



REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE DI BRESCIA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE di BRESCIA
SEZIONE LAVORO
N. 600/11 Sent
N. 408/08 R.G. Cont.
N. 500 Cron.

Il Tribunale di Brescia in funzione di giudice monocratico del lavoro in persona della **dott.ssa Maria Vittoria Azzollini** ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nelle cause di lavoro n. 769 + 2090/2008 R.G. riunite promosse

Da:

S G con l'avv. Antonio Carbonelli

contro:

L spa in persona del legale rappresentante pro-tempore, con l'avv. Raimondo Dal Dosso

Oggetto: impugnazione licenziamento e risarcimento danni

Svolgimento del processo

Con ricorso depositato il 17-3-2008 **S. G** esponeva che:

- 1) aveva lavorato alle dipendenze della **L** spa (d'ora in poi semplicemente **L**) dall'1-9-2005 al 12-11-2007 con inquadramento nel 7° livello ex **C** come quadro; 2) aveva svolto le mansioni di direttore di stabilimento, subentrando a **R D** dimissionario; 3) il 10-1-2007 era comparsa nella bacheca aziendale una comunicazione secondo la quale quest'ultimo sarebbe tornato a svolgere le mansioni di direttore di stabilimento; 4) il 12-1-2007 la società gli aveva comunicato che egli avrebbe dovuto da allora in poi far riferimento al **R**, qualificato come "quale nuovo direttore di stabilimento"; 5) era quindi stato spostato di ufficio, privato di strumenti benefit e lasciato sostanzialmente inattivo; 6) la sua salute aveva iniziato a risentire dello stress lavorativo ed egli si era dovuto assentare per malattia; 7) in data 13-3-2007 aveva ricevuto una prima contestazione disciplinare, per aver approvato in un appalto

spese superiori ai limiti concordati; 8) nonostante le sue giustificazioni in data 21-3-2007 gli era stata applicata la sanzione disciplinare di tre giorni di sospensione; 9) in data 4-4-2007 aveva ricevuto una seconda contestazione disciplinare per il danneggiamento subito da alcuni CD in sua custodia; 10) nonostante le sue giustificazioni in data 11-4-2007 gli era stata applicata la sanzione disciplinare di due giorni di sospensione; 11) la società aveva più 70 dipendenti; 12) con lettera in data 10-7-2007 egli aveva comunicato che, ai sensi dell'art. 1460 cc, si sarebbe rifiutato di rendere la sua prestazione lavorativa fino a quando la società non lo avesse reintegrato nelle sue mansioni; 13) con lettera in data 27-7-2007 la società aveva negato il demansionamento e invitato il ricorrente a riprendere la sua attività lavorativa; 14) in data 31-10-2007 aveva ricevuto una terza contestazione disciplinare per assenza ingiustificata; 15) nonostante le sue giustificazioni in data 9-11-2007 gli era stato intimato il licenziamento per giusta causa; 16) la sua ultima retribuzione globale di fatto era di € 3.470,32; ciò premesso il ricorrente chiedeva che fosse accertato il grave inadempimento della società per il demansionamento, la legittimità del suo rifiuto di rendere la sua prestazione lavorativa in presenza di tale inadempimento, e l'illegittimità delle sanzioni conservative e del licenziamento, con le conseguenze, per quanto riguardava quest'ultimo, di cui all'art. 18 stat. lav.

La L si costituiva tempestivamente deducendo che, poichè il S aveva dimostrato di non essere in grado di svolgere al meglio le sue mansioni, essa aveva chiesto al precedente direttore di riprendere il suo posto allo scopo da una parte di affiancarlo e istruirlo e dall'altra di garantire, nel tempo a ciò necessario, l'operatività ottimale dello stabilimento; negando di averlo mai demansionato; spiegando che lo spostamento del suo ufficio era da ricollegare ai lavori di ristrutturazione in corso; lamentando le sue numerose assenze, per ferie e malattia, protrattesi fino al 14-10-2007 (data dell'ultimo certificato medico); sostenendo la

legittimità delle sanzioni disciplinari conservative e del licenziamento; e chiedendo il rigetto del ricorso.

Con altro ricorso, depositato l'8-10-2008 il S ripercorreva le tappe della sua storia lavorativa dal 10-1 al 9-12-2007, e chiedeva l'accertamento che si era verificata un'ipotesi di mobbing a suo danno, con danni biologico (€ 19.846,42), morale (€ 9.923,21) ed esistenziale (€ 20.000) di cui chiedeva di essere risarcito.

La L anche questa volta si costituiva tempestivamente eccependo la nullità del ricorso e nel merito chiedendone il rigetto, in quanto non vi era prova né della malattia del ricorrente, né del nesso di causalità fra questa, ove sussistente, e l'ambiente di lavoro.

Le due cause venivano riunite e, dopo l'assunzione dei testi, l'espletamento della CTU e il deposito di note scritte autorizzate delle parti, venivano discusse e decise all'odierna udienza con pubblica lettura della presente sentenza contestuale.

Motivi della decisione

La prova del demansionamento è pressochè documentale con riferimento alle comunicazioni del 10-1-2007 (alle maestranze) e del 12-1-2007 (al S), di cui a doc. 11 e 12 fasc. ric.

Nelle stesse infatti si dà conto che il R avrebbe preso il posto del S , quale direttore dello stabilimento, e sarebbe stato sovraordinato rispetto a quest'ultimo (che doveva fare riferimento allo stesso per lo svolgimento dei suoi compiti).

La società ha negato che in ciò vi fosse una volontà di demansionare il S , e anzi ha prospettato che l'arrivo del R fosse un'opportunità offerta allo stesso per completare la sua formazione.

Una tale intenzione, che evidentemente avrebbe dovuto essere concordata col S , è peraltro incompatibile sia con le suddette comunicazioni, che con quanto dichiarato dal teste R , che non solo non ha fatto cenno ad un incarico lato sensu formativo del S , ma ha precisato: "io non interferivo nelle sue mansioni e lui non interferiva nelle mie".

Vi fu quindi certamente uno svuotamento delle mansioni del S , che fu privato di parte delle mansioni che gli competevano come direttore di stabilimento (v. dich. : R : "a seguito del mio arrivo una parte delle incombenze che facevano parte delle mansioni del direttore dello stabilimento sono state tolte al S e attribuite a me; si tratta ... delle mansioni che a giudizio del L il S non era in grado di svolgere e che sono quelle ... dell'impiantistica e della manutenzione dello stabilimento").

Il demansionamento è evidente anche se il S continuò a svolgere parte delle sue precedenti mansioni (direzione del personale, controllo della produzione, compilazione dei rapportini giornalieri sulla produzione e sul consumo di energia elettrica e gas, disegni tecnici; v. dich. testi R e C).

Dall'istruttoria è poi emerso che il R si installò nel suo precedente ufficio, che nel frattempo era stato occupato dal S , condividendolo per breve tempo con quest'ultimo, ma dove poi rimase solo in quanto il S fu spostato in un altro ufficio, neppure ubicato nella stessa palazzina (che è vero che era coinvolta in lavori di ristrutturazione, ma evidentemente non fu svuotata visto che il R vi rimase, anche se dovette successivamente cambiare temporaneamente ufficio anch'egli), ma all'interno del capannone (v. dich. testi R , V , B , etc.).

Tutti i testi hanno riferito ciò, avendolo ovviamente notato, anche se non avevano tanto a che fare né col R né col S e non sapevano neppure come gli stessi si fossero ripartiti i compiti fra loro (v. dich. testi V , B e V).

Per quanto vi potesse essere anche l'intenzione di sottrarre il S , che aveva in dotazione degli strumenti delicati, alla polverosità dell'ambiente nel periodo dei lavori, di fatto si verificò che questi dovette lasciare l'ufficio al R , che godeva della fiducia -e delle deleghe- della direzione generale (come peraltro detto a chiare lettere nella già ricordata

comunicazione aziendale alle maestranze in data 10-1-2007 di cui a doc. 12 fasc. ric).

Quanto alle sanzioni disciplinari la società non ha provato che il S , che effettivamente vistava le fatture prima dei pagamenti (v. dich. teste Z) avesse un limite di spesa nell'appalto E (con riguardo alla sospensione per tre giorni in data 21-3-2007), nè che il danneggiamento dei CD fosse a lui imputabile, anche in considerazione della polverosità ambientale dovuta ai lavori in corso e della precaria situazione logistica in cui lo stesso si venne a trovare (con riguardo alla sospensione di due giorni in data 11-4-2007).

Le stesse devono quindi essere dichiarate illegittime e anzi, alla luce del conflitto in atto, appaiono addirittura pretestuose. Non altrettanto deve dirsi per il licenziamento.

Infatti "nei contratti con prestazioni corrispettive, qualora una delle parti adduca, a giustificazione della propria inadempienza, l'inadempimento dell'altra, il giudice deve procedere alla valutazione comparativa dei comportamenti, tenendo conto non solo dell'elemento cronologico, ma anche dei rapporti di causalità e proporzionalità esistenti tra le prestazioni inadempite rispetto alla funzione economico-sociale del contratto, accertando in primo luogo la gravità dell'inadempimento cronologicamente anteriore, atteso che requisito della buona fede previsto dall'art. 1460 cc sussiste qualora il rifiuto sia stato determinato non solo da inadempimento grave ma anche da motivi corrispondenti agli obblighi di correttezza che l'art. 1175 cc impone alle parti in relazione alla natura del contratto e alle finalità da questo perseguite" (v. Cass. 21479/2005).

Nel caso di specie il ricorrente propose l'eccezione di inadempimento in data 10-7-2007, mentre si trovava in ferie; la società gli rispose in data 27-7-2007 negando il demansionamento, e invitandolo a riprendere la sua attività lavorativa.

Alla fine delle ferie il S tuttavia non rifiutò di rendere la sua prestazione, come aveva anticipato, in quanto, pur non

riprendendo a lavorare, fino al 14-10-2007 inviò regolarmente i suoi certificati medici.

Dopo tale data, giunto al limite del comporto, senza alcuna altra comunicazione, semplicemente continuò a rimanere assente.

Ciò non può dirsi conforme a buona fede in quanto la precedente comunicazione del S ben poteva sembrare superata dal comportamento successivamente tenuto dallo stesso, e inoltre l'inadempimento della società, che lo aveva demansionato privandolo in parte delle sue mansioni (ma lasciandogliene altre) non poteva dirsi tanto grave da far addirittura venir meno la sua obbligazione principale di rendere la prestazione lavorativa (v. Cass. 25313/2007, secondo cui "l'eventuale adibizione a mansioni non corrispondenti alla qualifica rivestita può consentire al lavoratore di richiedere giudizialmente la riconduzione della prestazione nell'ambito della qualifica di appartenenza, ma non autorizza lo stesso a rifiutarsi aprioristicamente ... di eseguire la prestazione lavorativa richiestagli, in quanto egli è tenuto ad osservare le disposizioni per l'esecuzione del lavoro impartito dall'imprenditore, ex artt. 2086 e 2104 cc, da applicarsi alla stregua del principio sancito dall'articolo 41 Cost. e può legittimamente invocare l'articolo 1460 cc, rendendosi inadempiente, solo in caso di totale inadempimento dall'altra parte; conseguentemente costituisce grave subordinazione, come tale passibile del provvedimento disciplinare del licenziamento per giusta causa, il comportamento del lavoratore che si rifiuti di seguire la prestazione, ritenendola estranea alla qualifica di appartenenza").

Né la contestazione disciplinare in data 31-10-2007 può essere considerata tardiva, in quanto l'assenza ingiustificata risaliva solo al 14-10-2007 (e non al luglio dello stesso anno come suggerito nel ricorso).

Per quanto riguarda il mobbing il CTU, con motivazione congrua e pertinente, e quindi condivisibile, ha concluso che la vicenda conflittuale oggetto della presente causa non è riconducibile al fenomeno del mobbing (in assenza dei parametri della frequenza

delle azioni ostili e della progressione dinamica della vicenda), ma si inquadra nel diverso fenomeno dello straining "che si definisce come una situazione lavorativa conflittuale in cui la vittima ha subito azioni ostili limitate nel numero e/o distanziate nel tempo (e quindi non rientranti nei parametri del mobbing), tuttavia tali da provocarle una modificazione in negativo costante e permanente della sua condizione lavorativa".

"Lo straining è una sorta di 'stress forzato': ciò significa che la vittima subisce un tasso di stress ben superiore a quello normalmente richiesto dalla sua mansione lavorativa, ovvero che lo stress inflitto alla vittima è superiore a quello dei colleghi o degli altri addetti alla sua stessa mansione o afferenti alla sua stessa qualifica; tale stress viene provocato appositamente e deliberatamente ai suoi danni ...; per rilevare una situazione di straining deve poi essere presente e attestata almeno una azione ostile, che abbia una conseguenza duratura e costante a livello lavorativo; la vittima di straining dunque deve aver subito almeno una azione negativa che non si è esaurita, ma che continua a far sentire i suoi effetti a livello lavorativo a lungo termine e in modo costante".

In conclusione secondo il CTU il "S. è stato sottoposto a straining presso la L nel periodo compreso fra il febbraio e il novembre 2007", con riconoscimento di "pieno ed esclusivo nesso di causalità fra i fatti di causa, integranti la suddetta condizione di straining e l'ambiente lavorativo presso la L .

Preliminarmente si osserva che è del tutto comprensibile che il CTU, essendo uno specialista in psicologia del lavoro, abbia utilizzato i colloqui con il ricorrente come suo principale strumento di conoscenza e valutazione dei fatti, senza ovviamente trascurare le risultanze dell'istruttoria, ma che le conclusioni dello stesso devono essere sottoposte al vaglio critico delle parti e del giudice.

A parte le sottigliezze rilevanti a scopo definitorio (evidentemente indispensabili in senso scientifico-classificatorio, ma non altrettanto in senso giuridico-pratico) il

comportamento tenuto dalla L. in danno del ricorrente è certamente illegittimo, in quanto fondato su una valutazione negativa sul suo operato cui non hanno fatto seguito provvedimenti consequenziali, ma un logorante demansionamento accompagnato da altre condotte tipicamente lesive della dignità professionale del lavoratore (come lo spostamento dell'ufficio e le sanzioni disciplinari sopra esaminate più in dettaglio).

Il suddetto comportamento della convenuta, sia che sia qualificabile come mobbing sia che sia qualificabile come straining (e senza che ciò abbia alcuna ricaduta sulla corrispondenza fra il chiesto e il pronunciato, che attiene ai fatti -e non alla loro qualificazione- e al titolo delle domande), determina nella stessa il sorgere dell'obbligazione risarcitoria in quanto idoneo a cagionare dei danni al ricorrente.

Esso infatti in quanto tale (cioè in quanto appunto idoneo a cagionare dei danni) rappresenta una violazione dell'obbligo di cui all'art. 2087 cc nonché del principio generale del *neminem ledere* di cui all'art. 2043 cc, ed è una possibile fonte di responsabilità sia contrattuale che extracontrattuale.

Sulla valutazione del danno peraltro la CTU non è condivisibile in quanto il CTU ha ritenuto illegittimo il licenziamento, ricomprendendolo nella condotta di straining e qualificandolo come azione ostile

Come già detto questo giudice invece non condivide tale lettura dei fatti, in quanto il ricorrente, con il suo rifiuto di adempiere, non proporzionato rispetto all'aggressione ricevuta e non condotto in modo conforme agli obblighi di correttezza e buona fede, ha creato le condizioni per il licenziamento per giusta causa da parte della L.

I danni sono sia patrimoniali che non patrimoniali. Infatti il demansionamento "dà luogo ad una pluralità di pregiudizi solo in parte incidenti sulla potenzialità economica del lavoratore: esso infatti non solo viola lo specifico divieto di cui all'art. 2103 cc, ma costituisce lesione del diritto fondamentale alla libera esplicazione della personalità del lavoratore nel luogo di lavoro

con la conseguenza che al pregiudizio correlato a tale lesione - che incide sulla vita professionale e di relazione dell'interessato- va riconosciuta una indubbia dimensione patrimoniale che lo rende suscettibile di risarcimento e di valutazione anche equitativa, pure nell'ipotesi in cui sia mancata la dimostrazione di un effettivo pregiudizio patrimoniale" (v. Cass. 1443/2000) e si risolve "in un effettivo, concreto e inevitabile ridimensionamento dei vari aspetti della vita professionale, che costituisce a sua volta un bagaglio peggiorativo diretto ad interferire negativamente nelle infinite espressioni future dell'attività lavorativa; tale danno va risarcito, anche con determinazione equitativa del giudice (che opportunamente può usare come parametri di riferimento l'ammontare della retribuzione e la durata della dequalificazione), in modo da realizzare un'effettiva tutela dell'esigenza del libero svolgimento dell'attività lavorativa e della salvaguardia della personalità e libertà del lavoratore (v. Cass. 3299/1992; 11727/1999).

Nel caso di specie il demansionamento appare grave, nonostante la brevità del rapporto di lavoro, in quanto inserito in una fattispecie di straining e per l'elevato livello di inquadramento del ricorrente, che rende il demansionamento stesso particolarmente inaspettato e offensivo.

Appare pertanto equo liquidare il danno con una mensilità di retribuzione (nel caso di specie pari ad € 3.470,32 lordi) per ogni mese di durata del demansionamento (10 mesi). Il danno è quindi pari ad € 34.703,20.

Allo stesso va aggiunto il danno biologico, in quanto in sede di accertamento specialistico medico-legale, pur essendo stato escluso qualsiasi danno biologico permanente, è stato riconosciuto che il S "ha presentato segni e sintomi di sofferenza psicologica rappresentativi di un danno biologico di natura psichica di tipo temporaneo, per complessivi giorni 75, a dar fede alle certificazioni disponibili nel fascicolo processuale, in misura percentuale non superiore al 50%".

Si ritiene a tal proposito equo un risarcimento pari ad € 60 al giorno (prossimo al massimo di cui alle c.d. tabelle milanesi) e quindi pari a complessivi € 4.500.

Si tratta di un danno che rileva sotto il profilo, da un lato, della compromissione psico-fisica della persona, avente riflesso su tutte le manifestazioni della medesima, indipendentemente dall'incidenza sulla capacità di guadagno in senso stretto ed anche, dall'altro lato, secondo il più recente orientamento delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, sotto il profilo delle sofferenze morali connesse alle lesioni riportate.

Nella sentenza n. 26972/2008, le Sezioni Unite hanno infatti affermato che "il danno non patrimoniale da lesione della salute costituisce una categoria ampia ed omnicomprensiva, nella cui liquidazione il giudice deve tenere conto di tutti i pregiudizi concretamente patiti dalla vittima, ma senza duplicare il risarcimento attraverso l'attribuzione di nomi diversi a pregiudizi identici. Ne consegue che è inammissibile, perché costituisce una duplicazione risarcitoria, la congiunta attribuzione alla vittima di lesioni personali, ove derivanti da reato, del risarcimento sia per il danno biologico, sia per il danno morale, inteso quale sofferenza soggettiva, il quale costituisce necessariamente una componente del primo (posto che qualsiasi lesione della salute implica necessariamente una sofferenza fisica o psichica), come pure la liquidazione del danno biologico separatamente da quello c.d. estetico, da quello alla vita di relazione e da quello cosiddetto esistenziale".

Il danno complessivo, pari ad € 39.203,20, è quindi esaustivo delle voci riconoscibili in favore del ricorrente e deve ritenersi interamente soddisfattivo.

La L viene condannata a pagare in favore del S la suddetta somma, oltre alla rivalutazione e agli interessi dal dovuto al saldo.

Le spese, sia di causa che di CTU, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Il Tribunale di Brescia in funzione di giudice monocratico del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza disattesa, così provvede: 1) dichiara l'illegittimità delle sanzioni della sospensione per tre giorni in data 21-3-2007 e per due giorni in data 11-4-2007; 2) condanna la L spa, in persona del legale rappresentante pro tempore, a pagare in favore di Salada G a titolo di risarcimento del danno, la somma complessiva di € 39.203,20, oltre alla rivalutazione e agli interessi dal dovuto al saldo; 3) condanna la stessa società a rifondere al ricorrente le spese di causa che liquida in € 8.000 (di cui € 4.000 per onorari), oltre accessori di legge; ^{con distruzione o senza del defensori;} 4) pone definitivamente a carico della stessa le spese di CTU, già liquidate con decreto in data 25-10-2010.

Brescia, 15-4-2011

IL CANCELLIERE C1
Dott.ssa Antonella Fornaro

Il Presidente
Sezione Lavoro
dott.ssa M. Vittoria Azzolini

Depositato nella Cancelleria
del TRIBUNALE DI BRESCIA

IL CANCELLIERE C1
Dott.ssa Antonella Fornaro 15 APR. 2011