



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA

SEZIONE LAVORO

in funzione di giudice monocratico del lavoro in persona della dott.
MARIA RITA SERRI ha pronunciato ex art. 429 c.p.c la
seguinte:

SENTENZA

Nella causa di lavoro iscritta al n. 897 del Ruolo Generale dell'anno
2012 promossa con ricorso depositato in data 17 settembre 2012 da
R. [REDACTED] I. O. [REDACTED]
elettivamente domiciliata [REDACTED] o e
nello studio dell' avv. [REDACTED] la rappresenta e
difende come da procura in calce alla comparsa di costituzione di
nuovo difensore

RICORRENTE

Contro

M. [REDACTED] SRL

In persona del legale rappresentante pro tempore elettivamente
domiciliata a Reggio Emilia [REDACTED] nello
studio dell'avv. [REDACTED] rappresenta e difende
come da delega in calce alla memoria di costituzione

Sent. Nr. 5/2014 anno 2015
Del 02/01/2015
Dep. 04/01/2015
Fasc. Nr. 897/17/2012/13
Cron. Nr. 28/2015

TELEFONO

RESISTENTE

ALLIANZ SPA

RESISTENTE CONTUMACE

In punto a : risarcimento danni

CONCLUSIONI:

Il procuratore di parte ricorrente ha così concluso:

Come da verbale d'udienza del 9 gennaio 2015

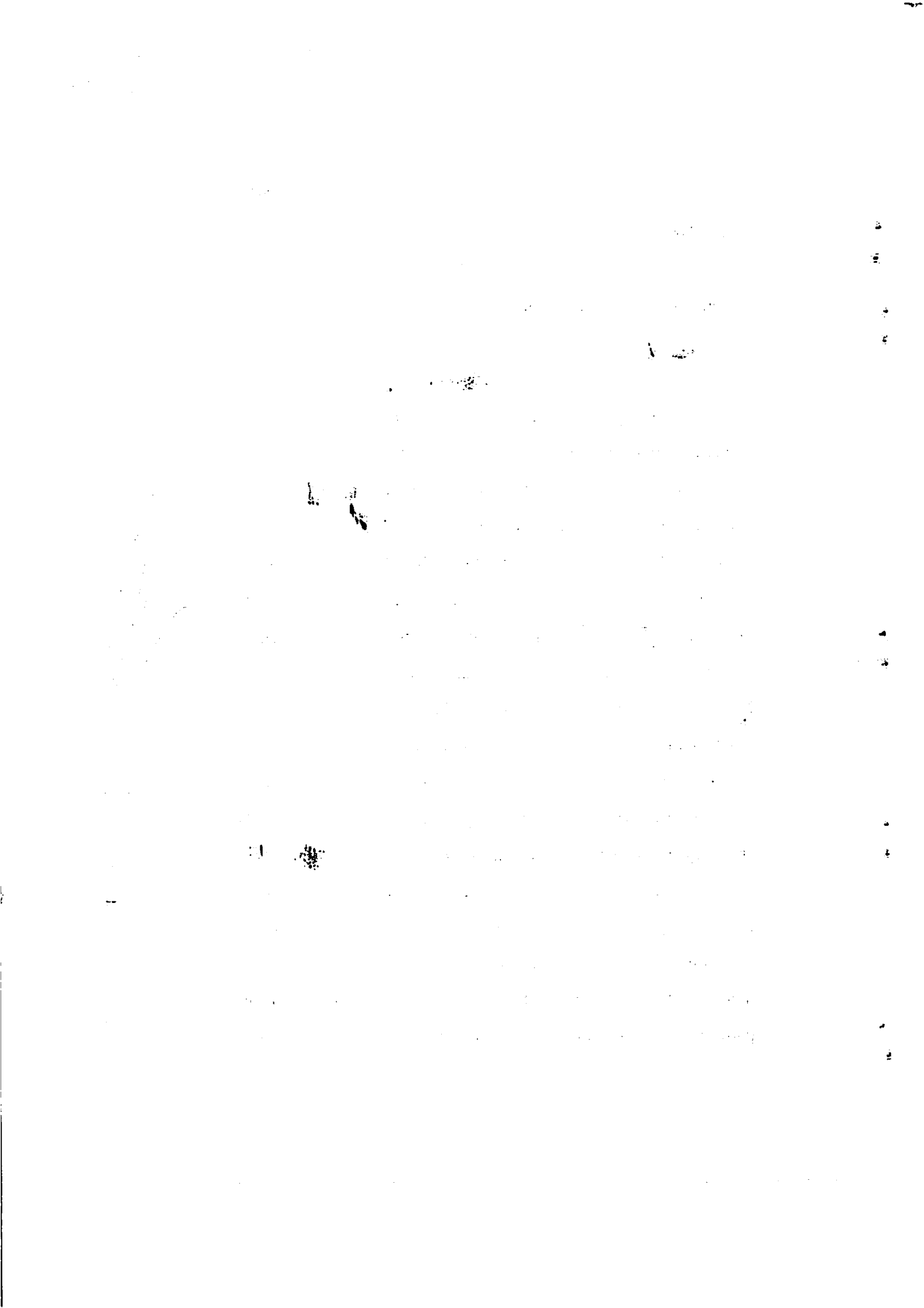
Il procuratore di parte resistente ha così concluso:

Come da verbale d'udienza del 9 gennaio 2015

MOTIVI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 17 settembre 2012 regolarmente notificato R. [REDACTED] C. [REDACTED] conveniva in giudizio, dinanzi al Tribunale di Reggio Emilia in funzione di giudice del lavoro, M. [REDACTED] affinché fosse accertata l'illegittimità delle condotte tenute dalla resistente nei confronti della stessa per violazione dell'art. 2087 c.c. e affinché per l'effetto la resistente fosse condannata a risarcire tutti i danni patrimoniali e non subiti dalla stessa quantificati nella somma di euro 86.000,00.

Chiedeva, in subordine, che fosse accertato che la stessa era stata da tempo oggetto di comportamenti illegittimi e ingiusti tenuti nei suoi confronti dai colleghi di lavoro e dalla resistente e che fosse, quindi, dichiarato che detti comportamenti avevano provocato danni patrimoniali e non alla stessa e affinché per l'effetto la società



resistente fosse condannata a risarcirgli tutti i danni che quantificava nella somma complessiva di euro 86.000

Esponava dettagliatamente le proprie ragioni.

Si costituiva con memoria difensiva depositata in data 7 dicembre 2012 M. [redacted] srl chiedendo in via preliminare la chiamata in causa della compagnia di assicurazione A [redacted] nel merito in via principale il rigetto del ricorso ed in subordine che venisse determinata l'entità del risarcimento in misura inferiore a quella richiesta dalla ricorrente e che l'assicurazione A [redacted] fosse dichiarata tenuta a manlevarla.

Esponava dettagliatamente le sue ragioni.

Parte resistente all'udienza del 26 febbraio 2013 dichiarava di non aver notificato alla terza chiamata e di rinunciare nei suoi confronti agli atti e all'azione.

La causa istruita con l'escussione di testi e con la produzione di documenti veniva discussa e decisa ex art. 429 c.p.c. dando lettura della sentenza.

Deve essere preliminarmente dichiarata l'improcedibilità della domanda proposta da parte resistente nei confronti di A [redacted] pa dal momento che la resistente ha dato atto di non averle notificato l'atto di chiamata in causa (cfr. verbale d'udienza del 26 febbraio 2013).

Occorre esaminare, innanzitutto, la domanda di risarcimento dei danni ex art. 2087 c.c. per mobbing proposta dalla ricorrente.



A large, stylized handwritten signature is written vertically on the right side of the page. Below the signature is a vertical stamp with the word "RECE" printed in a bold, blocky font.

A questo proposito si osserva , innanzitutto, che la domanda è stata proposta solo ex art. 2087 c.c. ed in subordine ex art. 2043 c.c. (cfr. pag n. 7 e 8 del ricorso e conclusioni) non anche ex art. 2049 c.c.

La giurisprudenza della Suprema Corte in materia di mobbing ha precisato che (Cass. lav n. 17698/2014) “ 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.” e (Cass. lav n. 18093/2013) “ Integra la nozione di "mobbing" la condotta del datore di lavoro protratta nel tempo e consistente nel compimento di una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali ed, eventualmente, anche leciti), diretti alla persecuzione o all'emarginazione del dipendente, di cui viene lesa - in violazione dell'obbligo di sicurezza posto a carico dello stesso datore dall'art. 2087 cod. civ. - la sfera professionale o personale, intesa nella pluralità delle sue espressioni (sessuale,

morale, psicologica o fisica); né la circostanza che la condotta di mobbing provenga da un altro dipendente, posto in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima, vale ad escludere la responsabilità del datore di lavoro - su cui incombono gli obblighi ex art. 2049 cod. civ. - ove questi sia rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo.”

Si evidenzia, inoltre, che la giurisprudenza della Suprema Corte è costante nell'affermare che l'art. 2087 c.c. non costituisce un'ipotesi di responsabilità oggettiva e che, pertanto, è necessaria la colpa del datore di lavoro.

In particolare secondo quanto affermato dalla giurisprudenza della Suprema Corte (Cass. lav n. 14192/2012) “ La responsabilità del datore di lavoro per inadempimento dell'obbligo di prevenzione di cui all'art. 2087 cod. civ. non è una responsabilità oggettiva, essendone elemento costitutivo la colpa, quale difetto di diligenza nella predisposizione delle misure idonee a prevenire ragioni di danno per il lavoratore.”

Tanto premesso si rileva che dall'istruttoria espletata non sono risultati adeguatamente provati i comportamenti mobbizzanti dedotti dalla ricorrente.

La teste [redacted] dipendente della resistente e commessa del punto vendita di Rovigo dal 20 agosto 2007 ha, infatti, riferito: “ Quando ho iniziato a lavorare la [redacted] non c'era. Ho iniziato a vedere la [redacted] nel 2009 ma dal momento che io

facevo un part time e lavoravo al pomeriggio non l'incontravo quasi mai, ci siamo viste solo poche volte. In quelle occasioni la R[REDACTED] svolgeva le mansioni di commessa, addetta alla vendita e faceva cassa ovvero svolgeva le stesse mansioni che facevo io".

La teste [REDACTED] responsabile del punto vendita di Rovigo dal 14 settembre 2009 ha, poi, asserito che: "Non ho mai invitato la R[REDACTED] a rassegnare le proprie dimissioni. Nel periodo in cui ho lavorato con la R[REDACTED] la stessa svolgeva mansioni di addetta alla vendita, cosa che le riusciva molto bene, e, come tutte noi, riponeva i capi in magazzino se c'era bisogno... non ho ricordo di aver detto che la R[REDACTED] era inaffidabile. Mi sono limitata a dire che, viste le numerose assenze della R[REDACTED] potevo solo adibirla alla vendita e non affidarle altre deleghe come facevo con altre commesse a cui delegavo le mie veci in caso di mia assenza oppure la predisposizione della vetrina o dei trasferimenti di vestiario tra i negozi. Escludo che la R[REDACTED] sia stata relegata a svolgere le sue mansioni unicamente in magazzino in quanto faceva più comodo in vendita, stante le sue qualità di venditrice".

Né in contrario si possono ritenere adeguatamente probanti le deposizioni dei testi [REDACTED] convivente della R[REDACTED] compagno della mamma di [REDACTED] [REDACTED] e [REDACTED] madre di [REDACTED] in quanto si tratta di deposizioni in gran parte de relato, in alcuni casi

11

12

13

imprecise e , comunque, relative solo a singoli episodi.

In particolare la teste [REDACTED] ha riferito che capitava che stesse fuori dal negozio con la figlia della ricorrente e che in tali circostanze non l'aveva vista all'interno del negozio a trattare i clienti, di aver, quindi, chiesto alla stessa dove lavorava e che questa le aveva risposto che si trovava in magazzino. Detta teste, peraltro, ha precisato che : " Mi recavo con la bambina di mio figlio presso il negozio dove lavorava la R [REDACTED] verso la primavera del 2008. E' questo il periodo in cui non vedevo la R [REDACTED] in negozio".

Orbene come risulta dal prospetto delle assenze non contestato dalla ricorrente e confermato dal teste [REDACTED] responsabile dell'ufficio amministrazione del personale della resistente dal 1998 , la ricorrente è stata assente per maternità dal 26 aprile 2007 al 5 settembre 2008 ed in ferie dal 6 settembre 2008 al 12 dicembre 2008.

Ne consegue, quindi, che detta deposizione oltre ad essere in parte de relato è imprecisa per cui non può ritenersi adeguatamente probante.

Anche la deposizione del teste [REDACTED] è de relato ad eccezione che per quanto attiene ad un episodio che da solo non può, però, ritenersi dirimente.

Detto teste ha, infatti, riferito che: "Ricordo che dopo la maternità è accaduto che una volta andassi in negozio in quanto la ricorrente mi

aveva chiamato per verificare se era possibile riparare il cassetto della cassa. In quell'occasione ho visto che non era nella parte del negozio adibita alla vendita e che una sua collega l'ha chiamata dal magazzino. Riferisco altresì che la R. [REDACTED] lamentava spesso del fatto che non lavorava più a contatto con la clientela e del fatto che invece lavorava in magazzino.”

Orbene considerato che la ricorrente svolgeva le mansioni di commessa e considerato che si trattava di un piccolo punto vendita come si evince dall'esiguo numero di dipendenti addetti allo stesso risultante sia dalla deposizione della teste [REDACTED] che dalle informazioni del centro per l'impiego di Rovigo è logico che la stessa si recasse anche in magazzino per espletare le sue mansioni.

Né, infine, considerate anche le contrastanti deposizioni di cui sopra è dirimente da sola la deposizione del teste Saturni, convivente della ricorrente.

Innanzitutto si tratta in gran parte di deposizione de relato.

Si osserva, poi, che non è decisiva la circostanza che il ^{+ che} ~~ricorrente~~ abbia detto che : “ La R. [REDACTED] primavera – giugno 2008 non era più visibile in negozio, preciso che non ricordo esattamente le date ma ciò è avvenuto dopo il rientro della stessa dalla maternità. Ricordo, infatti, che quando andavo in negozio non la vedevo più come prima, ma la vedevo o uscire da un sottoscala con ferro da stiro e asse che penso fosse un magazzino e la vedevo buttare via dei cartoni per strada”.

Non solo il ^{teste} ~~ricorrente~~ non è stato in grado di collocare esattamente i fatti ma evidentemente lo stesso ha visto la ricorrente non continuativamente durante lo svolgimento dell'intero orario lavorativo, motivo per cui la deposizione non è dirimente.

Si osserva, poi, che considerate le limitate dimensioni del punto vendita si può logicamente escludere che la ricorrente dipendente a tempo pieno fosse adibita in maniera continuativa al magazzino.

Il fatto, poi, che eventualmente la ricorrente si occupasse del magazzino maggiormente rispetto al periodo precedente alla maternità non può da solo ed in mancanza di ulteriori elementi costituire comportamento mobbizzante.

Nè può considerarsi indicativo del mobbing l'episodio del novembre del 2008 in quanto secondo quanto riferito dalla teste [REDACTED] la ricorrente si è sentita male mentre stava discutendo con la gerente, ma tale teste non è stata in grado di riferire quale fosse il tema della discussione né se la ricorrente fosse stata ripresa o meno dalla gerente.

Nessuno dei testi ha poi, riferito di aver assistito ad offese rivolte dalla gerente alla ricorrente.

Né è probante in tal senso quanto riferito dal teste [REDACTED] che non ha mai assistito a tali offese e che si è limitato a dire che : " Quando andavo a consegnare i certificati medici della R [REDACTED] mi chiedeva con tono sarcastico: Quando ha intenzione di rientrare ? io rispondevo: presto ha voglia di lavorare. E lei rispondeva : Sì ma

tanto [redacted] non è attendibile”.

Si tratta, infatti, evidentemente di considerazione generica riferita non tanto alla persona quanto alla situazione oggettiva di plurime assenze.

Per quanto attiene ai cambi di turni si rileva che, come risulta dalla deposizione della teste [redacted] poteva accadere, ma non avveniva spesso con la conseguenza che anche questo comportamento in mancanza di ulteriori elementi non può essere considerato mobbizzante.

Non è, poi, risultato provato che dopo che la ricorrente ha comunicato la gravidanza le siano stati assegnati compiti gravosi incompatibili con il suo stato e ciò tanto più se si considera che dal 26 aprile 2007 è stata assente per maternità.

Si rileva, inoltre, che nelle lettere inviate dal sindacato [redacted] sia nel 2008 che nel 2009 con cui si chiedeva la trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time non viene fatto alcun cenno ai dedotti comportamenti mobbizzanti.

Per quanto attiene, poi, al diniego da parte della società resistente di trasformare il rapporto di lavoro della ricorrente da full time a part time e di concederle il trasferimento a Pescara si osserva che tenuto conto di quanto riferito dal teste [redacted] che ha detto che ciò rispondeva ad esigenze organizzative non può considerarsi comportamento mobbizzante.

Né in contrario rileva che la collega [redacted] avesse un rapporto di

lavoro part time a 30 ore in quanto come riferito dal teste [REDACTED] ciò è scaturito da un errore ed è poi stato mantenuto a causa delle condizioni di salute della stessa e detta circostanza appare verosimile sia perché nella comunicazione acquisita ex art. 213 c.p.c. dal Centro per l'impiego detta dipendente risulta " a tempo pieno" sia perché la stessa sentita come teste ha riferito di essere stata a lungo assente per malattia.

Si osserva del resto che parte ricorrente in caso di illegittimo diniego ben avrebbe potuto agire giudizialmente e che comunque la stessa a rigore nemmeno nel presente giudizio deduce di averne avuto diritto.

Da quanto sopra esposto deriva che non essendo stati adeguatamente provati i comportamenti mobbizzanti la domanda deve essere rigettata.

Si osserva, peraltro, che comunque dal momento che parte ricorrente ha agito ex art. 2087 c.c. quand'anche si ritenessero provati i comportamenti mobbizzanti non potrebbe ritenersi sussistente la responsabilità del datore di lavoro.

Non risulta, infatti, provato che parte ricorrente si sia lamentata con il datore di lavoro o comunque con l'ufficio personale degli asseriti comportamenti mobbizzanti delle gerenti.

La società resistente, infatti, avrebbe potuto assumere provvedimenti se del caso anche disciplinari nei confronti delle gerenti e tutelare la ricorrente solo a fronte di denuncia

circostanziata dei comportamenti asseritamente mobbizzanti, mentre non risulta che ciò sia stato fatto.

E', pertanto, difficile ipotizzare un comportamento colposamente inerte necessario ai fini della responsabilità ex art. 2087 c.c. non avendo la parte agito ex art. 2049 c.c.

Da quanto sopra esposto deriva che la domanda di risarcimento del danno da mobbing deve essere rigettata.

Occorre, quindi, esaminare la domanda relativa al demansionamento e al relativo risarcimento dei danni.

Da quanto sopra detto, considerate le deposizioni di cui sopra e la circostanza che la ricorrente era assunta con mansioni di commessa, non si può poi ritenere che sia stata demansionata.

Né in contrario rileva che alla stessa non siano più state date deleghe dalla gerente considerato che come spiegato da quest'ultima e come plausibile ciò può essere stato determinato dalle numerose assenze della lavoratrice.

Si osserva, poi, che la ricorrente era commessa e non vetrinista.

Come spiegato dal teste [REDACTED] infatti, " La figura di vetrinista merchandaiser è prevista dalla contrattazione nazionale al terzo livello e si occupa dell'allestimento delle vetrine. La società M [REDACTED] ha dei dipendenti appositamente individuati per questa funzione che si occupano di più negozi in tutta Italia e nei grandi negozi (30 commesse circa) vi è una figura pressochè stabile che segue il negozio. In particolare questi dipendenti con i loro

100

100
100
100
100

100

100

100

100

100

responsabili e presso la sede di M [redacted] pianificano gli interventi sul territorio e si occupano di acquistare merce funzionale all'allestimento delle vetrine e di realizzarle in loco".

Si evidenzia, infine, che la ricorrente terminata l'assenza per maternità il 5 settembre 2008 dal 6 settembre 2008 al 12 dicembre 2008 è stata assente per 98 giorni per ferie e successivamente per vari motivi nel periodo dal 20 dicembre 2008 al 31 dicembre 2012 è stata assente per moltissimi giorni e le frequenti assenze sono iniziate solo pochi giorni dopo il rientro al lavoro.

Da quanto sopra esposto deriva che il ricorso deve essere rigettato.

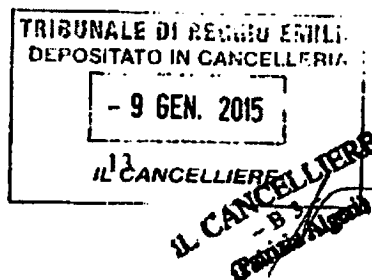
Si ritiene che stante la controvertibilità della causa debbano essere integralmente compensate le spese giudiziali tra le parti.

P.Q.M.

Il Tribunale di Reggio Emilia, in composizione monocratica, in funzione di giudice del lavoro, ogni contraria domanda, istanza ed eccezione respinta, definitivamente pronunciando sulla causa n.897/2012 R.G., così provvede :

- 1) Dichiaro improcedibile la domanda svolta da M [redacted] nei confronti di A [redacted]
- 2) Rigetta il ricorso
- 3) Compensa le spese giudiziali tra le parti.

Reggio Emilia, 9 gennaio 2015



Il Giudice

Dot. MARIA ROSA

[Signature]