

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI MANTOVA

nella persona del dott. Simona Gerola , in funzione di giudice del lavoro, nel processo di cui in epigrafe, all'udienza del 25.5.2017

visto l'art. 429 c.p.c.

ha pronunciato, con motivazione contestuale, la seguente:

SENTENZA

nella causa per controversia in materia di lavoro promossa con domanda depositata in 19.2.2015

da

C.C.A.L. con il patrocinio dell'avv. PERDONA' GIAMPAOLO e dell'avv. GARDONI ALESSANDRO

RICORRENTE

CONTRO

- F.S. S.R.L. assistita e rappresentata dall'Avv BERTONI CARLA

- D. spa AGENZIA PER IL LAVORO con l'avv. V. Roscini Vitali e l'avv. dom P. Ruggerini

RESISTENTI

Svolgimento del processo - Motivi della decisione

Con ricorso depositato in data 19.2.2015 L.C.C.A. conveniva avanti al Tribunale di Mantova la F.S. srl e la D. spa per sentire accogliere le conclusioni indicate in epigrafe.

Il procuratore della ricorrente in punto di fatto esponeva :

che la società convenuta è parte integrante di un gruppo di imprese che comprende anche la srl C. e la srl M. ;

che la ricorrente in data 19.07.2013, ha stipulato con la società di somministrazione di mano d'opera D. Spa un (primo) contratto di lavoro a tempo determinato, per il periodo temporale 22.07.2013 - 26.07.2013 onde sopperire all'esigenza di "riorganizzazione ufficio" con mansioni di impiegata , livello di inquadramento Al Q, orario di lavoro di 40 ore settimanali, articolate in 8 ore giornaliere, dal lunedì al venerdì, per un emolumento pari ad Euro 1.452,00 mensili;

che al contratto di somministrazione in discussione seguì, a brevissimo, una proroga per il periodo 27.7.2013 - 09.08.2013, anche se la ricorrente lavorò pure il 10.8.2013 ;

che , verosimilmente in forza di nuovo contratto di somministrazione fra le convenute , la signora L. venne ulteriormente assunta da D. spa al fine di essere rioccupata presso F.S. , per il periodo 19.8.2013 -31.10.2013 ancora una volta in ragione dell'esigenza di "riorganizzazione ufficio" ;

che il secondo contratto di somministrazione venne prorogato sino al 9.8.2014 ;

che la ricorrente avvicendo' per quanto di competenza, le signore M.S. e A.F. nei compiti di gestione amministrativa e contabile degli agenti in rapporto con K., di inserimento dati relativi agli acquisti di pertinenza di F.S. e di K. nel

"gestionale aziendale", di fatturazione periodica (quindicinale) delle vendite effettuate da F.S. e di quelle fatte da K. (con riguardo a quest'ultima, secondo frequenza mensile) , di assistenza alla realizzazione dei bilanci intermedi di pertinenza di K., di gestione dal punto di vista amministrativo e logistico dei trasporti differenzia di K. e di ricezione degli ordini relativi alla clientela di K. (corrispondentemente, smisero di occuparsi di quanto in oggetto le signore A.F. e M.S. ;

che M.S. si dimetteva in data 31.12.2013 e le mansioni della stessa furono ripartite tra la ricorrente e le signore A.F. e S.T.;

che alla L., in particolare, i nuovi compiti di addetta alla accettazione relativa alle procedure di carico e scarico merci, per conto di K. e di compilazione dei files di pertinenza di Montessette, già Cava Marmi, oltre che di emissione dei documenti di trasporto dei prodotti venduti da M. medesima;

che , a partire dall'11.1.2014, alla ricorrente fu sostanzialmente affidata l'intera gestione amministrativa afferente a K., con suo contestuale disimpegno dagli omologhi compiti che ella aveva sin lì prestati, per conto di F.S.;

che per effetto dell'avvicendamento della signora S.T., con la signora S.T. (somministrata a tempo determinato) , alla ricorrente furono assegnate ulteriori mansioni , ossia l'incarico relativo al controllo delle fatture di acquisto rilasciate a F.S. , la gestione degli ordini B. di pertinenza di F.S. stessa, il controllo delle fatture emesse da K. a carico del cliente M. (con l'incidentale compito di verificare la conformità dei prezzi indicati a quelli riportati a listino), la "quadratura" del magazzino merci in "scarico" di pertinenza di F.S. e del magazzino merci in "carico" di pertinenza di K. e l'organizzazione, all'occorrenza, di servizi di trasporto merci per conto di F.S. (come risulta dalla corrispondenza in atti , scambiata dall'interessata con la collega M.P.);

che , quindi , di fatto la ricorrente svolse la sua attività lavorativa mediamente per 10 ore al giorno.

Dopo aver riportato in apposito prospetto le ore svolte ogni giorno per tutta la durata del rapporto di lavoro rilevava altresì : che nel corso del rapporto di lavoro, la ricorrente (così come altre sue malcapitate colleghe) è stata sottoposta ad angherie e a soprusi pressoché quotidiani, ad opera del titolare della società convenuta, signor G.S. e dei "primi" collaboratori di costui;

che all'ordine del giorno erano urla, richiami furiosi e prese in giro per futili motivi.

Rilevava altresì che la sig. L. fu addirittura sottoposta a riti imbarazzanti e a "prove" mortificanti che andava a descrivere come segue : il primo giorno di lavoro le fu fatta consegna di un clistere, con la prescrizione che ne facesse uso frequente ed appropriato; poi le fu consegnato un foglio che riportava una dieta basata su di un indice glicemico "standard", con la prescrizione di intraprenderla seduta stante; che al rientro da un breve periodo di ferie, a settembre 2013, le fu ingiunto di sottoporsi alle analisi del sangue per l'essersi presentata in servizio con due herpes labiali e poi di far visionare i referti alla signora P. ; le fu inoltre ingiunto di docilmente sottoporsi a sedute di pranoterapia, di fatto a lei praticate ad opera della signora P. che riteneva che la ricorrente per costituzione, "assorbisse la merda di tutti "; in un'occasione, le fu versato, a "tradimento", nel caffè, un farmaco (estratto di tiroide di maiale) per "accelerare il suo metabolismo", la cui assunzione le procurò un episodio di tachicardia; le fu consegnato un kit omeopatico, da impiegare a me di vaccino antiinfluenzale; fu presa in giro per il fatto che alla sua età' ancora non aveva trovato marito; in un'occasione, al rientro dalle ferie di Natale, ella trovò anche cancellata l'intera giacenza del suo indirizzo di posta elettronica; un giorno , poco tempo prima che si chiudesse la collaborazione lavorativa in oggetto, il signor S. la cacciò persino dall'ufficio, alla presenza di colleghi e colleghe, con tanto di minaccia di coinvolgimento dei carabinieri; infine l'azienda convenuta fece corrispondenza mail nel cui contesto l'interessata veniva qualificata quale "cerebrolesa".

In punto di diritto chiedeva , con ampie e argomentate motivazione giuridiche, l'accertamento dell'abusività/illegittimità/irregolarità del contratto/dei contratti di somministrazione stipulato/i tra la società D. Spa e la società F.S. Srl , dell'intervenuta instaurazione, con quest'ultima società di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ex art. 27 D.Lgs. n. 276 del 2003 ; la condanna al pagamento degli straordinari espletati in costanza di rapporto e al risarcimento dell'ingente danno patito nella propria salute e nella propria sfera morale ed esistenziale, in conseguenza delle gravi condotte (pesantemente) avversative, destinatele da F.S. e dai suoi preposti, in corso di rapporto.

Si costituiva ritualmente la società convenuta contestando la fondatezza del ricorso.

Il procuratore della srl F.S. - dopo aver descritto oggetto sociale e organigramma dalla sua assistita nonché della srl K. e dalla srl M. -rilevava che la sig. S.M. , assunta nell'anno 1993 quale impiegata amministrativa, e' via via divenuta diretta collaboratrice del Presidente della società sig. G.S. tanto che, nell'anno 2013, aveva quali compiti, oltre alla gestione degli agenti, le archiviazioni, il centralino, la gestione degli ingressi, la compilazione dei DDT, i rapporti con i fornitori, anche il ricevimento e controllo degli ordini provenienti dai vari clienti, il controllo dei prezzi applicati e della fatturazione in uscita; che la S. redigeva altresì reports mensili sull'andamento di prezzi e costi ed approntava bilanci sia periodici che finali, controllando, altresì, tutta la contabilità della srl F.S. ;

che agli inizi dell'anno 2013 la sig. S. comunicava verbalmente al legale rappresentante di F.S. ed alla sig.ra M.P. la volontà di rassegnare le proprie dimissioni per motivi personali e di cessare ogni collaborazione entro la fine dell'anno e , nel contempo, esprimeva l'assoluta necessita' di riorganizzare l'ufficio amministrativo del quale lei aveva la responsabilita' in vista del proprio allontanamento; che ella ha evidenziato piu' volte al Presidente che, dovendo fare "le consegne " alla sig. P. e F. , non avrebbe piu' avuto il tempo di occuparsi del centralino , archiviazione agenti , gestione ingressi, DDT, fornitori ecc. ecc e che lo stesso problema si sarebbe presentato per le due colleghe occupate ad acquisire quello che veniva loro "consegnato" dalla sig. S. ; che quindi nel corso dei vari colloqui avvenuti nei mesi di aprile e maggio 2013 tra la proprietà e la sig. S. , venne esaminata la necessità di avere presso l'ufficio amministrativo un'impiegata a tempo determinato da adibirsi temporaneamente alle attività che non potevano essere svolte dalle sig.re S., P. e F. ; che , per tale motivo , in data 19.7. 2013 il sig. G.S. stipulava con la spa D. un primo contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato; che nel mese di luglio 2013 la sig.ra L. riceveva il pagamento di n 9 ore per lavoro straordinario; che le mansioni della ricorrente erano quelle di addetta al centralino e smistamento telefonate, archiviazione documenti, emissione di DDT di vendita e gestione scarico fornitori , accettazione clienti e fornitori, smistamento documentazione degli agenti, gestione ingressi e uscite nuovo software; che la società S. dal sabato 10.8.2013 alla domenica 18.8.2013 veniva chiusa per le ferie estive; che in data a 30.9.2013 la sig.ra L. riceveva la somma di Euro 700,00 a titolo di rimborso spese di viaggio in quanto aveva fatto presente alla sig.ra P. che doveva effettuare ben 4 viaggi al giorno e, in particolare, rientrare a casa durante la pausa pranzo per almeno due ore perche aveva un cane di grossa taglia che doveva far uscire di casa; che in data 29 7.2013 il sig. G.S. stipulava con la spa D. , per il periodo che si prevedeva ancora necessario al passaggio delle consegne della sig. S., un secondo contratto successivamente prorogato dall'1.11.2013 sino al 9.8.2014 sempre in forma scritta; che per il periodo dal 19.8.2013 al 9.8.2014 le mansioni della sig.ra L. comprendevano anche la registrazione fatture dei fornitori, la fatturazione, il controllo e calcolo provvigioni agenti maturate e fatturate con relativa gestione Enasarco, l'inserimento acquisti in winopus e la quadratura mensile delle vendite e degli acquisti con la contabilita' a bilancio: il tutto sotto il controllo

delle sig.re S. e F.; che in occasione delle feste di Natale 2013 il sig. S. regalava a tre delle proprie dipendenti , compresa la ricorrente, un orologio del valore di circa Euro 1.950,00 e cedeva alla madre la sig.ra L., un notebook Sony al prezzo "simbolico" di L. 50,00 mentre in realtà lo stesso aveva un valore di circa Euro 1.000,00 e cio' per soddisfare un desiderio della L. di comunicare con la madre lontana tramite video chiamata; che in data 31 3 2014 venivano versati alla sig.ra L. ulteriori Euro 500,00 e in data 30 4.2014 ulteriori Euro 500,00 a titolo di rimborso spese di viaggio con le motivazioni di cui sopra ; che dalla fine dell'anno 2013 e dagli inizi dell' anno 2014 la sig.ra L. commetteva ripetuti errori nell'esecuzione delle proprie mansioni e, in particolare, nella raccolta degli ordini e nella fatturazione; che la sig.ra L. venne più volte invitata, anche dalle colleghe, a prestare maggiore attenzione senza, tuttavia, che la situazione migliorasse; che infatti in data 12.6.2014 la sig.ra L. era invitata dal Presidente sig. G.S. , nonchè dalla dott.ssa A.F., a prestare maggiore attenzione in quanto aveva ignorato due ordini ricevuti , errando nella redazione di alcune fatture ed omettendo di verificare mancati incassi e , in tale occasione, la ricorrente incominciava ad urlare nei confronti del sig. S. e lo offendeva di fronte agli altri dipendenti della società invitandolo, ripetutamente ed in modo provocatorio, a licenziarla; che in data 13.6.2014 iniziava la malattia della sig.ra L. che proseguiva sino al 9.8.2014 ; che , durante la malattia della ricorrente, furono scoperti e comunicati alla D. ulteriori errori e negligenze della sig. L. , la quale, peraltro , in detto periodo fu sorpresa in piscina e a partecipare a eventi "mondani" ; che la Sri F.S. applica il CCNL Cemento Calce-Gesso del 18.2.2010 stipulato tra le associazioni sindacali di categoria che non prevede limiti quantitativi al contratto di somministrazione; che l'ambiente nel quale prestano attività lavorativa i dipendenti della srl F.S. è costituito da un open space privo di pareti o divisorie tali da limitare la visibilità; che la sig.ra L. , nel corso dei mesi durante i quali ha prestato attività lavorativa a favore della società convenuta, ha riferito alle colleghe di aver sofferto di episodi di depressione e ha piu' volte accusato malori transitori e disagi psicologici a causa dei suoi litigi con le amiche o con i precedenti fidanzati, nel corso dei quali chiedeva alla sig.ra M.P. di controllarle il polso e misurarle la pressione; che la sig. P. è in possesso, sin dall'anno 1979 del diploma di infermiera professionale e , dal 1990 al 2005, ha esercitato la libera professione dedicandosi alla medicina naturale e bio energetica; che nel corso degli orari di lavoro la sig.ra L. ha chiesto consigli sui propri problemi di salute alla sig.ra P. chiedendole di scaricare da internet e leggere le proprie analisi prima di rivolgersi al medico curante e narrandole di numerosi ricoveri al pronto soccorso; che alla sig.ra L. vennero consegnate le divise di lavoro (tailleur del valore di circa Euro 300,00 ognuna) come a tutti gli altri dipendenti e tali divise sono state restituite in condizioni da dover essere totalmente sostituite.

In punto di diritto sosteneva la piena legittimità dei contratti di somministrazione impugnati; rilevava che la ricorrente ha prestato la propria attività lavorativa per 8 ore al giorno per 40 ore settimanali come da contratto con una certa flessibilità in ingresso e in uscita, a seconda delle esigenze personali esposte dalla lavoratrice stessa alla sig. P. ; che le eventuali ore in eccedenza le sono state pagate come risulta dalle buste paga ; che l'eventuale permanenza in azienda prima dell'inizio dell'attività lavorativa non significa in alcun modo che la ricorrente abbia prestato lavoro straordinario , anche perché in tale senso non è mai stata autorizzata.

Ricordava che la prova del lavoro straordinario deve essere estremamente rigorosa In ordine al dedotto mobbing, rilevava che il sig. S. oltre a negare in modo fermo e deciso la veridicità e fondatezza di quanto asserito dalla ricorrente , ha sempre tenuto un comportamento serio , corretto e garbato con tutti i collaboratori e i dipendenti

Concludeva come sopra riportato.

Si costituiva anche la D. spa contestando la fondatezza del ricorso.

Il procuratore della Agenzia per il Lavoro, dopo aver ricostruito il rapporto trilatero che ha visto come parti oltre alla D. , la F.S. srl e C.C.A.L. , rilevava che quest'ultima è stata sempre retribuita in base ad orari di lavoro e giornate lavorative comunicate dalla F.S. srl , come da cedolini prodotti ; che dai fogli presenze redatti dalla F.S. e dalle comunicazioni

della medesima utilizzatrice non risultano effettuate altre ore straordinarie (oltre alle 9 effettuate nel mese di luglio 2013) e giornate diverse da quelle contrattuali ; che D. non è mai stata messa al corrente di fatti o comportamenti illegittimi o illeciti da parte della S. nei confronti della sig.ra L.; che anzi fu la F.S. a dolersi di comportamenti di rilevanza disciplinare da parte della ricorrente cui D. spa non ritenne di formulare contestazioni , in assenza di circostanziate indicazioni.

Tanto premesso, rilevava che la D. spa ha stipulato con la ricorrente contratti di lavoro a termine per somministrazione che risultano, anche nella forma , giuridicamente corretti , riportando tutti i dati richiesti dalla norma e sussistendo altresì le condizioni di liceità previste dall'art . 20 D.Lgs. n. 276 del 2003 comma 4 , così come legittime sono le proroghe ex art. 22 medesimo decreto legislativo; che i contratti , piu' in particolare, riportavano una motivazione sufficiente a ricondurre ad una delle condizioni previste dalla norma ; che tale motivazione corrispondeva alla realtà e quindi era veritiera , con conseguente infondatezza della domanda di conversione del rapporto in contratto a tempo indeterminato con la F.S. srl

In ordine alla domanda volta ad ottenere la condanna in via subordinata di D. al pagamento di quanto sarebbe dovuto a titolo di attività lavorativa in regime di straordinario con le connesse regolarizzazioni ai fini assicurativo previdenziali , dopo aver contestato la sussistenza del preteso fatto su cui si fonda la domanda della ricorrente , nonché la genericità della domanda , rilevava che la norma di cui all'art. 23 comma 3 D.Lgs. n. 276 del 2003 presuppone la conoscenza o la conoscibilità in capo al somministratore della prestazione effettuata e che , ove il lavoratore presti un'attività diversa da quella contrattuale è evidente che l'obbligazione del somministratore non potrà che venire meno. In via di estremo subordine , nella non creduta ipotesi in cui la D. fosse ritenuta responsabile in via esclusiva o solidale con F.S. srl al pagamento di somme a qualsiasi titolo dovute alla ricorrente , deduceva che l'Agenzia di Lavoro dovrà essere tenuta indenne dalla F.S. srl di quanto fosse condannata a pagare a favore delle ricorrente

Concludeva come sopra indicato

La causa , istruita mediante prova documentale e prova testimoniale, all'odierna udienza veniva discussa e decisa.

Svariate sono le questioni e le doglianze sollevate dalla ricorrente.

Appare opportuno analizzarle separatamente seguendo l'ordine sintetizzato nelle conclusioni attoree.

VALIDITA'/INVALIDITA' DEI CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE

E' pacifico che la società convenuta ha sottoscritto due contratti di somministrazione con la società D. spa per avere le prestazioni della ricorrente : il primo , per il periodo 22.7.2013-26.7.2013 , prorogato fino al 9.8.2013 e il secondo, per il periodo 19.8.2013 -31.10.2013 , prorogato fino al 9.8.2014 , entrambi con la causale "riorganizzazione ufficio".

La ricorrente censura detti contratti sotto diversi profili.

Per quanto concerne il dedotto superamento dei limiti quantificativi , si osserva che effettivamente la ricorrente ha invocato un CCNL errato (CCNL Industria Laterizi e Cemento)

E' pacifico che la F.S. applica il CCNL Industria Cemento-calce -gesso che non prevede alcuna disciplina limitativa in caso di somministrazione di lavoro.

Del pari infondata la dedotta violazione dell'art. 20 , comma 5 lett c) del D.Lgs. n. 276 del 2003 poiché dalla documentazione prodotta dalla società convenuta (cfr. doc 3 e 4) emerge inequivocabilmente che la F.S. ha effettuato la valutazione dei rischi.

La ricorrente lamenta di seguito l'assenza dei requisiti formali richiesti dall'art. 20 cit stante l'assoluta genericità della formulazione impiegata per giustificare il ricorso alla somministrazione , ossia l'esigenza di "riorganizzazione dell'ufficio "

Pure detta doglianza appare infondata.

E' noto che il grado di specificazione delle ragioni giustificatrici (che possono essere riferite anche all'ordinaria attività dell'utilizzatore) del ricorso alla somministrazione deve essere tale da rendere possibile la verifica della loro effettività da parte del giudice Nella fattispecie in esame , l'istruttoria ha consentito di accertare con un sufficiente grado di sicurezza che i due contratti di somministrazione sono stati stipulati per un reale ed effettiva ragione giustificatrice , ossia l'esigenza di riorganizzare l'ufficio a seguito delle preannunciate dimissioni di una impiegata con un ruolo di rilievo nell'ambito dell'ufficio stesso , ossia la sig. S..

Furono le stesse impiegate rimaste in servizio (la F. e la P.) , unitamente alla dimissionaria, a chiedere al sig. S. di ricorrere ad un contratto di somministrazione perché con il "passaggio delle consegne" ossia con la graduale assunzioni di compiti e attività della S. (e la conseguente necessita di apprendere mansioni mai svolte prima) , non sarebbero state in grado di svolgere le mansioni ordinarie tipo le registrazioni fatture fornitori , carico e scarico di magazzino , fatturazione attiva , archiviazione, gestione degli agenti, emissione ddt Ed è del tutto verosimile che in ufficio amministrativo composto da 3 risorse , il venir meno di una di esse abbia comportato la necessità di un ausilio esterno per più' di un anno per riorganizzarsi e per poter valutare compiutamente se il nuovo assetto fosse in grado di "funzionare" con il solo apporto delle due impiegate "superstiti".

La domanda di costituzione di un rapporto di lavoro subordinato con la somministrata deve , quindi, essere rigettata.

LAVORO STRAORDINARIO

Di più' ardua soluzione appare invece la questione del lavoro straordinario poiché, come accade di frequente, i testi di parte ricorrente hanno reso deposizioni inconciliabili con la versione fornita dai testi di parte convenuta

Partendo dal presupposto indefettibile che colui che deduce di aver svolto lavoro straordinario ha l'onere (particolarmente rigoroso per giurisprudenza consolidata) di dimostrarne l'effettuazione e l'autorizzazione/ imposizione dello stesso da parte del datore di lavoro , si osserva che appaiono maggiormente attendibili le dichiarazioni dei testi di parte ricorrente perché circostanziate , lineari e sostanzialmente concordanti e in quanto trovano un'indiretta conferma nelle somme erogate dal datore di lavoro nel corso del rapporto formalmente imputate a rimborso spese di viaggio (Euro 700,00 in data 30.9.2013 , Euro 500 ,00 in data 31.3.2014 ed ulteriori Euro 500,00 in data 30.4.2014) , nonché nei regali di ingente valore effettuati alla ricorrente.

Nella memoria di costituzione la ricorrente viene dipinta come una lavoratrice distratta , negligente , adusa a navigare su internet per motivi personali durante l'orario di lavoro e , tuttavia, il datore di lavoro le ha regalato un orologio del valore di 1950,00 Euro e un notebook del valore di circa 1000,00 (cedute al prezzo "simbolico" di Euro 50,00).

La ricorrente , inoltre , risiedeva a Valeggio sul Mincio , ossia a circa 8 km dal luogo di lavoro (Volta Mantovana) con la conseguenza che appare scarsamente giustificato un rimborso spese di viaggio di complessivi Euro 1700,00.

Qualcosa non "torna " .

Vi è da aggiungere che i testi di parte convenuta sul punto hanno reso dichiarazioni incoerenti o fra loro contraddittorie. La teste F. , dopo aver dichiarato "C. non arrivava prima degli altri poichè dell'apertura dell'azienda (ore 7 d'estate, ore 7.30 d'inverno) mi risulta che si occupassero le ragazze del front office. Non lo posso dire per cognizione diretta in quanto io arrivavo alle 8" , ha aggiunto di aver compilato lei stessa il doc. 6 di parte D. indicante le ore effettuate dalla ricorrente e sulla base del quale sono state redatte le buste paga.

Ora, viene spontaneo domandarci come abbia potuto la teste redigere il prospetto delle ore lavorate dalla ricorrente se arrivava in azienda alle ore 8.

Di contro la teste F. ci ha fornito due informazioni interessanti, ossia che per accedere in azienda vi era, oltre l'ingresso principale, una strada vicinale dalla quale è possibile entrare in azienda togliendo la catena che delimita il piazzale", (circostanza peraltro confermata da tutti i testi escussi) e che l'allarme si disattiva automaticamente alle 6,20/6,30 per consentire alla signora delle pulizie l'accesso agli uffici.

La teste S. , dimessasi nel dicembre 2013 , ha dichiarato che era lei stessa ad occuparsi dell'apertura e che quindi era la prima ad arrivare (verso le sette , sette e un quarto , sette e mezza) ed accendeva le luci e tutti i terminali, anche quelli delle colleghe. Ella ha aggiunto che i mezzi cominciavano ad entrare in azienda verso le sette e , se giungevano in azienda prima del suo arrivo , aspettavano che la stessa attivasse il computer per la pesa.

P.M. ha invece dichiarato che il responsabile S.F. o T.I. arrivano in azienda verso le 6- 6.30 ogni mattina e aprono il cancello, così i veicoli possono entrare dopo essere passati sulla pesa ; ha aggiunto che C. non ha mai effettuato dette incombenze perché non ha mai avuto in disponibilità il telecomando per aprire il cancello che "abbiamo io, S. e T.."

Quindi rimane "avvolto nel mistero" il soggetto che secondo la versione dei testi di parte convenuta si occupava dell'apertura della fabbrica e, ancora piu' incerto, l'orario di apertura.

Di contro i testi di parte ricorrente , come anticipato , hanno reso dichiarazioni piu' lineari e collimanti.

S.T. ha dichiarato " La ricorrente arrivava in ufficio molto presto perché "apriva" l'ufficio, ossia accendeva il computer generale, quello della accettazione, che faceva funzionare le sbarre della pesa. I mezzi cominciavano ad arrivare alle 7,00 e quindi il computer doveva essere già attivato altrimenti essi non potevano entrare. Io arrivavo in ufficio alle 7,00/7,15 e C. era sempre già in ufficio, salvo quelle rare volte in cui gli era stato cambiato l'orario per vicende contingenti. C. faceva pausa pranzo in un orario che variava a seconda delle direttive della signora P., durava di solito 1 ora e trenta. Io uscivo dall'ufficio in un orario che variava dalle 17,30 in avanti e quando uscivo C. era ancora sempre in ufficio . Gli straordinari non venivano pagati e infatti io mi rifiutai di farne. Io per esempio non ho mai lavorato il sabato mattina, mentre ho assistito a conversazioni tra C., la T. e la F. durante le quali si accordavano in ordine a chi di loro avrebbe lavorato il sabato. C. non veniva pagata per il sabato lavorato e in realtà nessuno veniva pagato per il sabato.

T.S. ha dichiarato : Quando è cessato il rapporto di lavoro della N. mi è stato detto di cominciare il lavoro alle sette o alle 6.30 se dovevo aprire l'ufficio fino alle 12-12.30. Poi ricominciavo alle 13 o 13.30 fino alle 19/20.00. La ricorrente seguiva gli stessi orari miei del secondo periodo indicato; se non aprivo io apriva lei. L'orario di inizio lavoro ci veniva imposto il giorno prima dalla signora P. che , se eravamo incaricate di aprire l'ufficio, il mattino stesso , mi mandava un sms verso le 6.30/6.35 comunicandomi " entra " o " vai" che significava che l'allarme era già stato staccato e che quindi potevo entrare ed accendere i computer . Non so dire se anche C. ricevesse gli sms come me . Sia io che C. entravamo dall'accesso principale ad eccezione delle mattine in cui dovevamo aprire l'ufficio perché in questo caso entravamo da un accesso secondario perché I. non era ancora arrivato e non aveva ancora attivato l'impianto di apertura delle sbarre

Si osserva infine che anche la deposizione testimoniale di N.M. puo' essere presa in considerazione , anche se ella non ha mai lavorato con la ricorrente , poiché detta teste ha confermato il modus operandi della sig. P. e la circostanza che

alle lavoratrici somministrate fosse riservata l'apertura degli uffici ("Io gestivo la pesa nel senso che cominciavo a lavorare alle 6.45-7.00 dopo che la responsabile sig. P. mi mandava un sms alle 6.30 dicendomi che l'allarme era disattivato e se stavo andando a lavorare. Ciò accadeva tutte le mattine a volte anche prima delle 6.30")

Quanto all'orario di fine lavoro ,anche l'ex fidanzato convivente (che in quanto non piu' legato sentimentalmente alla ricorrente puo' considerarsi attendibile) ha confermato quanto allegato dalla L..

Il teste S. ha infatti dichiarato: " posso dire che C. usciva la mattina prima di me ossia verso 6.45 e non tornava mai prima delle 19. Non posso dire che ciò succedesse sempre ma sicuramente questo era l'orario lavorativo dell'80% del tempo presso cui ha lavorato presso la F."

Si ritiene che la ricorrente abbia fornito prova sufficiente di aver svolto numerose ore di lavoro straordinario e, in particolare, quelle indicate nel prospetto contenuto nel ricorso (161) e che detto lavoro straordinario , non solo fu autorizzato, ma addirittura imposto dalla socia della convenuta M.P..

Per quanto concerne la quantificazione appare superfluo demandare ad un giudizio separato la determinazione poiche' la monetizzazione dello stesso appare agevole in applicazione del CCNL industria cemento calce e gesso e tenuto conto della busta paga del luglio, nella quale la somma oraria liquidata a titolo di compenso per lavoro straordinario (Euro 10,79 lorde) non è stata contestata.

Conseguentemente a società convenuta dovrà essere condannata al pagamento della somma lorda di Euro 1640,08 10,79 x 152 (161-9 ore già pagate nella busta paga di luglio 2013) a titolo di compenso per lavoro straordinario

La domanda nei confronti di D. è svolta in via subordinata (non piuttosto in via solidale) e quindi non necessita di essere valutata.

Si osserva ad abundantiam che in ogni caso essa non potrebbe essere accolta in quanto ,come correttamente rilevato dal Tribunale di Napoli nella sentenza invocata da D. , eventuali variazioni del monte orario, con la richiesta a/ lavoratori somministrati di ore di lavoro aggiuntivo rispetto a quelle di cui al contratto, rientrano, con ogni evidenza, nell'ambito delle scelte organizzative aziendali proprie dell'utilizzatore, delle quali pertanto solo quest'ultimo, in assenza di apposita comunicazione di detta variazione al somministratore, è chiamato a rispondere".

MOBBING

Questione ancora piu' complessa quella riguardante le angherie e i soprusi della quale sarebbe stata vittima la ricorrente nel corso del rapporto di lavoro

Come è accaduto per il lavoro straordinario l'istruttoria si è "spaccata in due".

I testi di parte convenuta ci hanno descritto un ambiente sereno , pacato , quasi idilliaco . I testi di parte ricorrente ,al contrario, ci hanno narrato eventi di un'assurdità tale che non possono che essere veramente accaduti.

Diversamente detto: appare assai improbabile che tre persone diverse abbiano una fantasia così fervida e "collimante" da inventarsi le condotte paradossali che hanno riferito.

Certo, non si puo' escludere a priori che le ragazze abbiano concordato le versioni; tuttavia la sicurezza e, per altro verso, la "sofferenza" e il disagio che per ovvi motivi non traspare da una asettica verbalizzazione, hanno pienamente convinto la scrivente che le collaboratrici hanno esposto fatti realmente accaduti e ci hanno riferito di un "modus operandi" generalizzato e per così dire "standard" destinato , per quanto risulta dagli atti di causa, alle sole giovani leve con rapporto di lavoro "a termine".

Per quanto riguarda l'attività medica/paramedica esercitata sul luogo di lavoro da parte della sig P. , appare accertato che alla ricorrente fu consegnato un clistere con prescrizione di utilizzarlo, nonché una dieta ipoglicemica affinché la seguisse e potesse poi indossare divise di taglia media o small.

Vi sono inoltre sufficienti elementi per ritenere che la ricorrente sia stata costretta a sottoporsi a sedute di massaggi , a fare esami di laboratorio in ragione di un herpes labiale e che abbia dovuto far visionare i referti alla Sig P..

Le deposizioni delle testi T., N. e T. convincono lo scrivente che la ricorrente non si rivolgeva alla Sig. P. per aver consigli "medici" volontariamente, come hanno voluto farci intendere le testi di parte convenuta F. e P..

Sempre sulla scia di una previa valutazione di attendibilità dei testi di parte ricorrente , si ritiene provato che la sig L. sia stata vittima di condotte mortificanti e umilianti nel corso del rapporto di lavoro, atteggiamenti che esulano dal fisiologico esercizio del potere disciplinare ossia dal potere di richiamare e correggere il dipendente che non esegue la prestazione a regola d'arte o , peggio, negligenemente.

La teste T. ha dichiarato : Ho sentito in più occasioni la F. e la P., anche alla presenza di clienti "umiliare"la ricorrente dicendo per esempio " la nostra impiegata non capisce niente, cosa ci vuol fare, abbiamo questa!"; spesso vedevo la F. e la P. condurre la ricorrente nello stanzino attiguo ai bagno, si chiudevano dentro e vi rimanevano alcuni minuti, a volte anche mezz'ora e non so dire cosa succedesse in quel intervallo di tempo perché non si poteva udire dall'esterno, ricordo però che un paio di volte C. uscì dallo stanzino piangendo. No ho potuto chiedere a C. per quale motivo piangesse poiché noi colleghi non potevamo fare amicizia. Se parlavamo fra di noi venivamo immediatamente richiamati dalla signora P.. Io non sono mai stata "portata nello stanzino " perché ho un carattere piu' forte di C.. Ricordo che in qualche occasione C. ha sbagliato a redigere i DDT per K. ed è stata ripresa in malo modo dalla P. e poi per punizione le si ordinava di aprire e chiudere le tende per impedire che il sole desse fastidio, al piano di sopra.

La teste N. ha dichiarato : " Ho sentito G.S. , la signora P. e la signora F. riprendere energicamente la ricorrente . Per energicamente intendo dire urlando forte. Qualche volta la signora P. ha rimproverato anche me urlando. C. e S. mi hanno riferito di aver ricevuto anche degli insulti dalla P.. Io però non l'ho sentito personalmente. La P. mi diceva che avevo il culo grosso, tanta ciccia e al colloquio mi ha detto che sarei rimasta in S. solo se dalla taglia 46 fossi entrata nella taglia S . Nel periodo in cui ho lavorato in S. sono dimagrita 20 kg senza fare diete e la P. si congratulava con me. Io non ho scelto di dimagrire , ero molto stressata e non era un ambiente rilassante altrimenti non mi sarei dimessa. La P. e la F. mi chiamavano pulcino bagnato , criticavano la mia pettinatura e davanti ai clienti mi chiamavano Nonna Papera per la montatura degli occhiali che a loro non piaceva, finchè esasperata l'ho cambiata.. Ogni tanto la signora P. mi invitava nel suo studio per farmi dei massaggi; allo stesso modo ci andava anche C. sempre su invito della P., a volte ci alternavamo, prima andava lei e poi io. E' successo sicuramente più di dieci volte. Mi ricordo che C. fu offesa in qualche occasione ; per esempio A. , M. e M. le dicevano che aveva le occhiaie e che doveva nascondere l'herpes sulle labbra per non farlo vedere.

Vi è da aggiungere che vi è una prova documentale della "considerazione" che aveva in azienda la ricorrente.

In una mail indirizzata per sbaglio alla casella di posta elettronica aziendale accessibile a tutti i dipendenti , M.P. ha chiaramente definito la ricorrente e la collega T. "celebrolese" e ha dichiarato di aver tentato una terapia d'urto per la seconda.

Il documento fornisce un chiaro esempio di quell'ambiente lavorativo "familiare" e positivo che ci hanno descritto le testi F., S. e P..

Dire che la giustificazione di detta missiva fornita dalle testi F. e P. sia scarsamente credibile, appare eufemistico.

Difficile immaginare che una madre mandi a una collega-amica una missiva riguardante fatti di lavoro e come oggetto inserisca il termine "cererebrolesi " in "omaggio" al figlio , effettivamente cerebroleso.

In definitiva appare provato che la ricorrente è stata ripetutamente oggetto di condotte illegittime

Parlare di mobbing nel nostro caso appare forse ultroneo perché , come detto, si trattava di un comportamento generalizzato diretto nei confronti di tutte le dipendenti giovani da parte della socia e della "dipendente anziana , finalizzato non tanto a isolare , emarginare le stesse o , peggio ancora, a indurle alle dimissioni

L'istruttoria espletata ha persuaso la scrivente che si trattasse di "abuso di potere" fine a sé stesso , una sorta di prova di forza a cui erano sottoposte indifferentemente le ragazze "sommistrate" e , quindi, solo temporaneamente nell'organico aziendale.

Ciò non significa certo che la dignità della ricorrente non sia stata lesa o che la sua volontà non sia stata coartata , ma siamo di fronte a un ipotesi di mobbing per così dire anomalo.

E' noto infatti che la giurisprudenza di merito, sulla scorta di studi sociologici e di psicologia del lavoro, si va consolidando nel senso di ritenere quali elementi caratterizzanti il mobbing l'adozione di comportamenti di aggressione o di vessazione psicologica della vittima, la durata nel tempo dei comportamenti vessatori, la reiterazione di simili condotte, tale da farle divenire sistematiche, l'andamento crescente della pressione psicologica, l'univoca finalizzazione dei comportamenti vessatori all'emarginazione nell'ambiente di lavoro o all'espulsione dallo stesso. Le vessazioni possono concretarsi in atti di gestione del rapporto di lavoro, quali trasferimenti, demansionamenti, sottoposizione a continui controlli, comminazione di sanzioni disciplinari ingiustificate, intimazione di licenziamenti illegittimi, ovvero in condotte di aggressione verbale o dileggio volte all'isolamento del lavoratore dagli altri dipendenti.

Al di là delle definizioni , è fuori dubbio che la ricorrente sia stata oggetto di "attenzioni" che esulano nella maniera piu' assoluta dalle prerogative di lavoro del datore di lavoro (nel nostro caso socia e dipendente sovraordinata) e che sia stata umiliata , con la conseguenza che ha diritto di essere risarcita

Appare equo condannare il datore di lavoro al pagamento in favore della ricorrente della somma di Euro 12.500,00.

Le spese di lite , sostenute dalla ricorrente , liquidate come da dispositivo, devono essere compensate per 1/3 in ragione dell'esito della lite

Ragioni di equita' suggeriscono di compensare fra tutte le parti le spese di lite sostenute da D. spa

P.Q.M.

definitivamente pronunciando , ogni altra domanda , eccezione e deduzione disattesa, così provvede:

accoglie il ricorso per quanto di ragione e , per l'effetto, condanna la F.S. srl , in persona del legale rappresentante pro tempore , al pagamento in favore di C.C.A.G. della somma di Euro 1640,08 a titolo di compenso per lavoro straordinario, oltre interessi e rivalutazione monetaria ;

condanna la società convenuta al pagamento della somma di Euro 12.500,00 a titolo di risarcimento danni ;

dichiara compensate per 1/3 le spese di lite sostenute dalla ricorrente che liquida in complessivi Euro 4.500,00 , ponendo i residui 2/3 (Euro 3.000,00 oltre rimb.forf, IVA e CPA di legge) a carico di F.S. srl ;

dichiara compensate fra tutte le parti le spese sostenute da D. spa

Così deciso in Mantova, il 25 maggio 2017.

Depositata in Cancelleria il 25 maggio 2017.