

Autorità: Tribunale Monza sez. lav.

Data: 26/04/2016

n. 174

Classificazioni: Danno morale

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

Il Tribunale, nella persona della dott.ssa Lu. Ro. ha pronunciato
la seguente

SENTENZA

nella causa per controversia di lavoro promossa da:
missis...)), rappr. e dif. dagli avv.ti Fl. Ci. e Claudia
Canali;

- ricorrente -

contro

C. C. (C.F. (omissis...)), TITOLARE DELLA OMONIMA IMPRESA INDIVIDUALE,
rappr.
e dif. dagli avv.ti Wa. Bo. e Giuseppe Mulè;

- convenuto -

Fatto

MOTIVI DELLA DECISIONE

1) Con ricorso depositato il 12/2/2014 I. A. deduceva di aver lavorato dall'11/12/2006 al 26/10/2012, dapprima quale addetta alla pulizie, dappoi come aiuto cuoca e dal gennaio 2009 come cuoca, alle dipendenze del convenuto C. C., titolare dell'omonima impresa, che gestisce in Verduggio con Colzano una stazione di servizio con annessi servizi bar e ristorazione; che la prestazione lavorativa eseguita dal gennaio 2009 andava inquadrata nel superiore livello 3. e non nel 4. goduto, tant'è vero che dal gennaio 2010 il datore di lavoro provvedeva al corretto inquadramento; che nell'esecuzione delle sue mansioni avrebbe dovuto osservare l'orario di 40 ore settimanali, ma eseguiva anche la prestazione lavorativa straordinaria per complessive 8 ore settimanali, solo parzialmente retribuite; che l'istante era gerarchicamente sottoposta a D. C. (detta T.), sia quale aiuto cuoca che successivamente come cuoca, e che tale D. si occupava della generale organizzazione e conduzione dell'impresa del convenuto ed era anche la compagna del predetto; che dai primi mesi dell'anno 2009 la ricorrente diventava destinataria di vessazione, invettive ed aggressioni verbali da parte della menzionata D., comportamenti meglio descritti nel ricorso; che nel corso dei vari mesi la situazione degenerava fino a tal punto che alla fine dell'anno 2010 la ricorrente si assentava dal lavoro per diversi periodi di malattia a causa di una sindrome ansioso-depressiva e che tale situazione si protraeva negli anni 2010, 2011 2012, nonchè oltre la cessazione del rapporto di lavoro.

Concludeva la predetta chiedendo l'accertamento: a) del diritto al superiore inquadramento nel 3. livello del Ccnl con decorrenza gennaio 2009, con conseguente condanna del resistente al pagamento delle differenze retributive pari a € 1.118,39; b) dell'esecuzione della prestazione straordinaria, con conseguente condanna del resistente al pagamento della somma complessiva di € 4.025,73 relativamente al periodo gennaio 2009-ottobre 2010; c) della responsabilità del resistente per i danni subiti a seguito del mobbing posto in essere dal gennaio 2009, con conseguente condanna dello stesso al risarcimento del danno pari alla somma di € 20.242,95 per invalidità temporanea parziale e € 6.786 per danno di natura permanente.

Si costituiva C. C., quale titolare dell'omonima impresa individuale, contestando le avverse deduzioni e domande, chiedendone il rigetto.

Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione e istruita la causa anche mediante la prova testimoniale, all'odierna udienza sulle conclusioni delle parti il giudice decideva come da separato dispositivo, di cui dava vettura.

2) A) La domanda di superiore inquadramento va rigettata, essendo assolutamente generica.

Il fatto costitutivo della pretesa del lavoratore - che richieda la qualifica superiore, il cui onere di allegazione e di prova incombe sullo stesso - è lo svolgimento dell'attività di base e dell'espletamento delle modalità di prestazione, alle quali la declaratoria contrattuale collega il superiore inquadramento. Il lavoratore è tenuto ad indicare la declaratoria contrattuale della categoria di appartenenza e quella della categoria di cui si chiedi il riconoscimento, nonchè effettuare fra le due un raffronto che indichi gli elementi sulla base dei quali sorgerebbe il diritto al superiore inquadramento; è tenuto a provare il tipo ed il periodo di tempo in cui sarebbero state eseguite le mansioni superiori, mentre il datore di lavoro non ha l'onere di dimostrare la non inquadrabilità delle mansioni

eseguite nella figura professionale dal lavoratore invocata (Cass. 8529/2015, 20272/2010, 1209/04, 15751/03, 8025/03, 4508/2003, 1012/03, 14981/00).

Nulla di tutto ciò è stato fatto nel caso in esame.

B) Va rigettata anche la domanda avente ad oggetto il pagamento dello straordinario.

Sul punto la ricorrente deduce che la prestazione straordinaria veniva retribuita solo in parte (comprese le ore impropriamente qualificate come premio) e che tale prestazione era pari a complessive 8 ore settimanali.

La ricorrente ha quindi, omesso di allegare puntualmente quale era l'orario ordinario da osservare e le fasce orarie in cui veniva eseguita la prestazione straordinaria, limitandosi, invece a deduzioni generiche e lacunose.

In tema di prestazione di lavoro straordinario la Suprema Corte ha ripetutamente statuito che è onere del lavoratore provare rigorosamente la relativa prestazione e, almeno in termini sufficientemente concreti e realistici, il numero di ore effettivamente svolte (Cass. n. 3714/09, 3194/09, 12434/06, 1389/03, 12695/01 ed altre), prova che, nel caso di specie, non può dirsi connotata da tali requisiti.

Infine, va evidenziato che sia in relazione alla domanda di superiore inquadramento, che dell'accertamento della prestazione straordinaria, i capitoli di prova articolati dall'istante sono assolutamente generici, con conseguente impossibilità di espletare la prova testimoniale richiesta.

3) A) La I. deduce una condotta mobbizzante posta in essere dal suo superiore gerarchico D. Costanza, compagna del C., dal gennaio 2009 in poi.

La premessa dalla quale occorre partire è che il fenomeno mobbing manca di una regolamentazione di tipo normativo. Esso è costituito da una condotta protratta nel tempo e diretta a ledere il lavoratore. Caratterizzano questo comportamento la sua protrazione nel tempo attraverso una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali, anche intrinsecamente legittimi), la volontà finalizzata alla persecuzione o all'emarginazione del lavoratore, la conseguente lesione, attuata sul piano professionale, sessuale, morale, psicologico e fisico (Cass. 18927/12, 12048/11, 7382/10, 22858/08, 3785/09). Fondamento dell'illegittimità è l'obbligo datoriale di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità psicofisica del lavoratore ai sensi dell'art. 2087 c.c., con la conseguenza che la responsabilità del datore sussiste anche nell'ipotesi in cui la condotta illecita sia posta in essere da altro dipendente (art. 2049 c.c.) a causa della colpevole inerzia nella rimozione del fatto lesivo (cfr. Cass. n. 22858/08). La sussistenza della lesione del bene protetto e delle sue conseguenze deve essere verificata mediante una valutazione complessiva degli episodi dedotti in giudizio come lesivi e considerando l'idoneità offensiva della condotta del datore di lavoro, che può essere dimostrata, per la sistematicità e durata dell'azione nel tempo, dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specificamente da una connotazione emulativa e pretestuosa, anche in assenza della violazione di specifiche norme attinenti alla tutela del lavoratore subordinato (cfr. Cass. n. 4774/06, 10175/04, 1886/00, 3455/98). Tale comportamento non necessariamente deve essere indirizzato verso un determinato lavoratore, ben potendo essere diretto verso tutto un gruppo di lavoratori, sì da creare un clima pesante di perdita della fiducia e della dignità che può essere avvertito da alcuno in misura diversa e ben più grave rispetto a tutti gli altri.

L'elemento dell'aggressione sistematica, ripetuta, di carattere psicologico, compiuta per un apprezzabile periodo temporale consente di dare significatività oggettiva a dei comportamenti che, singolarmente presi (es. trasferimento, demansionamento ecc.) non necessariamente evidenziano la sussistenza di una situazione morbigena che possa portare al fenomeno mobbing. La sistematicità e ripetitività del comportamento illecito conferisce una certa oggettività al rapporto tra comportamento illecito e malattia o disagio psichico, consentendo di affermare, con una certa dose di probabilità, che la malattia psichica o comunque il disagio psicologico in cui sia poi precipitato il mobbizzato sia derivato proprio da quel comportamento ossessivamente illecito e dannoso e non da una particolare e del tutto personale ipersensibilità della persona offesa. Quanto ai criteri per individuare in concreto la misura di quella sistematicità e di quella durata il discorso si fa più complicato (una volta alla settimana, alcune volte al mese, almeno sei mesi?). Naturalmente la rilevanza della durata va di volta in volta esaminata alla luce del caso concreto, che può caratterizzarsi per atti di maggiore aggressività psicologica, che possono eventualmente determinare i medesimi effetti anche in periodi di tempo inferiore, o viceversa.

Dall'aggressione psichica sistematica, ripetuta e compiuta per un apprezzabile periodo temporale deve poi scaturire una malattia o disagio di carattere psichico del quale sia tenuto a rispondere il datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 e 2049 c.c. secondo quei principi giuridici, di carattere sostanziale e processuale, sufficientemente sviluppati in materia di infortunio sul lavoro e malattia professionale.

B) La ricorrente identifica l'azione da mobbing in una serie di episodi, iniziati nel gennaio 2009 e continuati fino alla cessazione del rapporto di lavoro avvenuto il (omissis...), e posti in essere dalla menzionata D.:

- la predetta non perdeva occasione per porre platealmente in dubbio e criticare apertamente, denigrandole e svilendole, le capacità lavorativa della ricorrente;

- un giorno la ricorrente veniva aspramente rimproverata dalla D., che si alterò a tal punto da urlarle con veemenza che mai più doveva permettersi di contraddirla e con i pugni colpì un tavolinetto con tale forza da causarne la rottura;

- pressochè quotidianamente la D. impartiva alla ricorrente istruzioni contrastanti con quelle date dal Cosentino o con quelle dalla stessa solo pochi minuti prima;

- la D. di rivolgeva alla ricorrente utilizzando espressioni come "non sei capace", "cretina", "puttana", ed altre frasi estremamente volgari meglio indicate al punto 31 del ricorso;
- quasi quotidianamente la D. commentava negativamente il lavoro e l'opera svolta dalla ricorrente, spesso anche su questioni banali o su lavori di estrema semplicità e, qualora, la lavoratrice azzardasse una spiegazione o una risposta veniva prontamente zittita dalla D. con espressioni del tipo "stai zitta non voglio sentire spiegazioni";
- tali condotte venivano poste in essere in presenza di altri dipendenti e dei colleghi di lavoro e perfino in presenza dei clienti;
- la D. apertamente osteggiava ogni contatto o relazione tra le diverse lavoratrici, rimproverandole immediatamente nel caso in cui cogliesse due dipendenti nell'atto di scambiarsi qualche parola, ciò anche in presenza di clienti;
- la D. imponeva alla ricorrente e alle altre addette di cucina di ridurre le porzioni servite al di sotto delle quantità previste e usualmente praticate, nonché di ridurre la quantità di companatico nell'imbottitura di ogni panino, con la conseguenza che il personale del self-service, tra cui la ricorrente, era esposto ripetutamente alle lamentele degli avventori e alle rimostranze dei clienti;
- più volte dall'anno 2009 le lavoratrici, tra cui la ricorrente, si sono viste immotivatamente revocare le ferie o i permessi già concessi e questo per non aver eseguito le disposizioni impartite dalla D. con sufficiente celerità;
- successivamente al matrimonio della ricorrente nel luglio 2009, il Cosentino era solito ripetere che l'eventuale gravidanza le avrebbe causato la perdita del lavoro;
- più volte la ricorrente e le sue colleghe hanno lamentato con il predetto il verificarsi dei comportamenti illeciti posti in essere dalla D. e l'insostenibilità di un tale ambiente di lavoro, ottenendone unicamente l'invito a "portare pazienza", e nonostante quest'ultimo fosse presente in azienda quotidianamente si è sempre astenuto da ogni intervento volta mitigare i comportamenti della D..

C) I testimoni sentiti hanno riferito quanto segue.

P. J. A. "Ho lavorato presso la ditta del convenuto dal luglio 2008 fino a settembre 2012 come barista. Non conosco nessuna signora D.. Dopo che mi è stata letta la circostanza 26 del ricorso, dichiaro che la signora presente nell'episodio in tale circostanza descritto io la conosco come T.. Ho assistito all'episodio di cui alla circostanza 26 del ricorso.

Io ero al bar invece la ricorrente si trovava in cucina. Ad un certo punto si sono sentite delle urla provenire dalla cucina ed era la T. che stava urlando verso la ricorrente. Preciso che la porta di accesso della cucina è aperta e quindi si vedeva dal bar ciò che accadeva in cucina. In particolare dal bar si vedeva A. che era ferma e si sentivano le urla di T. che poi ha dato dei pugni a un tavolino di plastica che si è rotto. Dopo un po' io ed altre colleghe siamo andate in cucina e abbiamo visto che il tavolino era rotto. La signora T. è la compagna del convenuto.

Quando sono stata assunta la T. era in cucina e faceva la cuoca poi è passata alla cassa. La signora T. aveva spesso atteggiamenti aggressivi sia nei confronti della ricorrente, nei miei confronti e anche delle altre ragazze che lavoravano nel locale. Mi ricordo che una volta ho sentito alla T. dire alla ricorrente che era una "cretina". Non ho mai sentito la T. dire "puttana" alla ricorrente. Non ricordo se le ha detto che era un "incapace". Non ho mai sentito la T. proferire le espressioni di cui al capitolo 31 del ricorso che mi viene letto. E' vero che la T. controllava spesso la ricorrente mentre lavorava in cucina. In particolare se stava tagliando gli ortaggi le diceva o che le fette erano troppo sottili o troppo grosse oppure le diceva che aveva messo troppo ingrediente in un piatto o troppo poco. Lo faceva anche con me e le altre ragazze.

Queste cose accadevano più volte durante la giornata lavorativa. Non ho mai sentito la T. dire alla ricorrente che non era capace di cucinare. E' vero che, se la ricorrente cercava di dare spiegazioni al modo in cui aveva tagliato la verdura o cucinato un piatto, la T. le diceva di stare zitta, perchè non voleva sentire spiegazioni. Anche io e le altre colleghe venivamo zittite dalla T. quando cercavamo di giustificarci. Durante tali episodi, essendo la porta della cucina aperta, i clienti sentivano le urla della T.. Quando io ho lavorato erano presenti le colleghe di cui al capitolo 36 che mi viene letto. Sia io che tali colleghe venivamo rimproverate e richiamate qualora scambiavamo due parole tra di noi. Era vietato parlare tra noi colleghe e la T. ci diceva ciò in presenza dei clienti. E' vero che la T. ad un certo punto - io ricordo che lavoravo da circa un anno - ha ordinato sia alla ricorrente sia a me, nonché alle altre ragazze che preparavano i panini, di ridurre la quantità del formaggio e dei vari salumi che venivano messi nei panini. Noi l'abbiamo fatto, ma poi i clienti si sono lamentati. La ricorrente mi ha riferito che dopo il suo matrimonio il sig. C. le ha detto che l'eventuale gravidanza le avrebbe fatto perdere il lavoro. Io una volta ho detto al sig. C. quanto accadeva con la sig.ra T., anche perchè, quando c'erano gli episodi che ho riferito, di solito il sig. C. non era presente. Lui comunque mi ha risposto che dovevo avere pazienza; che era il suo carattere; che era pignola, ma non lo faceva per cattiveria. Il sig. C. ha assistito a qualche episodio di cui ho parlato. Lui era in cassa e qualche volta si è alzato ed è andato in cucina a dire a T. di abbassare la voce perchè si sentiva fuori. La T. ha detto a me qualche volta che non ero capace. Lo ha detto anche alle altre colleghe. Quando la T. urlava verso la ricorrente in cucina i clienti che stavano in piedi al bancone del bar e quelli seduti ai tavolini sporgendosi riuscivano a vedere quanto accadeva in cucina. E' vero che la T. ha detto alla ricorrente di ridurre le porzioni che preparava e che venivano poi servite ai tavoli. Una volta ho sostituito una ragazza che cucinava e la T. ha detto anche a me di fare le porzioni più piccole. I clienti si sono lamentati anche con me che le porzioni erano troppo ridotte rispetto a quanto pagavano, perchè i prezzi erano da ristorante. E' vero che i clienti si sono lamentati anche

con la ricorrente, perchè la predetta, oltre a cucinare, serviva al self-service. Tali litigi tra A. e la T. si sono verificati durante l'intero periodo in cui io ho lavorato e, quindi, anche nel 2011 e nel 2012. La stessa cosa è accaduta con me e con le altre lavoratrici”.

B. B. “Ho lavorato nel locale del convenuto dal 2007 al novembre 2014. Ero addetto alla cassa e, quando il sig. C. era assente, facevo il responsabile. Non ho mai assistito a discussioni o litigi tra la T. e la ricorrente, nè tra la T. ed altre lavoratrici. Io non andavo mai in cucina ... Non so se la T. ha ordinato alla ricorrente di ridurre le porzioni dei piatti serviti. Con me i clienti non si sono mai lamentati. E' vero che le ferie ed i permessi venivano autorizzati solo dal C.. Non ho mai sentito dire dalla T. alla ricorrente che quest'ultima era una cretina e non sapeva cucinare. Mi ricordo che la T. qualche volta ha ripreso le lavoratrici dicendo loro che dovevano fare le pulizie per bene. La T. ci teneva molto alla pulizia. La signora T. all'epoca era la compagna del sig. C. ed attualmente è sua moglie”.

V. M. “Ho lavorato nel locale del C. dal 2002 fino al 2010, credo. Io servivo ai tavoli, stavo anche alla cassa e facevo anche altro. Si facevano turni di otto ore. Mi ricordo che il sig. B., il teste appena uscito, era addetto alla cassa, ma non ci stava sempre lui; potevo starci io, poteva starci lui; un periodo c'è stata anche la sig.ra T.. Mi ricordo che, quando il B. non stava alla cassa, parlava c. l C. oppure andava in giro. Non sono a conoscenza dell'episodio di cui al capitolo 26 del ricorso che mi viene letto. Ho sentito la sig.ra T. che diceva alla ricorrente che non era capace nel lavoro. Lo stesso faceva con le altre lavoratrici e talvolta anche davanti ai clienti ci faceva passare per incapaci. Tali episodi erano frequenti; accadevano talvolta tutti i giorni e talvolta saltavano. Anzi, il controllo da parte di T. avveniva tutti i giorni; mentre gli episodi di litigio e discussione si verificavano a periodi. In sostanza in alcuni periodi ce l'aveva con A.; in altri con me; in un altro periodo con un'altra lavoratrice. Non ho mai sentito dire da T. alla ricorrente che era una “cretina” o una “puttana”. Comunque spesso quando T. e la ricorrente litigavano, parlavano in rumeno, che è la loro lingua. Ho sentito la T. dire alla ricorrente che doveva fare ciò che le ordinava lei. Non ho sentito le espressioni indicate al capitolo 31 del ricorso di cui mi viene data lettura. E' vero che la T. controllava continuamente la ricorrente in cucina e la riprendeva dicendole che le verdure erano state tagliate a pezzi troppo grandi o piccoli, che in un piatto c'era troppa quantità di ingrediente o troppo poco. Questo controllo costante veniva esercitato dalla T. anche nei miei confronti e delle altre lavoratrici. Per T. il lavoro non era mai svolto correttamente. Se la ricorrente cercava di replicare la T. le diceva di stare zitta perchè comandava lei. Quando T. e la ricorrente litigavano in cucina i clienti che stavano al bar o seduti ai tavolini sentivano le urla e, poichè la porta della cucina era sempre aperta, i clienti riuscivano anche a vedere cosa accadeva in cucina. Non potevamo parlare tra noi lavoratrici. T. non lo consentiva. Se accadeva ci riprendeva subito. E' vero che la T. ha detto di ridurre ad A. le porzioni che venivano servite e a me l'imbottitura dei panini, perchè altrimenti il costo era troppo alto. Nessun cliente si è lamentato con me della scarsità delle pietanze e dei panini. Quando A. si è sposata, io lavoravo ancora nel locale. Non ho mai sentito che il C., dopo il matrimonio, abbia detto ad A. che la eventuale gravidanza le avrebbe fatto perdere il lavoro. Quando T. e la ricorrente litigavano in cucina il C. interveniva dicendo di abbassare la voce altrimenti i clienti sentivano. Con me il sig. C. si è sempre comportato bene. Preciso che, quando la T. ci vedeva parlare tra noi lavoratrici, i giorni successivi ci riprendeva per qualsiasi sciocchezza. La stessa cosa accadeva quando al bar io o altre parlavamo con un cliente. Si trattava di una reazione di T. al fatto di averci visto parlare tra noi o i clienti. All'inizio con T. non c'erano problemi. Dopo che è diventata la compagna del C. piano piano la situazione è diventata sempre più pesante. Quando T. e la ricorrente discutevano o litigavano tante volte A. subiva ed altre rispondeva dando delle spiegazioni”.

I. V. “Ho lavorato nel locale del convenuto, se ben ricordo, dal 2009 al 2012 come aiuto cuoca. Rispetto all'episodio del capitolo 20 della memoria di cui mi viene data lettura ricordo che c'è stata una discussione tra T. ed A., perchè una cliente si è lamentata che il purè che le era stato servito era andato a male. In effetti io ho visto che A. aveva usato il purè avanzato il giorno prima. Ho visto che il tavolino dove si trovava la carne si è rotto, ma non ho visto, perchè stavo effettuando le pulizie, se T. ha dato dei pugni sul tavolo. Non è vero che T. diceva ad A. o a me di ridurre le porzioni delle pietanze. Ci diceva di pesare gli ingredienti con la bilancia che si trovava in cucina. Lo stesso ci diceva di fare con l'imbottitura dei panini con l'altra bilancia apposita. Con me non si è mai lamentato nessun cliente, perchè la pozione era ridotta. Qualcuno mi ha chiesto di dare un po' di più di pasta o contorno, perchè era buono. Per le ferie il C. ci indicava il periodo e ci diceva di metterci d'accordo tra noi. I permessi venivano autorizzati dal C..

Non ho mai assistito a discussioni tra la T. e la ricorrente e non ho mai sentito dire dalla T. che la ricorrente era “incapace” in cucina, era una “cretina” o una “puttana”. Loro potevano avere delle divergenze sulle ricette o sui piatti da servire. Non ho mai sentito T. dire alla ricorrente di fare ciò che lei le ordinava. E' vero che T., quando andava in cucina, se vedeva che A. non aveva preparato bene un piatto o non aveva tagliato bene le verdure, glielo faceva notare. Non è vero che la T. controllasse dalla mattina alla sera il lavoro che faceva A..

T. faceva la stessa cosa anche con me. Non ho mai sentito T. dire alla ricorrente “stai zitta” quando quest'ultima cercava di dare spiegazioni. Quando noi lavoratrici parlavamo tra di noi oppure con i clienti, T. ci faceva notare che c'erano i clienti e che quindi era meglio non parlare”.

P. N. “ho lavorato nella ditta del C. se ben ricordo dal novembre al marzo 2009-2010, come barista ... La T. e la ricorrente avevano qualche volta una discussione. Non mi sembra che capitasse spesso. Comunque loro parlavano in lingua straniera e quindi non capivo. La T. era solita rivolgersi al personale usando le parole “sei incapace, sei

cretina". Non ho mai sentito la T. dire ad A. la frase indicata nel capitolo 31 del ricorso, che mi viene letto ... La T. si rivolgeva al personale, compresa la ricorrente, dicendo le parole "non sei capace o sei cretina" anche davanti ai clienti. La T. a me non ha mai detto di non parlare con le colleghe.

Comunque quest'ultime mi dicevano che la T. non voleva che parlassimo tra di noi e quindi per non essere riprese mi dicevano di non parlare tra di noi ... Non mi risulta che il Cosentino sia mai intervenuto quando c'erano discussioni con la T.. Io con lui non ho mai avuto problemi. Sono andata via perchè non era possibile vivere in un ambiente lavorativo molto teso. Con me i clienti non si sono mai lamentati a causa delle porzioni ridotte delle pietanze. Mi è capitato invece che un cliente a causa dell'atteggiamento della T. mi ha chiesto perchè continuavo a lavorare lì. Le mie colleghe, mi ricordo una ragazza cubana molto alta, mi dicevano che avevano paura di essere licenziate se non osservavano le direttive date dalla T., come quella di non parlare tra di noi ...".

B. G. "dal 2007-2008 ero un fornitore di prodotti alimentari del C., poi sono diventato cliente perchè abitavo vicino il locale e con gli amici spesso andavamo al bar del C.. La frequentazione era quotidiana. Non ho mai assistito a discussioni tra la T. e la ricorrente. Solo una volta ho sentito che la T. e la ricorrente, che erano in cucina, discutevano ad alta voce. Dopo ho saputo perchè si erano bruciate le guarnizioni di una macchina da cucina.

Sia io che i miei amici e clienti, che ho portato a mangiare nel locale del C., non ci siamo mai lamentati per le porzioni ridotte. Non ho mai sentito la T. rivolgersi alle lavoratrici dicendo "sei incapace, sei cretina", ho sempre visto un ambiente armonioso".

La valutazione complessiva di quanto riferito dai citati testimoni, in relazione alle circostanze oggetto dei capitoli ammessi alla prova testimoniale, indica che taluni episodi allegati dalla ricorrente sono stati confermati, per altri la prova è contraddittoria ed altri non hanno trovato alcun riscontro.

L'episodio di cui al capitolo 26 del discorso (urla e rottura del tavolinetto) è stato confermato dalla ex collega P. e sostanzialmente dalla teste I..

Gran parte dei testi di parte ricorrente (tutte ex colleghe) hanno confermato che la D. si rivolgeva spesso alla ricorrente con le parole "cretina", "non sei capace".

Tutti i testi hanno escluso di aver sentito la D. pronunciare verso la ricorrente l'espressione molto volgare indicata al capitolo 31 del ricorso.

Le ex colleghe P., P. e V. hanno confermato i controlli ripetuti, quasi ossessivi, effettuati dalla D. nei confronti della ricorrente, hanno confermato che la prima zittiva la ricorrente, davanti ai colleghi e anche davanti ai clienti, ogni qual volta denigrava apertamente la sua professionalità, hanno confermato che le lavoratrici non potevano parlare tra di loro. Rispetto a quest'ultimo episodio la teste I. (ex collega e il cui rapporto di lavoro è cessato nel 2012) ha riferito che la D., quando le lavoratrici parlavano tra di loro oppure con i clienti faceva notare che c'erano i clienti, quindi era meglio non parlare.

Quanto alla riduzione delle porzioni delle pietanze e del contenimento dei panini, riduzione che sarebbe stata operata su ordine della D., con conseguente lamentele da parte dei clienti nei confronti delle lavoratrici, tra cui la ricorrente, la prova è assolutamente contraddittoria.

Non ha trovato nessuna conferma testimoniale l'allegazione di parte ricorrente che il C. era solito ripeterle che l'eventuale gravidanza, successiva al matrimonio di luglio 2009, le avrebbe causato la perdita del lavoro. Quanto riferito sul punto dalla teste P. è de relato.

I testimoni di parte ricorrente hanno sostanzialmente confermato l'inerzia del datore di lavoro a fronte della necessità di far cessare i comportamenti definiti vessatori posti in essere dalla D.. Il predetto si è limitato a invitare le lavoratrici a "portare pazienza" e solo qualche volta è andato in cucina ed ha chiesto alla D. di abbassare il tono della voce.

Per cui sono stati forniti elementi sufficienti di prova circa alcuni dei comportamenti allegati dalla parte ricorrente e sopra evidenziati, comportamenti ripetuti nel tempo e posti in essere nei confronti della I. ed anche delle altre colleghe, ad eccezione della I..

Tuttavia, manca la prova certa dell'intento persecutorio, della volontà del superiore gerarchico D., avallata dal datore di lavoro, di vessare, discriminare, emarginare la ricorrente, rendendola destinataria di un'attività finalizzata alla mera persecuzione.

Ed infatti, la ricorrente alla prima difesa utile non ha puntualmente contestato le allegazioni di parte resistente, in particolare che il C. organizzava spesso cene conviviali a proprie spese per tutti i dipendenti e i rispettivi coniugi, compresa la ricorrente, il di lei marito e la figlia; che in occasione del compleanno di ognuno dei dipendenti, compresa la ricorrente, era tradizione all'interno del luogo di lavoro fare una piccola festiciola; che per ben due volte la ricorrente ha lasciato accese le resistenze del bagnomaria, le quali si sono bruciate, creando il pericolo che tutta la stazione potesse andare a fuoco, e per ben due volte sono state sostituite dal C. con un esborso complessivo di € 1.048,46, esborso di cui non è stata chiesta la restituzione, nè nei confronti della ricorrente è stata emessa contestazione disciplinare; che il datore di lavoro ha lasciato correre tutte quelle volte in cui la ricorrente si assentava dal luogo di lavoro per fumare sigarette, benchè le fosse stato chiesto di non farlo; che il 27/5/2010 la ricorrente disattivava il sensore dell'allarme per non essere scoperta al momento in cui andava fumare all'esterno e poi si è dimenticata di riattivarlo e la notte successiva c'è stato un tentativo di effrazione; che la ricorrente si

intratteneva sul luogo di lavoro dopo il termine del suo orario in attesa che i suoi parenti la passassero a prendere e chiacchierava con le colleghe ancora in servizio, così distraendole.

Inoltre, come evidenziato dalla parte resistente e contrariamente a quanto dedotto dalla I., quest'ultima si è assentata per malattia e poi per gravidanza ininterrottamente dal 16/10/2010 sino alla cessazione del rapporto del 26/10/2012. Per cui il periodo da prendere in considerazione in relazione all'asserito mobbing va ridotto a meno di due anni.

Le domande di risarcimento danni derivanti dall'asserito mobbing vanno, quindi, rigettate.

4) E' sostanzialmente provato che la D. avesse un caratteraccio, trattava quasi tutti male, era esageratamente esigente nella sua qualità di preposto, ha abusato dei suoi poteri e, quindi, l'illecito sussiste e il datore di lavoro non si è attivato in maniera decisiva affinché gli stessi cessassero.

Per cui, va accolta la domanda di risarcimento del danno morale.

Accertato, infatti, l'insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare tutti gli episodi addotti dall'istante e, quindi, della configurabilità di una condotta mobbizzante, va valutato se alcuni dei comportamenti denunciati, pur non essendo accomunati dal medesimo fine persecutorio, possano essere considerati vessatori e mortificanti per il lavoratore e, come tali, siano ascrivibili a responsabilità del datore di lavoro, che possa essere chiamato a risponderne, nei limiti dei danni a lui imputabili (Cass. 18927/2012).

Ebbene, alcuni dei comportamenti posti in essere ripetutamente dalla D., anche in presenza delle colleghe e talvolta dei clienti, costituiscono reato di ingiuria (art. 594 C.P.).

Quanto alle altre condotte (controlli ossessivi dell'esecuzione della prestazione lavorativa, vietare alla ricorrente di parlare con le colleghe, zittire aspramente la ricorrente quando questa cercava di dare una spiegazione o una risposta ai commenti denigratori circa la sua professionalità, ecc.), condotte che non appaiono costituire reato, va escluso che la risarcibilità del danno morale debba essere subordinata alla sussistenza di un fatto reato.

L'orientamento consolidato della Corte di Cassazione sostiene che secondo una lettura costituzionalmente orientata dell'art. 2059 c.c., infatti, tale norma non disciplina un'autonoma fattispecie di illecito, produttiva di danno non patrimoniale, distinta da quella prevista dall'art. 2043 c.c., bensì ne regola i limiti e le condizioni di risarcibilità, sul presupposto dell'esistenza di tutti gli elementi costitutivi dell'illecito richiesti dall'art. 2043 c.c., con la peculiarità della tipicità di detto danno, stante la natura dell'art. 2059 c.c., quale norma di rinvio ai casi previsti dalla legge ovvero ai diritti costituzionali inviolabili e che la rilevanza costituzionale deve riguardare l'interesse leso e non il pregiudizio in conseguenza sofferto (SS.UU. 26972/2008, Cass. 206367/2014, 12593/2010, 29832/2008, 20684/2008).

Ebbene, l'art. 2087 c.c. pone a carico del datore di lavoro l'obbligo di adottare tutte le misure necessarie non solo per tutelare l'integrità fisica del lavoratore, ma anche la sua personalità morale.

Le condotte poste in essere dalla D., soprattutto perché ripetute nel tempo ed in presenza delle colleghe e talvolta anche dei clienti, hanno leso oggettivamente la personalità morale, la dignità, della ricorrente e tale lesione è grave perché supera la soglia minima di tollerabilità. Anche sulla base delle comuni nozioni di esperienza il danno subito dalla I. in tale contesto non è un mero disagio o fastidio, bensì una vera e propria sofferenza psichica protratta nel tempo (quasi due anni).

Sulla base di tali considerazioni si ritiene equo quantificare il danno non patrimoniale risarcibile nella misura del 30% della retribuzione mensile dal gennaio 2009 al settembre 2010 (21 mesi). Dai documenti 6 e 7 prodotti dalla ricorrente risulta una retribuzione mensile lorda di circa € 1.700, per cui il danno risarcibile è pari a complessivi € 10.500, oltre accessori di legge dalla sentenza al saldo.

Per concludere, il convenuto va condannato a pagare alla ricorrente la menzionata somma quale risarcimento del danno morale, oltre gli accessori, mentre vanno rigettate tutte le altre domande di parte ricorrente.

La reciproca parziale soccombenza rende equa la compensazione dei due terzi delle spese di lite, mentre il convenuto va condannato a rimborsare alla parte ricorrente le spese residue, liquidate come da dispositivo.

Diritto

PQM

P.Q.M.

1. condanna C. C. a pagare alla ricorrente la somma di € 10.500,00, a titolo di risarcimento del danno morale, oltre accessori di legge dalla sentenza al saldo; rigetta tutte le altre domande di parte ricorrente;

2. compensa due terzi delle spese di lite e condanna la parte convenuta al pagamento delle spese residue, liquidate in complessivi € 2.238,00, oltre IVA e CPA.

Fissa in giorni 60 il termine per il deposito della sentenza.

Monza, 15 marzo 2016.

Note