

N° 3612/17 R.G.
N° 3000 SENT.

assegnata a sentenza
16-11-17

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MILANO
SEZIONE LAVORO

La dott.ssa Francesca Saioni, in funzione di giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia di primo grado n. 3612/2017 R.G. promossa da

[REDACTED]

con l'avv. [REDACTED] presso il cui studio in Milano, via Fogazzaro n. 1, ha eletto domicilio,

- RICORRENTE -

contro

[REDACTED] S.R.L.,

con l'avv. Marta Cerliani presso il cui studio in Meda, via Manzoni n. 57, ha eletto domicilio,

- RESISTENTE -

Oggetto: *mobbing* e risarcimento del danno

All'udienza di discussione i procuratori concludevano come in atti.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso ritualmente notificato, L. [REDACTED] ha convenuto in giudizio Eni [REDACTED] s.r.l., sua datrice di lavoro, lamentando di essere stata vittima di *mobbing* o *straining* da parte della società medesima di cui chiedeva la condanna al risarcimento dei danni, quantificati in misura di euro 33.000,00 o nella somma ritenuta di giustizia.



In subordine, chiedeva l'accertamento delle condotte vessatorie subite, con condanna della datrice di lavoro al risarcimento dei danni di natura non patrimoniale ex art. 2043 c.c., sempre quantificati in euro 33.000,00 o nella diversa misura ritenuta di giustizia.

Con vittoria delle spese di lite.

Si costituiva ritualmente la società convenuta, contestando in fatto e in diritto la pretesa avversaria di cui chiedeva l'integrale rigetto.

Fallita la conciliazione tra le parti, la causa è stata ritenuta matura per la decisione senza necessità di attività istruttoria.

Ciò posto, le domande avanzate dalla ricorrente vanno respinte per i motivi di seguiti esplicitati.

La signora [REDACTED] ha lamentato principalmente, in questa sede, la condotta di *mobbing* verticale da parte della sua datrice di lavoro nonché lo *straining*.

Trattasi di nozioni di tipo medico-legale, che non hanno autonoma rilevanza ai fini giuridici e servono soltanto per identificare comportamenti che si pongono in contrasto con l'art. 2087 c.c. e con la normativa in materia di tutela della salute negli ambienti di lavoro.

Come noto, il concetto *mobbing* delineato dalla giurisprudenza consiste in 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 superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio" (rif. Cass. n. 11547/2015 che richiama Cass. n. 3785/2009; 17698/2014; 22893/2008; 4774/2006).

E più recentemente: "la sentenza impugnata...è sul punto conforme al consolidato orientamento di questa Corte secondo cui il 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. 2147/2017; n. 2142/2017; n. 24029/2016; n. 17698/2014)" (Cass. civ. Sez. Lav. n. 21328 del 14 settembre 2017).

È caratteristica propria del mobbing, dunque, la sussistenza di un disegno persecutorio nei confronti del dipendente, realizzato per mezzo di comportamenti vessatori o, comunque, lesivi dell'integrità fisica e della

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive letter 'S' followed by a horizontal stroke.



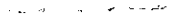
personalità del prestatore di lavoro, protratti per un periodo di tempo apprezzabile -- individuato da giurisprudenza unanime in almeno un semestre - e finalizzati all'emarginazione del dipendente.

Tali comportamenti rilevano qualora determinino causalmente, nel lavoratore, l'insorgere di una vera e propria patologia.

Il *mobbing* è infatti un comportamento senz'altro rilevante ai sensi dell'art. 2087 c.c., che è norma primaria costitutiva di obblighi, con una portata precettiva tale da ricomprendere qualsiasi atto o comportamento comunque lesivo della persona del lavoratore. Si tratta, infatti, di una norma di chiusura destinata a imporre la massima sicurezza possibile: una previsione che qualifica la condotta, non in base al suo contenuto, ma in considerazione del solo bene protetto.

L'onere della prova in punto di *mobbing* grava esclusivamente sul lavoratore (*ex multis*, Cass. Civ., Sez. Lav., 24 ottobre 2007, n. 22305; Cass. Civ., Sez. Lav., 29 settembre 2005, n. 19053).

Lo *straining* consiste invece in una forma attenuata di *mobbing* nella quale non si riscontra il carattere della continuità delle azioni vessatorie, come può accadere, ad esempio, in caso di demansionamento, dequalificazione, isolamento o privazione degli strumenti di lavoro. In tutte le suddette ipotesi: 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





ancora fatto rientro alla [REDACTED] per via di una successiva gravidanza, i comportamenti asseritamente mobbizzanti subiti sul posto di lavoro sarebbero concentrati in un arco di tempo davvero ristretto, di circa un mese e mezzo (da 6 marzo al 27 aprile 2015) il che assume evidente rilevanza nella valutazione dei fatti di causa, tenuto conto della giurisprudenza di legittimità poc'anzi richiamata.

Le condotte vessatorie lamentate dalla ricorrente sono le seguenti:

- 1) il giorno 8 marzo 2015, il marito della titolare, [REDACTED] uso a regalare alle sue dipendenti la tradizionale mimosa, avrebbe gettato *"con voluta sufficienza la mimosa destinata alla signora [REDACTED] esortandola 'a stare attenta a non fare come le mogli dei suoi ex colleghi che ne approfittavano dello stato di gravidanza per stare a casa dal lavoro, la maternità non è una malattia', ponendo la lavoratrice in uno stato di grave e inatteso disagio visti i sereni rapporti che sino a quel avevano contraddistinto i rapporti con l'azienda"* (rif. punto 11).

La circostanza, anche ove confermata per testi, non pare tuttavia assumere alcuna adeguata valenza ai fini che qui rilevano.

Gravidanza e maternità sono disciplinate per legge, tanto nell'ipotesi di decorso ordinario che non, per cui la frase attribuita al signor [REDACTED] potrebbe al più assurgere ad una esternazione gratuita ma nulla più, palesandosi inidonea a provocare un disagio così grave da incrinare i pluriennali *"sereni rapporti"* con l'azienda.

- 2) La ricorrente lamenta poi di essere stata esclusa dagli *"abituali meeting settimanali di commento dei risultati commerciali ai quali era sempre stata presente, senza alcuna spiegazione, con una modalità*



chiaramente discriminatoria" (punto 12). L'allegazione è generica non essendo state precisate, da un lato, le modalità usuali di convocazione e svolgimento dei meeting (ad esempio, se vi fossero un giorno e un orario fissi per tale incombenza, se la convocazione avvenisse in modo formale o informale, soprattutto chi vi prendesse abitualmente parte) e, dall'altro, da quali specifici incontri, nell'arco del mese e mezzo in questione (7 marzo - 27 aprile 2015), la signora [redacted] sarebbe stata esclusa. Una tale genericità di prospettazione non ha reso necessaria l'ammissione di prove orali sul punto.

- 2) *"Da quel giorno"* la ricorrente sarebbe stata soggetta *"ad un controllo ossessivo e inspiegabile sul lavoro... con controllo continuo delle email e richieste di spiegazioni per qualsiasi operazione lavorativa"* (punto 13).

Presumendosi (in assenza di ulteriori precisazioni) che *"quel giorno"* sia il 6 marzo 2015 (cioè il giorno in cui è stato comunicato ai datori di lavoro lo stato di gravidanza), il ricorso omette altresì - completamente - di indicare quali siano stati gli episodi concreti di ossessivo controllo esercitato sulle mail della signora [redacted] e sul suo operato. A tali condizioni, la prova testimoniale, per genericità e vaghezza di prospettazione, è stata valutata del tutto irrilevante;

- 3) i titolari [redacted] avrebbero poi lamentato, quasi ogni giorno, *"il proprio scontento nei confronti della lavoratrice davanti agli altri dipendenti, agli insegnanti, agli studenti, all'interno dell'open space"* nel quale la ricorrente lavorava. Previo rilievo che le fotografie dei luoghi prodotti in giudizio non consentono di



rinvenire un *open space*, va ribadita, anche rispetto a tale doglianza, la mancanza di precisazioni utili all'assolvimento dell'onere probatorio gravante sulla lavoratrice: non è infatti allegato come i titolari avrebbero manifestato il loro asserito scontento; rispetto a quali adempimenti e, soprattutto, in presenza di chi; aspetto quest'ultimo, di assoluta rilevanza per evidenti ragioni connesse alla descritta dinamica comportamentale;

- 4) la ricorrente si duole, poi, del fatto che le sarebbe stato chiesto *"improvvisamente... di modificare la propria attività lavorativa, con procedure ogni giorno più complesse e difficili, che in oltre cinque anni di lavoro non erano mai state richieste, con l'evidente scopo di rallentarne le prestazioni...Ad esempio quando gli studenti comunicavano una sospensione del corso al quale erano iscritti...doveva caricare l'informazione sul sistema telematico aziendale, poi inserirla su un separato documento elettronico... poi telefonare allo studente, convocarlo personalmente, far sottoscrivere al medesimo una lettera, sottoporla per la controfirma al datore di lavoro e poi, successivamente, caricare la lettera così firmata e sottoscritta sia sul sistema telematico che su excell"* (punti 15 e 16). Obiettivamente, non si comprende come una tale richiesta datoriale, anche ove confermata per testi, possa integrare il concetto di *mobbing* o di *straining*. Non è peraltro contestato in causa che [REDACTED] operi in regime di franchising [REDACTED], risultando di agile comprensione che le modalità operative debbano essere conformi a quelle indicati dal franchisor.



- 5) in data 10 marzo 2015 sarebbe stato consegnato alla ricorrente un "listino" relativo ai prodotti da vendere con prezzi più elevati, diverso quindi da quello consegnato alle colleghe, *"all'evidente scopo di rendere impossibile la prestazione lavorativa"* (punto 17). Il ricorso, anche in tal caso, omette completamente di precisare quale fossero i prezzi "ordinari" e quali, invece, i parametri "anomali" imposti alla signora [redacted].

Non risulta prodotto in giudizio alcun listino prezzi.

Solo in sede di discussione, inoltre, la parte ricorrente ha, per la prima volta, fatto riferimento a pretese discrepanze in tal senso con la sede di Varese. Si osserva peraltro, ancora una volta, proprio in ragione del regime operativo di *franchising*, che l'applicazione di tariffe differenziate da una città all'altra, per di più nella stessa regione, suona scarsamente plausibile.

- 6) in data 26 marzo 2015 la ricorrente avrebbe trovato *"il proprio armadio personale aperto con chiari segni di manomissione"* (punto 18). In sede di libero interrogatorio, è stato tuttavia chiarito che detto armadio era, in realtà, di uso aziendale, tenuto aperto nelle ore lavorative, con le chiavi inserite nella serratura, anche perché contenente la modulistica della scuola. La circostanza che la signora [redacted] vi riponesse effetti personali non muta la pacifica circostanza che l'armadio non fosse ad uso privato.
- 7) La ricorrente afferma altresì che sarebbe divenuta continuamente *"oggetto di battute relative al proprio stato di gravidanza, con velate e meno velate accuse di essersi fatta mettere incinta proprio appena raggiunto un contratto a tempo indeterminato. Da quel momento ogni pretesto diventava una occasione per sgridare la lavoratrice e accusarla"*



di lavorare male" (punti 19 e 20). Sul punto, si richiamano le argomentazioni più volte esposte in ordine all'assoluta genericità e inconsistenza di allegazioni.

- 8) in data 1 aprile 2015, la titolare " in presenza di testimoni" avrebbe accusato la ricorrente " con un tono di voce piuttosto alto di non essere 'nemmeno in grado di scrivere una lettera" e di avere " un atteggiamento non educato e non un onesto"; di non essere disponibile " ad effettuare il passaggio di consegna", rivolgendole le seguenti frasi: "Perché non te ne vai? Cosa rimani qui a fare? Me ne frego delle leggi italiane" (punto 21). Evidenziata ancora una volta l'omessa indicazione di asseriti testimoni dei fatti, si rileva come la condotta – sicuramente censurabile - anche ove confermata, assumerebbe tuttavia, sin qui, una valenza del tutto episodica.
- 9) la ricorrente lamenta altresì che la titolare avrebbe coinvolto nelle vessazioni "le altre lavoratrici" (punto 22). Ma quali e in che modo non è dato sapere.
- 10) in data 1 aprile 2015 la signora [REDACTED] avrebbe espressamente chiesto alla ricorrente di dimettersi "rivolgendo davanti ad alcuni testimoni parole gravi in seguito alle quali la signora [REDACTED] ha accusato un forte stress emotivo e psicofisico". Nuovamente, a fronte della totale omissione di elementi circostanziati (quali testimoni ? quali parole?), l'episodio si palesa inconsistente ai fini probatori.
- 11) Non si comprende poi cosa la ricorrente intenda laddove afferma che, oltre al saluto, la sarebbe stata tolta anche "la possibilità di dialogare quasi con tutti salvo gli studenti e le proprie operatrici di telemarketing che le erano sottoposte" (punto 23);



12) in data 23 aprile 2015 la ricorrente è stata oggetto di richiamo disciplinare riguardante condotte serbate nel precedente mese di marzo (doglianze datoriali per inefficienza organizzativa e gestionale). La contestazione non è stata tuttavia seguita da sanzione.

Tutto quanto precede, per le ragioni esposte e con ogni evidenza, non può deporre a favore dell'accoglimento della domanda di *mobbing* (o di *straining*), asseritamente patito sul luogo di lavoro per totale inadeguatezza delle allegazioni in fatto a supportare una simile prospettazione, inadeguatezza tale da rendere ultroneo l'espletamento di prove orali.

Non si rinviene poi, nella descritta situazione, la mirata sistematicità delle condotte, la reiterazione delle stesse per quel periodo di tempo sufficientemente prolungato che la giurisprudenza ritiene imprescindibile (almeno un semestre).

In sede di discussione, la difesa della ricorrente ha affermato che la condotta mobbizzante sarebbe stata subita dalla signora [redacted] anche nel periodo di astensione per maternità, quindi presso la propria abitazione.

A supporto di tale prospettazione, la ricorrente riferisce i seguenti fatti:

A) dal mese di marzo 2015 lo stipendio le è stato versato con molti giorni di ritardo rispetto alla norma e rispetto agli altri dipendenti della società mentre, dall'agosto 2015 e sino ad ottobre 2015, non le è stato più versato. La circostanza è provata per documenti, come dimostra la missiva in data 22 settembre 2015, di risposta al sollecito del difensore di fiducia delle ricorrente, in cui la società convenuta ammette di *"aver dovuto affrontare una contrazione rilevante del fatturato cagionata, probabilmente, da un'errata gestione della clientela"*



che ha portato un sensibile calo del fatturato" (doc. 16 ric.). La missiva in questione risulta indirizzata alla sola signora [REDACTED] sebbene, in un passaggio, la società sembri riferirsi, invece, ad una platea più ampia di destinatari ("...Vi promettiamo...).

Il mancato/ritardato pagamento dello stipendio integra sicuramente in inadempimento datoriale.

Gli stipendi arretrati sono poi stati versati nel novembre 2015, a seguito dell'intervento del legale di fiducia della lavoratrice (doc. 17).

- B) per alcuni mesi, a cavallo tra la fine del 2015 ed il marzo 2016 la ricorrente non ha ricevuto la busta paga. Anche in tal caso, si è rivelato risolutivo l'intervento del legale di fiducia (doc. 19). L'omessa consegna delle buste costituisce una condotta inadempiente e illegittima da parte del datore di lavoro.
- C) In data 8 giugno 2015 è stata mossa alla ricorrente una contestazione disciplinare per fatti riconducibili all'anno precedente (stipula di contratti per il 2014).
- D) Una successiva contestazione, del 20 luglio 2016 (inopinatamente inviata al difensore di fiducia della lavoratrice "in coda" alle repliche sulle risultanze della consulenza medica cui la signora [REDACTED] si era sottoposta) consiste nella denuncia di due episodi di pretesi errori commessi dalla lavoratrice nell'inserimento di dati aziendali, in totale assenza di prova di eventuali conseguenze negative degli stessi.

Tali episodi sono sicuramente sintomatici di un atteggiamento non benevolo nei confronti della lavoratrice.

Occorre, però, da un lato, tenere sempre presente la cronologia dei fatti.



I quattro descritti episodi si sono sviluppati in un arco di tempo ampio, compreso tra il marzo 2015 e il luglio 2016.

A fronte di ciò, non si allega in causa che, ad esempio, il mancato ricevimento dello stipendio per tre mesi sia stato la causa dell'insorgenza della patologia da cui la ricorrente si dichiara affetta.

E peraltro, sul punto, è necessario osservare come la documentazione medica prodotta in causa - segnatamente, la relazione della Clinica del Lavoro di Milano e la consulenza di parte del dott. [REDACTED] - non portino elementi utili alla prospettazioni attorea.

Da un lato, la prima visita cui la ricorrente si è sottoposta risale al novembre 2015, successiva quindi di 7 mesi al momento in cui la ricorrente ha iniziato l'astensione per maternità a rischio.

Le certificazioni muovono poi da condizioni lavorative riferite dalla stessa ricorrente.

Non si rinviene in causa la prova dell'effettiva avvenuta assunzione di farmaci (prescritti alla ricorrente) o di terapie di supporto seguite dalla signora [REDACTED] (la relazione del [REDACTED], prescrive ad esempio, nelle "Indicazioni" il "supporto psicoterapeutico finalizzato al rinforzo delle difese", doc. 18, ultima pagina).

A tali condizioni, anche rispetto a condotte idonee ad integrare un comportamento datoriale illecito, non si rinvencono in causa elementi sufficienti per affermare l'esistenza di un nesso causale con i malesseri che la ricorrente lamenta o per giustificare un approfondimento sul punto.

La ricorrente peraltro - non pare ultroneo ricordarlo - dal 27 aprile 2015 ad oggi, mai ha ripreso l'attività lavorativa (alla prima gravidanza, ne è seguita una seconda).



Escluso, quindi, che la presente fattispecie si connoti per condotte mobbizzanti e vessatorie, le domande della ricorrente vanno respinte. Peraltro, l'obiettivo circostanza che la società convenuta abbia serbato le condotte di cui ai punti sub a) - d) che precedono, ampiamente giustifica l'integrale compensazione delle spese di lite, a maggior ragione tenuto conto della pacifica infondatezza della domanda ex art. 96 c.p.c. avanzata in memoria di costituzione e inopinatamente reiterata anche in sede di discussione.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, così provvede:

- 1) rigetta le domande avanzate dalla ricorrente;
- 2) rigetta ogni residua domanda ed eccezione;
- 3) compensa integralmente le spese di lite tra le parti;
- 4) fissa termine di giorni 60 per il deposito della sentenza.

Milano, 16 novembre 2017

Il giudice

Francesca Saioni

Deposito nella cancelleria della Sez. Lavoro
del Tribunale Ordinario di Milano

OGGI 14 DIC. 2017

IL TRIBUNALE ORDINARIO

