

3
- TRIBUNALE DI MODENA - GIUDICE DEL LAVORO -
- EST. DOTT. MARANGONI - 21.11.2023 -
- MOBBING E STRAINING - QUALIFICAZIONE

N. R.G. 1048/2021



TRIBUNALE ORDINARIO di MODENA

SEZIONE LAVORO

CAUSA n. r.g. 1048/2021

tra

e

S.P.A.

RICORRENTE/I

RESISTENTE/I

Oggi 21/11/2023 ad ore 9.40 Giudice, dott. Andrea Marangoni, dà atto che:

Per LUCA BERTELLI l'Avv. FIORINI FABRIZIO e l'avv. BOVA ANNALISA hanno depositato note di trattazione scritta.

Per SPA

, già

S.P.A. l'Avv.

GRAGNOLI ENRICO e l'avv. ZACCARELLI LUCA hanno depositato note di trattazione scritta.

Dato atto di quanto sopra, il Giudice decide la causa mediante deposito della seguente sentenza.

Il Giudice Del Lavoro

dott. Andrea Marangoni



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di MODENA
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Andrea Marangoni ha pronunciato *ex art. 429 c.p.c.* la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **1048/2021** promossa da:

(C.F.) ed elettivamente domiciliato in Modena, Via Emilia
Est n. 18, rappresentato e difeso dagli Avv.ti FABRIZIO FIORINI e ANNALISA BOVA;

RICORRENTE/I

contro

SPA

già **SPA**

(P. IVA

), elettivamente domiciliata in Modena, Viale L. A. Muratori n. 225, rappresentata e
difesa dagli avv.ti ENRICO GRAGNOLI e LUCA ZACCARELLI;

RESISTENTE/I

IN FATTO ED IN DIRITTO

Con ricorso depositato in data 24.11.2021 il sig. - , premettendo di prestare attività di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato, dal 3.3.2010, con la qualifica di operaio 5° livello, addetto all'imballaggio CCNL Industria Alimentare per s.p.a, ha impugnato il provvedimento di contestazione del 12.08.2021, con cui gli è stato addebitato di aver offeso una collega di lavoro, cui è seguita l'irrogazione della sanzione disciplinare di tre ore di multa.

Il ricorrente ha precisato, inoltre, di essere lavoratore disabile ex l. 104/1992 dall'anno 2015 e, nonostante ciò, di essere stato sottoposto a turni di lavoro settimanali e giornalieri vessatori e

contrastanti con le prescrizioni sanitarie che avrebbero imposto di non fargli svolgere lavoro notturno, di essersi trovato aggravato nello svolgimento delle proprie mansioni per l'assenza, in alcune giornate al mese, di un terzo lavoratore che avrebbe dovuto invece essere sempre presente nella medesima linea produttiva e di essere stato deriso, provocato e maltrattato da alcuni colleghi,

Il sig. sig. _____, nel richiamare gli esiti di una consulenza medico-legale del 10.11.2021, svolta da un professionista dal medesimo incaricato, in cui sarebbe stata accertata l'esistenza di un disturbo ansioso depressivo, derivante da comportamenti di *mobbing* verticale e/o *straining*, in un paziente affetto da disturbo della personalità di tipo paranoideo preesistente, ha chiesto di:

1-Accertarsi e dichiararsi la fondatezza in fatto ed in diritto delle lamentele dedotte in relazione ai fatti illeciti e/o antigiuridici subiti sul luogo e sul posto di lavoro e posti in essere nei confronti del ricorrente medesimo nelle more del rapporto di lavoro, in punto alle vessazioni subite e in punto alla violazione degli obblighi imposti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro (ex art. 2087 c.c. e d.lgs. n. 81/2008), con violazione delle prescrizioni mediche e con conseguente omessa individuazione dei fattori di rischio ed omessa valutazione dei rischi.

2-Conseguentemente, accertato e dichiarato che le condotte, gli eventi ed i fatti illeciti *de quibus* si sono configurati come pregiudizievoli, in quanto lesivi di fondamentali e inviolabili diritti costituzionalmente garantiti, nonché idonei a cagionare danni alla sfera professionale, fisica, psichica e morale, condannarsi, a titolo di responsabilità contrattuale e/o aquiliana, _____ S.p.A. a risarcire il signor _____, a titolo di danno non patrimoniale [nei connessi ed unitari profili di danno biologico – invalidità permanente, invalidità temporanea parziale al 50% e invalidità temporanea parziale al 25% –, danno morale, danno esistenziale, da perdita di chances, nonché di quelli correlati alla tutela della personalità, della vita di relazione, come stabilito (anche con riguardo ai profili di causalità) dall'allegata relazione medico-legale del dr. Paolo Germani e come emergerà dalla dedotta C.T.U. medico-legale], nonché a titolo di danno patrimoniale [subito per spese e cure mediche], nonché ancora a titolo di danno da diminuita capacità lavorativa e di guadagno, patiti e patiendi e dei derivati aggravamenti, la complessiva somma di **euro 60.000,00 (euro sessantamila/00)**, ovvero la diversa maggiore o minore somma ritenuta di giustizia e/o equità ex artt. 1226 e 2056 c.c., oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dalla data di maturazione del diritto al saldo.

3-Accertare e dichiarare l'illiceità e/o l'illegittimità e/o l'infondatezza e/o l'ingiustificatezza del provvedimento disciplinare 15.9.2021 (multa di tre ore) nonché della presupposta contestazione d'addebito 12.8.2021, adottando altresì nei confronti della Società convenuta le misure di invalidazione, nonché di reintegrazione in forma specifica e ripristinatorie di legge, oltre accessori di

legge.

Si è costituita in giudizio S.p.A. con memoria del 21.1.2022, eccependo l'infondatezza, la genericità e l'illegittimità delle richieste del ricorrente e rilevando la correttezza del comportamento datoriale nei confronti del sig. , sia nello svolgimento delle mansioni, mai aggravate, che nella fruizione dei permessi ex L. 104/1992 e negando, altresì, l'esistenza di comportamenti impropri di altri dipendenti nei confronti del ricorrente.

Istruita con i documenti prodotti dalle parti e con l'assunzione di prove testimoniali e la causa è stata trattenuta in decisione all'esito dello scambio di note scritte.

In punto di diritto, osserva il Giudice come l'art. 2087 c.c. non configuri un'ipotesi di responsabilità oggettiva, in quanto la responsabilità del datore di lavoro va collegata alla violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento. Ai fini dell'accertamento della responsabilità del datore di lavoro, ex art. 2087 c.c. al lavoratore che lamenti di aver subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, incombe l'onere di provare l'esistenza di tale danno, la nocività dell'ambiente di lavoro ed il nesso causale fra questi due elementi, gravando invece sul datore di lavoro, una volta che il lavoratore abbia provato le suddette circostanze, l'onere di dimostrare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno e, tra queste, di aver vigilato circa l'effettivo uso degli strumenti di cautela forniti al dipendente (cfr. Cass. 29 febbraio 2013, n. 2038; 17 febbraio 2009, n. 3786; 13 agosto 2008, n. 21590; 23 aprile 2008, n. 10529; 14 aprile 2008, n. 9817). Pertanto, alla luce del citato criterio di riparto dell'onere della prova, il lavoratore che agisca nei confronti del datore di lavoro per il risarcimento integrale del danno patito a seguito di infortunio sul lavoro/malattia professionale ha l'onere di provare il fatto costituente l'inadempimento e il nesso di causalità materiale tra l'inadempimento e il danno, ma non anche la colpa del datore di lavoro, nei cui confronti opera la presunzione posta dall'art. 1218 c.c., il superamento della quale comporta la prova di aver adottato tutte le cautele necessarie ad evitare il danno, in relazione alle specificità del caso ossia al tipo di operazione effettuata ed ai rischi intrinseci alla stessa, potendo al riguardo non risultare sufficiente la mera osservanza delle misure di protezione individuale imposte dalla legge (cfr. Cass. 19 luglio 2007, n. 16003).

Fenomeno diverso, ma strettamente collegato al mobbing, è il cd. straining (dall'inglese to strain, = tendere, stressare), termine coniato da un noto studioso del settore (Herald Ege), per indicare quei conflitti organizzativi, che pur non rientrando nella definizione di mobbing, causano stress e ledono la salute psicofisica di chi li subisce. Si tratta, in sostanza, di un tipo di stress, superiore rispetto a quello

connaturato alla natura stessa del lavoro e alle normali interazioni organizzative. Esso, infatti, è diretto nei confronti di una vittima o di un gruppo di vittime in maniera intenzionale, e con lo scopo preciso di provocare un peggioramento permanente della condizione lavorativa delle persone coinvolte. Si ritiene in particolare, in letteratura scientifica, che affinché tale condizione possa assurgere ad una fattispecie nociva idonea a determinare un danno nel lavoratore, è necessario: che il conflitto si sia verificato sul posto di lavoro, che le conseguenze dell'azione ostile siano costanti, che abbia avuto una durata di almeno sei mesi, che le azioni siano consistite in attacchi ai contatti umani, isolamento sistematico, demansionamento o privazione di qualunque incarico, attacchi contro la reputazione della persona, violenza o minacce di violenza, sia fisica che sessuale, che la vittima sia in una condizione di costante inferiorità, che il conflitto sia pervenuto alla fase in cui la vittima percepisce le conseguenze come permanenti ed infine che l'azione abbia avuto un intento discriminatorio. Si tratta, come detto, di una nozione, elaborata come quella del mobbing nell'ambito della disciplina medico-legale, che la giurisprudenza sia di merito che di legittimità ha di recente recepito, ritenendo che "Ai sensi dell'art. 2087 c.c., norma di chiusura del sistema antinfortunistico e suscettibile di interpretazione estensiva in ragione sia del rilievo costituzionale del diritto alla salute sia dei principi di correttezza e buona fede cui deve ispirarsi lo svolgimento del rapporto di lavoro, il datore è tenuto ad astenersi da iniziative che possano ledere i diritti fondamentali del dipendente mediante l'adozione di condizioni lavorative "stressogene" (cd. "straining"), e a tal fine il giudice del merito, pur se accerti l'insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare gli episodi in modo da potersi configurare una condotta di "mobbing", è tenuto a valutare se, dagli elementi dedotti - per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, altre circostanze del caso concreto - possa presuntivamente risalirsi al fatto ignoto dell'esistenza di questo più tenue danno" (così, Cass. sent. n. 3291 del 19/02/2016). Si legge infatti nelle motivazioni della detta sentenza che in tutti i casi in cui non si riscontri il carattere della continuità delle azioni vessatorie, come può accadere, ad esempio, in caso di demansionamento, dequalificazione, isolamento o privazione degli strumenti di lavoro, "se la condotta nociva si realizza con una azione unica ed isolata o comunque in più azioni ma prive di continuità si è in presenza dello straining, che è pur sempre un comportamento che può produrre una situazione stressante, la quale a sua volta può anche causare gravi disturbi psico-somatici o anche psico-fisici o psichici. Pertanto, pur mancando il requisito della continuità nel tempo della condotta, essa può essere sanzionata in sede civile sempre in applicazione dell'art. 2087 cod. civ. ma può anche dare luogo a fattispecie di reato, se ne ricorrono i presupposti (vedi, per tutte: Cass., VI Sezione penale, 28 marzo — 3 luglio 2013, n. 28603)".

E' configurabile il mobbing lavorativo ove ricorra l'elemento obiettivo, integrato da una pluralità continuata di comportamenti dannosi interni al rapporto di lavoro e quello soggettivo dell'intendimento persecutorio nei confronti della vittima (Cass. 21 maggio 2018, n. 12437; Cass. 10 novembre 2017, n. 26684);

E' configurabile lo straining, quale forma attenuata di mobbing, quando vi siano comportamenti stressogeni attuati nei confronti di un dipendente, anche se manchi la pluralità delle azioni vessatorie (Cass. 10 luglio 2018, n. 18164) o esse siano limitate nel numero (Cass. 29 marzo 2018, n. 7844), ma comunque con effetti dannosi rispetto all'interessato.

Secondo la giurisprudenza di legittimità non integra violazione dell'art. 112 c.p.c. l'aver utilizzato "la nozione medico-legale dello straining anziché quella del mobbing perché lo straining altro non è se non "una forma attenuata di mobbing nella quale non si riscontra il carattere della continuità delle azioni vessatorie," azioni che, peraltro, ove si rivelino produttive di danno all'integrità psico-fisica del lavoratore, giustificano la pretesa risarcitoria fondata sull'art. 2087 c.c. ((cfr.: Cass. 19 febbraio 2016 n. 3291).

E' comunque configurabile la responsabilità datoriale a fronte di un mero inadempimento - imputabile anche solo per colpa - che si ponga in nesso causale con un danno alla salute (ad es. applicazione di plurime sanzioni illegittime: Cass. 20 giugno 2018, n. 16256; comportamenti che in concreto determinino svilimento professionale: Cass. 20 aprile 2018, n. 9901), fermo restando che si resta al di fuori della responsabilità ove i pregiudizi derivino dalla qualità intrinsecamente ed inevitabilmente usurante della ordinaria prestazione lavorativa (Cass. 29 gennaio 2013, n. 3028) o tutto si riduca a meri disagi o lesioni di interessi privi di qualsiasi consistenza e gravità, come tali non risarcibili (Cass., S.U., 22 febbraio 2010, n. 4063; Cass., S.U., 11 novembre 2008, n. 26972).

Tanto premesso in diritto, evidenzia questo Giudice come l'istruttoria non abbia corroborato la prospettazione di parte ricorrente.

Specificamente, il ricorrente ha ricollegato il dedotto peggioramento delle proprie condizioni di salute al fatto di essere stato destinatario di vessazioni e maltrattamenti, anche in violazione delle prescrizioni mediche, da parte del datore di lavoro e dei suoi preposti e, in particolare:

- il datore di lavoro avrebbe imposto al ricorrente di osservare l'orario di lavoro pieno dalle ore 5:45 alle ore 13:15 ovvero dalle ore 13:15 alle ore 20:45, con tre giornate mensili di riposo (il venerdì);
- l'Azienda, nel rapporto di lavoro ad oggi intercorso, avrebbe sempre omesso di rispettare le prescrizioni mediche connesse alle patologie psichiche e le raccomandazioni del ricorrente, affinché egli non fosse e non sia inserito in ambienti affollati;

- egli sarebbe stato frequentemente deriso, per scherno e cattiveria, da taluni colleghi, che sarebbero stati conoscenza che, per le patologie psichiche da cui è affetto, avvicinarlo e iniziare a cantare un qualsiasi brano gli avrebbe fatto perdere lucidità e stabilità.

Ciò posto, osserva il Giudicante che:

- ancorché non sia stato specificamente contestato l'avvenuto cambiamento dell'orario di lavoro (non meglio collocato sul piano cronologico), tale condotta non si palesa di per sé illegittima (Cass. civ. Sez. lavoro Ord., 03/11/2021, n. 31349), né contraria alla prescrizione di non inserimento in turni notturni, né appare evidenziato un collegamento eziologico con le condizioni di salute del ricorrente, secondo la relazione medico-legale dal medesimo prodotta;
- trascurando il fatto che il ricorrente non abbia diffusamente argomentato in merito alla qualificazione (sul piano medico-legale e soggettivo) come affollato del luogo di lavoro, non pare che l'adibizione di 2-3 lavoratori possa contribuire a definirlo tale secondo il senso comune;
- non è chiarito perché la riduzione da 3 a 2 delle unità assegnate alla linea del ricorrente costituirebbe un aggravio con il medesimo, né perché sarebbe incompatibile con le prescrizioni mediche;
- non vi è prova che il ricorrente abbia subito le denunciate vessazioni e/o provocazione, sulle quali alcuni testi hanno riferito di averne appreso esclusivamente *de relato actoris* (con rilevanza probatoria pressoché nulla - Cass. civ. Sez. VI - 1, Ord., 17/02/2016, n. 3137, Cass. civ. Sez. III, Sent., 18/05/2017, n. 12477), mentre altri hanno dichiarato di non avervi mai assistito.

La sanzione irrogata è – invece – illegittima, come verrà esposto nel prosieguo, ma l'illegittimità di per sé non appare sufficiente a costruire un ambiente di lavoro nocivo che si ponga in rapporto causale o concausale con l'aggravamento delle condizioni di salute del ricorrente.

Si osserva preliminarmente che, ad avviso della giurisprudenza di legittimità, il principio posto dall'art. 5 della L. 15 luglio 1966, n. 604, secondo cui ricade sul datore di lavoro l'onere di provare la sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento, è senza dubbio estensibile alla materia delle sanzioni disciplinari c.d. conservative, nel senso che, in caso di una loro impugnazione da parte del lavoratore, spetta al datore di lavoro dimostrare la sussistenza dei relativi presupposti di fatto, oggettivi e soggettivi.

Tale onere della prova riguarda altresì il profilo della proporzionalità della sanzione, anche nel caso in cui il lavoratore si difenda escludendo in radice la sussistenza degli addebiti e la sua sanzionabilità (cfr. Cass. civ. n. 11153/2001; in termini Cass. civ. n. 7671/1983).

Sul piano dell'accertamento della condotta contestata, osserva il Giudice come essa sia stata confermata esclusivamente *de relato* dal teste Scurani, elemento di prova che non è sufficiente a corroborare la ricostruzione di parte resistente: posto che, infatti, sono fatti pacifici e ammessi che i due soggetti si siano incrociati in quella specifica giornata, e che il ricorrente si sia rivolto alla sig.ra con linguaggio scurrile, la contestazione si fonda sull'utilizzo delle menzionate espressioni offensive, fatto che non può ritenersi provato, con le conseguenti ricadute a danno del datore in ragione del regime dell'onere della prova; inoltre, in ragione del carattere *de relato* della testimonianza, non può nemmeno escludersi che il ricorrente – come da questi affermato – fosse stato provocato o che, comunque, per via delle patologie che lo affliggono, abbia percepito come provocatorio il comportamento della

La sanzione deve essere dunque annullata.

Tuttavia, il ricorso deve essere rigettato per la restante parte.

Infatti, l'illegittimità della sanzione non si manifesta come elemento sufficiente a edificare l'impianto giuridico di cui all'art. 2087 c.c. tenendo conto della singolarità del fattore e della circostanza che non appaia arbitraria né colpevole l'apertura di un procedimento disciplinare, a fronte delle affermazioni della (vero o falso che ne fosse il contenuto).

Peraltro, lo stesso CTP fa riferimento, quanto al fattore scatenante, a una pluralità di condotte protratte nel tempo ("a partire dal 2020" – cfr- pag. 5).

Le spese di lite sono interamente compensate, visto l'esito complessivo del giudizio.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza disattesa o assorbita, così decide:

- 1) Annulla il provvedimento disciplinare del 15.9.2021 (multa di tre ore) irrogato nei confronti di
- 2) Rigetta per il resto il ricorso;
- 3) Dichiarà interamente compensate le spese di lite.

Modena, 21 novembre 2023

Il Giudice Del Lavoro

Andrea Marangoni