



REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA
SETTORE LAVORO

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del lavoro di Reggio Emilia, dott. Elena Vezzosi, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa n.976/2011 promossa da:

C A [redacted] - rappresentata e c' [redacted]

- RICORRENTE -

contro

AEROPORTO [redacted] -in persona del suo LR pro tempore,
elettivamente domiciliata in Reggio Emilia, presso lo Studio e la persona dell'avv.
[redacted] che la rappresenta e difende in forza di delega posta a margine
della memoria di costituzione

- CONVENUTA -

e contro

D IM [redacted] -rappresentato e difeso dall' [redacted]



-CONVENUTO-

e contro

A

LO

-CONVENUTO CONTUMACE-

in punto a: mobbing e risarcimento danni.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in cancelleria il 4/8/2011 la Sig.a A G conveniva in giudizio dinanzi a questo Giudice del Lavoro la società, propria anche attuale datrice di lavoro, e personalmente i sigg. A C già 'Accountable Manager' e poi Presidente del CdA della società, e M L già consigliere del CdA, assumendo di essere stata vittima di una condotta di mobbing e di demansionamento attuata a suo danno da O e D con conseguente richiesta a costoro ed alla datrice di lavoro di risarcimento dei danni causati.

In particolare la lavoratrice espone di essere stata assunta dalla Aeroporto dal marzo 2003, dapprima in forza di co.co.co successivamente trasformato in contratto a tempo indeterminato, con qualifica di impiegata di 4° livello CCNL Commercio e Servizi, e mansioni di segreteria della direzione, gestione della contrattualistica, gestione dei rapporti con gli enti e con i soci, gestione della contabilità interna (cfr. doc.7 e 8 ric.).

LA società convenuta è a partecipazione pubblica, ed alla fine del 2009 ha ceduto, in forza di un patto parasociale (doc.12 ric.) l'intera propria gestione, coordinamento e controllo al socio privato A r.l..



Detto socio, che si è assunto la partecipazione agli utili ed alle perdite in misura del 90%, ha assunto anche il potere di nominare tutti i membri del CdA tranne uno che rimaneva pubblico, e di determinare il Presidente del C.dA.

Con l'avvento del nuovo socio e la nuova e diversa gestione dell'azienda il rapporto di lavoro della G. [redacted] avrebbe iniziato a deteriorarsi, a causa dell'atteggiamento ostile e prevaricatore in primis dell'ing. O. [redacted] dapprima dirigente dell'azienda e successivamente anche Presidente del CdA, che mediante una serie di condotte tese ad isolare ed offendere la ricorrente definite di 'mobbing', l'avrebbe di fatto spogliata delle proprie mansioni creandole un grave malessere psicofisico; e successivamente anche del sig. D. [redacted], delegato dalla proprietà di A. [redacted] di controllare l'andamento della gestione.

Da qui il presente ricorso, nel quale si chiede al Giudice, previo accertamento della condotta di mobbing della quale la G. [redacted] si assume vittima, il risarcimento del danno patrimoniale (€ 7.500), biologico (€ 15.000) esistenziale (€ 80.000).

Si è costituita nei termini Aeroporto [redacted] sostenendo la piena conformità a legge, correttezza e buona fede del proprio operato; escludendo in radice la versione resa dalla ricorrente e contestando il preteso mobbing, oltre all'inesistenza di un danno documentato e dunque risarcibile; in via riconvenzionale l'azienda promuoveva azione di responsabilità ex art. 2392 cod.civ. nei confronti dei due ex amministratori, chiedendo di essere manlevata da ogni contestato onere che dovesse sorgere a suo carico dal presente processo.

Si è costituito ritualmente anche N. [redacted] D. [redacted] negando ogni addebito; mentre l'ing. O. [redacted] cui è stato regolarmente notificato il ricorso e la comparsa di Aeroporto contenete la riconvenzionale, è rimasto contumace.

Si procedeva ad attività istruttoria mediante l'escussione di numerosi testimoni, e all'udienza del 29 aprile 2014, a seguito di discussione orale preceduta dal deposito di note scritte autorizzate, il Giudice decideva la causa emettendo sentenza contestuale resa all'esito della camera di consiglio.

Il ricorso proposto da A. [redacted] G. [redacted] solo in minima parte fondato.

Dall'esame del testimoniale raccolto e dei documenti versati in causa, si può e si deve anzitutto 'contestualizzare' la vicenda di prevaricazione lavorativa di cui qui ci si occupa, a fronte anche della frammentaria esposizione esposta in ricorso.



Nonostante l'accordo parasociale e l'entrata della nuova gestione sia stata decisa nell'ottobre 2009, di fatto la nomina dell'ing. O. (che la C. indica quale suo esclusivo 'mobber', oltre a I. che appare in una posizione più defilata anche nella prospettazione del ricorso) quale Accountable Manager avviene solo nel marzo 2010, e precisamente a mezzo della delibera del CdA assunta nella riunione del 10/3/2010 (doc.35 ric.).

E' da quella data che a tutti gli effetti il nuovo Manager (che sostituiva il dr. R. G., dimissionario) entra in scena; per altro, prima di allora, nessuna specifica denuncia di mobbing o demansionamento viene dedotta dalla C. che anzi pare essere in buoni rapporti con i vertici aziendali, come dimostra proprio la corrispondenza intercorsa con gli stessi durante il periodo di astensione della C. per maternità (cfr. doc. 38 e ss. fino al 55; proprio in questa mail doc.55 la ricorrente definisce il Presidente del CdA "persona molto gentile e presente nelle sue possibilità..."; l'intero tenore della @ esclude qualunque tipo di vessazione posta in essere nei confronti della ricorrente).

Di nessun pregio per la presente controversia è la circostanza che la G. abbia lavorato in periodo di astensione obbligatoria e facoltativa, atteso che la sua appare essere stata scelta libera e consapevole (ancorchè discutibile, e contra legem), finalizzata a recuperare successivamente le ore di lavoro, come esplicitato dalla stessa nel doc.90 e 90 bis ricorso.

Dunque, con l'avvento dell'ing. O. i rapporti di lavoro si sono cominciati a deteriorare; lo dimostrano le @ allegate (per la verità due in tutto, doc.92,95,), nella quali il tono del manager (pur senza mai essere esplicitamente offensivo) è certamente ingiustificatamente duro; e i testimoni escussi (tra cui) che hanno riferito dell'uso di epiteti indirizzati alla G. anche in sua presenza (quali: "la spia del Cremlino" o simili).

Altra circostanza effettivamente provata è l'annuncio da parte dell'ing. O. alla C. del suo imminente licenziamento, evento poi mai messo in pratica; annuncio che dunque va inserito nella complessiva condotta denigratoria tenuta dall' C. nei confronti della dipendente, sospettata di tenere le parti del socio pubblico.

Sempre in quest'ottica va vista la volontà (anch'essa poi non seguita dai fatti) di diminuire il ruolo lavorativo della G. togliendole le mansioni di amministrazione e contabilità per assegnarle a C. F. dipendente del Consorzio .



Questo atteggiamento dell'ing. O. [redacted] divenuto nel frattempo anche presidente del CdA fino alle dimissioni, nel dicembre 2010, appare ingiustificatamente vessatorio e va censurato in questa sede, pur con alcune considerazioni.

La prima è che nel periodo in cui l'ing. O. [redacted] operativo, la ricorrente rimase anche per diversi periodi assente godendo del periodo di astensione obbligatoria, quindi la stessa non era certamente soggetta alle vessazioni continue e quotidiane dell'O. [redacted] che per altro aveva domicilio a Napoli ed ivi soggiornava.

La seconda è che la C. [redacted] è sempre dimostrata reattiva alle censure che O. [redacted] le mosse, come si evince ad esempio dal fatto che, alla prima ò che lo stesso inviò per contestare il suo operato (cfr. doc.92), la G. [redacted] ha prontamente risposto addirittura con raccomandata (anticipata tra l'altro via @ doc.93 bis), nella quale, oltre a ricordare il proprio mansionario, si conclude invitando il dirigente a verificare se lo stesso sia in possesso delle deleghe per assumere determinazioni o imporre il rispetto ai dipendenti (cfr. doc.93); stessa reazione la G. [redacted] ha avuto con riguardo alla @ doc.95 di C. [redacted] cui risponde piccata a mezzo del doc.96.

Chi scrive non pensa affatto che un dipendente non possa reagire ovvero far valere i propri diritti; pensa però che la reazione della G. [redacted] possa non avere aiutato la creazione di un clima sereno e di fiducia all'interno dell'ambiente di lavoro, contribuendo in qualche modo a esasperare l'animo certo non facile del dirigente.

Questo si dice ai fini successivi della valutazione del danno risarcibile.

Va ora valutata la posizione del convenuto D. [redacted] che ha formalmente rivestito la carica di Consigliere del CdA per soli 15 giorni.

A carico dello stesso non è emersa alcuna prova (ma nemmeno semplice indizio) che possa far ritenere l'esistenza di condotte vessatorie o in senso lato mobbizzanti nei confronti della dipendente C. [redacted]. Non solo: la circostanza è anzi esclusa dal teste G. [redacted] (presidente della Aeroporto d. [redacted] dal [redacted] dall'aprile al luglio 2011) che al contrario afferma la stima che il D. [redacted] aveva della ricorrente.

Gli altri testi escussi hanno solo potuto riferire della diffidenza che i soci privati (dei quali denti era la longa manus) avevano nei confronti della G. [redacted] non già di atteggiamenti alla stessa diretti.

tirando allora le fila del discorso, si deve ritenere che il solo ing. O. [redacted] sia stato artefice di atteggiamenti non congrui nei confronti della dipendente posti in essere in occasione di lavoro, per il periodo in cui esso O. [redacted] era ovviamente operativo all'interno dell'azienda, e dunque, come già detto, dal marzo al dicembre 2010.



In questo periodo è documentato che la G. [redacted] abbia sofferto di crisi d'ansia ed altri blandi disturbi ed abbia necessitato di cure di uno psicologo (cfr. doc.139-140) che attribuisce detti disturbi all'ambiente di lavoro.

La prova del nesso causale, per quanto non stingente, si deve ritenere raggiunta alla luce degli elementi sopra descritti.

Ne consegue che l'ing. C. [redacted] in solido con l'azienda datrice di lavoro ai sensi dell'art.2087 cod.civ (che nell'agosto 2010 già conosceva le vicende occorse alla ricorrente, tanto da farle confluire in una delle censure contenute nell'azione di responsabilità promossa nei confronti di A. [redacted] -cfr. doc.111, 111bis e 111 ter) è tenuto a risarcire il danno patrimoniale causato alla ricorrente consistente nell'esborso economico per le cure dello psicologo (€ 2.000,00), ed un modesto danno non patrimoniale (a fronte delle considerazioni più sopra svolte) quantificabile in € 300,00 mensili per tutta la durata delle vessazioni, cioè 9 mesi; su tali somme andranno calcolati gli accessori dalla data della domanda giudiziale all'effettivo saldo.

E' poi fondata la richiesta dell'azienda di essere manlevata dallo stesso O. [redacted] attesa la esclusiva responsabilità di quest'ultimo nella causazione dell'evento dannoso.

Quanto alle spese di lite, il modestissimo danno riscontrato in capo alla ricorrente ne impone una rifusione solo parziale; mentre è quest'ultima a doverle rifondere interamente al denti, accertata la sua totale estraneità ai fatti attribuitigli.

PQM

1. In parziale accoglimento del ricorso, accerta e dichiara che G. [redacted] A. [redacted] ha subito condotta offensiva e persecutoria in ambiente di lavoro da parte del proprio superiore gerarchico A. [redacted] O. [redacted] nel periodo marzo-novembre 2010;
2. di conseguenza condanna Aeroporto [redacted] [redacted] in solido tra loro, a risarcire il danno alla stessa causato, che si quantifica in € 2.000,00 di danno patrimoniale ed € 2700,00 di danno non patrimoniale, oltre ad accessori su tale somma dalla data della domanda giudiziale al saldo;
3. rigetta le ulteriori domande proposte da parte ricorrente;
4. dichiara tenuto e condanna A. [redacted] O. [redacted] a manlevare Aeroporto [redacted] [redacted] srl relativamente alle somme di cui al precedente punto 2



della presente sentenza, nonché relativamente alle spese di lite sostenute da parte ricorrente;

5. condanna Aeroporto / [redacted] ed Al [redacted] O [redacted] in solido tra loro, a rifondere a Gf [redacted] A [redacted] le spese di lite sostenute nella presente procedura in misura della metà dell'intero, intero che si quantifica in complessivi € 6.000,00 oltre ad IVA e CPA; condanna Gf [redacted] A [redacted] a rifondere a D [redacted] M [redacted] le spese di lite dallo stesso sostenute, che quantifica in complessivi € 4.000,00 oltre ad IVA e CPA.

Reggio Emilia, li 29/04/2014

IL G.L.

Dr.ssa Elena Vezzosi

