

N. R.G. 237/2023



TRIBUNALE ORDINARIO di RAVENNA

sezione CIVILE

Oggi **7 novembre 2024**, innanzi al Giudice dott. DARIO BERNARDI, in udienza da remoto ai sensi degli artt. 127 e 127-bis c.p.c. (visto l'art. 196-duodecies disp. att. c.p.c.), su piattaforma Microsoft Teams;

il giudice dà atto di riconoscere (in quanto noti all'ufficio o comunque identificatisi) a video tutti i partecipanti alla stanza virtuale predisposta dal DGSIA e che gli stessi riescono pienamente a sentire l'audio della riunione e a comunicare;

i partecipanti assicurano che non sono in atto collegamenti con soggetti non legittimati e che non sono presenti soggetti non legittimati nei luoghi da cui sono in collegamento.

in particolare che sono presenti:

Per la parte ricorrente, compare l'avvocato CARVELLO e DOLCINI, i quali si riportano ai propri atti e insiste in tutte le richieste (anche istruttorie) in essi formulate;

Per la parte resistente INAIL compare l'avvocato [REDACTED], il quale si riporta ai propri atti e insiste in tutte le richieste (anche istruttorie) in essi formulate, nonché a quelle verbalizzate alla scorsa udienza ed alle osservazioni dei propri C.T.P.;

Per la parte resistente [REDACTED] compare l'avvocato [REDACTED], il quale si riporta ai propri atti e insiste in tutte le richieste (anche istruttorie) in essi formulate, nonché a quelle verbalizzate alla scorsa udienza ed alle osservazioni dei propri C.T.P.;

L'udienza da remoto si svolge con il consenso di tutti i soggetti appena indicati, i quali dichiarano di rinunciare a far valere qualunque questione relativa alle modalità di svolgimento dell'udienza da remoto;

I difensori concludono come da rispettivi atti introduttivi, rinunciando alla presenza al momento della lettura della sentenza.

Il Giudice

si ritira in camera di consiglio all'esito della quale provvede a dare lettura integrale della sentenza, da considerarsi pubblicata con la sottoscrizione del presente verbale (alla lettura nessuno è presente per le parti).

Il Giudice

dott. DARIO BERNARDI



N. R.G. 237/2023



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di RAVENNA

Sezione Lavoro CIVILE

Settore lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Dario Bernardi
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **237/2023** promossa da:

[REDACTED] rappresentato e difeso dall'avv. CARVELLO MANUEL

RICORRENTE

contro

I.N.A.I.L. ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI
INFORTUNI SUL LAVORO rappresentato e difeso dall'avv. [REDACTED]

RESISTENTE

contro

[REDACTED] rappresentato e difeso dall'avv. [REDACTED]

RESISTENTE

CONCLUSIONI

Le parti hanno concluso come da verbale d'udienza di precisazione delle conclusioni.

MOTIVI DELLA DECISIONE



Con ricorso [REDACTED] domandava “– Nei confronti del resistente I.N.A.I.L.:
Accertare e quindi dichiarare l’origine professionale della malattia “disturbo
dell’adattamento cronico” da costrittività organizzative o, comunque, della malattia
denunciata dalla ricorrente di cui alla pratica I.N.A.I.L. n. 518671231 del 02 febbraio
2022; – Accertare e quindi dichiarare che i postumi permanenti residuati in capo alla
ricorrente in ragione della predetta malattia professionale, in associazione con
l’infortunio sul lavoro n. 500770630 del 10 dicembre 2001, già riconosciuti
dall’I.N.A.I.L. quanto all’eziopatogenesi professionale delle menomazioni denunciate,
sono pari al 028% ovvero alla diversa maggiore o minore percentuale che dovesse
risultare di giustizia, ai sensi del d.lgs. 23 febbraio 2000 n. 38 ovvero ai sensi della
diversa disciplina ritenuta applicabile al caso di specie; – Accertare e quindi dichiarare
il diritto della ricorrente all’indennità per inabilità temporanea assoluta ex articolo 68
del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e ss. m. e i. per tutto il periodo compreso tra il 15
luglio 2020 ed il 22 luglio 2021 ovvero per il diverso maggiore o minore periodo che
dovesse risultare di giustizia e, per l’effetto, – Condannare l’I.N.A.I.L., in persona del
legale rappresentante pro – tempore, a corrispondere alla ricorrente le relative
indennità economiche previste ex lege a far data dalla domanda di riconoscimento della
malattia professionale del 02 febbraio 2022 ovvero dalla diversa data che dovesse
risultare di giustizia, oltre alla maggior somma tra gli interessi legali e la rivalutazione
monetaria dalla domanda al saldo. – Nei confronti della resistente [REDACTED]
previo accertamento e dichiarazione, in via incidentale, della penale responsabilità,
accertare e quindi dichiarare, in via principale, la responsabilità contrattuale e, in via
subordinata, quella extra-contrattuale e/o di altra specie, della [REDACTED] in
persona del legale rappresentante pro – tempore, per mobbing, straining e/o per
violazione dell’articolo 2087 c.c. e/o dell’articolo 28 del d.lgs. 09 aprile 2008, n. 81 e
ss. m. e i. ovvero di ogni diversa e/o ulteriore disposizione che impone l’obbligo di
sicurezza, la quale integra ex articolo 1374 c.c. il contenuto del contratto individuale di



lavoro e, per l'effetto – Condannare la ██████████ in persona del legale rappresentante pro – tempore, al risarcimento, in favore della ricorrente, di tutti i danni patrimoniali e/o non patrimoniali, complementari e/o differenziali, che sin da ora si quantificano in complessivi € 27.078,40 a titolo di danni patrimoniali come meglio rappresentati in ricorso ed € 99.329,00 a titolo di danni non patrimoniali e, precisamente, € 39.329,00 a titolo di danno biologico permanente e temporaneo, al quale andranno detratte le somme eventualmente versate dall'I.N.A.I.L. a titolo di indennizzo, € 30.000,00 a titolo di danno morale, oltre ad € 30.000,00 a titolo di danno esistenziale, ovvero secondo i diversi maggiori o minori importi e/o per i diversi titoli che risulteranno di giustizia, da liquidarsi anche con criterio equitativo ex articolo 1226 c.c.”

██████████ e ██████████ resistevano al ricorso con separate memorie.

La causa era istruita con prove orali e C.T.U. medico legale e posta in decisione.

Circa la causa contro il datore di lavoro si osserva quanto segue.

Sussiste una situazione di inadempimento al contratto di lavoro da parte del datore di lavoro, qualificabile quale mobbing (nonché, come minimo, quale straining), avendo il datore continuativamente e per un lungo periodo posto in essere condotte, nei confronti di una pluralità di lavoratori tra cui la ricorrente (in azienda dal 2008), lesive della dignità, della buona creanza nei rapporti umani e delle regole contrattuali.

In particolare le condotte in questione sono provate per tabulas (dal che non è possibile comprendere nemmeno quella strenua resistenza negazionista – che consiste nel negare financo le evidenze documentali, per giunta di propria provenienza – in questa sede di parte datoriale) da e-mail inviate ai venditori della società resistente, tra i quali rientrava anche la ricorrente, che era responsabile del punto vendita di Faenza (nel quale la stessa – che si occupava della vendita dei divani – operava affiancata ad una venditrice di cucine).

Nelle mail in questione il titolare sferza continuamente il personale (tra cui la ricorrente) con insulti e atteggiamenti prevaricatori, con minacce di sanzioni disciplinari e di



licenziamento (chiusura negozi).

Eccone alcuni esempi:

“Grazie a chi salta il giorno di riposo settimanale...I numeri ci stanno dando ragione! E non grazie a chi ha tanto rotto le palle per avere la pubblicità...e poi non fa nessun sacrificio per far ritornare l’azienda dell’investimento” (21.8.2016);

“Oggetto: la situazione è tragica, lavorando senza metodo vi state rendendo ridicoli, in più avete uno scontrino da commessi da Coop, altroché venditori!!!” (5.7.2017);

“Salottari completamente rincoglioniti. A stare con i poco dotati commercialmente e ingenui, che vendono cucine, che notoriamente amano progettare e fare preventivi...devono essere stati contagiati negativamente dimenticando le regole fondamentali del metodo ██████ fondate su la vendita emozionale dell’occasione unica ed irripetibile! (Se i cuccinieri storcono il naso, non me ne frega un cazzo, questo e quello che penso). Salottari svegliatevi e smettete di vendere un salotto come una cucina! Cucinieri completamente rincoglioniti sulle vendite di salotti...Domani farò analisi 2017 dei cuccinieri sulle vendite dei salotti, poi verrò personalmente a prendere a calci in culo che non vende salotti! Ora, evitate le solite polemiche del cazzo...sulla mia e mail, intanto non serve a nulla la vostra lamentela e mettetevi a lavorare seriamente!” (11.8.2017);

“Non ne posso più di gente che si lamenta e spesso sputa nel piatto dove mangia! Perché, se non condividono le politiche aziendali, non si tolgono dalle palle? Chiedo a chi di voi è propositivo e condivide i miei obiettivi di isolare questi lamentosi “Non mi rompere le palle che non ho voglia di ascoltarti...vai a lamentarti a casa tua...Facile no? Che oltre a vivere male la loro misera vita, rischiano di minare negativamente la nostra” (12.7.2018);

“Oggetto: la situazione sta diventando insopportabile e voi la state degenerando non avendo capito un cazzo! A tutti i venditori, avete rotto le palle! Fatevi qualche domanda invece di dire una marea di stronzate! Siete stati formati ed è evidente dagli errori che siete superficiali...sapendo che c’è un servo in ufficio a riparare i vostri



errori...sbagliato!” (20.7.2018);

“Faenza ogni trattativa deve seguire un preventivo. Analisi preventivi Faenza salotti e mobili da inizio mese al 14 gennaio. Bassissimo il vostro rapporto ingressi/preventivi. Attenetevi alle linee aziendali. Vi ricordo che il vostro rapporto di misurazione tra preventivi inseriti e ingressi dovrà essere di 1 preventivo su ogni 3 ingressi” (15.1.2019);

“% finanziamenti alcuni di voi si stanno rendendo ridicoli non riuscendo a fare un tasso zero. Invito i caponegozi ad agire immediatamente a calci in culo con tutti i venditori in rosso. Non ci sono alibi o scuse, le scuse non servono ad un cazzo!” (15.1.2020).

Qui la difesa della ricorrente si limita a sostenere una sorta di valenza scriminante al fatto che le e-mail fossero *“indirizzate ad una pluralità di soggetti, il loro contenuto non è diretto in particolare [redacted] ma alla generalità dei venditori. Nessuna offesa o minaccia diretta alla lavoratrice dunque”*.

Al contrario, risulta logicamente evidente che se le e-mail riguardassero una quota di dipendenti nella quale era ricompresa anche la ricorrente, quest’ultima ne fosse destinataria e, dunque, pienamente attinta.

Per non riguardare la ricorrente, semplicemente le e-mail in questione non avrebbero dovuto esserle inviate e rivolte (erano rivolte ai venditori, tra i quali, figurava anche la stessa).

Il datore di lavoro era anche solito “multare” i propri dipendenti, compresa la ricorrente, per ritenuti errori dagli stessi commessi, sottraendole somme di denaro dalle buste paga, per le vie brevi, ossia senza alcun procedimento disciplinare (alla ricorrente risultano almeno 3 multe da 20,00 euro ciascuna).

Si tratta di condotta in violazione di ogni norma di legge e di contratto, di un comportamento inammissibile, nulla rilevando che la trattenuta venisse operata sulla parte variabile (premiale) della retribuzione, posto che, una volta che si sono raggiunti i risultati previsti ed il premio spetta al dipendente, esso è intangibile, a meno di rispettare le procedure previste per il procedimento sanzionatorio (in presenza dei relativi



presupposti) dal CCNL, ciò che non veniva fatto in alcun modo, essendo le trattenute unilaterali, arbitrarie ed illegittime.

Peraltro, alle trattenute in questione veniva pure data pubblicità in azienda, esponendo il lavoratore ad una sorta di gogna dinnanzi ai propri colleghi (esacerbando, pertanto, il malessere, l'ansia di potere continuamente essere esposto allo scherno del datore di lavoro dinnanzi ai colleghi, l'ansia di subire perdite patrimoniali per errori veniali – p.e. l'errato inserimento nell'ordine del codice fiscale del cliente, cui conseguiva esclusivamente la necessità di ricontattare il cliente per chiarire quale fosse il codice fiscale esatto – del tutto privi di attitudine dannosa per l'azienda).

Il datore di lavoro era anche solito utilizzare un cliente in incognito (“mystery shopper”) al fine di sottoporre a controlli casuali ed a sorpresa l'operato dei dipendenti (ricorrente compresa) all'interno dei punti vendita: si trattava di un “*elemento di controllo dell'azienda per verificare il comportamento del lavoratore dall'accoglienza al congedo del finto cliente*” (teste [REDACTED]) e non all'evidenza di un mezzo di controllo a tutela del patrimonio aziendale, come sostenuto dal datore di lavoro.

I risultati di tale attività investigativa ed ispettiva venivano poi condivisi con tutti i lavoratori (ennesima gogna), con la conseguente umiliazione da parte del datore verso i lavoratori (“*lascio a voi ogni commento...io sarei troppo maleducato ... mi auguro che questa lezione di pessima professionalità sera a provare vergogna...*”: e-mail del datore di lavoro dell'agosto 2018).

Il rapporto del cliente-spione venne poi utilizzato per muovere un rimprovero scritto alla ricorrente: “*Buongiorno [REDACTED] nel mandarvi il muretto personale del mese di Agosto, colgo l'occasione per trasmettervi tutta la mia delusione, amarezza ed incazzatura nel leggere la relazione dei Mystery Shopping. Il metodo va applicato come da manuale. Le personalizzazioni e le improvvisazioni non funzionano e lo state dimostrando con i numeri. Applicare il metodo vuol dire farlo sempre e con tutti i clienti. Vi invito a spogliarvi da tutti i pregiudizi e di vestirvi di professionalità. Vi invito a studiare (con attenzione) il manuale di vendita, di farlo vostro e di iniziare ad applicarlo!! Non*



chiedetevi perché. Fatelo!! Funziona!! Sarà mia premura, appena possibile, fare una chiacchierata con ognuno di voi in merito al metodo [REDACTED] (e-mail del 3.9.2018).

Se si fosse trattato della tutela del patrimonio aziendale, evidentemente, queste due e-mail non solo non avrebbero dovuto essere inviate, ma non avrebbero nemmeno potuto essere concepite (posto che non era risultato che qualcuno avesse rubato o danneggiato il patrimonio aziendale).

Oltre alla illegittimità *tout court* di tale forma di sorveglianza, in violazione dell'art. 3 Statuto dei lavoratori, trattandosi di personale (questo, "investigativo" in senso lato) del quale non è mai stata dedotta né provata la dipendenza dall'organizzazione aziendale e la conoscenza da parte dei lavoratori ("*I controlli del datore di lavoro a mezzo di agenzia investigativa, riguardanti l'attività lavorativa del prestatore svolta anche al di fuori dei locali aziendali, sono legittimi solo ove siano finalizzati a verificare comportamenti che possano configurare ipotesi penalmente rilevanti od integrare attività fraudolente, fonti di danno per il datore medesimo, non potendo, invece, avere ad oggetto l'adempimento della prestazione lavorativa, in ragione del divieto di cui agli artt. 2 e 3 st.lav.*": Cass. n. 15094/2018; principio che vale non solo per le agenzie investigative, ma anche per qualunque terzo preposto allo svolgimento di controlli di produttività sul luogo di lavoro), gli effetti della stessa sono evidentemente quelli di creare un clima di tensione costante e permanente nel personale, sempre potenzialmente sottoposto – all'accesso di ogni cliente – a notevole stress prestazionale, non sapendo se il cliente che si trova davanti è o meno un informatore del datore di lavoro.

La circostanza è talmente pacifica che è riportata anche dalla difesa resistente "*ogni punto vendita era pienamente a conoscenza dell'esistenza e della possibilità di tali controlli, di cui gli operatori venivano preavvertiti, sebbene gli stessi ben avrebbero potuto essere posti in essere a campione e totalmente in incognito*".

Il personale di vendita, tra cui la ricorrente, era inoltre obbligata anche a fare le pulizie del punto vendita (bagni compresi: testi [REDACTED]), nonostante questa attività non rientrasse nel proprio profilo contrattuale (un'agenzia di pulizie interveniva solo in



casi di eventi eccezionali).

Qui la difesa datoriale (*“Non si tratta dunque di adibizione a mansioni inferiori, ma di libere scelte organizzative imprenditoriali”*) è direttamente incomprensibile: o la ricorrente era solita pulire i bagni ed il negozio (e lo faceva) o non lo faceva; se lo faceva, o la cosa era legittima o non lo era.

Altre valutazioni non ve ne sono.

Per “stimolare” ulteriormente i venditori a lavorare in modo “coinvolgente”, venivano loro tolte la scrivania e le postazioni di seduta, ma anche il carrello che alcuni, tra cui la ricorrente, utilizzavano per appoggiare il computer e trovare una seduta nel mobilio del negozio (improvvisando così una sorta di scrivania): email del datore del luglio 2018; molto eloquente [REDACTED] in una e-mail del 7.8.2018: *“Non mi soffermo...poche parole...siete avvisati...a partire da adesso se mi ritrovo in uno dei miei giri nei negozi ad imbartermi in uno schifo del genere (vedi foto sopra)...toglierò i gradi allo store manager, verrà degradato e prenderò provvedimenti disciplinari per mancata disciplina e rispetto alle linee guida aziendali e per arrecato danno alla buona tenuta dell’immagine del negozio. Ma come??? Togliamo le postazioni dei salottari perché voi possiate essere più coinvolgenti ed interattivi con i clienti facendo vivere l’esperienza della vendita e della trattativa seduti nel loro nuovo salotto di casa, e come tutta risposta vi prendete la libertà di creare postazioni, vedi carrello computer, trasformandole in vere scrivanie...mettendo addirittura le poltroncine davanti e trasformandole in ufficio...e andando contro alle mail della proprietà? Abbiamo pagato dei padroncini per togliere le postazioni. Ma scusate...ma alcuni di voi volete andare in sfida? Sapete tutti che dietro c’è una scelta aziendale ben mirata e precisa ed alcuni di voi si permettono di infrangerla al fine di fare quello che vogliono voi senza neanche consultare se avete dubbi o altro? Le linee aziendali vanno sposate e non siete tenuti a fare considerazioni o mostrare perplessità... quando utilizzate il carrello l’operatore sta in piedi e vicino al cliente seduto sul salotto più vicino”*.

Nella sostanza all’addetto alle vendite veniva imposto di lavorare in piedi



costantemente, potendo solo talvolta lo stesso sedersi sul divano con il cliente all'atto della vendita.

La ricorrente (che vanta una rendita INAIL al 20 %: *“rigidità cervicale grave; placca e viti metalliche per artrodesi tuttora in sede”*) chiedeva al datore, con e-mail del 02 agosto 2018 *“Buongiorno ██████████ Chiedo se quando verranno a ritirare la scrivania e il tavolo della zona uffici, posso tenere la sedia con schienale alto. Continuerò come da direttive a vendere sui salotti, ma avendo un'invalidità alla zona spinale con vertebre fissate a volte necessito di dover appoggiare la schiena in modo corretto. Naturalmente solamente per le mansioni di amministrazione e al bisogno. Grazie. ██████████”*.

La e-mail non ebbe risposta e la seduta in questione fu asportata alla ricorrente.

Anche la difesa del mobilificio sul punto è abbastanza eloquente: *“██████████ non ha mai avuto evidenza di tale condizione clinica, essendosi la ricorrente limitata ad inviare una semplice email, che evidentemente al datore di lavoro può essere sfuggita”*.

Come evidenziato dalla C.T.U. sul punto, *“il DL 9/4/2008, al quale si fa riferimento, specifica quali devono essere le caratteristiche di seduta negli uffici e negli ambienti di lavoro, e non cita assolutamente tra questi la seduta su un divano; la signora ██████████ non aveva una prescrizione personale di sedia, come il dott. ██████████ richiede alla CTU di dimostrare, ma a causa della invalidità Inail di cui è portatrice ricavava un apprezzabile disagio in rapporto alla rimozione delle sedie regolamentari, dal momento che non si può certo definire ergonomica, anche se comoda, la seduta sul divano”*.

Infine, si tratta dell'ultimo comportamento allegato come pregiudizievole, il datore di lavoro espose la ricorrente al ludibrio aziendale allorquando la stessa revocò – alle porte della stagione del covid, ad inizio marzo 2020 – la propria disponibilità ad una trasferta all'estero, venendo sbeffeggiata dal datore di lavoro davanti ad altri colleghi (e-mail del 27.2.2020 del datore di lavoro a parte del personale: *“I paurosi rimangono a casa”*, con in rosso il nome di chi non partecipava).

I paurosi del covid...



Pochi giorni dopo il datore di lavoro inviava nella mailing list aziendale un ulteriore contributo, sempre di umiliazione al personale che aveva scelto di non andare in trasferta all'estero, nel quale, dopo alcune esternazioni personali sulla pandemia (*“innanzitutto, questa psicosi da Coronavisur, perché non si può definire in altri termini [in realtà l'OMS ed i governi di tutto il mondo la chiameranno pandemia, ndr], sta velocemente causando danni economici...le borse sono in calo...tutto per la totale D-I-S-I-N-F-O-R-M-A-Z-I-O-N-E che i media stanno portando avanti”*); segue poi il raffronto con il Brasile laddove i medici avrebbero definito il covid *“una brutta influenza”*, che le complicazioni avrebbero riguardato solo gli ultraottantenni o i ricoverati in reparti oncologici), i lavoratori *“paurosi”* venivano ulteriormente sferzati e umiliati (*“Probabilmente non siete in grado di usare la razionalità per comprendere che questo viaggio avrebbe potuto darvi molto da imparare, Avreste potuto aumentare la vostra conoscenza dei prodotti, dei materiali, vendere in anteprima le novità dell'anno e tornare più formati e pronti alla vendita. O forse vi sentite già dei venditori perfetti con niente più da imparare? Perché se così fosse mi spiace informarvi che i dati di vendita dimostrano fatti nettamente opposti”*).

Le minacce e le offese ai dipendenti continuavano anche (qui in maniera ulteriormente inammissibile, posto che il datore avrebbe dovuto *“risparmiare”* i dipendenti vieppiù al di fuori delle giornate di lavoro) durante la sospensione del lavoro dovuta a cassa integrazione covid (*“la situazione è tragica: la percentuale che la [redacted] chiuda dopo oltre sessanta anni di onorata carriera sono dell'80%”, “meglio fallire ora che fra sei mesi completamente indebitati”, “non so chi di voi sarà licenziato, ci sarà una rivoluzione del personale”, “vi aspetteranno tempi terribili, cambi di funzione, giorni di riposo saltati, ferie che non esistono, e tutto quello che questo messaggio vi potrà suggestionare”* (video n. 1, 24 aprile 2020); *“Sono certo, dopo qualche telefonata con alcuni di voi, che abbiate i cervelli spenti”, “un fallimento molto probabile”, “è impensabile pagare 400.000 euro di stipendi per non vendere un cazzo”, “come io cucino la sera, pulitevi il negozio senza lamentarvi e senza rompere i coglioni”, “non è*



certamente il momento di essere pignoli e rompere i coglioni, detto in parole molto povere, chiaro?” (Video n. 2); “Sono preoccupato non tanto per il virus ma per il vostro stato mentale”, “Ho frequentato in questo periodo, lavorando tutti i giorni, tante persone e ho visto che una percentuale esagerata ha il cervello spento e i più fortunati hanno il cervello in stand by”, “io non vi mai nascosto che c’è una grossissima possibilità di fallire”, “mi aspetto voglia di far qualsiasi cosa, faccio le pulizie, faccio quello che mi viene detto di fare”, “la TV ha nascosto tutto questo, non è un problema: lo imparerete tornando al lavoro, avendo qualche amico disoccupato” (video n. 3, 09 maggio 2020)”), secondo una tecnica comunicativa prossima allo stalking (e, quindi, a maggior ragione integrante mobbing e/o straining).

Al rientro dalla cassa integrazione, dopo alcuni periodi di ferie ed esami specialistici, la ricorrente sarebbe entrata in malattia (luglio 2020) sino alla cessazione del rapporto di lavoro (dimissioni per giusta causa, luglio 2021).

Tutte tali condotte denotano un atteggiamento datoriale teso al sistematico mancato rispetto della persona del lavoratore, alla continua ricerca di una ingiustificata, inutile umiliazione dello stesso, alla creazione di un clima di paura, nel quale si rischiano anche trattenute stipendiali ed ogni cliente poteva essere un ispettore “esterno” mandato dal padrone a verificare che il lavoratore non sgarrasse.

Ciò che è inoltre ricorrente in casi come questo ed anche in questo nello specifico, è che la “muscolarità” della personalità datoriale si esprime anche nel tenore delle testimonianze dei suoi dipendenti ed ex dipendenti nel processo.

È sufficiente dare lettura del verbale di assunzione delle testimonianze del 10.10.2023 per vedere una sequela di tentativi da parte dei testi di sconfessare il vero (che risulta dai documenti o dalla logica), mediante affermazioni incredibili ed evidentemente decettive, nonché di evitare di rispondere alle domande più dirette (la teste [REDACTED] p.e. sostiene di ignorare il significato della parola “vessazioni” in lingua italiana; sempre [REDACTED], magistralmente, sulle e-mail di contumelie inviate dal datore ai dipendenti: “...l'unica cosa che posso dire è che non erano mai nominali verso una



persona ma verso tutta la rete vendita; A.D.R.: le e-mail in questione da chi erano visualizzate ? secondo me queste cose riguardavano tutta la rete vendita dei negozi; A.D.R.: il giudice dà lettura della e-mail del doc. 9 ed evidenzia che sono riportati alcuni nominativi indicati come “disastri” , quindi in realtà compaiono dei nomi ? ma non compaiono i cognomi; poi non sono io a dovere stabilire una colpa; poi parliamo di 10 anni fa”; sempre [REDACTED], che sostiene di non essere mai stata multata per errori commessi, ma che risulta averne avuti almeno 3 da 20 euro ciascuno: “cap. 13) a me non è mai capitato; si verifica il nominativo della ricorrente presente nella tabella allegata alla e-mail doc. 17 ricorrente nel quale vengono indicati almeno 3 somme di € 20,00 decurtate con motivazione di “errori” , si chiede se ora al teste la cosa venga in mente ? ricordo i nomi dei clienti, non ricordavo la cosa, mi viene in mente; mi ricordo il cliente, cosa ha preso, ma non la penale, perché è frivola, non ne ho un ricordo a lungo termine, sono pochi soldi”; teste [REDACTED] che ritiene che gli errori svolti sul lavoro, come p.e. l'errato inserimento di un codice fiscale – e per i quali si veniva multati inopinatamente – comportassero automaticamente un calo del fatturato, con conseguente incidenza sulla parte premiale della retribuzione: “A.D.R.: alla teste viene esibito il doc. 9 ricorso: lo ricorda ? sinceramente no; posso dire con certezza che non era una multa disciplinare, ma elementi positivi e negativi che concorrono alla formazione del premio di produzione, ma non ha nulla a che fare con la sanzione disciplinare. A.D.R.: il premio come si determinava ? normalmente sono delle percentuali di calcolo sul fatturato, dedotti degli elementi negativi che possono essere magari errori nella gestione o comunque che possono avere causato un minore fatturato e di conseguenza la percentuale poteva calare; quindi la percentuale del 2 % poteva calare e diventare 1% ; A.D.R.: ma qui si parla di somme fisse tolte , non percentuali ? non mi ricordo, probabilmente era qualcosa che diminuiva il fatturato; A.,D.R. quindi avere sbagliato un codice fiscale diminuisce il fatturato ? semplicemente comportava un impegno ulteriore di qualche altro collega; significava che il cliente doveva essere richiamato, si infastidiva, pensava fossimo dei venditori ambulanti che volessimo



vendere chissà che cosa, non ce lo voleva dire, era sempre fastidioso chiamare un cliente per chiedergli una informazione personale”).

Si tratta di affermazioni, purtroppo, talmente fuori dalla realtà da commentarsi da sole.

In punto di diritto va affermato che sussiste la lamentata ipotesi, in via principale, ossia il mobbing, in presenza di tutti gli elementi richiesti dalla giurisprudenza (*“Ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono ricorrere: 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. 17698/2014; *“E' configurabile il "mobbing" lavorativo ove ricorra l'elemento obiettivo, integrato da una pluralità di comportamenti del datore di lavoro, e quello soggettivo dell'intendimento persecutorio del datore medesimo. (Nella specie, la S.C. ha confermato la decisione di merito che aveva ravvisato entrambi gli elementi, individuabili, il primo, nello svuotamento progressivo delle mansioni della lavoratrice e, il secondo, nell'atteggiamento afflittivo del datore di lavoro, all'interno di un procurato clima di estrema tensione in azienda)”*: Cass. n. 12437/2018), rinviandosi sul punto alla descrizione analitica delle condotte dannose, dalle quali il disegno persecutorio (e di annichilimento) risulta chiarissimo.

L'elemento soggettivo della fattispecie è semplicemente l'intento prevaricatore (*“Ai fini della configurabilità di una ipotesi di "mobbing", non è condizione sufficiente l'accertata esistenza di una dequalificazione o di plurime condotte datoriali illegittime, essendo a tal fine necessario che il lavoratore alleghi e provi, con ulteriori e concreti elementi, che i comportamenti datoriali siano il frutto di un disegno persecutorio*



unificante, preordinato alla prevaricazione”: Cass. n. 10992/2020), francamente indubitabile, risultando pertanto completamente irrilevanti eventuali slanci di apprezzamento datoriale nei confronti della ricorrente (nelle relazioni umane “tossiche”, tra cui anche la presente, elementi di prevaricazione spesso si alternano ad elementi di segno contrario, ma questi ultimi non elidono evidentemente i primi ed anzi servono spesso a mantenere il più a lungo possibile in essere la relazione tra i due soggetti).

Completamente irrilevante da questo punto di vista la circostanza che il datore non abbia licenziato la ricorrente dopo 6 mesi di malattia, pur avendone avuto la possibilità, essendo maturato il periodo di comporto: tale circostanza non va evidentemente ad elidere tutto quanto sinora posto in essere; non essendo necessario un dolo specifico (intento di allontanare il dipendente), è irrilevante che la ricorrente non sia stata licenziata appena era possibile; l’intento prevaricatore resta anche (e soprattutto) se la lavoratrice prevaricata non viene licenziata, proprio perché già “programmata” (alla luce della lunga durata degli abusi subiti) a fare quello che vuole il padrone.

In ogni modo, se anche dovesse ritenersi insussistente l’elemento psicologico (è in realtà sufficiente il dolo generico, per cui, come detto, gli elementi del mobbing ci sono tutti), sarebbe più che configurabile lo straining (*“In tema di responsabilità del datore di lavoro per danni alla salute del dipendente, anche ove non sia configurabile una condotta di “mobbing”, per l’insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare la pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli, è ravvisabile la violazione dell’art. 2087 c.c. nel caso in cui il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori ovvero ponga in essere comportamenti, anche in sé non illegittimi, ma tali da poter indurre disagi o stress, che si manifestino isolatamente o invece si connettano ad altri comportamenti inadempienti, contribuendo ad inasprirne gli effetti e la gravità del pregiudizio per la personalità e la salute latamente intesi*”: Cass. n. 3692/2023; *“La nozione di mobbing - come quella di straining - è una nozione di tipo medico-legale, che non ha autonoma rilevanza ai fini giuridici e serve 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; pertanto, la reiterazione, l'intensità del dolo o altre qualificazioni della condotta sono elementi che possono eventualmente incidere sul quantum del risarcimento, ma non sull'an dello stesso, che prescinde dal dolo o dalla colpa datoriale. (Nella specie, la S.C. ha cassato la sentenza di merito che aveva rigettato la domanda di risarcimento da mobbing per l'assenza di comportamenti intenzionalmente vessatori, senza verificare se le condotte datoriali avevano generato un ambiente logorante e "stressogeno" per il dipendente)": Cass. n. 4664/2024)

Tutti i comportamenti sopra descritti, oltre che illegittimi ed illeciti, tutti hanno indubbiamente una notevole indole danneggiante (nesso di causalità) la personalità di un lavoratore, ciò che è successo anche nel caso di specie in relazione alla ricorrente, come risulta non solo dalle prove per testi (teste ██████████, figlia della ricorrente; teste ██████████ amica della ricorrente) e dalla documentazione medica, ma come è stato anche confermato dalla C.T.U. (dott.ssa ██████████).

L'ausiliaria del giudice ha stabilito che la ricorrente è affetta da (così nella bozza) *“Disturbo dell'Adattamento con Aspetti Emotivi Misti”* (specificando poi la diagnosi nella risposta finale dell'elaborato in *“Disturbo dell' Adattamento con sintomi ansioso-depressivi”*, ciò che non consiste all'evidenza in una diagnosi differente, come anche qui strumentalmente eccepito dalla difesa datoriale), in rapporto concausale con le descritte vicende lavorative, con postumi permanenti civilistici nella misura del 6 % e postumi temporanei di 1 anno (6 mesi a titolo di parziale 50% e per ulteriori sei mesi al 25%).

Su quest'ultima quantificazione la C.T.U. rendeva la stessa in sede di osservazioni alle bozze, facendola coincidere con quella INAIL in precedenza effettuata e motivando sulla base dei baremes di riferimento che puntualmente indicava; al di là di una mera censura di tipo procedimentale, la difesa datoriale non contesta specificamente questa conclusione (p.e. portando baremes diversi, portando elementi a sostegno di una quantificazione inferiore, indicando motivatamente una quantificazione inferiore etc.),



con la conseguenza che la contestazione si risolve in un mero esercizio di stile ed è priva di qualsiasi efficacia dimostrativa di un errore del C.T.U. sulla quantificazione in questione.

È invece al contrario decisivo che tutte le operazioni peritali percettive (i due esami ai quali è stata sottoposta la ricorrente) si siano svolte nell'assoluto e pieno contraddittorio delle parti e dei C.T.U..

L'esistenza dei postumi permanenti permette di ricollegare i fatti di causa (perlomeno) al disposto di cui all'art. 590 c.p., con accertamento incidentale ad opera del giudice civile e conseguente spettanza del danno differenziale.

Circa la causa vero INAIL va evidenziato quanto segue.

Come detto la C.T.U. ha concluso per la presenza nella ricorrente di *“Disturbo dell'Adattamento con sintomi ansioso- depressivi”*.

Si tratta di malattia tabellata all'interno delle *“Malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzione dell'organizzazione del lavoro – costrittività organizzative”*.

Sussiste la costrittività organizzativa nel caso di specie: l'attribuzione di compiti non propri e squalificanti (pulizia del negozio e dei bagni dello stesso), nonché forme di controllo occulto ed eccessivo (tramite il mystery shopping), ma anche l'eliminazione della postazione e della seduta ergonomica, tutti comportamenti organizzativi che hanno avuto (unitamente alle minacce ed alle contumelie) l'evidente effetto di fare ammalare la ricorrente.

La C.T.U. (al cui elaborato si rinvia integralmente, anche per quanto riguarda le convincenti repliche ai C.T.P., in primis quello datoriale) ha quantificato il danno INAIL come segue: *“In tabella Inail il danno permanente corrisponde al 6% ; in considerazione della preesistenza per danno cervicale , valutata da Inail pari al 20% , il danno complessivo corrisponde al 25%”*.

Irrilevante che la ricorrente potesse presentare una predisposizione alla malattia che poi – a causa del comportamento datoriale – è intervenuta: la per giurisprudenza è più che consolidata, per evidenti ragioni logiche e giuridiche, nel senso che *“In materia di*



rapporto di causalità nella responsabilità civile, in base ai principi di cui agli artt. 40 e 41 c.p., qualora le condizioni ambientali od i fattori naturali che caratterizzano la realtà fisica sulla quale incide il comportamento imputabile dell'uomo siano sufficienti a determinare l'evento di danno indipendentemente dal comportamento medesimo, l'autore dell'azione o della omissione resta sollevato, per intero, da ogni responsabilità dell'evento, non avendo posto in essere alcun antecedente dotato in concreto di efficienza causale; ove, invece, quelle condizioni non possano dare luogo, senza l'apporto umano, all'evento di danno, l'autore del comportamento imputabile è responsabile per intero di tutte le conseguenze da esso scaturenti secondo normalità, non potendo, in tal caso, operarsi una riduzione proporzionale in ragione della minore gravità della sua colpa, poiché una comparazione del grado di incidenza eziologica di più cause concorrenti può instaurarsi soltanto tra una pluralità di comportamenti umani colpevoli, ma non tra una causa umana imputabile ed una concausa naturale non imputabile. Ne consegue che, a fronte di una sia pur minima incertezza sulla rilevanza di un eventuale contributo "con-causale" di un fattore naturale (quale che esso sia), non è ammesso, sul piano giuridico, affidarsi ad un ragionamento probatorio "semplificato", tale da condurre "ipso facto" ad un frazionamento delle responsabilità in via equitativa, con relativo ridimensionamento del "quantum" risarcitorio. (In applicazione di detto principio, la S.C., ha cassato la sentenza impugnata che, in relazione ad una fattispecie in cui il danneggiato da un sinistro stradale si era successivamente tolto la vita e, dopo aver affermato che le conseguenze del sinistro avevano contribuito - come movente ultimo - al suicidio della vittima, aveva attribuito efficacia di concausa alle "condizioni personali" e allo sconvolgimento dovuto ad altre vicende familiari, riducendo significativamente il risarcimento in favore dei congiunti)": Cass. n. 5737/2023).

Fallisce anche il tentativo del C.T.P. datoriale di addebitare la malattia della ricorrente ad un supposto ma indimostrato stress post lock-down (in sintesi, come replicato efficacemente dal C.T.U., "Non vi è alcuna menzione riguardo al "lock- down" nella documentazione in atti, se non nella memoria di parte convenuta, che il dott. ■■■ fa



propria, in misura del tutto generica e non attinente al caso di specie : la signora ██████ fortunatamente, non ha dovuto vivere la pandemia relegata in un appartamento di pochi metri quadrati, dal momento che abitava ed abita in campagna, con una abbondanza di spazio che le consentiva di uscire anche in presenza ed osservanza dei “dictat” ministeriali. Il riferimento infine alle statistiche che riportano il 25% di sindromi depressive in rapporto al lock- down, come enuncia il CTP ██████ a pag.11, questo non riveste alcun senso nel caso in esame, che va valutato nella sua unicità e non in rapporto alle statistiche”).

A livello quantificatorio, il danno non patrimoniale della ricorrente va quantificato in iniziali € 30.210,00 (tabelle Milano data di liquidazione, devalutazione alla data dell'evento – luglio 2021 – rivalutazione e interessi alla data odierna, per giungere agli), attuali € **32.724,26**, con personalizzazione massima, considerate tutte le caratteristiche del caso di specie (durata della malattia, particolare stato di prostrazione della ricorrente, sintomatologia), comprensivo di ogni categoria di danno non patrimoniale (morale, esistenziale), non risultando elementi tali da indurre liquidazioni separate.

Dalla somma in questione va detratto quanto verrà corrisposto da INAIL a titolo di danno non patrimoniale per l'evento de quo, ossia € 20.067,26 (v. documentazione INAIL depositata in data 27.9.2024, su richiesta del giudice).

Ne risulta la somma di € 12.657,00 in favore della ex lavoratrice a titolo di danno differenziale, oltre interessi legali dalla data odierna al saldo effettivo.

Alla ricorrente spetta poi l'indennità di mancato preavviso che il datore di lavoro le ha trattenuto in seguito alle dimissioni per giusta causa (giusta causa che appare oltremodo evidente), per € 4.347,20, nonché il preavviso che non le è mai stato pagato (di pari importo), per un totale di € 8.694,40.

Vanno rimborsate le spese mediche (evidentemente pertinenti e necessarie alla luce delle condotte subite dalla ricorrente e dai disagi dalla stessa manifestati) per totali € 2.067,75.

Sussiste altresì il danno patrimoniale rappresentato dalla perdita di guadagno della ricorrente a causa del periodo di malattia subito a seguito dell'illecito datoriale,



risultando corretto il conteggio attoreo (media dei 3 anni precedenti, escluso quello con la cassa integrazione covid), per totali € 14.507,98.

Su tale aspetto ovviamente anche i premi (stabilmente conseguiti nel corso degli anni) vanno ricompresi, posto che da questo punto di vista il danno è danno da perdita di chance.

La ricorrente lamenta inoltre di avere *“diritto ad € 1.117,36 a titolo di ferie maturate e non godute nell’anno 2021, oltre ad € 478,14 a titolo di permessi (R.O.L.) maturati e non goduti nell’anno 2021 e ad € 212,77 a titolo di permessi ex festività maturati e non goduti nell’anno 2021, così per un totale di € 1.808,27 al lordo fiscale”* (si tratta di voci maturate durante il periodo di malattia ma mai retribuite ed anzi scomparse dalle buste paga).

Sulle stesse l’unica difesa sostanziale del datore è che *“Con riferimento a ferie maturate non godute e permessi, preme rilevare che durante il periodo di malattia non indennizzato da parte del datore di lavoro non maturano i ratei di ferie e permessi”*.

Tuttavia, a parte che nel caso di specie siamo in ipotesi di indennizzabilità INAIL (ancorché purtroppo negata all’epoca dei fatti), nel caso di responsabilità datoriale circa la malattia, tali elementi retributivi devono maturare fintanto che il rapporto prosegue (essendo la perdita degli elementi in questione dipesi da malattia cagionata dal datore di lavoro, sussiste nesso di causalità e danno e gli stessi vanno quindi ristorati).

Tirando le fila del discorso contabile, alla ricorrente spettano:

- € 12.657,00 a titolo di danno differenziale, oltre interessi legali dalla data odierna e sino al saldo effettivo;
- € 8.694,40 a titolo di trattenute illegittime/indennità di preavviso, oltre interessi legali sulle somme via via annualmente rivalutate con decorrenza 22.7.2021 e sino al saldo effettivo;
- € 14.507,98 a titolo di danno patrimoniale, oltre interessi legali sulle somme via via annualmente rivalutate con decorrenza (mediana) dal 1.1.2022 e sino al saldo effettivo;



- € 2.067,75 a titolo di spese mediche, oltre interessi legali sulle somme via via annualmente rivalutate con decorrenza 1.7.2021;
- € 1.808,27 a titolo di ferie e permessi non goduti, oltre interessi legali sulle somme via via annualmente rivalutate con decorrenza 22.7.2021 e sino al saldo effettivo.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate in dispositivo (nei rapporti interni tra INAIL ed il datore, la prevalente quota va posta a carico del soggetto – soccombente – che con il proprio agire ha causato il danno, ossia il datore di lavoro).

Sussiste la responsabilità aggravata ex art. 96, 3° comma c.p.c. del datore di lavoro: pur nella controvertibilità – anche nel quantum – di cause aventi ad oggetto la liquidazione di danni non patrimoniali collegati alla lesione della salute, va sicuramente stigmatizzata come contraria a buona fede ed anzi in perfetta mala fede (dolo) una resistenza in giudizio che, come visto nella motivazione che precede, nonostante una enorme mole di fatti anche di rilievo documentale, anche provenienti dallo stesso datore di lavoro, a sostegno della domanda di controparte, abbia semplicemente negato l'evidenza, anche sottoponendo al giudice una serie di testimoni-difensori altamente improbabili nell'assurdità delle loro dichiarazioni-difese recate in favore del datore di lavoro.

E da questo punto di vista anche la distrazione di risorse processuali impiegate per svolgere prove orali completamente inutili giungendosi all'esito a confermare l'evidenza può ritenersi integrare un danno alla controparte (per la quale va anzi ravvisata una prosecuzione dell'attività mobbizzante perpetrata per vie processuali) ed al sistema giustizia.

Si reputa equa una somma pari all'importo delle spese legali liquidate in favore della ricorrente.

Va infine applicata – razione temporis: data del deposito del ricorso 27.3.2023 e, quindi, successivamente all'entrata in vigore della norma: 28.2.2023 – la disposizione del 4° comma dell'art. 96 c.p.c. e quindi [REDACTED] va condannata al pagamento, in favore della cassa delle ammende, di una somma di denaro non inferiore ad euro 500



e non superiore ad euro 5.000, liquidandosi la stessa nella misura di € 5.000,00 alla luce della gravità dei fatti, della gravità della condotta processuale, nonché tenuto altresì conto delle dimensioni anche occupazionali dell'ex datore di lavoro.

Le spese di C.T.U. vanno definitivamente poste a carico del soggetto che con il proprio agire ha causato il danno, ossia il datore di lavoro.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni diversa istanza ed eccezione disattesa o assorbita, così dispone:

- 1) condanna [REDACTED] al pagamento in favore della ricorrente delle seguenti somme:
 - a. € 12.657,00 a titolo di danno differenziale, oltre interessi legali dalla data odierna al saldo effettivo;
 - b. € 8.694,40 a titolo di trattenute illegittime/indennità di preavviso, oltre interessi legali sulle somme via via annualmente rivalutate con decorrenza 22.7.2021 e sino al saldo effettivo;
 - c. € 14.507,98 a titolo di danno patrimoniale, oltre interessi legali sulle somme via via annualmente rivalutate con decorrenza (mediana) dal 1.1.2022 e sino al saldo effettivo;
 - d. € 2.067,75 a titolo di spese mediche, oltre interessi legali sulle somme via via annualmente rivalutate con decorrenza 1.7.2021;
 - e. € 1.808,27 a titolo di ferie e permessi non goduti, oltre interessi legali sulle somme via via annualmente rivalutate con decorrenza 22.7.2021 e sino al saldo effettivo.
- 2) accerta l'esistenza della malattia professionale di cui alla motivazione, con postumi INAIL del 6 %, con conseguente danno complessivo del 25 % dalla data della domanda amministrativa; condanna INAIL al pagamento delle relative



somme, oltre arretrati ed accessori di legge;

- 3) condanna [REDACTED] ed INAIL a rimborsare alla ricorrente le spese di lite, che si liquidano in € 259,00 per spese ed € [REDACTED] per compensi, oltre i.v.a., c.p.a. e 15,00 % per rimborso spese generali (tra INAIL e [REDACTED] S.R.L. le spese verso la ricorrente sono ripartite nella misura del 20 % a carico di INAIL e dell' 80 % a carico di [REDACTED]);
- 4) condanna [REDACTED] al pagamento in favore di parte ricorrente, ex art. 96, 3° comma c.p.c., di una somma pari ad € [REDACTED];
- 5) condanna [REDACTED] pagamento, in favore della cassa delle ammende, della somma di € 5.000,00;
- 6) pone le spese di C.T.U. definitivamente a carico di [REDACTED]

Ravenna, 7 novembre 2024

Il Giudice

dott. Dario Bernardi

