

[redacted]



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO DI CASSINO
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale di Cassino, in funzione di giudice del lavoro, in persona del dott. **Raffaele Iannucci**, all'esito della trattazione scritta, fissata per la data odierna del 9.9.2020 ai sensi dell'art. 221, comma 4, D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 7, ha pronunciato e pubblicato la seguente

SENTENZA

nella causa in materia di lavoro, iscritta al n. 1373/2012 r.g.l., vertente

TRA

[redacted]

ricorrente

E

[redacted]

[redacted], in persona del l.r.p.t., con gli avv.ti Italice Perlini e Gaetano Cappucci

resistente



il provvedimento disciplinare della sospensione di tre giorni dal lavoro, disposto con lettera del 22.9.2010, recapitata il 25.9.2010; spese vinte.

La ricorrente, premesso di avere lavorato alle dipendenze di [REDACTED] di essere stata assunta alle dipendenze di [REDACTED] a far data dal 1.1.2007 e di essere infine transitata alle dipendenze di [REDACTED] in data 1.1.2010, ha dedotto che, sin dall'assunzione da parte della [REDACTED], affidataria del servizio di logistica presso lo stabilimento FIAT di Cassino, ha svolto mansioni di sequenziamento dei semiassi e dell'albero differenziato nel fabbricato n. 7 del montaggio, collocazione mantenuta sino al 2010; che nei primi cinque anni di attività ha ricevuto solo attestati di stima e di riconoscimento della professionalità dimostrata e della sua dedizione al lavoro; che la sua condizione lavorativa ha subito un improvviso e immotivato peggioramento a seguito della sua partecipazione ad una cena aziendale riservata a quadri e dirigenti [REDACTED] el dicembre del 2015; che il primo episodio persecutorio si è verificato nel gennaio 2006, quando il nuovo gestore operativo le ha pretestuosamente contestato di avere sequenziato materiale contaminato da escrementi di piccione; che sono seguite ulteriori e immotivate contestazioni sulle lavorazioni effettuate e sulla scarsa disponibilità dimostrata; che, previo allontanamento del suo collega abituale, collocato in cassa integrazione, è stata impropriamente affiancata da personale addetto promiscuamente ad altre mansioni ed appartenente al turno opposto, con un conseguente aggravio di lavoro ed una condizione di isolamento nell'ambiente di lavoro; che la medesima ha subito aggressioni verbali da parte di dipendenti del turno opposto; che le condotte vessatorie, iniziate nel 2006 alle dipendenze di [REDACTED] sono proseguite anche una volta transitata alle dipendenze di [REDACTED] nel gennaio 2010, e si sono concretizzate in ulteriori e molteplici episodi meglio dettagliati in ricorso, consistenti in cambi di turno arbitrari e ingiustificati, reiterate collocazioni in cassa integrazione anche in periodi di assenza per infortunio, periodi di inattività forzata, assegnazione di mansioni inutili o particolarmente gravose e non confacenti al proprio stato di salute o inosservanti delle



prescrizioni formalizzate all'esito della visita medica del 24.2.2009; che, a seguito dello svolgimento di tali mansioni, la lavoratrice ha riportato diversi infortuni; che, in particolare, il 26.4.2007 ha accusato un malore mentre svolgeva la gravosa mansione del sequenziamento dei tubi di scarico, nonostante avesse chiesto al caposquadra un cambio di mansioni, comunicandogli contestualmente il proprio presunto stato di gravidanza, poi rivelatosi effettivo; che, il 25.11.2008, ritornata a svolgere la sua abituale mansione al rientro dalla assenza per maternità, senza previa verifica di compatibilità di tali mansioni con il suo stato di puerpera, ha avvertito un forte dolore alla spalla destra e alla zona lombare, con successiva diagnosi ospedaliera di cervicobrachialgia lato destro, collegata allo sforzo fisico esercitato durante l'attività di lavoro; che, il 6.4.2010, mentre svolgeva le sue mansioni, consistenti nel sollevare il coperchio per riporlo sul contenitore delle staffe, si è sbilanciata per il notevole peso dello stesso, accusando un forte dolore alla schiena; che, l'8.4.2010, rientrata dopo un giorno di riposo, è stata invitata a riprendere le stesse mansioni, che tuttavia ha dovuto interrompere dopo qualche minuto a causa del dolore accusato, con successiva diagnosi ospedaliera di *"trauma distrattivo arto superiore sx da sforzi"*; che, il 1.9.2010, mentre svolgeva la mansione di flettersi per pendere un fanale posto all'interno di un contenitore profondo, ha urtato violentemente il torace sul bordo del cartone; che, in data 14.9.2010, al termine del turno di lavoro, il capo UTE le ha consegnato una contestazione disciplinare, con cui le è stato addebitato di non aver avvisato tempestivamente il suo diretto superiore dell'infortunio occorso il 1.9.2010; che, con lettera datata 22.9.2010, ricevuta il 25.9.2010, le è stata irrogata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro per tre giorni; che le condotte mobbizzanti poste in essere dai datori di lavoro convenuti hanno causato una lesione della propria integrità psicofisica, determinando l'insorgenza di un disturbo ansioso – depressivo di tipo reattivo, ed una lesione della propria personalità morale.



Tanto esposto in fatto, parte ricorrente, richiamata la giurisprudenza di legittimità in tema di mobbing, ha evidenziato che nella vicenda concreta ricorrono tutti gli elementi costitutivi della fattispecie, con conseguente responsabilità solidale dei datori di lavoro ex art. 2087 cod. civ. per i danni patrimoniali e non patrimoniali subiti.

Con riferimento al provvedimento disciplinare impugnato, la difesa attrice ha dedotto che il provvedimento è stato adottato oltre il termine di sei giorni decorrente delle giustificazioni rese dalla lavoratrice, con la conseguenza che queste ultime devono ritenersi accolte ai sensi dell'art. 8, Sezione IV, Titolo VII, CCNL; ha infine contestato nel merito gli addebiti.

Instaurato ritualmente il contraddittorio, previa rinnovazione della notifica degli atti introduttivi alla ██████████, si sono costituite in giudizio le società convenute, resistendo all'avversa domanda e chiedendone l'integrale rigetto.

██████████ ha fatto rilevare, in particolare, che la propria responsabilità non può estendersi ai fatti relativi al rapporto di lavoro intrattenuto dalla ricorrente con ██████████, non ricorrendo i presupposti della solidarietà passiva ex art. 2112 cod. civ.; che non ricorrono i requisiti oggettivi e soggettivi del mobbing, in particolare alla luce della mancata deduzione di un fine persecutorio, della natura non vessatoria delle condotte descritte, e comunque del notevole lasso di tempo intercorso tra le stesse; che non sono stati dedotti specificamente e provati i danni asseritamente subiti dalla lavoratrice.

██████████ ha parimenti dedotto la insussistenza degli elementi costitutivi del mobbing, facendo rilevare la piena legittimità delle condotte datoriali e comunque il difetto del presupposto dell'"elevata frequenza" delle condotte ritenute vessatorie, indispensabile per la configurazione del mobbing; ha infine dedotto il difetto di specifica allegazione della natura ed entità dei pregiudizi asseritamente subiti dalla lavoratrice.

La causa è stata istruita per via documentale e con escussione di testi dal Magistrato precedente assegnatario del fascicolo ed è stata decisa, previo deposito di note autorizzate, all'odierna udienza del 9.9.2020, svoltasi mediante trattazione scritta ai



sensi dell'art. 221, comma 4, D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 7.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il presente giudizio verte sull'accertamento del mobbing asseritamente subito dalla lavoratrice da parte delle società convenute e dei danni patrimoniali e non patrimoniali conseguenti, nonché della legittimità della sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro per tre giorni, irrogata da [REDACTED] alla lavoratrice con provvedimento datato 9.9.2010.

Nella dettagliata narrativa in fatto, la ricorrente ha esposto una serie di condotte, ritenute vessatorie e persecutorie, poste in essere ai propri danni dai superiori gerarchici e dai colleghi di lavoro, prima nell'ambito del rapporto di lavoro alle dipendenze dell'allora [REDACTED] negli anni dal 2006 al 2009, successivamente in quello alle dipendenze dell'allora [REDACTED] a far data dal gennaio 2010. La medesima ha inoltre allegato di avere subito, in conseguenza delle condotte mobbizzanti dei datori di lavoro, una lesione della propria integrità psicofisica ed un pregiudizio alla propria personalità morale, chiedendo la condanna in solido delle convenute al risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali subiti.

La lavoratrice ha inoltre impugnato il provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro per tre giorni, disposta con lettera del 22.9.2010, recapitata il 25.9.2010.

Le società convenute hanno entrambe contestato la riconducibilità degli episodi descritti da controparte nell'ambito della fattispecie di mobbing, sia sotto il profilo oggettivo (vessatorietà delle condotte; sistematicità ed elevata frequenza del loro ripetersi) che sotto quello psicologico (intento persecutorio o emulativo). Le resistenti hanno inoltre dedotto il difetto di allegazione e prova dei danni asseritamente subiti.



Il ricorso merita accoglimento limitatamente all'impugnazione della sanzione disciplinare, dovendo per il resto essere rigettato, per i motivi di seguito illustrati.

È utile premettere dei cenni sulla fattispecie del mobbing che, in difetto di una organica definizione normativa, è stata delineata progressivamente dalla giurisprudenza, anche avvalendosi dei contributi apportati dalle discipline scientifiche della psicologia e della sociologia del lavoro.

Secondo l'ormai consolidato orientamento della Corte apicale, per mobbing si intende *“una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono, pertanto, rilevanti: a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio”* (Cass. civ. ord. n. 26684/2017; sent. n. 24029/2016; n. 11547/2015; n. 17698/2014; n. 3785/2009). L'elemento qualificante del mobbing va ricercato non nella legittimità o illegittimità dei singoli atti e comportamenti – giuridici o meramente materiali – bensì nell'intento persecutorio o emulativo che li unifica, che deve essere provato da chi assume di avere subito la condotta vessatoria e che spetta al giudice del merito accertare o escludere, tenendo conto di tutte le circostanze del caso concreto. (Cass. civ. n. 26684/2017). La Corte ha altresì precisato che l'intento persecutorio, quale elemento costitutivo autonomo di natura soggettiva, non può



desumersi *sic et simpliciter* dalle iniziative disciplinari del datore di lavoro (Cass. civ. n. 11547/2015: “*non potendo lo stesso ricavarsi dalle iniziative disciplinari poste in essere dal medesimo, avverso le quali era pur sempre consentito alla ricorrente tutelare le proprie ragioni attraverso gli specifici rimedi apprestati dalla legge*”) e neppure da condotte illegittime o inadempienti del datore di lavoro, in assenza di altri elementi di significato univoco che depongano per una volontà persecutoria del dipendente (cfr. Trib. Roma, sent. n. 4868/2017).

Ricorrendo tutti gli elementi costitutivi sopra descritti, sorge la responsabilità del datore di lavoro per mobbing. Questa trova il suo fondamento normativo nell’art. 2087 cod. civ., che impone al datore di lavoro di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l’integrità psico – fisica e la personalità morale del lavoratore, per garantirne la salute, la dignità ed i diritti fondamentali di cui agli articoli 2, 3 e 32 Cost. (Cass. civ. n. 18927/2012).

Il difetto di anche uno solo degli elementi costitutivi esaminati, esclude la configurabilità di tale responsabilità datoriale.

Nel caso di specie emerge, già a livello di allegazione, il difetto dell’elemento soggettivo qualificante il mobbing, ossia dell’intento persecutorio unificante le varie condotte vessatorie, finalizzato alla mortificazione della dignità e della personalità del dipendente, alla sua emarginazione e alla sua espulsione dal contesto lavorativo.

Poiché la mancanza di allegazione e prova di tale elemento costitutivo è sufficiente al rigetto della domanda, in ossequio al criterio della ragione più liquida (cfr., *ex multis*, Cass. civ. n. 12002/2014), ci si limiterà ad evidenziare le ragioni che inducono a ritenere insussistente tale elemento, sia in relazione alle lacune allegatorie sul punto sia in relazione alla reale portata – come emersa dall’istruttoria testimoniale – degli episodi denunciati dalla lavoratrice nel ricorso introduttivo, poiché l’intento persecutorio, pur non risolvendosi *sic et simpliciter* nelle condotte poste in essere dal datore di lavoro, deve trovare in esse una coerente oggettivazione ed un concreto rispecchiamento.



Nell'ampia e dettagliata esposizione in fatto del ricorso, mentre sono descritte analiticamente e diffusamente una serie di condotte, ritenute vessatorie, poste in essere dai superiori gerarchici o dai colleghi di lavoro, nulla si dice, né con riferimento al periodo di lavoro alle dipendenze di [REDACTED] né con riguardo a quello alle dipendenze di [REDACTED] sulle ragioni o sui motivi dell'ostilità nei confronti della ricorrente da parte dei datori di lavoro o anche dei singoli superiori gerarchici a cui vengono attribuiti i comportamenti persecutori. L'unico sibillino accenno a possibili moventi, che resta però del tutto inintelligibile ed oscuro, ed in definitiva inverosimile per come è enunciato, si rinviene nei punti dal 9 al 13 del ricorso. Secondo la prospettazione della ricorrente, all'indomani della sua partecipazione, nel dicembre 2005, ad una cena aziendale riservata a quadri e dirigenti [REDACTED], la stessa avrebbe subito *“improvvisamente ed immotivatamente una inversione di tendenza in senso negativo”* della sua condizione lavorativa. Non viene fornito alcun elemento da cui desumere, sia pure in via presuntiva o ipotetica, le ragioni che avrebbero determinato l'insorgere improvviso di un intento persecutorio nei confronti della lavoratrice – precedentemente destinataria solo di *“attestati di stima e di riconoscimento del suo impegno”* (punto 8) – in dipendenza della sua partecipazione alla cena aziendale. La stessa ricorrente, peraltro, definisce immotivato questo cambio di atteggiamento nei propri confronti e tale esso resta alla luce di tutte le allegazioni attoree. Risulta pertanto inverosimile che l'unico antecedente della cena aziendale (dicembre 2005) sia idoneo a giustificare la persistenza, protrattasi per ben sei anni (dal 2006 al 2011) e da parte di datori di lavoro diversi, di una vera e propria volontà persecutoria nei confronti della lavoratrice. Resta altresì assai poco chiaro il motivo per cui la ricorrente ha ricollegato proprio a tale antecedente l'*“incomprensibile”* deterioramento delle proprie condizioni lavorative, a meno di non voler ritenere che la lavoratrice abbia confuso il piano della mera e occasionale successione temporale degli eventi con quello della causalità.



Alla carenza allegatoria sui motivi dell'*animus nocendi* non può supplire l'esame della documentazione versata in atti e delle risultanze della prova orale, la cui diversa funzione è quella di provare fatti che devono essere già compiutamente allegati negli atti introduttivi, potendo al più il giudice trarne elementi di chiarimento, ma non certo di integrazione (cfr. Cass. civ. n. 7115/2013).

Tanto chiarito, deve rilevarsi che anche sotto il profilo della concretizzazione oggettiva dell'elemento psicologico, gli episodi descritti in ricorso, così come emersi dall'istruttoria testimoniale, si palesano incompatibili con una volontà persecutoria ascrivibile ai datori di lavoro [REDACTED] o comunque a superiori gerarchici ovvero ad altri colleghi della ricorrente, che nell'ambito delle due società avrebbero asseritamente operato come *mobber*.

Prendendo in esame il periodo di lavoro alle dipendenze di [REDACTED] [REDACTED] deve evidenziarsi innanzitutto che alcuni dei fatti confermati dall'istruttoria possono al più ascrivere a dinamiche conflittuali con i superiori o i colleghi o all'esercizio di prerogative organizzative aziendali, ancorché sgradite e talora implicanti un aggravio di lavoro per la dipendente. Va peraltro rimarcato che anche un eventuale inadempimento datoriale o la illiceità di una singola condotta (come l'attribuzione di compiti non rientranti nelle mansioni del lavoratore o l'assegnazione di mansioni non compatibili con eventuali limitazioni o prescrizioni a tutela della salute) di per sé non può assurgere a prova dell'intento vessatorio, se non accompagnata da ulteriori circostanze e comportamenti dal significato univoco, ferma la tutela risarcitoria collegata ai singoli illeciti (cfr. Cass. civ. n. 6940/2019: "*ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo, l'elemento qualificante, che deve essere provato da chi assume di avere subito la condotta vessatoria, va ricercato non nell'illegittimità dei singoli atti, bensì nell'intento persecutorio che li unifica*"; nello stesso senso, Cass. civ., n. 26684/2017).



Alla luce di questi rilievi, la circostanza che nel gennaio 2006 il gestore operativo, superiore della ricorrente, le ordinasse di pulire il materiale sequenziato dagli escrementi di piccione e poi le contestasse di non aver svolto tale attività [REDACTED] non può assumere da sola valore sintomatico di una volontà persecutoria, ma al più può evidenziare un esercizio illegittimo del potere direttivo. Anche a voler collocare tale episodio nel quadro delle “*continue contestazioni sulle modalità di svolgimento del suo lavoro*” (cfr. teste [REDACTED]), si rileva in primo luogo l’assoluta genericità di quest’ultima circostanza, poiché non si specifica quali sarebbero state queste ulteriori contestazioni, in relazione a quali aspetti e modalità dell’attività lavorativa, con che frequenza sarebbero state formulate e per quanto tempo, atteso che il teste menzionato si è limitato a riferire laconicamente che “*tale situazione si ripeté anche con altri gestori operativi*”. Non è dato sapere poi se queste contestazioni fossero o meno fondate.

Il teste [REDACTED] ha confermato la circostanza delle continue contestazioni, fornendo ulteriori dettagli (alla ricorrente sarebbe stato contestato di non aver raccolto dei semiassi caduti da un carrettino da lei allestito). La genuinità delle dichiarazioni di quest’ultimo è tuttavia quantomeno dubbia, sia perché legato alla ricorrente da una stabile relazione sentimentale (“*Sono il compagno convivente della ricorrente da settembre 2006*”) sia perché egli non ha avuto percezione diretta delle circostanze riferite, in quanto in trasferta presso altro stabilimento dal gennaio al giugno 2006 e poi assegnato ad altra area a far data dal settembre 2006. [REDACTED] ha infatti confermato fatti appresi o *de relato actoris* o dal gestore operativo che lo sostituiva, [REDACTED], ossia proprio da colui a cui egli ha attribuito le riferite condotte.

Le reiterate contestazioni sulle modalità di svolgimento dell’attività lavorativa possono comunque inquadrarsi nella normale dialettica, anche aspra, che caratterizza sovente i rapporti tra il dipendente ed i suoi superiori. Nel caso di specie, poi, esse non sono neppure sfociate nell’applicazione di sanzioni disciplinari, perché, come ammesso dalla



stessa ricorrente (punti 36 e 37 del ricorso), la CEVA non ha dato corso ai due procedimenti disciplinari attivati a suo carico (di cui peraltro non vi è prova in atti).

Possono ugualmente ritenersi momenti sporadici di tale conflittualità interna all'azienda, privi di connotazione persecutoria e irriducibili – sulla base delle risultanze istruttorie – ad un disegno preordinato, le aggressioni verbali subite dalla lavoratrice da parte di due dipendenti del turno B, [REDACTED], che ha riferito di una “contestazione forte” alla ricorrente e di una intimazione rivolta al medesimo [REDACTED] di occuparsi esclusivamente del proprio lavoro, astenendosi dall'aiutare la ricorrente) e [REDACTED] (cfr. teste [REDACTED] che peraltro non ha assistito di persona all'alterco con [REDACTED]).

La scelta aziendale di collocare in cassa integrazione, all'inizio del 2006, il collega della ricorrente, addetto come lei al sequenziamento, e di sostituirlo con dipendenti del turno opposto, aventi diverse mansioni (circostanza non contesta da controparte), sebbene possa essersi tradotta in un aggravio di lavoro per la ricorrente (cfr. teste [REDACTED]), rientra nelle prerogative organizzative del datore di lavoro. Anche in questo caso non sono stati allegati e provati elementi specifici ed oggettivi che consentano di ricondurre l'avvicendamento di colleghi e preposti all'intento emulativo di isolare la lavoratrice e renderle più penoso il lavoro.

La difesa attrice ha inoltre dedotto che nell'aprile del 2007 l'azienda non ha accolto la richiesta della ricorrente di un cambio di mansioni (sequenziamento marmitte), divenuto troppo gravoso per il suo “presunto stato di gravidanza” (punto 49 del ricorso). La prosecuzione di tale lavoro, poiché lo stato di gravidanza era effettivo, le avrebbe provocato un malore con conseguente ricovero ospedaliero.

L'episodio è pacifico ed è stato confermato dal teste [REDACTED]. Tuttavia la finalità vessatoria del diniego aziendale è smentita dalla circostanza, rimasta incontestata, che al momento in cui la ricorrente ha chiesto il cambio di mansioni non ha prodotto alcun



certificato medico. Non può quindi rimproverarsi al datore di lavoro di non avere accolto la richiesta, non avendo la lavoratrice documentato lo stato di gravidanza.

L'episodio non può essere letto in chiave vessatoria neppure alla luce della condotta successiva dell'azienda, che, al rientro in servizio della ricorrente dopo il periodo di assenza per maternità, nell'ottobre 2008, ha continuato a farle svolgere le stesse mansioni disimpegnate precedentemente. Deve infatti rilevarsi che, solo all'esito della visita medica richiesta dalla lavoratrice per cambio mansioni del 24.2.2009, la stessa è stata ritenuta *“idonea con le seguenti prescrizioni: lavori leggeri, non iperflessioni > 40°, non iperestensione permanente della colonna”* (cfr. all. 4 fascicolo di parte ricorrente).

Successivamente a tale visita, l'azienda, come dedotto nello stesso ricorso (punto 67), ha assegnato la lavoratrice, sino al gennaio 2010 (data del passaggio alle dipendenze di [REDACTED]), al sequenziamento del coperchio motore [REDACTED] lavorazione *“che la stessa svolse serenamente e con tranquillità, senza nulla recriminare”* (punto 68 del ricorso) e la cui incompatibilità con le prescrizioni non è stata comunque dimostrata. È rimasto invece privo di riscontro probatorio il dedotto atteggiamento ostruzionistico dell'azienda, asseritamente volto a dissuadere la ricorrente dal chiedere formalmente il cambio di mansioni (per le ragioni sopra esposte, non può ritenersi attendibile sul punto quanto dichiarato dal teste [REDACTED]).

Inoltre, in occasione dell'evento morboso occorso alla lavoratrice nel novembre del 2008, consistente nell'insorgenza di un forte dolore alla spalla destra ed alla zona lombare durante l'attività lavorativa, con successiva diagnosi ospedaliera di cervicobrachialgia lato destro (cfr. all. 12 fascicolo ricorrente), la ricorrente ha fruito regolarmente del periodo di malattia prescritto (punto 58 del ricorso), senza che l'azienda sollevasse alcuna obiezione o assumesse alcuna iniziativa punitiva. Conclusivamente, dall'insieme dei comportamenti aziendali descritti, non è emerso



alcun intento vessatorio o disegno persecutorio della CEVA nei confronti della ricorrente.

Alle medesime conclusioni si perviene con riferimento al periodo lavorativo alle dipendenze di [REDACTED]

La ricorrente ha dedotto di essere stata ripetutamente collocata in cassa integrazione e che in una occasione, in concomitanza con l'assenza per un infortunio subito, la sospensione in CIG le sarebbe stata comunicata solo telefonicamente (punto 87 del ricorso).

Dall'istruttoria testimoniale è emerso che la collocazione in CIG ha riguardato un elevato numero di dipendenti, in ragione di una contrazione dell'attività produttiva di alcuni modelli di automobili, e che era prassi dell'azienda avvisare telefonicamente i dipendenti.

Il teste [REDACTED] ha dichiarato: *“Onestamente posso affermare che la [REDACTED] avverte anche con telefonata della sospensione in cassa. Io personalmente fui avvisato verbalmente dal mio capo...Ricordo che all'epoca gli addetti alla [REDACTED] stavano sempre in cassa, in quanto la produzione di quell'autovettura era particolarmente bassa. Non sono in grado di dire se la ricorrente fosse addetta alla [REDACTED]. Anzi, posso affermare che la ricorrente prima dell'infortunio non lavorava sulla linea della [REDACTED] ma su quella della [REDACTED] che invece non subiva fermi per la cassa integrazione”*. La citata dichiarazione, se non può provare, in assenza di ulteriori elementi di riscontro, l'intenzionale spostamento della ricorrente sulla linea della [REDACTED] al solo fine di collocarla in cassa integrazione, conferma però, anche alla luce di quanto dichiarato da altri testi ([REDACTED] *“In quel periodo furono sospese in cassa tantissime persone e io feci molte telefonate per comunicare a ciascuno il periodo di sospensione. È una normale prassi aziendale la comunicazione anche per mezzo del telefono dei periodi di sospensione in cassa integrazione”*), che la lavoratrice non è stata discriminata e non ha subito un trattamento deteriore rispetto ad altri dipendenti, molti dei quali sono stati



ugualmente collocati in cassa integrazione per fronteggiare una oggettiva situazione di crisi aziendale.

Quanto agli infortuni che la ricorrente assume di aver subito, in data 6.4.2010 e 1.9.2010 (cfr. certificazioni mediche prodotte nel fascicolo di parte ricorrente sub. all.ti 5 e 6) si deve osservare innanzitutto che – come correttamente fatto rilevare da FCA nella memoria di costituzione – non risulta dalla documentazione in atti il nesso eziologico con le lavorazioni effettuate né tantomeno la incompatibilità delle stesse con le prescrizioni della visita del 24.2.2009. Dalle comunicazioni INAIL prodotte nel fascicolo di [REDACTED] (all. 10) risulta anzi che l’Istituto non ha ravvisato gli estremi dell’infortunio professionale, qualificando i due eventi come riconducibili alla tutela dell’INPS. Sul punto parte attrice nulla ha replicato. Peraltro, anche il certificato medico relativo all’evento occorso nel mese di aprile (all. 5 medesimo fasc.), attesta un “*trauma distrattivo arto superiore sin*”, ma, a differenza di quanto sostenuto dalla ricorrente, non specifica che esso è derivato da sforzo.

Dalla stessa esposizione contenuta nel ricorso e dalla documentazione prodotta da parte resistente (cfr. in particolare i permessi sub all.ti 3 e 4 e i moduli di segnalazione infortuni sub all.ti 2 e 8), si evince che la ricorrente, tutte le volte che ha segnalato ai superiori di accusare problemi di salute, è sempre stata accompagnata in sala medica, è stata sottoposta alle regole aziendali per la verifica dell’infortunio ed è stata accompagnata in ospedale quando richiesto.

Con riferimento al periodo in cui la ricorrente è stata assegnata al reparto [REDACTED] [REDACTED] partire dal febbraio del 2011 (cfr. punto 128 del ricorso), il teste [REDACTED] [REDACTED] dipendente presso quel medesimo reparto, ha confermato che “*quando la ricorrente è arrivata al sito [REDACTED] è stata assegnata alla postazione n. 27, detta anche P/10, che è una postazione normalmente riservata agli invalidi. L’attività lavorativa consisteva nel posizionamento di un particolare di lamiera molto leggero su un*



macchinario. Poi si dovevano collocare dei dadi in appositi alloggi e schiacciare un pulsante per attivare la macchina che procedeva automaticamente alla saldatura”.

Il medesimo teste ha dichiarato che, dopo un certo tempo, la ricorrente è stata assegnata ad altra postazione, immediatamente successiva e non riservata a personale con limitazioni. L’addetto a tale postazione doveva prelevare due particolari da contenitori profondi per poi collocarli su due macchine. Il teste ha poi precisato che, dopo tale spostamento di postazione, in seguito ad un accesso effettuato da personale ispettivo della ██████████ l’azienda aveva disposto che il medesimo ██████████ si recasse ogni ora presso la postazione della ricorrente *“per avvicinare i particolari da montare alla postazione stessa, in modo che la ricorrente non dovesse più piegarsi per prelevarli dal cassone”.*

Quanto agli esiti dell’accesso ispettivo della ██████████ il teste ██████████ dipendente presso il medesimo reparto, ha precisato che *“non fu adottato alcun provvedimento della ██████████ nei nostri confronti e la ricorrente rimase a lavorare sulla postazione alla quale era stata assegnata”.*

La ricorrente, infine, a far data dal novembre / dicembre 2011, è stata spostata nel settore qualità fornitori, quale addetta al controllo a campione dei semilavorati (punto 14 della memoria ██████████ non contestato dalla ricorrente e confermato dal teste ██████████). Rispetto a tale collocazione, nel ricorso non risulta formulato alcun rilievo circa la compatibilità con le prescrizioni e con lo stato di salute della lavoratrice.

Dalla ricostruzione che precede si evince che, al di là di singole eventuali mancanze dell’azienda, quale l’assegnazione della ricorrente – peraltro per un periodo limitato – ad una postazione lavorativa non pienamente compatibile con le prescrizioni, la complessiva gestione del rapporto con la dipendente non è stata connotata da alcun intento persecutorio, emarginativo o espulsivo, come dimostrato anche dalla ricerca di collocazioni compatibili con le condizioni di salute della lavoratrice e dalla assegnazione di mansioni (controllo qualità semilavorati) rispetto alle quali non è stata formulata



alcuna doglianza. In assenza di elementi oggettivamente sintomatici di un intento emulativo nei confronti della ricorrente, deve quindi escludersi la configurabilità del mobbing anche con riferimento al periodo in cui la stessa ha lavorato per FGA.

Venendo all'impugnazione del provvedimento disciplinare datato 22.9.2010, con cui [REDACTED] ha irrogato alla ricorrente la sanzione disciplinare di 3 giorni di sospensione dal lavoro (all. 14 fascicolo [REDACTED]) per aver omesso di avvisare tempestivamente il suo superiore dell'infortunio occorso in data 1.9.2010 (cfr. lettera di contestazione sub all. 11: *"...Le contestiamo con la presente il comportamento da Lei posto in essere in data 01.09.2010, in occasione ed in costanza di orario di lavoro e consistente in particolare, di non aver avvisato tempestivamente il Suo diretto superiore dell'infortunio occorsoLe"*), deve rilevarsi quanto segue.

La difesa attrice ha innanzitutto dedotto che il provvedimento è stato adottato oltre il termine di sei giorni decorrente delle giustificazioni rese dalla lavoratrice, con la conseguenza che queste ultime devono ritenersi accolte ai sensi dell'art. 8, Sezione IV, Titolo VII, CCNL. Tuttavia, il non meglio specificato CCNL, non è stato prodotto in atti, neppure per estratto. La censura formulata non può quindi trovare accoglimento.

La ricorrente ha inoltre contestato nel merito l'addebito formulato, richiamando quanto esposto nelle premesse in fatto. Ha dunque dedotto di aver avvisato tempestivamente il suo diretto superiore dell'infortunio occorso (cfr. lettera di giustificazioni sub all. 12 del fascicolo [REDACTED] *"la lavoratrice si è recata dal capo Ute dicendogli che le faceva male il fianco, avendo battuto nel contenitore mentre prendeva gli ultimi fanalini all'interno e il suo diretto superiore l'accompagnava in sala medica"*; cfr. punti 110 e 111 del ricorso).

In tema di provvedimenti disciplinari, a fronte della contestazione circa la fondatezza degli addebiti, è onere del datore di lavoro dimostrarne la sussistenza. Qualora il datore di lavoro non offra alcuna prova sul punto, il mancato assolvimento dell'onere della prova si traduce in un giudizio di illegittimità della sanzione disciplinare per



insussistenza dei fatti addebitati (cfr. Cass. civ. n. 16597/2018; Trib. Milano n. 5599/2019).

Nel caso di specie, [REDACTED] non ha assolto a tale onere probatorio, non essendo emersa dall'istruttoria espletata l'omissione contestata alla lavoratrice. La sanzione disciplinare deve pertanto essere annullata.

Le spese di lite, compensate nella misura di un terzo e poste per i restanti due terzi a carico della parte ricorrente, sono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, così provvede:

- annulla la sanzione disciplinare irrogata da [REDACTED] con provvedimento del 22.9.2010;
- rigetta per il resto il ricorso;
- condanna parte ricorrente a corrispondere alle società resistenti le spese di lite, che si liquidano, previa compensazione nella misura di un terzo, in euro 3.000,00 in favore di [REDACTED] ed euro 3.000,00 in favore di [REDACTED], oltre IVA, CPA, rimborso forfettario delle spese generali nella misura del 15%

Così deciso in Cassino il 9 settembre 2020

Il Giudice del Lavoro
dott. Raffaele Iannucci

