

TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA

1^ Sezione Lavoro

Il giudice designato, dott.ssa. Elisabetta Capaccioli , nel giudizio RG 16299/2016

tra

( avv.to M. Boffoli )

all'esito della riserva assunta all'udienza del 13/9/2016 , ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

ai sensi dell'art. 1, commi 47 e ss. l.n. 92/2012

Con ricorso ritualmente notificato conveniva in giudizio innanzi a questo Tribunale in funzione di G.L. la chiedendo l'accoglimento delle seguenti conclusioni  
"Piacchia al Giudice del Lavoro del Tribunale di Roma, disatessa ogni contraria istanza: In via principale dichiarare nullo, illegittimo ed inefficace il licenziamento intimato da ad in data 21.10.2015 non sussistendo, per quanto dedotto nel presente atto, oppure per ogni altra norma applicabile, l'ipotesi di superamento del periodo di comporto, dedotta a sostegno del licenziamento e non sussistendo, anche per espresso difetto di deduzione, alcuna ipotesi di giusta causa o di giustificato motivo, e risultando, il licenziamento, intimato in violazione delle Leggi 604 del 1966 e 300 del 1970. In ogni caso annullare il licenziamento in oggetto, per le ragioni sopra indicate o per quelle ritenute di giustizia, oppure perché privo di giusta causa o giustificato motivo ed attuato in violazione delle Leggi n. 604/66, 300/70, 108/90, 223/91 e 92/2012. Per l'effetto ordinare la reintegrazione di nel posto di lavoro occupato al momento del licenziamento e condannare al pagamento delle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento a quella dell'effettiva reintegra sulla base di una retribuzione mensile di € 2,696,17 così calcolata ex art. 2121 c.c., con gli accessori di legge, oltre al versamento dei contributi previdenziali. In ogni caso, anche in via subordinata, condannare al risarcimento del danno in favore di nella misura massima prevista dall'art. 18 della Legge 300/1970 come modificato dalla Legge 92/2012

*e successive modificazioni e integrazioni, da calcolarsi sulla base della retribuzione mensile di 2.696,17, così integrata ex art. 2121 c.c. dai ratei delle mensilità integrative e da ogni altra somma retributiva percepita in base alla normativa applicabile, con ogni conseguenza retributiva applicabile. Con vittoria di spese, competenze ed onorari di causa da distrarsi in favore dei sottoscritti Difensori antistatari.”* Premetteva in fatto di aver lavorato alle dipendenze della convenuta dal 2004 con mansioni di impiegata ed inquadramento dal 2006 al I livello CCNL Commercio Aziende del Terziario ; si era occupata gestione personale, formazione e selezione di nuove risorse, elaborazione processi operativi e procedure per adeguamento del software alle nuove disposizioni di AAMS per la conduzione della rete e la gestione telematica degli apparecchi da gioco, elaborazione presentazioni, materiale didattico e modulistica, sviluppo di software per la gestione contingente delle varie necessità operative, elaborazione e stesura manuali operativi interni ed esterni ; analisi dati centralino , analisi, mappatura, sviluppo ed adeguamento dei processi operativi per Compliance Standard ISO , elaborazione del manuale dedicato ai processi sottoposti a certificazione, dal 2008 coordinamento servizi commerciali ; a far data dall'anno 2009 era stata progressivamente privata delle suddette mansioni ed in generale dalle mansioni connesse all'Help desk ; le era stato assegnata la posizione di lavoro che essa stessa aveva indicato ( Knowledge Manager ) , ma tale posizione era nella realtà dei fatti , rimasta priva di contenuti ; successivamente nel luglio 2009 spostata al Settore IT ma anche in questa posizione di lavoro non ha mai avuto mansioni da svolgere, essendo il settore dedicato interamente a personale tecnico; nel corso degli anni dal 2009 al 2015 era stata esclusa da ogni riunione avente ad oggetto attività e compiti nei quali aveva maturato congrua esperienza; pur avendo collaborato, nel medesimo periodo, alle procedure per la certificazione ISO 9000/9001 sulle awp, non venne mai menzionata nelle comunicazioni ufficiali contenenti solo riferimenti ad altri colleghi che avevano partecipato ai relativi lavori; era stata privata di ogni sovraordinazione gerarchica nei confronti di altri dipendenti ; in occasione del trasferimento a Roma nel 2012 , essendo affetta da patologia all'orecchio le era stata offerta la possibilità di scegliere una postazione lavorativa ma tale decisione era stata revocata dalla Direzione del personale che le impose alla la postazione aziendale precedentemente decisa dalla medesima Direzione; nel maggio 2011 aveva dovuto subire un importante intervento all'orecchio (timpanoplastica, ricostruzione catena ossiculare e mastoidectomia), probabilmente causato o aggravato dal pessimo funzionamento dell'aria

condizionata nell'ufficio all'epoca occupato ; dal 2013 venne trasferita in un "open space" dove lavoravano dai 20 ai 25 dipendenti, di cui solo un paio di pari livello; all'interno dell'"open space" vi era un impianto di aria condizionata non consono ad un ambiente di lavoro, che ognuno degli addetti poteva aprire e chiudere, determinando sbalzi termici ; per tale situazione era incorsa in gravi e molteplici malattie quali faringiti, laringiti, otiti, tiroidite, polmonite ed altro che, per un verso, hanno messo a rischio l'intervento all'orecchio subito nel 2011 la avevano indotta ad assumere farmaci con conseguente abbassamento delle difese immunitarie ; inoltre la dequalificazione subita dal 2009 le aveva causato una forte depressione e stress psico-fisico che la avevano costretta a numerose assenze ; aveva subito numerosi accertamenti circa l'effettività della malattia, nelle occasioni di rientro in azienda ed era stata sottoposta a forti pressioni e minacce di risoluzione del proprio posto di lavoro, fino a ricevere una proposta di dimissioni volontarie a fronte di un pagamento di € 10.000,00 ; il 26 marzo 2015 si era rivolta al centro psichiatrico di Tor Vergata (doc. n. 31 - certificato Dott. ) e le era stata accertata la sussistenza


di una sindrome ansiosa - depressiva ; con comunicazione del 31.03.2015 essa ricorrente a mezzo dei difensori aveva contestato alla la denunciata dequalificazione e la violazione dell'art. 2087 c.c.. Argomentava in diritto e sosteneva che " *sussiste il nesso eziologico fra i detti comportamenti e l'insorgenza di uno stato psico-fisico di depressione che ha determinato uno stato di malattia che ha impedito alla di prestare regolarmente la propria attività lavorativa; che, conseguentemente, non possono computarsi, ai fini della determinazione del compenso per sommatoria di cui all'art. 175 del CCNL le malattie insorte, quanto meno, dal mese di marzo 2015, data di insorgenza della causa impeditiva della prestazione lavorativa* ". Concludeva come sopra riportato .

Si costituiva la contestando il ricorso in fatto e diritto e chiedendone il rigetto . All'udienza del 28/6/2016 il G.L. formulava proposta conciliativa che veniva accettata dalla resistente e rifiutata dalla ricorrente . All'odierna udienza , discussa la causa , il G.L. si riservava . Il ricorso non merita accoglimento .

Parte ricorrente sostiene che le assenze come computate nella lettera di licenziamento del 21/10/2015 , sarebbero dal marzo 2015 riconducibili all'illegittimo comportamento di parte datoriale; non vi sono , quindi, contestazioni in ordine all'indicazioni dei giorni di assenza , ma la censura di parte ricorrente attiene all'imputabilità delle assenze della ricorrente dal marzo 2015

all'illegittimo comportamento della resistente , con conseguente non computabilità ai fini del superamento del periodo di comporto .

Per giurisprudenza consolidata in tema di licenziamento per superamento del periodo di comporto, le assenze del lavoratore per malattia non giustificano il recesso del datore di lavoro ove l'infermità dipenda dalla nocività delle mansioni o dell'ambiente di lavoro che lo stesso datore di lavoro abbia ommesso di prevenire o eliminare, in violazione dell'obbligo di sicurezza (art. 2087 cod. civ.) o di specifiche norme; peraltro, incombe sul lavoratore l'onere di provare il collegamento causale tra la malattia che ha determinato l'assenza e le mansioni espletate, in mancanza del quale deve ritenersi legittimo il licenziamento ( cfr per tutte Cass. Lav n° 5068/2000 ; 5413/2003; 7946/2011). Facendo applicazione di tale principio alla fattispecie deve osservarsi che per quanto attiene all'asserita omissa adozione di cautele da parte della affinché l'open space dove la ricorrente lavorava dal 2013 divenisse pericoloso per l'eccessivo condizionamento le allegazioni di parte ricorrente si appalesano del tutto generiche ed apodittiche . Infatti parte ricorrente neppure specifica quali periodi di assenza dal lavoro sarebbero causalmente imputabili a tale condotta datoriale e si limita a produrre certificazione medica dalla quale risulta la presenza di otite cronica sinistra con indicazione di evitare sbalzi di temperature e le zone fredde del maggio 2014 e , quindi , non attinente alle assenze computate ai fini del superamento del periodo di comporto richiamate nella lettera di licenziamento , decorrenti dal gennaio 2015 . Del resto la stessa parte ricorrente deduce in ricorso che solo le assenze dal marzo 2015

sarebbero riconducibili all'illegittima condotta datoriale e nella documentazione medica versata in atti ( certificato del marzo 2015 in all. 31 e del giugno 2015 in all 32 ) non vi è alcun riferimento alla patologia uditiva. 

Relativamente alla dedotta condotta mobbizzante si richiama la consolidata giurisprudenza secondo la quale affinché possa configurarsi il cd. mobbing deve riscontrarsi una sistematica reiterazione nel tempo di azioni dal contenuto persecutorio e discriminatorio intenzionalmente finalizzata alla realizzazione del progetto di emarginazione ed isolamento della vittima ; pertanto perché possa ravvisarsi una condotta inquadrabile nel mobbing deve accertarsi la ricorrenza di tali indici costituiti dalla frequenza e dal perdurare nel tempo delle azioni lesive , tutte inserire in un unico quadro programmatico caratterizzato dall'intento persecutorio di isolare ed emarginare la vittima nel contesto lavorativo . Nel caso di specie è riconosciuto dalla stessa ricorrente che la

ha acconsentito a tutte le richieste della ricorrente di cambi orari , mansioni , part time ed ha offerto alla \_\_\_\_\_ – come allegato al punto 25 della memoria e non contestato da controparte - il ruolo di Reference Procedure e Documentazione IT , rifiutato dalla ricorrente . Tutto ciò ex se esclude che possa seriamente ravvisarsi una condotta vessatoria tesa all'esclusione della \_\_\_\_\_ dal contesto lavorativo . In ogni caso le generiche allegazioni della ricorrente non consentono di ritenere dimostrato il nesso causale tra l'asserita condotta mobbizzante e le assenze dal lavoro della ricorrente nel periodo di cui alla lettera di licenziamento . Si noti che le certificazioni mediche versate in atti sono del 2015 e quindi di ben 6 anni successive all'inizio della pretesa condotta mobbizzante ; la certificazione medica del marzo 2015 , poi , si fonda solo sulla sintomatologia riferita dalla ricorrente e non contiene alcun espresso riferimento al nesso eziologico .La certificazione del giugno 2016 , successiva alla missiva del 31/3/2015 ( in all 34 ) con la quale la ricorrente rivendicava contraddittoriamente l'inquadramento superiore e lamentava il demansionamento ed il mobbing , accerta una mera " sintomatologia ansioso – depressiva " e conclude rilevando che trattasi di " soggetto in buone condizioni di salute.Deflessione tono dell'umore... " .

Quanto fin qui esposto , alla stregua della valutazione sommaria propria di questa fase , conduce al rigetto del ricorso . Le spese di lite , liquidate come da dispositivo , seguono la soccombenza .

P.Q.M.

Respinge il ricorso ;

condanna la ricorrente al pagamento in favore della società resistente di € 1800,00 oltre accessori per compensi professionali.

Roma , 14/9/2016

Il G.L.

Dott.ssa E. Capaccioli



TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA  
Depositato in Cancelleria



Roma, il 14 SET. 2016

IL CANCELLIERE

Dott.ssa Maria Giuseppina Vichi