.c., non operando l'art. 5 l. n. 604 del 1966, ma esso può essere assolto anche mediante presunzioni (Cass. n. 20742 del 2018; Cass. n. 18283 del 2010); in particolare, ben può il giudice di merito valorizzare a tal fine tutto il complesso degli elementi acquisiti al giudizio, compresi quelli già considerati per escludere il giustificato motivo di recesso, nel caso in cui questi elementi, da soli o nel concorso con altri, nella loro valutazione unitaria e globale consentano di ritenere raggiunta, anche in via presuntiva, la prova del carattere ritorsivo del recesso (Cass. n. 23583 del 2019);

2.3. è stato altresì specificato che l'allegazione, da parte del lavoratore, del carattere ritorsivo del licenziamento intimatogli non esonera il datore di lavoro dall'onere di provare, ai sensi dell'art. 5 della l. n. 604 del 1966, l'esistenza della giusta causa o del giustificato motivo del recesso; ove tale prova sia stata almeno apparentemente fornita, incombe sul lavoratore l'onere di dimostrare l'intento ritorsivo e, dunque, l'illiceità del motivo unico e determinante del recesso (Cass. n. 6501 del 2013; Cass. n. 27325 del 2017; Cass. n. 26035 del 2018);

2.4. non è dubbio che il valutare nella concretezza della vicenda storica se il licenziamento sia stato o meno intimato per motivo di ritorsione costituisca una quaestio facti, come tale devoluta all'apprezzamento dei giudici del merito, con un accertamento di fatto non suscettibile di riesame innanzi a questa Corte di legittimità, con formali denunce di errori di diritto che, nella sostanza, mascherano nella specie la contestazione circa la valutazione di merito operata dai giudici ai quali è riservata (per tutte Cass. n. 26399 del 2022); né tanto meno può criticarsi, in questa sede, la sentenza impugnata per il ragionamento presuntivo operato, perché spetta al giudice del merito valutare l'opportunità di fare ricorso alle presunzioni, individuare i fatti certi da porre a fondamento del relativo processo logico, apprezzarne la rilevanza, l'attendibilità e la concludenza al fine di saggiarne l'attitudine, anche solo parziale o potenziale, a consentire inferenze logiche (cfr. Cass. n. 10847 del 2007; Cass. n. 24028 del 2009; Cass. n. 21961 del 2010); va escluso che chi ricorre in cassazione in questi casi possa limitarsi a lamentare che il singolo elemento indiziante sia stato male apprezzato dal giudice o che sia privo di per sé solo di valenza inferenziale o che comunque la valutazione complessiva avrebbe dovuto condurre ad un esito interpretativo diverso da quello raggiunto nei gradi inferiori (v., per tutte, Cass. n. 29781 del 2017), spettando al giudice del merito l'apprezzamento circa l'idoneità degli

elementi presuntivi a consentire illazioni che ne discendano secondo il criterio dell'id quod plerumque accidit (v. Cass. n. 16831 del 2003; Cass. n. 26022 del 2011; Cass. n. 12002 del 2017)".

Tanto premesso e richiamando il principio della cd. ragione più liquida - in una prospettiva aderente alle esigenze di economia processuale e di celerità del giudizio, valorizzate dall'art. 111 Cost., per cui la sentenza, quale atto giuridico tipico, non ha il compito di ricostruire compiutamente la vicenda che è oggetto del giudizio in tutti i suoi aspetti giuridici, ma solo quello di accertare se ricorrano le condizioni per concedere la tutela richiesta dall'attore, ovvero di analizzare gli elementi della fattispecie secondo l'evidenza dirimente- occorre esaminare secondo l'ordine logico-giuridico delle questioni prospettate dalle parti se sussiste il giustificato motivo oggettivo di licenziamento, con onere della prova a carico del datore di lavoro nei termini che si andranno ad illustrare, passando poi all'esistenza o meno di un atto di licenziamento illecito per ritorsione e/o discriminatorio, con onere della prova a carico del lavoratore.

Quanto al giustificato motivo oggettivo occorre ricordare che la Corte di Cassazione (Cass. 15157/2011, 6559//2010), in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni tecniche, organizzative e produttive, ha statuito, confermando così un consolidato orientamento, che compete al giudice - che non può, invece, sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost. - il controllo in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro, in ordine al quale il datore di lavoro ha l'onere di provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, l'effettività delle ragioni che giustificano l'operazione di riassetto.

In queste ipotesi, dunque, grava sul datore di lavoro l'onere di provare l'esistenza del "giustificato motivo oggettivo", che deve vertere tanto sulla causa in sé quanto sull'impossibilità di ricollocare il lavoratore in mansioni corrispondenti alla sua qualifica, avuto riguardo alle competenze acquisite in azienda (cd. obbligo di *repêchage*); il che comporta il divieto di licenziamento del dipendente che possa svolgere una mansione equivalente nell'impresa (per tutte, Cass. 20.11.2001, n. 14592). Tuttavia *"tale prova, tuttavia, non deve essere intesa in modo rigido, dovendosi esigere dallo stesso lavoratore che impugni il licenziamento una collaborazione nell'accertamento di un possibile "repechage", mediante l'allegazione dell'esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli poteva essere utilmente ricollocato, e conseguendo a tale allegazione l'onere del datore di lavoro di provare la non utilizzabilità nei posti predetti"* (in senso conforme, ex plurimis, si vedano anche CASS. LAV. NN° 4068/08, 22417/09 e 6559/10).

Sempre in punto di obbligo di *repechage*, peraltro, devono effettuarsi alcune ulteriori precisazioni, sulla base di quanto autorevolmente e condivisibilmente rimarcato da CASS. LAV. 23 OTTOBRE 2013 N° 24037 (in senso conforme a CASS. LAV. 13 AGOSTO 2008 N° 21579 ed a CASS. LAV. 12 LUGLIO 2012 N° 11775).

Con specifico riferimento all'impossibilità di utilizzare il lavoratore in altre mansioni compatibili con la qualifica rivestita, in relazione al contenuto professionale posseduto, la giurisprudenza di legittimità ha precisato che il datore di lavoro ha l'onere di provare, con riferimento all'organizzazione aziendale esistente all'epoca del licenziamento e anche attraverso fatti positivi, tali da determinare presunzioni semplici (come il fatto che i residui posti di lavoro riguardanti mansioni equivalenti fossero stabilmente occupati da altri lavoratori o il fatto che dopo il licenziamento e per un congruo periodo non vi siano state nuove assunzioni nella stessa qualifica del lavoratore licenziato), la impossibilità di adibire utilmente il lavoratore in mansioni diverse da quelle che prima svolgeva (cfr., ex plurimis, CASS. NN°. 5893/1999, 12367/2003).

Va pure ricordato che la SUPREMA CORTE, già con risalente giurisprudenza, ha ritenuto che, ai sensi dell'art. 2103 cod. civ., la modifica in pejus delle mansioni del lavoratore è illegittima salvo che sia stata disposta con il consenso del dipendente e per evitare il licenziamento o la messa in cassa integrazione del lavoratore stesso, la cui diversa utilizzazione non contrasta, in tal caso, con l'esigenza di dignità e libertà della persona, configurando una soluzione più favorevole di quella ispirata al mero rispetto formale della norma (cfr. CASS. N. 6441/1988).

Le SEZIONI UNITE (sentenza n. 7755/1998) hanno affermato che l'adibizione del lavoratore, con il suo necessario consenso, a mansioni inferiori, neppure configurerebbe una vera dequalificazione, ma solo un adeguamento del contratto alla nuova situazione di fatto, dovendo ritenersi le esigenze di tutela del diritto alla conservazione del posto di lavoro (artt. 4 e 36 Cost.) prevalenti su quelle di salvaguardia della professionalità del lavoratore (art. 2103 cod. civ., ed anche art. 35 Cost., comma 2).

Deve pertanto ritenersi che, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro, che adduca a fondamento del licenziamento la soppressione del posto di lavoro cui era addetto il lavoratore licenziato, ha l'onere di provare non solo che al momento del licenziamento non sussisteva alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa alla quale avrebbe potuto essere assegnato il lavoratore licenziato per l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle svolte, ma anche di avere prospettato al lavoratore licenziato, senza ottenerne il consenso, la possibilità di un suo impiego in mansioni inferiori rientranti nel suo bagaglio professionale, purché tali mansioni inferiori siano compatibili con l'assetto organizzativo aziendale insindacabilmente stabilito dall'imprenditore.

E' stato difatti condivisibilmente osservato che le ragioni poste a fondamento della ricordata pronuncia delle SEZIONI UNITE n. 7755/1998 conservano piena validità anche nell'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo conseguente a soppressione del posto di lavoro in conseguenza di riorganizzazione aziendale; *"anche in questa ultima ipotesi è infatti ravvisabile una nuova situazione di fatto (inerente al nuovo assetto dell'impresa anziché alla sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore) legittimante il consequenziale adeguamento del contratto, così come identiche sono le esigenze di tutela del diritto alla conservazione del posto di lavoro (prevalenti su quelle di salvaguardia della professionalità del lavoratore). Al contempo analoghi devono ritenersi i limiti alla rilevanza della utilizzabilità del lavoratore in mansioni inferiori, da individuarsi nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'impresa insindacabilmente stabilito dall'imprenditore e nel consenso del lavoratore all'adibizione a tali mansioni"* (sent. cit.).

Come osservato nella richiamata e qui condivisa pronuncia, intanto il consenso del lavoratore potrà essere espresso in quanto il datore di lavoro, in ottemperanza al principio di buona fede nell'esecuzione del contratto, abbia prospettato al lavoratore, ove compatibile con il suo bagaglio professionale specifico e con il nuovo assetto aziendale, la possibilità di un'utilizzazione in mansioni inferiori.

Pertanto, ove risulti che (in mancanza di posizioni equivalenti) un'utilizzazione del lavoratore licenziato in mansioni inferiori, ma ricomprese nelle sue capacità professionali, sia compatibile con il nuovo assetto aziendale, il recesso del datore di lavoro per soppressione del posto di lavoro potrà ritenersi legittimo soltanto qualora la parte datoriale abbia ritualmente allegato e provato di avere prospettato al lavoratore la possibilità del suo impiego in tali mansioni e che quest'ultimo non aveva espresso il proprio consenso al riguardo.

Dunque, non deve essere il lavoratore a dimostrare di avere preventivamente offerto al datore di lavoro la sua disponibilità a svolgere mansioni inferiori, ma spetta al datore di lavoro prospettare al proprio dipendente, potenzialmente destinatario del provvedimento di licenziamento, in assenza di posizioni di lavoro alternative e compatibili con la qualifica rivestita, la possibilità di un suo impiego in mansioni di livello inferiore, di talché è il mancato consenso a tale offerta che integra la fattispecie complessa che rende legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Ed infine, quanto alla applicazione di criteri di scelta oggettivi e predeterminati, occorre richiamare ex plurimis, CASS. LAV. 28 MARZO 2011 n° 7046, secondo cui se il motivo oggettivo consiste nella generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile - in relazione al quale non sono utilizzabili né il normale criterio della posizione lavorativa da sopprimere, né il criterio della impossibilità di "repechage" - il datore di lavoro deve pur sempre improntare l'individuazione del soggetto (o dei soggetti) da licenziare ai principî di correttezza e buona fede, cui deve essere informato, ai sensi dell'art. 1175 cod. civ., ogni comportamento delle parti del rapporto obbligatorio e, quindi, anche il recesso di una di esse.

Tanto premesso e venendo al merito della causa si rileva che il ricorrente è dipendente della Fondazione convenuta sin dal 22.7.2002 quale sacrista con mansioni di “ *addetto alla preparazione ed assistenza delle sacre funzioni liturgiche, custodia della chiesa, degli arredi e delle suppellettili, pulizia della chiesa e della sacrestia, ordinarie e straordinarie, accoglienza dei pellegrini*” (cfr. contratto di lavoro allegato 2 produzione di parte ricorrente) .

E' incontestato che nel tempo OMISSIS è stato addetto dal al settore “accoglienza Pellegrini”(dal giugno 2005) e successivamente, dal settembre 2006 al settore “ accoglienza religioni presso le sacrestie” ;

è inoltre incontestato che la Fondazione convenuta occupa oltre 90 dipendenti che si occupano dell’”accoglienza pellegrini, della assistenza alle funzioni e pellegrini, dell’ufficio pellegrini...mansioni chiaramente intercambiabili” (cfr. pag 4 del ricorso”).

E' ancora documentato che nel corso della assemblea nazionale FIUDA del 17 ottobre 2022 OMISSIS è stato eletto membro della Giunta Nazionale della “Federazione Italiana tra le Unioni Diocesane Addetti al Culto / Sacristi” (cfr. allegato 14 parte ricorrente).

E' poi incontestato e indicato nella stessa missiva correlata al licenziamento che in data 11 maggio 2023 è stato sottoscritto dalla F.A.C.I. e dalla F.I.U.D.A.C./S., in persona del Presidente sig. OMISSIS, il nuovo CCNL per i sacristi addetti al culto dipendenti da Enti ecclesiastici per il quadriennio 2022 – 2025, in vigore dal 1° gennaio 2022 e con scadenza al 31 dicembre 2025.

Con l'appendice A di detto nuovo CCNL sacristi, come dedotto dalla resistente e incontestato, sono state previsti aumenti contrattuali e miglioramenti normativi per i lavoratori dipendenti della convenuta ai quali si applica il CCNL sacristi nominativamente indicati in memoria alle pagine 15 e 16.

Pacifici o comunque documentati tali dati il ricorrente è stato licenziato per giustificato motivo oggettivo con la lettera del 22.6.2023 dal seguente tenore:

«*In data 11 maggio 2023 è stato sottoscritto dalla F.A.C.I. e dalla F.I.U.D.A.C./S., in persona del Presidente sig. OMISSIS, il nuovo CCNL per i sacristi addetti al culto dipendenti da Enti ecclesiastici per il quadriennio 2022 – 2025, in vigore dal 1° gennaio 2022 e con scadenza al 31 dicembre 2025.*

*Inopinatamente, come allegato al nuovo CCNL vi è la c.d. **Appendice A**, riservata ai dipendenti di santuari, basiliche e chiese con grandi afflussi di fedeli, che fotografa l'organizzazione dell'attività di lavoro presso il Santuario di Santa Maria delle Grazie di San Giovanni Rotondo, gestito appunto dalla Fondazione San Pio da Pietrelcina.*

In particolare, tale Appendice A, con decorrenza dal 1° luglio 2023, prevede:

1. l'incremento delle mansioni dei dipendenti addetti anche per svolgere altri servizi, indicando i nomi dei reparti della Fondazione San Pio, sulla base di una perfetta conoscenza dei regolamenti interni dei due settori di questo Ente;

2. il passaggio al primo e secondo livello di tutti i dipendenti;

3. l'aumento della retribuzione di circa 300 € al mese;

4. l'inserimento di buoni pasto obbligatori del valore di € 6,00 al giorno;

5. l'orario di lavoro per chi ha più di 20 anni di servizio ridotto dalle 40 alle 36 ore, a parità di retribuzione, con una situazione dell'Ente in cui quasi tutti sono assunti da più di 20 anni;

6. l'aumento delle maggiorazioni;

7. la previsione, in caso fosse presente il Direttore delle Risorse Umane, di decadenza dei poteri dei coordinatori;

8. la previsione per tutti i lavoratori con orario pari o superiore alle 25 ore settimanali, con oltre 20 anni di anzianità, di passare automaticamente a full time a 36 ore (la maggior parte dei dipendenti).

Tali illegittime previsioni derogatorie della contrattazione collettiva di settore, mai concordate con questa Fondazione, vanno ad incidere pesantemente sulla situazione economico-finanziaria di chi gestisce, per conto della Provincia di Foggia dei Frati minori Cappuccini, il Santuario di Santa Maria delle Grazie di San Giovanni Rotondo, con maggiori esborsi insostenibili per un Ente ecclesiastico che si aggirano in oltre € 300.000,00 - € 400.000,00 all'anno, andando a colpire l'Ente appena uscito dalla grave crisi pandemica e che affronta l'attuale crisi energetica che ha fatto incrementare notevolmente i costi delle utenze, oltre a creare un'inammissibile ingerenza nell'organizzazione del lavoro della Fondazione, illegittima anche sotto il profilo civilistico.

Questa Fondazione con lettera del 7 giugno 2023 indirizzata a FACI, FIUDAC/S ed ENBIFF ha comunicato agli stessi Enti di aver ben compreso che sia **Lei la fonte interna delle false informazioni** che hanno indotto i soggetti sottoscrittori del CCNL all'elaborazione di un Appendice contrattuale, che rappresenta un vero e proprio nuovo CCNL ad personam per un Ente ecclesiastico che, evidentemente, viene considerato come una grande società di capitali illimitati da un **dipendente come la S.V.**, più avvezzo a fare il **sindacalista occulto di se stesso che il sacrista, cimentandosi in polemica corrispondenza con la FIUDAC/S già nel giugno/luglio 2022, fino agli esiti contrattuali infelici per la Fondazione di cui alla descritta Appendice A.**

Pertanto, con la medesima lettera del 7.6.2023 la Fondazione, non potendo sopportare i costi di un rinnovo contrattuale che sono incompatibili con le economie dell'Ente finanziatore (Provincia di Foggia dei Frati minori Cappuccini), pur essendo disponibile a continuare ad applicare la parte ordinaria del CCNL appena rinnovato, ha **invitato la F.A.C.I. e la F.I.U.D.A.C./S. a porre nel nulla la regolamentazione contrattuale appena approvata nella parte denominata Appendice A**, non avendo l'unico datore di lavoro, destinatario delle predette norme contrattuali speciali illegittime, espresso alcun consenso a tale inaudita operazione, che, se applicata, comporterebbe la chiusura dell'Ente e il licenziamento di tutto il personale per insostenibilità dei costi imprevisti.

Nella medesima missiva la Fondazione ha comunicato che, in caso di mancanza di una soluzione nel senso indicato da adottare entro il 16 giugno 2023, si sarebbe vista costretta a risolvere contestualmente e automaticamente il rapporto associativo con F.A.C.I. e qualsiasi obbligazione con l'Ente bilaterale ENBIFF, per evitare di dover sopportare gli oneri economici sopravvenuti e discriminanti di un CCNL che, fino ad ora, aveva regolato in maniera soddisfacente i diritti dei dipendenti impiegati nell'Ente nel rispetto della specificità del servizio e della specialità e tipicità dell'Ente ecclesiastico datore di lavoro non imprenditore che svolge finalità religiosa.

Nessuna comunicazione è pervenuta entro il 16.6.2023 dalla F.A.C.I. e/o dalla F.I.U.D.A.C./S. a porre nel nulla la regolamentazione contrattuale appena approvata nella parte denominata Appendice A.

Pertanto, questo Ente è costretto a rivedere la sua organizzazione di lavoro per quanto riguarda il servizio sacristi, a cui Lei è adibito, affidandone lo svolgimento integralmente alle suore con rapporto di volontariato, non essendo sostenibili per la Fondazione i costi economici con l'applicazione della regolamentazione contrattuale appena approvata nella parte denominata Appendice A del nuovo CCNL Sacristi, con conseguente risoluzione di ogni vincolo associativo con la F.A.C.I. e di qualsiasi obbligo contrattuale con l'Ente bilaterale ENBIFF.

Pertanto, la Sua posizione lavorativa come addetto al Servizio sacristi viene soppressa e, non essendo possibile allocarla in altra posizione di lavoro all'interno della Fondazione, siamo costretti a comunicare il Suo

licenziamento per giustificato motivo oggettivo, con immediata cessazione del rapporto al momento della comunicazione della presente lettera, salvo il diritto all'indennità sostitutiva del preavviso con le competenze di fine rapporto, nei modi e termini di legge.

Poiché l'Ente è datore di lavoro non imprenditore che svolge senza finalità di lucro attività di assistenza e religiosa, l'Ente non applica la procedura di preavviso di licenziamento prevista dall'art.7 della legge n.604/1966.».

Così ricostruita la vicenda che ha portato al licenziamento del ricorrente deve rilevarsi che pur a ritenere sussistente la veridicità del presupposto di fatto posto a fondamento del recesso aziendale, consistente nella crisi economica determinate dal maggior costo del lavoro in ragione di quanto previsto dall'allegato A del nuovo CCNL, con conseguente esigenza del datore di lavoro di procedere al riassetto economico dell'azienda anche contenendo il costo del personale, con la riorganizzazione del "servizio sacristi" e con la conseguente scelta di pervenire alla soppressione della posizione lavorativa del ricorrente e alla diversa organizzazione del lavoro affidando "integralmente" il servizio alle "suore con rapporto di volontariato", non è dato comprendere perché oggettivamente e secondo buona fede la scelta del lavoratore da licenziare sia ricaduta sul ricorrente.

Sul punto nel denunciare la violazione dell'obbligo di repaceage parte ricorrente ha dedotto che sono rimasti in servizio alcuni dipendenti *"aventi contratto applicato CCNL SACRISTI (peraltro con minore anzianità e minore carico di famiglia sicuramente intercambiabili e con mansioni espletabili anche dal ricorrente) : - OMISSIS; - OMISSIS; - OMISSIS; - OMISSIS; - OMISSIS; - OMISSIS; OMISSIS, OMISSIS E OMISSIS; - OMISSIS; - OMISSIS; - OMISSIS; - OMISSIS; ed altri ancora"* .

Rispetto a tali specifiche deduzioni parte datoriale ha solo documentato di aver proceduto al licenziamento anche di OMISSIS, OMISSIS, OMISSIS, tutti addetti al settore sacrestia, ma nulla ha dedotto in relazione a tutti gli altri lavoratori sacristi indicati da parte ricorrente e , anzi, ha elencato ulteriori lavoratori ai quali è applicato il CCNL Sacristi (cfr. pag 15 e 16 della memoria) senza indicare le ragioni che hanno determinato la scelta di licenziare il ricorrente assunto sin dal luglio 2002.

Inoltre parte datoriale ha dedotto ma non documentato le dimissioni della lavoratrice suora addetta al Servizio sacristi, suor -OMISSIS- ;

e, in ogni caso, nulla ha indicato circa la possibilità datoriale di ricollegare il lavoratore in una posizione lavorativa diversa nel settore accoglienza pellegrini e/o servizio d'ordine (vigilanza), benchè per il passato il ricorrente sia già stato addetto al settore accoglienza pellegrini.

Neppure parte convenuta ha dedotto di aver offerto al ricorrente una posizione eventualmente anche deteriore.

In definitiva la convenuta a fronte di specifiche deduzioni sul punto non ha assolto all'onere di provare non solo che al momento del licenziamento non sussisteva alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa per l'espletamento di mansioni equivalenti, ma anche, in attuazione del principio di correttezza e buona fede, neppure ha dedotto di aver prospettato al dipendente, senza ottenerne il consenso, la possibilità di un reimpiego in mansioni rientranti nel suo bagaglio professionale (in ipotesi anche inferiori) avendo nel tempo il ricorrente svolto mansioni di sacrista nel settore accoglienza pellegrini e successivamente nel settore accoglienza religiosi presso le sacrestie (cfr. più di recente Cass. 4509/2016).

Esclusa la sussistenza del giustificato motivo oggettivo occorre allora valutare il dedotto motivo ritorsivo e/o discriminatorio.

Sul punto è pacifico tra le parti che il ricorrente ha partecipato alle attività che hanno portato l'11.5.2023 alla sottoscrizione del nuovo CCNL per i sacristi e alla approvazione della Appendice A, che con decorrenza

1.7.2023 ha previsto condizioni di lavoro più favorevoli per i sacristi (tra l'altro aumento della retribuzione di circa 300 euro al mese, inserimento di buoni pasto del valore di 6 euro al giorno etc).

Ne consegue che anche a voler escludere, come dedotto da parte resistente, che il licenziamento sia stato intimato per un motivo discriminatorio non essendo la Fiudac/s /"Federazione Italiana tra le Unioni Diocesane Addetti al Culto / Sacristi") una associazione sindacale, bensì religiosa, e non rivestendo quindi OMISSIS, eletto membro della Giunta Nazionale della Fiudac/s, il ruolo di sindacalista, deve ritenersi che il motivo determinante del licenziamento sia di carattere ritorsivo avendo il ricorrente svolto un ruolo fondamentale per l'approvazione dell'Appendice A del ridetto CCNL .

Il licenziamento è stato intimato con la motivazione che i maggiori costi della Fondazione devono ricercarsi esclusivamente nei *"maggiori esborsi insostenibili per un Ente Ecclesiastico"* conseguenti all'approvazione dell'appendice A del nuovo CCNL, dovuti alle *"false informazioni"* fornite dal ricorrente *"fonte interna.... da un dipendente come la SV più avvezzo a fare il sindacalista occulto di se stesso che il sacrista, cimentandosi in polemica corrispondenza con la FIUDAC/S già nel giugno/luglio 2022, fino agli esiti contrattuali infelici per la Fondazione di cui alla descritta Appendice A."*

In ragione dello stesso tenore della lettera di licenziamento deve quindi, concludersi che il ricorrente, per il ruolo svolto nelle trattative che hanno portato all'approvazione dell'Appendice A del nuovo CCNL , non è risultato più gradito al datore di lavoro come ribadito anche nelle lettere che sempre per giustificato motivo oggettivo hanno raggiunto gli altri lavoratori licenziati. Queste ultime, a differenza di quanto deduce parte resistente, non sono dello stesso tenore di quella inviata al ricorrente allorquando si attribuiscono i maggiori esborsi e l'approvazione della discussa Appendice, non ai singoli lavoratori destinatari della missiva, ma ad un *"dipendente"* da individuarsi evidentemente nel OMISSIS (cfr. lettera di licenziamento inviata a OMISSIS nella quale si legge *" di aver ben compreso la fonte interna delle false informazioni che hanno indotto i soggetti sottoscrittori del CCNL all'elaborazione di un Appendice contrattuale, che rappresenta un vero e proprio nuovo CCNL ad personam per un Ente ecclesiastico che, evidentemente, viene considerato come una grande società di capitali illimitati da un suo dipendente, più avvezzo a fare il sindacalista occulto di se stesso che il sacrista, cimentandosi in polemica corrispondenza con la FIUDAC/S già nel giugno/luglio 2022, fino agli esiti contrattuali infelici per la Fondazione di cui alla descritta Appendice A.)*

Questo appare essere in realtà il motivo del licenziamento del ricorrente da individuarsi, appunto, nel ruolo dallo stesso assunto nelle trattative per l'approvazione del nuovo CCNL sacristi e dell'Appendice : esso è certamente un motivo ritorsivo e comunque illecito.

Il licenziamento pertanto non risulta determinato dal motivo oggettivo dedotto a suo fondamento, accertato - almeno nella presente fase sommaria - come insussistente, bensì dall' ostilità del datore di lavoro nei confronti del ricorrente, che nel partecipare alle trattative per il rinnovo del CCNL ha *"fornito false informazioni"* ed è stato *"più ... sindacalista di se stesso che ..sacrista"*.

In definitiva risulta dedotto e tanto più provato il motivo ritorsivo, definito come *"l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito o di altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione"* che produce la *"nullità del licenziamento, quando il motivo ritorsivo sia stato l'unico determinante e sempre che il lavoratore ne abbia fornito prova, anche con presunzioni"* (cfr. Cass. civ. n. 17087 del 08/08/2011), infatti, anche a mente della sopra riportata sentenza della Sezione Lavoro della Suprema Corte n. 6501 del 14/03/2013 (richiamata nella più recente sentenza **Cassazione civile sez. lav., 07/03/2023, n.6838**, sopra riportata) l'assenza di un diverso motivo lecito dedotto dal datore di lavoro a fondamento del licenziamento induce a ritenere provato che il motivo illecito dedotto dal lavoratore sia l'unico determinante l'atto espulsivo, senza che questi sia tenuto a fornire ulteriore prova del nesso di causalità e della esclusività del motivo medesimo in relazione al licenziamento impugnato.

Sussiste pertanto il *fumus boni iuris* dovendosi dichiarare la nullità dell'impugnato licenziamento.

Sussiste, inoltre, anche il requisito del *periculum in mora* in quanto il ricorrente, ha documentato che la moglie ha un reddito di impresa in perdita (cfr. dichiarazione dei redditi -OMISSIS-) e la figlia è studentessa universitaria (cfr. allegato 27 produzione di parte ricorrente).

Il ricorrente ha inoltre stipulato un contratto di cessione del quinto dello stipendio con la finanziaria OMISSIS (allegato 26) e deve sostenere i costi per il mantenimento della famiglia (cfr. anche bollette di luce e gas), così il licenziamento *de quo* ha fatto venir meno una fonte di sostentamento per la sua famiglia, tanto anche sul rilievo che gli è stato corrisposto il TFR in misura minima (euro 5.237,24) in ragione della trattenuta operata da parte datoriale per il pagamento della debito nei confronti della finanziaria (cfr. memoria pag. 21) e allo stato, come dichiarato dallo stesso ricorrente nel corso del libero interrogatorio, non percepisce la NASPI, contrariamente a quanto dedotto da parte resistente.

Il definitiva la domanda cautelare deve essere accolta.

In virtù dell'art. 18 Statuto dei lavoratori vigente al momento del licenziamento, deve condannarsi la convenuta datrice di lavoro alla reintegrazione del ricorrente nel proprio posto di lavoro ed al pagamento in suo favore di un'indennità risarcitoria pari all'ultima retribuzione globale, dalla data del recesso a quella della reintegrazione, e comunque in misura non inferiore a 5 mensilità, dedotto l'eventuale *aliunde perceptum*, oltre che al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Le spese di lite seguono la soccombenza di parte convenuta e si liquidano in parte dispositiva.

P.Q.M.

Il Giudice, dichiara nullo il licenziamento intimato a dalla Fondazione San Pio da Pietrelcina con lettera del 20.6.2023 e condanna quest'ultima a reintegrare il predetto nel proprio posto di lavoro e al pagamento in suo favore delle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento a quella della reintegrazione, in misura non inferiore a 5 mensilità, dedotto l'eventuale *aliunde perceptum*, oltre che al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Condanna parte convenuta alla rifusione in favore di parte ricorrente delle spese di lite, liquidate in complessivi € 4.000,00, per competenze professionali, oltre rimborso spese 15%, IVA e CPA se dovuti, con attribuzione.

Foggia 26.9.2023

IL GIUDICE

Aquilina Picciocchi