

SENT. N. 6964/12  
R. G. N. \_\_\_\_\_  
CRON. N. \_\_\_\_\_



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte di Appello di Napoli sezione lavoro riunita in Camera di Consiglio  
nelle persone dei Sigg. Magistrati

dott. Filippo de Caprariis                      Presidente  
dott. Federico De Gregorio                      Consigliere  
dott. Edoardo Cilenti                              Consigliere rel.

ha pronunciato in grado di appello in funzione di Giudice del Lavoro  
all'udienza 15.11.2012 seguente

**SENTENZA**

nel giudizio RO n. 8502/2011

TRA

, rappresentata e difesa dagli avvocati  
e con gli stessi domiciliata in

APPELLANTE

E

in persona dell'amministratore delegato e legale  
rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa, giusta procura a  
margine della memoria difensiva dall'avv. prof.                      e dall'avv.to  
Maddalena Boffoli, elett. domiciliata in

APPELLATA

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

Con ricorso ex art. 414 cpc, depositato in data 23.10.2009 e notificato in  
data 5.11.2009                      ha rvocato in giudizio la  
assumendo di essere stata assunta dalla società convenuta a far data del  
24.2.1992 per lo svolgimento di mansioni di informatrice scientifica del  
farmaco, da ultimo addetta alla zona di Napoli e Provincia, e di aver subito,

sin dall'inizio del rapporto lavorativo, atteggiamenti vessatori dei propri superiori gerarchici sino alla data del 8.9.2008, data in cui le veniva comunicato il recesso per superamento del periodo di comporto; ha chiesto al Giudice adito l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

- 1. accertare e dichiarare, per le causali di cui in ricorso o anche per una di esse, la illegittimità del licenziamento intimato dalla convenuta in danno della ricorrente, con nota datata 8.9.2008 e pervenuta in data 11.9.2008, e per l'effetto condannare la convenuta alla reintegrazione della predetta nel posto di lavoro, ai sensi e per gli effetti di cui all'art.18 legge 300/70, e condannarla al pagamento in favore della ricorrente, a titolo risarcitorio e/o retributivo, di tutte le retribuzioni maturate dalla data del recesso sino alla emananda sentenza e alla successiva effettiva reintegra, su di una base retributiva di € 2.230,54, somma determinata, in ogni caso, su di una base retributiva mensile correlata all'ultima retribuzione globale di fatto dovuta alla ricorrente, così come risultante dagli statini retributivi depositati agli atti del processo;

- 2. accertare e dichiarare la responsabilità della società convenuta nella causazione delle patologie descritte nel presente ricorso con riferimento alla violazione dell'obbligazione di sicurezza ex art. 2087 cod.civ. e normativa antinfortunistica specifica e ciò per le motivazioni tutte di cui in ricorso; nonché il nesso eziologico tra le descritte patologie e la illegittima condotta della convenuta, di cui in ricorso; e per l'effetto dichiarare l'obbligo della società convenuta in giudizio al risarcimento del danno patito dalla ricorrente nei termini indicati in ricorso e condannare la convenuta, in persona del legale rappresentante, al pagamento in favore della ricorrente della somma complessiva di euro 131.208,00 (ovvero euro 84.002,60) a titolo di risarcimento dei danni, per le causali e titoli tutti di cui al presente atto, ovvero al pagamento della diversa somma, anche maggiore, che, anche con apprezzamento equitativo, il sig. Giudice vorrà ritenere; somma, questa richiesta, così discriminata:

- euro 131.208,00 a titolo di risarcimento del danno biologico integrale e alla vita di relazione (ovvero in via subordinata del danno biologico differenziale,

ly

pari a euro 84.002,60 laddove non sussistente legittimazione Inail, e in subordine la minore somma titolo differenziale);

- euro 65.604,00 a titolo di risarcimento dei danni morali derivati dalla ricorrente a seguito dell'evento per il quale a causa, nonché a titolo di risarcimento delle spese mediche che la ricorrente dovrà affrontare in relazione alle patologie per le quali a causa.

- 3. vittoria di diritti, onorari e spese di giudizio".

La ricorrente eccepiva dunque in via principale la illegittimità del recesso per un asserito erroneo computo del periodo di comporta.

In secondo luogo rilevava di aver subito dai lamentati comportamenti contrari a buona fede della società convenuta un danno biologico ed esistenziale di cui chiedeva il risarcimento, quantificandolo, in sede di conclusioni, in € 131.208,00, oltre € 65.604,00.

Costituitasi ritualmente in giudizio, la impugnava e  
contestava tutto quanto ex adverso dedotto, argomentato ed eccepito, in quanto infondato in fatto ed in diritto. All'udienza del 20.4.2011 (deposito in pari data) il tribunale si determinava per il rigetto del ricorso e per la compensazione delle spese di lite tra le parti.

Proposto appello da con atto del 12 ottobre 2011,  
ricostituito il contraddittorio tra le parti, all'odierna udienza, dopo la discussione orale la causa è stata infine decisa come da dispositivo.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

L'appello è infondato.

Il primo motivo di appello attiene alla omessa motivazione del primo giudice sulla contestazione afferente la totalità del calcolo del periodo di comporta.

Va premesso che l'articolo 40 del ccnl dell'Industria Chimica così recita in merito:

*Conservazione del posto durante l'assenza.*



In caso di interruzione del servizio per malattia o infortunio..., l'impresa garantisce al lavoratore non in prova la conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- 1) mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;
- 2) mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio fino a 6 anni;
- 3) mesi 12 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 6 anni.

In caso di più assenze, i periodi di conservazione del posto suindicati s'intendono riferiti ad un arco temporale pari a 36 mesi.

Secondo il calcolo della società il superamento del periodo di comporta è avvenuto in ragione di n. 371 giorni di assenza per malattia.

Parte odierna appellante di questi 371 giorni di assenze ne contestava ben più di 6, indicando in modo specifico e analitico nel capo 39 del ricorso introduttivo quali fossero esattamente i giorni certamente non computabili nel periodo di comporta. Nello stesso capo 39, in ordine al calcolo del comporta, è contenuto altresì l'incluso - "che in ogni caso si contesta nella sua totalità" - .

Per parte appellata trattasi all'evidenza di contestazione quest'ultima generica, avendo la società adempito per proprio conto all'unico onere probatorio richiesto, ovvero quello relativo agli specifici periodi di assenza puntualmente contestati.

Parte ricorrente infatti al capo 38 del ricorso introduttivo contestava innanzitutto l'assenza per malattia protrattasi dall'8.4.2008 al 28.4.2008, da ascrivere a suo convincimento come infortunio, e quindi da decurtarsi dal computo secondo la stessa previsione contrattuale collettiva dell'articolo 40; al capo 39 contestava poi i seguenti periodi:

- a. assenza dal 22.1.2008 al 31.1.2008;
- b. assenza dal 14.3.2007 al 14.3.2007;
- c. assenza dal 20.4.2007 al 17.6.2007;
- d. assenza dal 30.5.2006 al 1.6.2006;

Ritene preliminarmente la Corte di appello generica la contestazione in relazione all'intero periodo di comporta di 371 giorni.

My

Felle

Nel processo del lavoro le parti concorrono infatti a delineare la materia controversa, di talché, ove determinati fatti costitutivi non siano oggetto di specifica contestazione, essi sono sottratti al dibattito e devono ritenersi accertati.

In altri termini la mancata contestazione del convenuto, o la genericità della sua contestazione, può assumere rilevanza ai fini della prova nei limiti in cui le allegazioni dell'attore siano specifiche e fornite di riferimenti concreti. Non altrettanto può dirsi quando l'allegazione dell'attore sia anch'essa generica (Cass. n. 11537/1996).

A ciò si aggiunge che al capo I. a) della parte in diritto del ricorso introduttivo si ribadisce quanto segue: *"come esposto in narrativa nella lettera di recesso risultano alcuni periodi di assenza che non constano essere mai stati effettuati"*. E' pacifico allora per il Collegio che i restanti giorni di assenza al di fuori di quelli espressamente contestati fossero da imputarsi a malattie realmente verificatesi, trattandosi peraltro di avvenimenti di cui si deve ben presumere che il lavoratore abbia conoscenza diretta, mentre per altro verso non appare nemmeno di buon senso richiedere al datore di lavoro sempre, comunque, e finanche "a prescindere" da qualsivoglia contraria argomentazione la minuta descrizione di tutti i 371 (intervallati) giorni relativi alla causale del recesso.

Quanto ai periodi analiticamente dedotti e contestati, il Collegio ha disposto con ordinanza l'acquisizione in originale di tutti i relativi certificati medici (per essere alcuni non perfettamente leggibili in fotocopia), appurandone la esatta corrispondenza ai giorni computati dalla società per il raggiungimento del comparto. Già il giudice di primo grado aveva peraltro disposto tale esibizione all'udienza del 14.4.2010. Con deposito del 2 novembre 2012 la società ha dunque riprodotto gli originali di cui al punto 3 dell'indice della originaria produzione di parte e precisamente:

certificati INPS di malattia nn. 2043017480 e 2043017481, a copertura del periodo 22.01.2008 - 31.01.2008 ed inviati a mezzo raccomandata r.r.;

certificato medico a copertura del giorno 14.03.2007 e trasmesso via fax in data 15.03.2007;

ly

attestati INPS di malattia nn. 2043003256 (inviato a mezzo racc.ta r.r.) e 2043003268 (trasmesso a mezzo fax in data 18.05.2007) a copertura del periodo 20.04.2007 - 17.06.2007;

certificato medico del 30.05.2006, a copertura del periodo 30.5.2006 - 01.06.2006 ed inviato a mezzo raccomandata r.r..

E' stato poi prodotta, altresì, copia degli attestati INPS di malattia con diagnosi oscurata nn. 1923294912 e 1923294923, relativi al periodo 8 - 28.04.2008, che la lavoratrice adduce a infortunio/malattia professionale e dei quali da qui a seguire si dirà, essendo stato impugnato il deposito e sollevata eccezione di tardività.

In particolare infatti il periodo 8 - 28.04.2008 rientra tra quelli specificamente contestati. Parte ricorrente ne adduce la non computabilità secondo la citata previsione dell'articolo 40 del ccnl in quanto riferibile ad assenza per infortunio sul lavoro che avrebbe poi avuto come conseguenza l'insorgere di una malattia professionale da *epicondilita al gomito sinistro*, a causa del sollevamento della borsa di lavoro.

In proposito la Corte ritiene di uniformarsi all'orientamento espresso con la pronuncia della Cassazione n. 14475/2001, a mente della quale: *"Il lavoratore colpito da .... malattia di particolare gravità, per la quale è previsto dalla disciplina legale o contrattuale l'obbligo del datore di lavoro di conservazione del posto per periodi di tempo eccedenti il limite massimo del comparto, ha l'onere di dare notizia al datore di lavoro della insorgenza e della natura della malattia da cui è affetto in pendenza del periodo di comparto ordinario, prima cioè che il datore di lavoro eserciti la facoltà di recesso consentitagli dall'art. 2110 alla scadenza del comparto ordinario, salva restando la particolare disciplina prevista in favore delle lavoratrici madri. (Nella specie un lavoratore colpito da tubercolosi aveva comunicato al datore di lavoro la natura della malattia più di un anno dopo il recesso; la S.C., confermando la sentenza impugnata, ha affermato la legittimità del licenziamento intimato per superamento del periodo di comparto ordinario effettivamente avvenuto).*

ly

In sostanza la Suprema Corte ha ritenuto che la particolare tutela riconosciuta al lavoratore trova applicazione solo in caso di effettiva conoscenza da parte del datore di lavoro.

Conoscenza questa che non può dirsi realizzata in base ad elementi del tutto generici ed equivoci. La lavoratrice avrebbe cioè dovuto denunciare in modo puntuale e tempestivo (essendo peraltro suo interesse in pendenza del comports) la patologia ritenuta effetto di una malattia professionale.

Peraltro parte appellante cita l'articolo 53 del TU 1124/65, a mente del quale l'obbligo di denuncia all'Inail graverebbe sul datore di lavoro, mentre alcun obbligo di legge graverebbe sul lavoratore. 7/11/17

Rileva il Collegio che ai sensi del precedente art. 52 dello stesso Testo Unico *"L'assicurato è obbligato a dare immediata notizia di qualsiasi infortunio che gli accade, anche se di lieve entità, al proprio datore di lavoro. Quando l'assicurato abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto ed il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia fatto la denuncia ai termini dell'articolo successivo, non è corrisposta l'indennità per i giorni antecedenti a quello in cui il datore di lavoro ha avuto notizia dell'infortunio. La denuncia della malattia professionale deve essere fatta dall'assicurato al datore di lavoro entro il termine di giorni quindici dalla manifestazione di essa sotto pena di decadenza dal diritto a indennizzo per il tempo antecedente la denuncia".*

E' ben vero che l'omessa denuncia determina squisitamente un effetto "patrimoniale", quale la decadenza dall'indennità per il periodo precedente, ma è indubbio che la suddetta norma sia rafforzativa del principio enucleato dalla Cassazione con la citata sentenza n. 14475/2001.

Inoltre lo stesso articolo 40 della fonte contrattuale collettiva prevede con tutta ragionevolezza che l'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto (ovviamente a parere del Collegio specificandone le modalità), perché possano essere prestate le prestate cure ed effettuate le denunce di legge.

17

Parte appellante pretende invece una applicazione "automatica" dell'articolo 40 del ccnl, in virtù della sola sussistenza - oggettiva - dell'infortunio o della malattia professionale.

Per questa Corte la particolare tutela può trovare invece applicazione solo in caso di conoscenza effettiva da parte datoriale, conoscenza questa che non può dirsi realizzata nel caso concreto, in cui la lavoratrice si è limitata a trasmettere alla Società una certificazione medica sanitaria dalla quale la medesima Società mai avrebbe potuto desumere tale conoscenza in assenza di informazioni aggiuntive. In una simile circostanza la valutazione se un evento possa considerarsi o meno infortunio sul lavoro non spetta infatti al datore di lavoro. Egli si limita a ricevere il certificato e constatare che di infortunio si tratta perché così ha dichiarato il lavoratore e trascritto il medico.

Altrettanto computabili nel computo risultano essere i giorni di assenza che si vorrebbero imputare alla *sindrome ansioso depressiva* ascrivibile ad una illecita condotta aziendale per atteggiamenti ostruzionistici e vessatori.

Ed infatti appare illogico assumere la sussistenza di condotte vessatorie o in mala fede del datore di lavoro allorché sono documentati in atti numerosi procedimenti disciplinari attivati a carico della ricorrente secondo le formalità previste dalla legge e diventati tutti definitivi per mancata impugnazione. Non si vede in altri termini alcuna congruità logica tra la "raffica di contestazioni disciplinari, una più pretestuosa dell'altra" (cfr ricorso introduttivo) e la totale assenza di impugnazione.

Forse perché deve ritenersi che i procedimenti disciplinari, lungi dal costituire la messa in esecuzione di un progetto vessatorio, ineriscono al mancato o inesatto svolgimento della attività lavorativa. Sintomatica per il Collegio è la sanzione della multa di 3 ore del 16.5.2006, laddove la ricorrente, dopo avere formulato richiesta di rimborso spese per 41 chilometri per la giornata del 14.11.2005, aveva in realtà concesso l'uso della autovettura aziendale a terze persone (cfr lettera confermativa di "giustificazione" in atti - doc 9 della produzione di primo grado

E' ben difficile per questo Collegio riconoscere nella condotta del

*lu*

datore di lavoro che infligge la suddetta sanzione una volontà persecutoria o di discriminazione. In atti si contano ben 8 episodi disciplinari definitivi per mancata impugnazione, circostanza fattuale che di per sé varrebbe ad escludere l'asserito comportamento globale antigliudico del datore di lavoro. Gli episodi disciplinari, in quanto definitivi, non possono non determinare nel Collegio una valutazione sotto il profilo soggettivo del fatto addebitato, motivo per il quale infatti sussiste sempre l'interesse del lavoratore ad impugnare il provvedimento disciplinare in quanto produttivo di effetti comunque negativi.

Anche l'episodio disciplinare - per il quale non risulta giustificazione - di cui al doc. numero 10 della produzione di primo grado è abbastanza significativo: si trattava di dettaglio di attività e richieste di rimborsi da parte della ricorrente per n. 5 giorni di malattia (per una attività lavorativa cioè verosimilmente mai svolta).

In definitiva questa Corte di appello si è fatta carico di dover prendere in esame l'insieme dei comportamenti del datore di lavoro dedotti come lesivi dalla ricorrente, e ne esclude ogni intento persecutorio o emulativo, e così esclude per conseguenza l'esistenza di un disegno di carattere vessatorio o diretto ad emarginare o discriminare.

Osserva al riguardo il giudice d'appello che nessuna ratio unificatrice può legare gli eventi addebitati alla società, che non costituiscono azioni mirate in senso univoco verso un obiettivo predeterminato diretto a vessare la lavoratrice. Nemmeno vi sono circostanze che consentano di ritenere esistente l'elemento soggettivo costituito dalla specifica intenzione di discriminare e vessare la lavoratrice esercitando nei suoi confronti una violenza morale. Le sanzioni irrogate, secondo quanto accertato, hanno trovato corretta giustificazione nella documentazione in atti e, lungi da essere motivate da un intento persecutorio, trovano motivazione nel doveroso controllo del superiore rispetto a comportamenti che avevano assunto caratteristiche contrarie agli scopi aziendali.

Parte appellante produce però in atti certificazione medica del 30.4.2008 attestante "disturbo dell'adattamento con ansia e umore depresso misto".



Il certificato valuta di grado "significativo" la connessione con i contenuti della storia lavorativa, sebbene per come "soggettivamente" narrata.

Occorre innanzitutto premettere che la certificazione medica non si esprime in termini di probabilità bensì di significatività. Occorre poi considerare che l'eziologia della depressione è non raramente multifattoriale, laddove nel caso in esame insistono diversi argomenti per ricondurre in genesi della patologia anche e soprattutto nella sfera privata della ricorrente. Nel ricorso introduttivo del giudizio la parte evidenzia infatti concomitanti eventi familiari di assoluta drammaticità, quali la perdita del coniuge dopo una grave malattia e le necessità di assistenza del figlioletto di appena 7 anni.

Per proprio conto la società [redacted] evidenzia nella memoria difensiva le ulteriori tensioni connaturate al forte impegno politico da protagonista assunto dalla [redacted] sul territorio campano (doc 22-23, anche in relazione a subite intimidazioni). E' indubbio pertanto che nella vicenda confluiscano fattori di diversa incidenza, extralavorativi, e segnatamente di ambito strettamente familiare e di vita pubblica. Tanto rende molto meno efficace la suggestione indotta dalla certificazione psichiatrica, analizzando la quale emerge nella parte relativa alla Anamnesi Psicopatologica l'assenza di disturbi e di sintomi fino all'anno 2004 circa, epoca esattamente coincidente con l'insorgenza della malattia del coniuge della [redacted], e quindi con l'insorgenza di tutta una serie di stringenti problematiche familiari.

Non ritiene pertanto il Collegio di dover procedere alla richiesta di consulenza tecnica d'ufficio medico-specialistica, che è un mezzo istruttorio (e non una prova vera e propria) sottratto alla disponibilità delle parti ed affidato al prudente apprezzamento del giudice di merito, rientrando nel suo potere discrezionale la valutazione di disporre la nomina dell'ausiliario giudiziario.

La motivazione del diniego è data dal contesto generale delle argomentazioni svolte e dalla valutazione del quadro probatorio unitariamente considerato. In conclusione l'appello deve essere respinto e la sentenza di primo grado confermata, ancorché integrata nella motivazione.

lu

Le spese del grado possono ulteriormente essere compensate, attesa la peculiarità della vicenda e la necessità di integrazione della motivazione redatta per il rigetto del primo giudice.

P.Q.M.

La Corte, definitivamente pronunciando, così provvede:

rigetta l'appello e conferma l'impugnata sentenza;  
compensa le spese del grado.

Napoli, 15.11.2012

L'Estensore



Il Presidente

