

n. 700/2022 R.G.



REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE ORDINARIO di VICENZA
- PRIMA SEZIONE CIVILE -
Settore delle controversie di lavoro
e di previdenza

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott.ssa Giulia Beltrame
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di Primo Grado iscritta al n. **700/2022 RG Lav.** promossa da:

[REDACTED] con gli avv.ti Adriano e Fabio Caretta

ricorrente

contro

[REDACTED]

resistente



Premesso che:

- la ricorrente ha lavorato alle dipendenze della società resistente in qualità di operaia addetta al supporto e al finissaggio dal 27 agosto 2018 al 29 novembre 2021, data in cui le è stato intimato il licenziamento per superamento del periodo di comportamento impugnato nel presente procedimento;
- la lavoratrice in particolare chiede sia dichiarata la nullità del recesso datoriale in quanto discriminatorio per ragioni di handicap o comunque per violazione dell'articolo 2110 c.c., essendo imputabili alla società, ed in particolare alle ripetute condotte persecutorie da lei subite sul luogo di lavoro, le assenze per malattia che hanno determinato il superamento del periodo di comportamento;
- la resistente domanda il rigetto della domanda in quanto infondata in fatto e in diritto;
- la causa, discussa in data 14.6.2024, è stata definita in pari data con la pubblicazione del solo dispositivo, di cui vengono di seguito esposte le relative motivazioni;

rilevato che:

- in base al principio della ragione più liquida, secondo cui le pretese azionate possono essere respinte sulla base della soluzione di una questione assorbente (cfr Cass. 17214/2016, 5724/2015, 12002/2014, ss.uu. 9936/2014), il ricorso va accolto con l'accertamento della nullità del licenziamento per mancato superamento del periodo di comportamento;
- è noto che per costante giurisprudenza (si veda *ex multis* Cass. n. 15972/2017) un'assenza per malattia deve essere detratta dal periodo di comportamento se, oltre ad avere origine professionale, essa sia imputabile ad una responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c.;
- la Suprema Corte ha altresì chiarito ormai da tempo che il precetto di cui all'art. 2087 c.c. non determina una responsabilità oggettiva a carico del datore di lavoro, essendo necessario che la sua condotta, commissiva od omissiva, sia sorretta da un elemento soggettivo, almeno colposo, quale il difetto di diligenza nella predisposizione di misure idonee a prevenire ragioni di danno per il lavoratore (v. Cass. lav. n. 29909/2021);
- nel caso di specie il periodo di assenza considerato ai fini del licenziamento intimato ai sensi degli artt. 2110 c.c. e 64 CCNL Tessili applicato al rapporto è stato quasi totalmente



cagionato da una malattia di tipo psichico imputabile, sotto il profilo oggettivo e sotto quello soggettivo, al datore di lavoro;

- l'istruttoria orale svolta, su cui verranno spese a breve considerazioni più puntuali, ha infatti confermato che il clima nel reparto produttivo a cui la ricorrente è stata addetta nel periodo oggetto di causa fosse caratterizzato da una forte tensione tra la lavoratrice e la collega sig.ra [REDACTED], sua responsabile;
- all'esito delle indagini peritali il dott. [REDACTED], che ha sottoposto la ricorrente tra l'altro ad idonea batteria testistica, con argomenti esaustivi e ragionevoli e previa considerazione del criterio modale e di quello qualitativo, nonché della coerenza cronologica tra i fatti e la comparsa della sintomatologia, ha ricondotto causalmente la patologia diagnosticata alla ricorrente (disturbo dell'adattamento cronico senza specificazione) alla predetta situazione lavorativa;
- è dunque riscontrabile in capo al datore di lavoro una violazione dell'obbligo contrattuale su di esso incombente ex art. 2087 c.c. per omessa sorveglianza, tra l'altro, del clima nell'ambiente di lavoro, e conseguente omessa adozione di soluzioni organizzative volte al ripristino di un clima sereno e a prevenire l'insorgenza o l'aggravamento di problemi di salute del personale dipendente coinvolto;
- va infatti detto, per entrare più nello specifico, che tutti i testimoni sentiti nel corso dell'istruttoria orale hanno descritto, in vario modo, l'ostilità esistente tra la ricorrente e la signora [REDACTED];
- tra questi, solo la test. [REDACTED], direttamente coinvolta anche sotto il profilo emotivo, può ritenersi meno attendibile degli altri. Si consideri che, ad esempio, quest'ultima ha negato qualsiasi condotta addebitatale in ricorso, tra cui l'isolamento del banco di lavoro della sig.ra [REDACTED], confermato invece dagli altri testi, tra cui la signora [REDACTED] introdotta dalla società convenuta;
- per il resto, non vi sono concrete ragioni per ritenere che, tra le ulteriori dichiarazioni raccolte, alcune possano prevalere sulle altre in quanto maggiormente credibili;
- quanto alla teste [REDACTED] in particolare, non è stato contestato che la lavoratrice e la società abbiano raggiunto un accordo transattivo rispetto ad una controversia allora in



essere anteriormente alla data della testimonianza, né che il procedimento giurisdizionale instaurato dalla lavoratrice e ancora pendente coinvolga quale convenuto l'Inail, e non la società, che ne è (forse) attualmente parte per effetto di un intervento *ad adiuvandum* (come pare evincersi dalle dichiarazioni rese al giudice all'epoca titolare del fascicolo dai procuratori della ricorrente all'udienza del 30.3.2023). Le dichiarazioni della teste Lovo, peraltro, appaiono articolate e non debordanti, e l'attendibilità della teste pare confermata dal fatto che in numerosi passaggi della propria escussione la teste ha riferito di non essere a conoscenza dei fatti oggetto di domanda, nonostante la conferma dei medesimi potesse pregiudicare la posizione della società;

- ciò chiarito, sebbene non possa negarsi, perché riferito sia dalla teste [REDACTED] che dalla teste [REDACTED], che anche la signora [REDACTED] abbia apertamente manifestato in più occasioni una marcata ostilità nei confronti della responsabile sig.ra [REDACTED], e sebbene più di una teste abbia confermato che anche la ricorrente (forse più di altre colleghe) abbia commesso errori nella lavorazione di alcuni articoli a lei affidati, ciò non priva di rilevanza le circostanze riferite da più voci in merito alla condotta tenuta dalla sig.ra [REDACTED] nei confronti della sig.ra [REDACTED], che senza dubbio ha travalicato i confini del lecito esercizio del potere di controllo e di organizzazione del lavoro a lei conferito in qualità di responsabile sconfinando nell'ambito della prevaricazione e soprattutto dell'umiliazione;
- concentrando l'attenzione sui fatti maggiormente significativi, le teste [REDACTED] e [REDACTED] hanno innanzitutto confermato che più volte la ricorrente sia stata pubblicamente derisa per il suo modo di camminare e definita come "mela marcia" dalla signora [REDACTED];
- quest'ultima avrebbe anche fatto ripetute pressioni affinché le colleghe del reparto non si interfacciassero con la ricorrente al fine di isolarla (come confermato dalle [REDACTED], [REDACTED]);
- la responsabile è stata inoltre vista prelevare dalla cassetta della ricorrente gli strumenti di lavoro di quest'ultima, per poi consegnarle a richiesta "il minimo necessario" (teste [REDACTED]);



- la teste [redacted] ha confermato di aver visto la signora [redacted] rientrare in reparto piangendo dopo un incontro con la signora [redacted];
- infine, appare significativo che quest'ultima abbia spostato il banco della ricorrente distanziandolo da quelli delle altre addette al reparto e collocandolo a ridosso del muro (testi [redacted], [redacted] anche [redacted], che tuttavia ha giustificato la scelta con ragioni organizzative che non spiegano, però, la ragione per cui solo il banco della ricorrente dovesse essere isolato e messo proprio a ridosso del muro);
- sul piano della responsabilità, va rilevato che come già accennato il clima nel reparto avrebbe imposto una attenta sorveglianza al fine di tutelare la salute delle persone ivi impiegate. Non è infatti revocabile in dubbio che la tensione esistente tra la ricorrente e la signora [redacted] fosse percepita dalle colleghe di lavoro, se si considera che nessuno dei testi sentiti ha negato la circostanza, al di là del fatto che qualche testimone ha evidenziato gli attacchi della signora [redacted] nei confronti della signora [redacted] e qualche altro quelli della seconda nei confronti della prima;
- la teste [redacted] inoltre ha riferito di aver reso edotta della situazione la responsabile del personale, signora [redacted]. Quest'ultima non ha negato la circostanza, avendo solo dichiarato di non essere stata informata di situazioni di disagio psicologico dal medico competente. Trattasi quindi di un fatto diverso, che non smentisce le dichiarazioni della signora [redacted];
- essendo ormai assolutamente notorio l'impatto che il clima conflittuale nel luogo di lavoro può avere e sempre più frequentemente si riscontra sulla salute psico-fisica dei lavoratori, va ravvisata in capo al datore di lavoro una responsabilità ex art. 2087 c.c. rispetto al pregiudizio patito dalla ricorrente, consistente nell'omessa vigilanza ed organizzazione dell'attività nel reparto a fronte della palpabile incompatibilità tra le due dipendenti;
- rispetto al danno patito, l'eventuale substrato di maggior sensibilità della lavoratrice, quand'anche correlato alle vicende familiari legate alla separazione, non appare causa autonoma che escluda il concorso causale dei fatti esaminati;



- se pertanto, come riferito dal ctu dott. [REDACTED], le malattie considerate ai fini del licenziamento dalla società resistente “*che fanno riferimento a sindrome ansioso depressiva, stati d'ansia reattiva, panico e simili*” sono riconducibili al disturbo dell’adattamento diagnosticato, ne deriva che la quasi totalità delle assenze per malattia indicate nella lettera di licenziamento e valutate ai fini del calcolo del compenso (doc. 8 ricorrente) non avrebbero dovuto essere considerate dal datore di lavoro;
- il licenziamento è stato pertanto intimato in violazione dell’art. 2110 co. 2 c.p.c.;
- quanto alle conseguenze sanzionatorie, la questione può essere risolta considerando i principi espressi dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, secondo cui “*il licenziamento intimato per il perdurare delle assenze per malattia od infortunio del lavoratore, ma prima del superamento del periodo massimo di compenso fissato dalla contrattazione collettiva o, in difetto, dagli usi o secondo equità, è nullo per violazione della norma imperativa di cui all'art. 2110, comma 2, c.c.*” (Cass., S.U. n. 12568 del 2018);
- le Sezioni Unite della Suprema Corte hanno infatti espressamente qualificato come norma imperativa l’art. 2110 co. 2, in quanto “*finalizzata alle esigenze di tutela della salute, il cui valore è sicuramente prioritario all'interno dell'ordinamento*”, e come nullo il licenziamento intimato in sua violazione (come evidenziato anche da Cass. n. 27334/2022, che tuttavia si è occupata di una fattispecie regolata dalla disciplina previgente a quella dettata dal d. lgs. n. 23/2015);
- il licenziamento intimato per superamento del periodo di compenso, ma anteriormente alla scadenza di questo, è infatti un licenziamento intimato in violazione della norma imperativa che vieta il licenziamento in costanza della malattia del lavoratore; solo in presenza del presupposto - l’effettivo superamento della soglia indicata dal contratto collettivo delle assenze per malattia - previsto dalla medesima norma a contemperamento dei contrapposti interessi delle parti del rapporto di lavoro si realizza quella fattispecie a cui il legislatore collega una autonoma causale di legittimo recesso datoriale dal rapporto (S.U. n. 12568/2018);
- in assenza di una specifica previsione applicabile *ratione temporis* alla fattispecie in esame (sussistente invece nel regime normativo definito dalla modifica all’art. 18 St. lav.



operata dalla l. n. 92/2012) va data applicazione al comma 1 dell'art. 2 d. lgs. n. 23/2015, secondo cui *“Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità [espressamente] previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al comma 3. [...]*

Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali”;

- dopo la sentenza n. 22/2024 della Corte costituzionale, infatti, la norma trova senza alcun dubbio applicazione in ogni ipotesi di licenziamento intimato in violazione di norma imperativa a prescindere dall'assenza di una espressa previsione sanzionatoria nella disposizione imperativa violata. La Corte ha infatti chiarito che l'utilizzo dell'avverbio *“espressamente”* produce *“l'effetto di neutralizzazione di tutte le nullità diverse da quelle testuali”* ma *“non trova rispondenza [secondo la lettura della Corte rimettente condivisa dalla Corte costituzionale] nella legge di delega e ne viola il criterio direttivo nella parte in cui esso prescrive la tutela reintegratoria in caso di licenziamento nullo tout court, al pari del licenziamento discriminatorio e diversamente dal licenziamento disciplinare”;*
- quanto all'entità dell'indennità risarcitoria che si aggiunge all'ordine di reintegrazione e al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali come da previsione normativa, va



richiamato l'orientamento della giurisprudenza di legittimità (tra cui v. Cass. n. 3824/2022) secondo cui *aliunde perceptum* e *aliunde percipiendum* sono “fatti impeditivi della domanda risarcitoria [...] da veicolare nel processo tramite eccezioni, sia pure in senso lato”, con la conseguenza che “deve quindi ribadirsi l'onere, del datore di lavoro che contesti la pretesa risarcitoria del lavoratore illegittimamente licenziato, di provare, pur con l'ausilio di presunzioni semplici, l'*aliunde perceptum* o *percipiendum*, a nulla rilevando la difficoltà di tale tipo di prova o la mancata collaborazione del dipendente estromesso dall'azienda”. Nel caso di specie nessuna allegazione specifica è stata svolta dalla parte resistente, con la conseguenza che nulla andrà detratto dall'importo risultante dalla somma tra le retribuzioni di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto maturate e non corrisposte dalla data del licenziamento e quella dell'effettiva reintegrazione, salvo esercizio dell'opzione per l'indennità sostitutiva;

- rispetto all'ammontare della retribuzione da considerare nel calcolo dell'indennità predetta, considerato quanto disposto dall'art. 2 d. lgs. n. 23/2015, e considerate le difese svolte dalla resistente rispetto alle voci considerate in ricorso ai fini del calcolo – straordinario e indennità sostitutiva di festività non godute, retribuzione base risalente al 2018 -, che non sono state oggetto di specifica censura da parte della ricorrente da cui possa ad esempio evincersi la sistematicità dello straordinario o, al contrario, il carattere eccezionale dell'importo da ultimo corrisposto a titolo retributivo (v. verbale prima udienza 6.12.2022), va accolta la prospettazione della datrice di lavoro, che considerando l'ultima retribuzione corrisposta e aggiungendovi il rateo di tredicesima ha individuato correttamente “l'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto” nell'importo di euro [REDACTED];
- ogni ulteriore questione è assorbita;
- le spese di lite e di ctu seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

P.Q.M.

Il giudice, definitivamente decidendo, ogni diversa domanda, istanza ed eccezione disattesa o assorbita:

- accerta la nullità del licenziamento;
- condanna parte resistente;



- pone a carico di parte resistente le spese di ctu;
- condanna la società al pagamento in favore della ricorrente delle spese di lite, che liquida in euro [REDACTED] oltre [REDACTED] a titolo di rimborso spese, spese generali, iva e cpa.

Vicenza, 14/06/2024.

Il Giudice

dott.ssa Giulia Beltrame

