



Repubblica Italiana
In nome del Popolo italiano
Corte d'Appello di Firenze
Sezione Lavoro

Nella persona dei sig.ri magistrati:

Dr. Maria G. D'Amico	Presidente
Dr. Flavio Baraschi	Consigliere relatore
Dr. Elisabetta Tarquini	Consigliera

nella causa iscritta al NRG 64 del 2021, vertente tra:

██████████
Avv. ██████████

E

AZIENDA USL TOSCANA SUD EST
Avv. ██████████

Avente ad oggetto: appello avverso la sentenza del Tribunale di Siena, Giudice del Lavoro, n. 165 del 2020, pubblicata il 9.10.2020.

All'udienza del 10 febbraio 2022, con separato dispositivo, ha emesso la seguente

S E N T E N Z A

Il Tribunale di Siena, con la sentenza oggi impugnata, ha respinto la domanda proposta da ██████████ ██████████ dipendente della Azienda USL Toscana Sud Est come tecnico di laboratorio biomedico esperto, con la quale ella aveva denunciato, in sintesi, di aver subito una serie di condotte mobbizzanti a decorrere dall'aprile 2010, epoca nella quale è stato nominato dirigente tecnico del laboratorio il sig. ██████████ ██████████

La condotta dedotta come illegittima, secondo la tesi della ricorrente, si concretizzava:

Firmato Da: D'AMICO MARIA GIUSEPPA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 2d24e6a4f09f22ee6145936480251a - Firmato Da: BARASCHI FLAVIO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 6bfes3975d9e9520d128004ff70705b5b4
Firmato Da: MAGINI ELISABETTA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 3383baf34ac4475



- 1) Nella gestione dei turni di servizio e delle ferie: sotto questo aspetto ella denuncia che il datore di lavoro le ha negato, in più occasioni e senza giustificazione, le ferie richieste, l'ha inserita nel turno pomeridiano nei limiti massimi previsti dall'organizzazione interna, l'ha inserita nei turni pomeridiani sempre nei giorni festivi, le ha ripetutamente negato permessi, ferie o recuperi per la giornata di sabato.
- 2) Nella mancata concessione e fruizione del riposo settimanale.
- 3) Nella violazione del suo diritto alla fruizione dei permessi previsti dalla legge 104/92. Qui viene richiamato un episodio verificatosi l'8.11.2012 quando, durante una riunione dell'AO Chimica Clinica, la responsabile del laboratorio di analisi aveva chiesto la collaborazione dei tecnici per coprire i turni di segreteria nelle giornate di sabato. L'odierna appellante aveva contestato che fosse compito dei tecnici svolgere tale attività e, per tutta risposta, la responsabile l'aveva accusata di scarsa collaborazione evidenziando che ella comunque fruiva dei permessi ex legge 104/92 proprio nella giornata di sabato.

Oltre a questi aspetti generali, la [REDACTED] riferisce e denuncia altri episodi nei quali si sarebbe concretizzato il dedotto mobbing a suo danno.

Ci si riferisce a quanto accaduto nel febbraio 2012 quando per diversi giorni i terminali in uso nel laboratorio non hanno riconosciuto la sua password segreta di accesso. In tal modo, sostiene l'odierna appellante, vi era il potenziale rischio di accesso non garantito ai dati inseriti nel terminale (anche a contenuto sensibile), con possibilità di manomissione degli stessi.

Nel febbraio 2014 alla appellante è stato contestato di avere erroneamente inserito una cassetta di reagente nello strumento COBAS disattendendo gli allarmi che lo stesso strumento aveva attivato. Da questa contestazione – per come riferisce la stessa appellante – non è derivata alcuna iniziativa disciplinare ma ella precisa di avere, in seguito, verificato l'infondatezza della contestazione. Sostiene, in sintesi, la parte appellante che in questa occasione le sarebbe stata mostrata, intenzionalmente, una schermata di allarmi non veritiera, per lasciarle credere di aver commesso un errore.

Ancora, la [REDACTED] denuncia di avere ricevuto, negli anni 2010 e 2011, un giudizio finale negativo in modo assolutamente ingiustificato e di non aver potuto confrontare questo giudizio con quello assegnato ai colleghi del laboratorio, avendo la ASL negato la comunicazione dei dati richiesti.

Allo stesso modo sostiene che illegittimamente la ASL le aveva negato accesso ai dati relativi ai turni di lavoro dei colleghi, necessari per dimostrare la discriminazione che ella subiva nella concreta gestione dei turni di lavoro.



potesse essere considerato decisivo. Ad esempio, per quanto riguarda i turni di lavoro, evidenzia come dalla CTU non emerga l'uso irregolare del potere di gestire i turni posto in essere dal nuovo dirigente dell'UO. Per quanto riguarda i turni di lavoro festivo, la CTU riconosce che, a partire dal 2012, i tempi di recupero delle prestazioni effettuate nei giorni festivi si erano notevolmente allungati. Qui parte appellante evidenzia come il fatto che tale "allungamento" abbia riguardato anche gli altri tecnici del laboratorio non esclude il mobbing in quanto tale fattispecie non richiede il carattere discriminatorio della condotta. Per quanto riguarda i permessi ex legge 104/92 la CTU riconosce che la [REDACTED] ne fruiva solitamente di sabato e, secondo i testimoni, il sabato era il giorno di minor lavoro per il laboratorio. Parte appellante ne deduce l'illegittimità e gravità del richiamato episodio del 8.11.2012 quando ella è stata rimproverata di scarsa collaborazione per aver rifiutato di svolgere anche le mansioni di segreteria nella giornata di sabato.

Il secondo motivo riguarda l'orario di lavoro, le eccedenze, i recuperi. Basandosi su quanto accertato dalla CTU, parte appellante evidenzia il difetto di motivazione sul punto della sentenza appellata. Risulta infatti che i colleghi della [REDACTED] svolgevano un numero di ore di straordinario molto superiore a quelle della appellante. In tal modo accumulavano molte ore da recuperare che avevano la precedenza rispetto alle ferie che la [REDACTED] chiedeva e che le venivano, pertanto, negate. In sostanza la appellante sostiene che lo svolgimento eccessivo e non giustificato dello straordinario da parte dei colleghi si sarebbe risolto a suo danno.

Il terzo motivo riguarda i due episodi esaminati dal primo Giudice. Qui parte appellante contesta la valutazione effettuata dal Tribunale di Siena per quanto riguarda l'attendibilità dei testimoni. È stato infatti dato rilievo alle deposizioni dei soggetti (la [REDACTED] il [REDACTED] direttamente interessati nel mobbing denunciato dalla lavoratrice e che ne sarebbero stati responsabili, nei confronti della ASL, in caso di accoglimento della sua domanda.

Il quarto motivo riguarda la mancata fruizione del riposo settimanale. Qui la sentenza appellata viene contestata in punto di diritto: alla Sig.ra [REDACTED] esonerata dal turno di notte in virtù delle prerogative della L. 104/92, in quanto lavoratore "non turnista" nel senso sopra considerato di cui all'art. 9 del D. Lgs. 66/2003 come novellato dal D. L. 112/2008 e legge di conversione 133/2008, non doveva applicarsi la previsione *de qua* (che permette di derogare in alcuni casi tassativi alla regola del giorno di riposo coincidente con la domenica e di calcolare il riposo settimanale nell'arco di un periodo di 14 giorni di media invocata dall'Azienda a copertura normativa della sue condotte.



L'appello è infondato.

La sentenza di primo grado fonda il rigetto delle domande della [REDACTED] principalmente sull'esito della CTU contabile – gestionale, disposta nel corso del giudizio per accertare, sulla base della documentazione prodotta e di quella ulteriore eventualmente ritenuta indispensabile, anche a mezzo esame comparativo per lavoratori omogenei, eventualmente a campione, qualsiasi rilevante anomalia o disparità di trattamento in pregiudizio della ricorrente in ordine agli allegati e denunciati momenti gestionali del rapporto (orario, turni, riposi, ferie, permessi).

Gli istituti contrattuali implicati sono stati analiticamente presi in esame dalla consulente tecnica d'ufficio:

- 4.2 Gestione dei turni di servizio (p. 3 ss.);
- 4.3 Orario di lavoro, eccedenze e recuperi (p. 5 s.);
- 4.4 Lavoro domenicale e festivo (p. 6 s.);
- 4.5 Riposi settimanali (p. 7);
- 4.6 Gestione delle ferie (p. 7 s.);
- 4.7 Fruizione permessi legge 104/92 (p. 9 s.).

Nella sentenza appellata si legge che, su tutti questi fronti di verifica aperti dalla lavoratrice, la comparazione non ha condotto alla rilevazione di significativi trattamenti deteriori – più favorevoli, semmai - secondo accuratissima, compiuta e attenta ricostruzione contabile innescata dalla denuncia della lavoratrice, contenente anche puntuale replica (p. 10 s.) a talune osservazioni critiche di parte ricorrente a mezzo del proprio tecnico.

Il primo Giudice ha poi esaminato, alla luce della prova per testi espletata, due degli episodi dedotti dalla ricorrente come dimostrazione del mobbing denunciato:

- 1) Quanto avvenuto durante la riunione del 8.11.2012: sul punto il Tribunale di Siena osserva: Corretta certo l'obiezione della lavoratrice, non spettare ai tecnici compiti di segreteria. Si trattava, peraltro di un impegno ridotto, un sabato al mese, e attività da compiere nel turno già assegnato, a rotazione, consistente nello svolgimento di un segmento di mansione di natura amministrativa, assolutamente non prevalente, quindi, occasionale, un impegno tra altro non a tempo indeterminato, nel quale occorreva prestare, nell'interesse dell'utenza, pur a fronte della disorganizzazione datoriale peraltro occasionata da una sopravvenienza, il proprio contributo, minimo, che lavoratrice oppositivamente non ha voluto offrire, in modo



Orbene, l'impostazione e la decisione del Tribunale di Siena meritano di essere condivise.

In generale è bene ricordare che integra la nozione di mobbing la condotta del datore di lavoro protratta nel tempo e consistente nel compimento di una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali, eventualmente anche leciti) diretti alla persecuzione od all'emarginazione del dipendente, di cui viene lesa - in violazione dell'obbligo di sicurezza posto a carico dello stesso datore dall'art. 2087 cod. civ. - la sfera professionale o personale, intesa nella pluralità delle sue espressioni (sessuale, morale, psicologica o fisica).

Tenuto conto di questa nozione e della pluralità degli aspetti che, secondo parte appellante, concorrono ad integrare il mobbing che ella assume di aver subito, la valutazione dei motivi d'appello può essere condotta in modo unitario.

Nel caso in esame la sentenza appellata merita di essere condivisa, in primo luogo, laddove evidenzia l'irrilevanza degli episodi dedotti dalla lavoratrice oggi appellante.

A ben guardare, infatti, alcuni episodi sono scarsamente o per nulla significativi mentre altri non possono essere, in alcun modo, ricondotti alla fattispecie di mobbing.

Tra i primi (scarsamente significativi) può essere incluso l'episodio relativo alla riunione del 18.11.2012.

E' ben vero, come rileva il primo Giudice, che ai tecnici di laboratorio non competono mansioni di segreteria, ma la richiesta della [REDACTED] era rivolta a tutti i tecnici e non solo alla [REDACTED]. Del resto, ben può accadere che, in situazioni di necessità, si richieda ai lavoratori la disponibilità a rendere prestazioni contrattualmente non dovute. Considerando poi che la [REDACTED] normalmente fruiva dei permessi proprio il giorno di sabato, può essere compresa la reazione della [REDACTED] in quanto l'obiezione alla sua richiesta proveniva proprio dalla lavoratrice che non sarebbe stata, in tutto o in parte, coinvolta nella richiesta in questione.

Gli episodi del febbraio 2012 e del gennaio-febbraio 2014 sono caratterizzati da una notevole componente di illazione e sospetto da parte della odierna appellante ma neppure sono dedotti elementi concreti a dimostrazione di quanto sospettato. Questo vale per il temporaneo malfunzionamento della password personale così come per la "stampa tipo videata" che è stata mostrata alla [REDACTED] dalla dott.ssa [REDACTED]. Rispetto a quest'ultimo episodio



non si può non evidenziare che nessuna azione disciplinare è seguita dal punto di vista formale alla contestazione informalmente mossa il 12.2.2014.

Le stesse caratteristiche si rinvencono nell'episodio del 27 aprile 2017 e giorni seguenti: in questo caso la [REDACTED] rappresenta che il [REDACTED] avrebbe effettuato un ordine di materiali non necessari con il rischio che "nel momento magari successivo in cui si fosse scoperto che era stato effettuato un ordine del tutto inutile, lo stesso sarebbe stato ricondotto senza alcun dubbio alla Sig.ra [REDACTED] (in quanto l'unica ad aver potuto inoltrare il relativo preordine), che avrebbe potuto essere chiamata a risponderne in termini economici e forse disciplinari".

Anche in questo caso si tratta di circostanza del tutto ipotetica ove rileva la mera possibilità che un errore altrui potesse essere imputato alla appellante.

Tra i secondi (ossia le circostanze che non integrano mobbing) certamente rientra la questione relativa al recupero delle ore di lavoro straordinario. A meno di non ipotizzare un intento penalizzante da parte di tutti i colleghi (che comunque non sarebbe tale da integrare una forma di mobbing) siamo piuttosto in presenza di una questione organizzativa che, come tale, può anche comportare un esito non favorevole per un lavoratore ma non integra, in ogni caso, una condotta persecutoria nei suoi confronti.

Stesso discorso, come chiarito dalla CTU in primo grado, per quanto attiene ai tempi di recupero del riposo settimanale che sono progressivamente aumentati per tutti i tecnici del laboratorio ma non mostrano rilevanti anomalie o disparità di trattamento tra la [REDACTED] e il resto del personale preso a riferimento.

L'esame compiuto dalla CTU in primo grado poi appare molto rilevante perché si basa su dati oggettivi e sul raffronto tra la posizione della [REDACTED] e quelle di 5 colleghe, una delle quali esonerata, come l'odierna appellante, dal turno notturno ed una titolare, come lei, dei benefici ex legge 104/1992.

In sintesi, la CTU ha evidenziato che, per quanto riguarda la gestione dei turni e la collocazione in quello pomeridiano, l'impiego di [REDACTED] è stato ogni anno inferiore alla media; per quanto riguarda il turno della mattina, solo nel 2012 il suo impiego è stato significativamente superiore alla media, mentre le altre annualità presentano valori di poco superiori o inferiori, e in ogni caso molto simili a quelli del personale che svolge l'attività lavorativa su tre turni.

Allo stesso modo l'analisi delle ore di eccedenza e dei relativi recuperi come ore non lavorate o retribuite non fa emergere alcune differenze di carattere gestionale tra una dipendente e l'altra, anche in considerazione della facoltà del dipendente di avallare o meno la retribuzione delle ore di lavoro straordinario.



Le spese della presente fase seguono la soccombenza, come di norma e si liquidano ai sensi del DM 55 del 2014, per cause di valore indeterminato, complessità bassa, nei minimi.

Per il rigetto totale dell'appello, sussistono i presupposti processuali di cui all'art. 13, comma 1-quater, D.P.R. 30.5.2002 n. 115, introdotto dall'art. 1, comma 17, L. 24.12.2012 n. 228, per l'obbligo di parte appellante di versare un ulteriore importo a titolo di contributo unificato.

per questi motivi

La Corte d'Appello di Firenze, definitivamente pronunciando:

Respinge l'appello avverso la sentenza del Tribunale di Siena, Giudice del Lavoro, n. 165 del 2020, pubblicata il 9.10.2020.

Condanna [REDACTED] al pagamento delle spese del grado d'appello che liquida in complessivi € 3.308,00 oltre spese generali al 15%, IVA e CPA come per legge.

Dichiara che sussistono i presupposti processuali di cui all'art. 13, comma 1-quater, D.P.R. 30.5.2002 n. 115, introdotto dall'art. 1, comma 17, L. 24.12.2012 n. 228, per l'obbligo di parte appellante di versare un ulteriore importo a titolo di contributo unificato.

Così deciso in Firenze,
il 10 febbraio 2022

La Presidente
Maria Giuseppa D'Amico

Il Consigliere estensore
Flavio Baraschi

Firmato Da: D'AMICO MARIA GIUSEPPA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serie#: 2d24e6a4109f22e0e61448936480251a - Firmato Da: BARASCHI FLAVIO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serie#: 6b1e53975d9e9520d210d4ff0105b5b4
Firmato Da: MAGINI ELISABETTA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serie#: 3383baf34ac4475

