

Fascicolo n.898/2016

**REPUBBLICA ITALIANA  
NEL NOME DEL POPOLO ITALIANO**

IL TRIBUNALE DI ASCOLI PICENO - GIUDICE DEL LAVORO

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nel procedimento deciso all'udienza del **23.3.2018**

PROMOSSO DA

**CESARINI ANTONIO CLAUDIO (C.F.: CSRNNC64L10Z133W)**

avv. ROMANI Fabio Via Sabotino 125 – SAN BENEDETTO DEL TRONTO

CONTRO

**BBA SRL (P.IVA: 01700170440) in persona del legale rappresentante**

avv.ti LORI Federica e CAMAIONI Giuseppe Via L.Mercantini 14 – ASCOLI PICENO

OGGETTO: ricorso ex art. 414 c.p.c.

Conclusioni: come da verbale in data 23.3.2018.



## SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso *ex art.* 414 c.p.c. depositato in data 11/8/2016 e notificato unitamente al pedissequo decreto di fissazione dell'udienza, CESARINI Antonio Claudio conveniva in giudizio la BBA srl sua datrice di lavoro per ivi sentir accogliere le seguenti conclusioni: “ *1. Accertare e dichiarare l’illegittimità dei provvedimenti sanzionatori così come comminati e conseguentemente annullarli; 2. Accertare che il ricorrente è stato illegittimamente fatto oggetto di una condotta di mobbing da parte della società resistente e condannare, pertanto, la resistente al risarcimento dei danni subiti in conseguenza dell’illegittimo comportamento datoriale, sia di natura patrimoniale che non patrimoniale che si quantificano in € 10.000,00 o di quell’altra maggiore o minore che verrà ritenuta di giustizia, il tutto con interessi legali, o da quantificarsi in seguito ad apposita CTU medica e danno da perdita di chance da determinarsi in via equitativa; 3. In subordine, nella denegata ipotesi di non accoglimento della richiesta risarcitoria in virtù di danno da mobbing, condannare la società resistente al risarcimento dei danni subiti relativamente all’illegittimo demansionamento subito da quantificarsi in €10.000,00 o di quell’altra maggiore o minore che verrà ritenuta di giustizia, il tutto con interessi legali, o da quantificarsi in seguito ad apposita CTU medica. Vinte le spese”.*

Si costituiva in giudizio la BBA Srl chiedendo la reiezione di tutte le pretese azionate dal ricorrente in quanto infondate sia in fatto sia in diritto.

Quindi all’esito delle prove orali assunte, all’udienza del 23/3/2018, avuta luogo la discussione, la controversia veniva decisa come da dispositivo in atti.

## MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorrente lamenta di avere subito una condotta mobbizzante da parte del datore di lavoro in relazione alla quale chiede la tutela risarcitoria.

Non esiste una definizione normativa del mobbing, cosicchè la giurisprudenza ne ha delineato termini e caratteri.

E’ tale, dunque, la condotta del datore di lavoro che ponga una pluralità di comportamenti, tra loro uniti da uno scopo unitario, capaci di produrre un effetto vessatorio nei confronti del dipendente.

Dunque, bisogna essere in presenza di più comportamenti, tutti finalizzati allo stesso predeterminato scopo, quello di mortificare la persona del dipendente, svilirne le competenze, umiliarlo, portarlo eventualmente alle dimissioni o comunque emarginarlo.

L’esperienza segna che il mobbing si esplica spesso con l’attribuzione al lavoratore di nuove mansioni di livello inferiore rispetto a quelle precedentemente svolte, la



privazione totale di ogni mansione, l'abuso del potere disciplinare, con l'adozione di una serie di contestazioni disciplinari, magari del tutto pretestuose.

Non c'è, dunque, un atto tipico di mobbing, ma questo può esplicarsi con comportamenti di varia natura.

La giurisprudenza di legittimità ha statuito che, la fattispecie del mobbing richiede: “...a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi” (Cass. n.2142/2017).

Spetta al lavoratore dimostrare tutti gli elementi costitutivi del mobbing, le condotte del datore, il danno psicofisico, ma anche e soprattutto l'intento persecutorio, ossia lo specifico “disegno” del datore mirato alla sua emarginazione.

La Cassazione, ad esempio, ha stabilito che il potere disciplinare, se abusivo e strumentale all'estromissione del dipendente dall'azienda, è idoneo a integrare la fattispecie del mobbing. (Cass.n. 30606/2017).

Di contro la giurisprudenza di merito ha negato che il solo abuso del potere disciplinare possa integrare il mobbing, nel senso che l'eccesso delle sanzioni comminate al dipendente distratto, o negligente non fa scattare il mobbing, ai cui fini sono invece indispensabili altri e più gravi comportamenti censurabili.

Oltre ai provvedimenti disciplinari, o ai semplici richiami verbali, sebbene reiterati, infatti, sono necessarie ulteriori azioni mirate all'isolamento del dipendente.

Il mobbing richiede anche la frequenza e l'intensità dei provvedimenti disciplinari.

Si è detto, indicativamente, che il datore di lavoro, per evitare il mobbing, dovrebbe astenersi dall'irrogare provvedimenti per più di una volta al mese nell'arco di un semestre, scongiurando con ciò la condizione indispensabile – la cui prova, ancora una volta, spetta al dipendente – della sistematicità delle condotte persecutorie del mobbing.

Si è detto che per aversi mobbing le condotte ostili devono verificarsi per un periodo medio-lungo, almeno sei mesi e devono ripetersi almeno due volte al mese, salvo per il cd. quick- mobbing che consiste in attacchi particolarmente intensi e frequenti, nel qual caso la durata necessaria viene ridotta a tre mesi.

Avuto riguardo al caso di specie, si impone la ricostruzione, alla stregua delle risultanze istruttorie, degli episodi denunciati dal ricorrente, al fine di verificare se unitamente e singolarmente considerati integrano la fattispecie in esame.



La prima contestazione concerne l'assegnazione del ricorrente al reparto di affilatura delle punte, pur egli rivestendo la qualifica di operatore di macchina (livello 4), con ciò evocando una sorta di demansionamento.

Sul punto, giova considerare che, dopo un lungo periodo di assenza del lavoratore per malattia, il medico competente lo ha riammesso, dichiarandolo idoneo, ma con prescrizioni "*...da adibire al lavoro di piccola attrezzatura e affilatura-no a sforzi fisici e a turnzioni notturne*", sicchè la sua nuova collocazione, fermo restando l'inquadramento nella categoria 4 del CCNL Metalmeccanici, trovava conforto nelle esigenze di salvaguardia della salute del lavoratore.

Con riguardo, invece, alla sanzione inflitta al Cesarini, per il ritardo con cui egli è giunto ad un corso di formazione, è risultato, non solo che il ritardo era effettivo, come dichiarato dai testi escussi, ma che pure altri lavoratori hanno subito la stessa sorte per la medesima mancanza, in specie i sigg.ri Anthony La Grassa e Giuseppe Vecchiola.

Con raccomandata 7/4/2016 è stato contestato al Cesarini un comportamento irrispettoso verso il responsabile di produzione, nonché di essersi trovato fuori della postazione lavorativa.

La circostanza è emersa in modo fumoso e non circostanziato, nel senso che se ne ha contezza solo attraverso la percezione alquanto superficiale e soggettiva di due testi.

Rimane il rilievo che l'assenza dal posto di lavoro asseritamente attribuita dal lavoratore all'esigenza di andare in bagno, non trova adeguato riscontro con il regolamento aziendale, secondo cui ai lavoratori in regime di turno giornaliero spetta una pausa di riposo retribuita di 10 minuti, previa timbratura del cartellino.

In ogni caso, la sanzione della multa potrebbe effettivamente apparire, in via di principio, sproporzionata alla natura ed importanza dell'episodio.

In data 3/5/2016, stando alla ricostruzione di parte ricorrente, il Cesarini sarebbe stato incaricato di estirpare le erbacce del cortile dell'azienda ed il giorno successivo di proseguire il lavoro, eliminando le erbacce all'esterno. Dopo essersi rifiutato di svolgere quest'ultimo incarico, lo stesso sarebbe stato invitato a tornare a casa.

Effettivamente, l'attribuzione di una mansione attinente alla pulizia del cortile interno ed esterno dell'azienda, da parte di un lavoratore dotato di inquadramento professionalizzante, riveste senza alcun dubbio una connotazione illegittima, di talchè opportunamente il lavoratore si è rifiutato di dedicarvisi.

Tuttavia, sotto il profilo che ci occupa, si tratta di verificare se, nel caso di specie, l'assegnazione a mansioni ritenute degradanti è rivelatrice di un intento persecutorio ai danni del Cesarini.

A tal proposito, il rilievo che diversi altri lavoratori fossero stati incaricati di ripulire il cortile, come riferito dai testi Straccia Osvaldo "*...ho visto in passato anche dipendenti dell'ufficio pulire le erbacce*", Lori Alessandro "*Anche io ho svolto queste attività*", Anthony La Grassa "*Mi è capitato di pulire le foglie all'esterno e di propormi per la pulizia dello spogliatoio*", Francesco Salvatore "*E' un'attività che facciamo tutti. Per i lavori più pesanti si chiama una ditta esterna*", depotenzia il



carattere vessatorio dell'ordine impartito al ricorrente, riconducendolo entro gli ambiti di una pur disdicevole prassi aziendale.

Dopo di che, si osserva, che l'invito rivolto al lavoratore di tornare a casa, a fronte del legittimo diniego a svolgere dette mansioni, trova adeguata giustificazione nella circostanza che, avendo egli terminato anticipatamente il proprio lavoro e stante la sua sostanziale infungibilità, in ragione del proprio stato di salute, potevano non essere effettivamente disponibili ad altre mansioni compatibili da fargli svolgere.

Giungiamo così all'episodio del 17/5/2016, allorquando veniva contestato al lavoratore di svolgere le proprie mansioni sprovvisto della mascherina protettiva filtrante, a cui seguiva un rimprovero scritto. La circostanza è pacifica, sia perché ammessa dallo stesso lavoratore, sia perché confermata dai testi escussi (teste Francesco Salvatore).

Di contro, non trovano riscontro le giustificazioni addotte da quest'ultimo.

Nel ricorso introduttivo, infatti, si invoca l'esigenza di effettuare brevi pause, di tanto in tanto, per respirare senza la mascherina, in ragione delle proprie condizioni di salute. L'assunto, però, non solo non trova riscontro nella certificazione medica in atti, ma contrasta con il fatto che il lavoratore non fosse stato sorpreso ad effettuare una pausa senza la mascherina, bensì di dedicarsi al lavoro sprovvisto del presidio.

In sede di interrogatorio formale, lo stesso lavoratore, si è giustificato, invece, adducendo che era sprovvisto di mascherina, poiché era ormai la fine del turno, ma l'assunto non ha trovato adeguato riscontro.

Si aggiunga, peraltro, che quest'ultimo non era nuovo a tale mancanza, come si evince dalla comunicazione aziendale del 2/11/2015, nonostante l'uso della mascherina fosse prescritto nel certificato medico di idoneità.

Ulteriore contestazione attiene alla Cassa Integrazione a cui il lavoratore sarebbe stato avviato solitariamente e senza giustificazione.

Invero, anche il dipendente La Grassa, addetto allo stesso reparto del Cesarini, è stato posto in CIGO per un monte ore quasi paritario rispetto a quest'ultimo ed inoltre il provvedimento nei suoi riguardi era stato oggetto di un confronto tra azienda, lavoratore, consulente del lavoro aziendale e sindacalista, il quale, riconoscendo che non vi fossero altre soluzioni, proponeva di metterlo in cassa integrazione a zero ore.

Ed anzi, era stato lo stesso sindacalista D'Isabella che, con missiva datata 18/5/2016, autorizzava la messa in cassa integrazione a zero ore del Cesarini ogniqualvolta mancassero commesse, oggetto della sua mansione: *....ne consegue che l'azienda può collocare il dipendente in Cigo quando nella sua postazione lavorativa, o in quelle equivalenti, viene a mancare lavoro causa carenza di commesse*".



Da ultimo, va citato l'episodio del 13/6/2016 allorchè, di ritorno dalla cassa integrazione, avendo nuovamente terminato in anticipo il proprio lavoro, il Cesarini veniva invitato a pulire i bagni, cosicchè a fronte del suo rifiuto, sarebbe stato di nuovo messo in cassa integrazione per le rimanenti n. 2 ore di turno nelle giornate del 13 e del 14 giugno, cinque ore in quella del 15, quattro ore e mezza in quella del 16 e per l'intero orario di lavoro del giorno 17 giugno.

Intanto, il provvedimento di cassa integrazione ha riguardato, in quegli stessi giorni, altri otto operai venivano posti in CIGO per le ore rimanenti di turno, avendo pure finito in anticipo il proprio lavoro per i noti dedotti motivi.

Dopo di che, anche in questo caso, giova osservare, che l'attività di pulizia dei bagni è stata assegnata ad altri dipendenti, alcuni dei quali l'hanno espletata ed altri si sono rifiutati come Straccia Osvaldo *“Anche a me hanno chiesto di pulire i bagni e mi sono rifiutato”*.

Come per la pulizia del cortile la pulizia dei bagni e la tinteggiatura dei locali, veniva concepita dall'azienda come un'attività a cui tutti i dipendenti potessero contribuire, secondo una logica a dir poco discutibile: *“Nel 2016 c'era una impresa di pulizie per pulire i bagni. Siccome venivano spesso cambiate le imprese di pulizia, nel periodo compreso tra un'impresa e un'altra veniva chiesto ai dipendenti di pulire i bagni”*(teste Straccia Osvaldo).

Fatto sta che l'incarico di pulire i bagni assegnato al Cesarini non è rivelatore di un intento persecutorio, costituendo un'incombenza genericamente assegnata a tutto il personale dipendente che fosse consenziente.

Le risultanze istruttorie appaiono inidonee a definire un quadro atto ad integrare i caratteri costitutivi del mobbing nei termini sopra enunciati.

Ciascun episodio lamentato dal ricorrente, invero, trova un suo adeguato inquadramento e specifica giustificazione, al punto da non potersi riconoscere in essi quei tratti persecutori e vessatori della condotta datoriale, solo ricorrendo i quali si può parlare di mobbing.

Per quanto sopra, il ricorso non può essere accolto e pertanto va respinto.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate come al dispositivo.

P.Q.M.

Il TRIBUNALE DI ASCOLI PICENO – GIUDICE DEL LAVORO – così provvede:

Rigetta il ricorso proposto dal Sig. Cesarini Antonio Claudio nei confronti della BBA Srl.

Condanna parte ricorrente e rifondere alla BBA Srl le spese di lite, che liquida in complessivi euro 2.789,00 oltre 15% forfetario, IVA e CPA come per legge.



Così deciso in Ascoli Piceno in data 23/03/2018.

IL G.O.P.  
Dott. Paola Del Curto

