

**Intestazione**

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE ORDINARIO DI AOSTA

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Eugenio Gramola in funzione di Giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. 363/2013 promossa da:  
H. R. (C.F. (...)), con il patrocinio dell'avv. C. M. e dell'avv. R. S.  
(...); elettivamente domiciliato in (...) presso il difensore avv. C. M.  
ATTORE

contro

AR.MO. S.r.l. (...), con il patrocinio dell'avv. N. e dell'avv. N.,  
elettivamente domiciliato in (...) presso il difensore avv. N.

CONVENUTO

All'udienza del 25.9.2014 la causa è stata decisa come da dispositivo  
alle seguenti

CONCLUSIONI

(Omissis...)

**Fatto**

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

A partire dall'1.7.2011 la ricorrente ha lavorato presso la resistente nel negozio a insegna P. sito nel comune di St. (...), presso la città di Aosta, in forza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato stipulato inter partes.

Le mansioni contrattualmente previste erano quelle di commessa di IV livello.

In realtà, secondo l'esposto della ricorrente, nel volgere di pochi mesi la R. veniva investita di responsabilità sempre maggiori, giungendo infine a gestire il punto vendita ove lavorava.

Sempre secondo l'esposto della ricorrente, a partire dal marzo 2013 la stessa, ritenuta non più idonea a svolgere le mansioni di responsabile del punto vendita, è stata soggetta a condotte vessatorie e persecutorie da parte delle colleghe, che la avevano isolata e che non perdevano occasione per farla oggetto di scherno e dileggio, anche di fronte alla clientela.

A causa di tutto ciò a carico della R. è intervenuta una malattia di carattere psichico che è durata un tempo sufficientemente lungo da produrre il superamento del periodo di comporta.

La R., in data 14.2.2013, veniva dunque licenziata. A fronte delle radicali contestazioni della resistente è stato dato corso a non breve istruttoria, dalla quale è dato evincere, come si vedrà in prosieguo di motivazione, che le doglianze della ricorrente sono per la gran parte fondate.

Quanto alle mansioni in effetti esercitate, intanto, è certamente risultato che la ricorrente aveva assunto maggiori responsabilità rispetto a quelle proprie di una semplice commessa, senza per questo essere giunta a gestire l'intero punto vendita.

Ad esempio, la teste M. E. ha dichiarato che fino a quanto ha lasciato la sede di Aosta, e quindi fino all'agosto 2011, era essa stessa responsabile di negozio, così occupandosi di organizzare l'esposizione della merce, la formazione e la turnistica del personale, et similia. Ha precisato la teste che le nuove assunzioni venivano gestite direttamente da P., fermo restando che i colloqui (Ndr: testo originale non comprensibile) venivano svolti a livello locale dalla M. e anche dalla stessa ricorrente.

Peraltro, ha precisato la teste che in vista di una possibile assegnazione di mansioni di responsabile di negozio a favore della ricorrente essa stessa le aveva insegnato alcune cose, in particolare in ordine alle modalità con le quali va effettuato un colloquio di lavoro, ai modi di esposizione della merce e alla gestione del personale.

Quando è andata via la M. la R. ha preso ad occuparsi di quello che facevo io prima. In sostanza la stessa è diventata la referente del negozio, ma il compito era diviso in due insieme a Sa.AL.. La R. seguiva il punto vendita donna e Sa. il punto uomo.... All'epoca ero inquadrata al IV livello ( al pari della R.)

Gli altri testi escussi hanno - nella sostanza - confermato tale quadro.

Va peraltro osservato, al fine di meglio rendersi conto della reale posizione della R. all'interno dell'azienda, che E. C., capo area per la resistente, sentito quale teste, ha dichiarato che due - tre giorni la settimana era presente nel punto vendita di Aosta a supporto del personale, occupandosi del riassortimento delle merci, delle verifiche contabili e dei problemi del personale.

Quando è andata via la M., poi, l'E. ha preso a recarsi ad Aosta più spesso.

Non è dunque lecito affermare che la ricorrente si trovasse in posizione apicale rispetto al punto vendita.

Nemmeno è corretto, come invece vorrebbe la ricorrente, inquadrare le mansioni da lei esercitate nel I livello, cui appartengono (cfr. art. 100 CCNL in parte prodotto) i lavoratori ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono alle unità produttive o a una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e autonomia operativa, mansioni poi specificate, per quanto qui interessa, al punto 2 della norma contrattuale in discorso, che inquadra al I livello il gestore o gerente di negozio, di filiale o di supermercato alimentare...

In realtà il livello de quo è riferito a figure di livello professionale ben più elevato rispetto a quello posseduto dalla ricorrente, che comunque non gestiva il punto vendita ma solo una sua parte e che non aveva che una modesta autonomia operativa, atteso che il capo area anche per più di due - tre giorni la settimana era presente nel negozio di Aosta.

Non vi sono domande subordinate sul punto, nè sono prodotte le declaratorie del CCNL quanto ai livelli intermedi tra il I e il IV.

La domanda tendente ad ottenere il riconoscimento del I livello va dunque rigettata.

Quanto alla condotta di demansionamento e, soprattutto, latu sensu mobbizzante, questa è provata.

Lo stesso teste E. ha rilevato che vi era un'incompatibilità di carattere tra il dipendente che gestiva il reparto uomo e la R., tanto che si era creato un gruppo contrapposto nel reparto uomo contro il reparto donna.

Inoltre secondo me se ci si poteva fare qualche dispetto, più o meno scorretto ce lo si faceva (teste E., in fine).

A seguito di ciò la R. è stata spostata nel reparto bambino e privata delle maggiori responsabilità che aveva assunto.

Già questa deposizione permette di rendersi conto che il clima che si era creato nell'ambiente di lavoro era tutt'altro che sereno e che il capo area della resistente se ne era avveduto, peraltro provvedendo a demansionare la ricorrente piuttosto che tentare di effettuare interventi diretti a ricostituire la correttezza dei rapporti tra i dipendenti, che non devono farsi dispetti e scorrettezze reciproche, e a ricreare così la necessaria serenità nell'ambiente di lavoro. Ma vi è ben di più.

La teste B. M. ha lavorato nel punto vendita nel luglio 2012. Ha ricordato che si era creato un pessimo ambiente intorno alla R., riferendo alcuni episodi specifici: in un'occasione una collega di nome R. in modo del tutto gratuito le aveva detto: tanto se tu ci sei o non ci sei poco importa per quello che riguarda me e la ditta (o il negozio) puoi anche morire.

Dopo che la R. aveva servito un cliente di colore, fisicamente attraente, la collega Lu. in presenza non più dell'uomo di colore, ma di altri clienti, le aveva detto tu sei qui a lavorare e non a fare la zoccola.

La teste ha dichiarato di essere stata minacciata da F., R. e L. di licenziamento se avesse rivolto la parola alla R..

Il licenziamento della B. (o, meglio, la mancata proroga del contratto a tempo determinato, peraltro somministrato da E.) è in effetti avvenuto, ma è più probabilmente stato cagionato dal fallimento della E., dichiarato il 3.8.2012 (cfr. visura camerale prodotta, senza opposizioni, all'udienza di discussione). La teste ha anche dichiarato di aver chiesto una volta a R. che mi sembrava quella che contava meno nel gruppo anti - R. per qual motivo io non avrei dovuto parlarle.

La risposta è stata "fatti i cazzi tuoi"

La teste ha ancora aggiunto che visibilmente la R. pativa molto la situazione creatasi.

La teste ha infine esibito un cellulare contenente alcuni SMS.

Tra gli altri uno, letto dal Giudice, recitava: non sia mai che ci vedano parlare con He.... non ho parole. Un altro: Ti hanno detto qualcosa oggi? Qualche nuova minaccia?

La deposizione sopra richiamata trova alcune più generiche conferme in altre deposizioni ma soprattutto in quella della teste C., cliente del negozio.

Questa ha notato che mentre la R. la stava servendo, veniva di continuo interrotta e chiamata in cassa dove la rimproveravano addebitandole falsamente di stare chiacchierando.

Ritiene questo giudicante che quanto sopra riportato è più che sufficiente per far ritenere che la resistente ha illegittimamente consentito, in violazione dell'art. 2087 c.c., che venissero attuate condotte persecutorie anche grossolane e volgari nei confronti della ricorrente, con la finalità di isolarla e di renderle impossibile l'esercizio delle proprie mansioni in condizioni di decente serenità. Queste condotte erano manifeste ed evidenti e, soprattutto, erano note (e del resto, essendo evidenti non potevano che esserlo) al capo Area della, resistente che, come detto, come

unico intervento diretto a far venir meno la grave situazione venuta in essere, ha provveduto a privare la R. delle maggiori mansioni e responsabilità in precedenza assegnatele.

Nulla è stato fatto da chi poteva e doveva intervenire per parte datoriale al fine di impedire che i dipendenti si facessero dispetti e scorrettezze, nonostante l'E. si recasse ad Aosta 2-3 e anche e più volte alla settimana con il compito, tra l'altro, di occuparsi dei problemi del personale.

Ritiene questo giudice che si rientri, in particolare, nell'ambito del concetto di straining, che è in genere visto come una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che, oltre ad essere stressante, è caratterizzata anche da una durata costante. La vittima è, rispetto alla persona che attua lo straining, in persistente inferiorità. Lo straining viene attuato appositamente contro una o più persone, ma sempre in maniera discriminante.

Lo straining è stato oggetto di riconoscimento giurisprudenziale anche ad opera della Suprema Corte, che ne ha indicato gli elementi caratterizzanti.

La sentenza della Cassazione penale del 28.3.2013 n. 28603, relativa ad un'ipotesi di maltrattamenti in famiglia (in realtà sul posto di lavoro) nel corpo della motivazione afferma:

Emergono taluni comportamenti discriminatori subiti dal C. e segnatamente:

la sottrazione di responsabilità in favore di altra dipendente, ingiustificatamente favorita dai suoi dirigenti durante il servizio espletato presso l'unità "..." della Lombardia; le ingiuste ed aspre critiche alla sua professionalità; la convocazione di un incontro intersindacale finalizzato a criticare il suo comportamento proprio nel periodo in cui si era messo ferie per riprendersi dalle dure critiche ricevute dai suoi superiori; la sua estromissione dal servizio "..." nell'agosto del 2005; il successivo inserimento in mansioni dequalificanti (Ndr: testo originale non comprensibile) con allocazione in un vero e proprio "sgabuzzino", spoglio e sporco (Ndr: testo originale non comprensibile) e l'assegnazione a mansioni meramente esecutive e ripetitive, prima come componente di staff del direttore S. r poi alle dipendenze del P., come addetto all'unità di controllo rischi, ecc.. Si tratta di comportamenti complessivamente ritenuti idonei a dequalificarne la professionalità (Ndr: testo originale non comprensibile) comportandone il passaggio da mansioni contrassegnate da una marcata autonomia decisionale a ruoli caratterizzati, per contro (Ndr: testo originale non comprensibile) da "bassa e/o nessuna autonomia", e dunque tali da marginalizzarne, in definitiva, l'attività lavorativa, con un reale svuotamento delle mansioni da lui espletate. Sotto altro, ma connesso profilo, i Giudici di merito hanno sottolineato come l'ambito lavorativo fosse generalmente connotato dall'instaurazione di un rapporto distaccato e formale, le cui modalità di esecuzione comunque consentivano al dipendente di avvalersi di un complesso di garanzie idonee a reagire alle ingiuste offese subite, e che, per le dimensioni stesse della multinazionale B.N.L. ed in ragione della sua complessa articolazione strutturale, non potevano propriamente ricollegarsi al contenuto della nozione cui fa riferimento la contestata fattispecie incriminatrice. 8.1. Pur essendo tale situazione di fatto astrattamente riconducibile alla nozione di "mobbing", sia pure in una sua forma di manifestazione attenuata, dai Giudici di merito denominata nel caso di specie come "straining" occorre tuttavia rilevare che (Ndr: testo originale non comprensibile) secondo il consolidato orientamento giurisprudenziale di questa Suprema Corte (Ndr: testo originale non comprensibile) le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione (c.d. "mobbing") possono integrare il delitto di maltrattamenti in famiglia esclusivamente qualora il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente assuma natura para-familiare, in quanto caratterizzato da relazioni intense ed abituali, dal formarsi di consuetudini di vita tra i soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra (rapporto supremazia-soggezione), dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia, e come tale destinatario, quest'ultimo, di obblighi di assistenza verso il primo.

Al di là del profilo penale della vicenda, che qui non interessa, ma che si è in parte riportato perchè permette di meglio comprendere le caratteristiche in fatto di quanto è stato ritenuto integrare una forma di straining, appare evidente che relegare una dipendente che aveva assunto rilevanti responsabilità di gestione del punto vendita donna in un modestissimo reparto quale è il reparto bambino, insultarla con epiteti triviali di fronte ai clienti, minacciare le colleghe di licenziamento se le si rivolge la parola, interromperla continuamente durante il lavoro con motivazioni pretestuose, al solo scopo di porre la dipendente medesima in cattiva luce di fronte ai clienti e di perturbarle l'attività di lavoro, sono tutti elementi che certamente rientrano nell'ambito dello straining e che non possono invece essere fatti rientrare nel concetto di mobbing in quanto non vi è alcuna prova che questi siano stati dolosamente orchestrati dal datore di lavoro.

Va infatti ricordato (cfr., ex plurimis, Cass. 7.8.2013 n. 18836) che costituisce mobbing la condotta del datore di lavoro (Ndr: testo originale non comprensibile) sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolva, sul piano oggettivo, in sistematici e reiterati abusi, idonei a configurare il cosiddetto

terrorismo psicologico, e si caratterizzi, sul piano soggettivo, con la coscienza ed intenzione del datore di lavoro di arrecare danni - di vario tipo ed entità - al dipendente medesimo. Accertato dunque che una condotta discriminatoria, definita come straining, è in effetti stata tenuta in danno della R. e che essa è addebitabile alla condotta omissiva del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. per quanto in precedenza detto, occorre accertare se questa abbia dato luogo alla malattia psichica che la ricorrente riferisce di aver subito, e che è stata causa del superamento del periodo di comporto e quindi dell'intimato licenziamento. Al fine di effettuare tale valutazione si è disposta CTU. L'elaborato è stato parzialmente contestato nelle osservazioni del CT di parte resistente e alcune considerazioni sono state svolte anche nel corso della discussione orale dalla difesa della resistente. Al di là di aspetti strettamente medico - psichiatrici, sui quali il CTU Dr.ssa Z. ha risposto al CTP in modo convincente e senza che siano ravvisabili vizi logici nell'esposto del perito di ufficio, va soprattutto ricordato che la difesa della convenuta si è soffermata nel rilevare che il CTU non si è basata soltanto sulle risultanze della prova testimoniale e dei documenti in atti, come pure aveva disposto il giudice, ma anche, se non soprattutto, su quanto raccontato al perito dalla R. stessa, che non trova riscontro nelle prove acquisite al processo.

Tali osservazioni, però, sono infondate.

Intanto (pag. 4 dell'elaborato) il CTU dà atto che la ricostruzione dei fatti e delle informazioni (Ndr: testo originale non comprensibile) nell'ambito dei quali contestualizzare la perizia è avvenuta mediante la consultazione del fascicolo di causa.

Segue una sommaria indicazione delle mansioni svolte, esposte in termini sostanzialmente corretti.

E' ben vero che successivamente il CTU ha proceduto alla raccolta anamnestica da R. H., ma si tratta di un'attività manifestamente indispensabile per poter eseguire la valutazione peritale richiesta.

Alla pagina 37 dell'elaborato, in risposta alle osservazioni del CT di parte convenuta, la Dr.ssa Z. correttamente indica che alla R. erano stati conferiti incarichi non solo esecutivi.

E se il cenno che segue in ordine ai poteri di firma è sostanzialmente inesatto, in quanto (teste H.) si trattava di semplici deleghe ad operare versamenti presso uno sportello bancario, pare davvero inverosimile pensare che la CTU si sia basata principalmente su di questi, peraltro in parte reali, per ritenere che la malattia psichica riscontrata nella ricorrente, e comunque oggi venuta meno è stata determinata da quanto avvenuto sul posto di lavoro.

Viceversa, la CTU mette, piuttosto, l'accento sulle condizioni di lavoro ostili (cfr., tra l'altro, pag. 32) che, si è visto, sono pienamente provate.

Deve quindi concludersi, con la CTU, che sussiste il nesso causale tra l'attività di straining sopra esposta e il Disturbo dell'adattamento di tipo misto, con ansia e umore depresso, che il CTU ha ritenuto essere insorto nell'agosto 2012, quanto fu necessario il primo intervento medico, e rispetto al quale non residuano postumi permanenti. Il CTU ha invece ritenuto che a seguito della detta infermità sia derivato un periodo di 4 mesi di inabilità temporanea al 50% e di altri due di inabilità temporanea al 25%.

Ha poi precisato il CTU (pagg. 30-31) che l'assenza dal lavoro della R. a far data dal 21.8.2011 per il periodo sino al superamento del comporto è da attribuirsi agli eventi e alle condotte verificatesi nell'ambiente di lavoro.

Non si affermi che, almeno quanto all'ultimo periodo, per il quale è stata ritenuta una percentuale di inabilità pari soltanto al 25%, la R. poteva andare al lavoro ugualmente, così evitando che decorresse il periodo di comporto.

Infatti, al di là delle gravi conseguenze che certamente avrebbe avuto il reinserimento in un ambiente di lavoro ostile, nel quale nessuno aveva fatto alcunchè per tutelare la R., sta di fatto che la stessa era comunque in condizioni psichiche non idonee alla ripresa del lavoro, come del resto certificato dal medico curante. Da quanto sopra indicato consegue che la R. ha diritto:

I al risarcimento del danno alla salute

II alla reintegrazione nel posto di lavoro ex art. 18

L. 300/70 e successive modifiche in quanto il licenziamento è stato intimato a seguito del superamento del periodo di comporto a sua volta determinato dalla malattia intervenuta a causa dell'illegittima condotta del datore di lavoro, e quindi a questo addebitabile

III al risarcimento del danno per l'illegittimo licenziamento.

I risarcimento del danno alla persona

Vanno applicate le tabelle del tribunale di Milano, che consentono un'equa liquidazione del danno alla persona. La somma indicata è onnicomprensiva, e quindi ricomprende in sé il c.d. danno esistenziale, sempre che ci si voglia tutt'ora riportare a tale concetto, sia il danno morale. Appare equo determinare la somma dovuta per ogni giorno di inabilità totale in misura intermedia tra il minimo e il massimo tabellarmente previsti, e quindi in Euro 120 al giorno.

La somma complessiva dovuta, tenuto conto del periodo e della percentuale di inabilità riconosciuta dal CTU è dunque pari ad Euro 9.000

Il illegittimità del licenziamento

Essa, manifestamente, sussiste per quanto in precedenza indicato.

Si rientra nell'ambito dell'ipotesi di cui al comma 7 dell'attuale testo dell'art. 18 poichè vi è un difetto di giustificazione nel licenziamento impugnato: addirittura, la giustificazione dello stesso era stata individuata in un fatto, quale è stato la perdurante malattia della ricorrente, cagionato dalla condotta omissiva del datore di lavoro stesso.

In applicazione dei commi 3 e 7 L. 300/70, così come modificati dalla l. 92/2012 va dunque ordinata la reintegrazione della ricorrente nel proprio posto di lavoro, con le mansioni previste nel contratto di lavoro stipulato inter partes.

III risarcimento del danno per l'illegittimo licenziamento

Esso va liquidato entro un massimo di 12 mensilità, come disposto, per l'ipotesi di specie, dalla L. 92/2012. Tenuto conto della gravità di quanto avvenuto appare adeguato determinare la somma dovuta a titolo di risarcimento del danno in Euro 16.000, corrispondenti a 10 mensilità della retribuzione globale di fatto (cfr. buste paga), somma poi arrotondata nella misura suddetta, che appare equa.

Le spese, liquidate in dispositivo, seguono la soccombenza. La stessa sorte seguono le spese di CTU, già liquidate a seguito del deposito dell'elaborato.

#### **PQM**

P.Q.M.

A) Dichiara che la malattia psichica insorta nei confronti della ricorrente R. H., per tutto il periodo della sua durata, e così fino al di del licenziamento per superamento del periodo di comporto, è stata determinata dall'illegittima condotta del datore di lavoro AR.MO. s.r.l. e per l'effetto:

1) Condanna la resistente a risarcire il danno alla persona intervenuto a carico della ricorrente nella misura di Euro 9.000 complessivi;

2) Dichiara illegittimo il licenziamento intimato dalla resistente nei confronti della ricorrente in data 14.2.2013

3) In applicazione dei commi 3 e 7 l. 300/70, così come modificati dalla l. 92/2012 ordina la reintegrazione della ricorrente nel proprio posto di lavoro, con le mansioni previste nel contratto di lavoro stipulato inter partes;

4) condanna la resistente a risarcire i danni derivati dall'illegittimo licenziamento, liquidati in Euro 16.000 complessivi, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegrazione;

B) Rigetta nel resto

C) Pone a carico della resistente le spese di giudizio, liquidate in Euro 7.000 complessive, oltre 15% per spese generali, IVA, cassa e spese di CTU come già liquidate. Visto l' art. 53 cpv. D.L. 25.6.2008 n. 112

Indica in gg. 15 il termine per il deposito della motivazione.

Così deciso in Aosta il 25 settembre 2014.