



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di VICENZA
- PRIMA SEZIONE CIVILE -
SETTORE DELLE CONTROVERSIE DI LAVORO
E DI PREVIDENZA E ASSISTENZA OBBLIGATORIA

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Paolo Talamo, all'esito dell'udienza tenutasi nelle forme di cui agli artt. 83, co. 7, lett. h), DL 18/2020, e 221, co. 4, DL 34/2020, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di Primo Grado iscritta al n. 641/2021 RG Lav. promossa da:

T I L,

rappresentato e difeso in giudizio, giusta procura in atti, dall'avv. EMANUELE ZANARELLO, con domicilio eletto presso il difensore con studio in via Niccolò Tommaseo, n. 15 in Padova;

ricorrente

contro

AUTOTRASPORTI GUGELMO VALTER SRL,

rappresentato e difeso, come da mandato in atti, dall'avv. FRANCESCO DALLA PIETRA, con domicilio eletto presso il difensore con studio in Contra' Mure Porta Nova, n. 32 in Vicenza,

resistente

conclusioni : *come precisate all'atto del deposito delle note autorizzate ai sensi degli artt. 83, co. 7, lett. h), DL 18/2020, e 221, co. 4, DL 34/2020 ovvero, in assenza di deposito, in atti introduttivi.*

Oggetto : *Risarcimento danni: altre ipotesi.*

motivazione

T I L adiva l'Intestato Tribunale asserendo di essere stato vittima di condotte mobbizzanti e/o di *straining* da parte del proprio datore di lavoro AUTOTRASPORTI GUGELMO VALTER S.R.L.

Sosteneva a tal proposito il ricorrente, lavoratore a tempo indeterminato adibito alla mansione di autista, di aver lavorato sino al mese di maggio 2020. In seguito,

in data 27.05.2020, il datore avrebbe intimato al lavoratore di “*andare a casa e di non tornare più al lavoro*” (pag. 4 del ricorso introduttivo). Tale episodio sarebbe stato preceduto da un’identica circostanza avvenuta il giorno 24.04.2022, ove il datore di lavoro avrebbe intimato al lavoratore di andare a casa.

Seguiva un periodo di inattività forzata nel corso del quale il ricorrente non veniva collocato in cassa integrazione, non veniva licenziato e continuava a ricevere il trattamento retributivo ordinario, sebbene corrisposto a titolo di ferie nel mese di giugno 2020 ed a titolo di permesso retribuito per le restanti mensilità. Deduceva altresì il ricorrente di essere l’unico lavoratore sottoposto a detto trattamento.

A fronte della condotta datoriale, perdurata nei mesi di giugno, luglio, agosto e settembre 2020, il ricorrente, in data 21.09.2020, presentava le proprie dimissioni per giusta causa e recedeva dal rapporto di lavoro.

Riteneva il lavoratore che le condotte datoriali dovessero essere qualificate quali condotte mobbizzanti e chiedeva, con ciò, il risarcimento del danno, sia biologico, sia patrimoniale, per una somma pari ad € 12.070,93. Chiedeva altresì il lavoratore il pagamento della somma illegittimamente trattenuta a titolo di mancato preavviso di € 916,46.

In subordine, il ricorrente chiedeva la condanna del datore al pagamento della somma di € 8.738,37 per il risarcimento del danno derivante dallo *straining* esercitato dal datore medesimo, oltre al pagamento di € 916,46 per l’illegittima trattenuta per mancato preavviso.

Si costituiva in giudizio la resistente chiedendo il rigetto del ricorso in quanto infondato sia in fatto, sia in diritto.

Affermava Autotrasporti Gugelmo Valter S.r.l. di essere stata costretta a sospendere temporaneamente dal servizio il ricorrente a causa della riduzione

dell'attività lavorativa derivante dall'emergenza epidemiologica. Sosteneva, però, la resistente di aver adottato le medesime decisioni, sospensione ovvero riduzione delle commesse, anche nei confronti di altri lavoratori e di aver sempre corrisposto – fatto questo in effetti pacifico - la retribuzione spettante al signor Ticu.

A sostegno del rigetto del ricorso, adduceva la resistente la mancanza di prova degli elementi costituenti il *mobbing*, rappresentati dall'elemento oggettivo (la pluralità dei comportamenti del datore di lavoro, prolungata nel tempo) e dall'elemento soggettivo (l'intento persecutorio). La mancanza dell'*animus nocendi*, e quindi dell'intento vendicativo, determinerebbe altresì l'insussistenza di *straining* nei confronti del lavoratore. Il datore di lavoro riteneva quindi insussistente il nesso eziologico tra il comportamento della resistente e l'asserito danno patrimoniale e non patrimoniale patito dal ricorrente.

A tal riguardo, Autotrasporti Gugelmo Valter S.r.l. contestava in aggiunta la quantificazione del danno patrimoniale e non patrimoniale formulata dal lavoratore. Quanto al danno patrimoniale derivante dall'asserito mancato guadagno, affermava la resistente che non sussisterebbe alcuna legittima aspettativa agli elementi variabili della retribuzione.

Quanto al danno patrimoniale e non patrimoniale derivante dal *mobbing* o dallo *straining*, riteneva la medesima Autotrasporti Gugelmo Valter S.r.l. che nessuna prova veniva prodotta dal ricorrente per la dimostrazione di quanto patito.

Con riferimento, infine, all'asserita giusta causa delle dimissioni, sosteneva anzitutto la resistente che al momento dell'invio telematico delle proprie dimissioni, il ricorrente riportava la semplice dicitura di “*dimissioni volontarie*” (pag. 12 della memoria di costituzione). Inoltre, riteneva la resistente che le dimissioni sarebbero giustificate dal reperimento da parte del signor Ticu di una nuova

occupazione lavorativa, che escluderebbe quindi la sussistenza di giusta causa nelle dimissioni.

*

Tanto premesso, giova anzitutto soffermarsi sull'insussistenza del *mobbing* e/o dello *straining*. Evidenzia correttamente la resistente la mancata prova dei requisiti richiesti dalla legge, nonché dalla costante giurisprudenza di legittimità.

Invero, non solo il ricorrente non ha dimostrato la pluralità delle condotte vessatorie poste in essere dal datore di lavoro, ovvero dagli altri lavoratori, e l'intento persecutorio dei medesimi soggetti, ma nemmeno ha formulato alcuna allegazione in merito.

Il lavoratore si è limitato a sostenere di essere stato a costretto ad inattività forzata dal 27 maggio 2020 sino alla data delle dimissioni, e che detta imposta inattività, unitamente alla corresponsione della retribuzione a titolo di "permesso retribuito", costituirebbe di per sé stessa *mobbing*, o quantomeno *straining*.

La ricostruzione di parte ricorrente nulla adduce in merito ad un'eventuale, ma necessaria, pluralità di condotte vessatorie ed illegittime. L'incipit del ricorso contiene un riferimento a due sanzioni irrogate al signor T. nel mese di aprile 2020, ma esse non vengono poi poste alla base dell'asserito *mobbing* (o *straining*). L'unica condotta da considerare è dunque la sospensione del lavoratore dall'attività lavorativa.

La lacuna probatoria è ancor più evidente con riguardo all'intento persecutorio.

A tal proposito, il ricorrente si limita ad asserire che "*il mobbing è un insieme di comportamenti persecutori che tendono a emarginare un soggetto, tramite violenza psicologica*" (pag. 6 del ricorso introduttivo), citando nel prosieguo del ricorso introduttivo alcune sentenze della Suprema Corte recanti la medesima tesi.

Orbene, alla luce della normativa e della costante giurisprudenza sul punto, altresì citata dal ricorrente medesimo (pag. 7 del ricorso introduttivo), quest'ultimo avrebbe dovuto dare prova di (i) “una molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti”, (ii) “l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente”, (iii) “il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio dell'integrità psico-fisica del lavoratore”, (iv) “la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio”, il c.d. *animus nocendi* in precedenza richiamato, definito in aggiunta quale “elemento qualificante” della fattispecie. (Cass. Civ., sez. Lav., n. 1109/2020).

Il ricorrente avrebbe dovuto quindi dimostrare, o quantomeno allegare, la sussistenza dei sopracitati requisiti, e quindi la molteplicità delle condotte datoriali vessatorie, la lesione della propria integrità psico-fisica, il nesso eziologico tra le condotte e la lesione, nonché l'intento persecutorio. Per contro, nulla è stato neppure asserito in questa sede.

L'insussistenza del *mobbing* determina l'insussistenza di un diritto al risarcimento del danno – parimenti indimostrato - dal medesimo *mobbing* causato.

Si evidenzia ad ogni buon conto come, anche con riferimento alla sussistenza ed all'entità del danno non patrimoniale (*rectius*: danno biologico) patito, il ricorrente nulla abbia allegato e provato in giudizio.

Invero, non vi è alcun riferimento a quali sarebbero state le conseguenze negative che il signor T... avrebbe fisicamente, psicologicamente e/o moralmente patito a causa della condotta datoriale. Il ricorrente si è limitato a chiedere la condanna di Autotrasporti Gugelmo Valter S.r.l. al pagamento della somma di € 6.665,31 - equitativamente calcolata poiché pari “a quanto percepito per il periodo di inattività” (pagg. 9-10 del ricorso introduttivo) - a titolo di risarcimento del danno biologico.

Differenti considerazioni dovranno essere formulate con riferimento alla domanda di condanna al pagamento del danno patrimoniale. Il ricorrente sostiene di essere stato l'unico lavoratore assunto dalla resistente ad essere stato costretto ad inattività forzata nel periodo intercorrente tra Giugno e Settembre 2020. Detta inattività forzata è da considerarsi senza dubbio pacifica tra le parti in quanto, anche Autotrasporti Gugelmo Valter S.r.l., seppur formulando una giustificazione alla scelta lavorativa/organizzativa e, in aggiunta, sostenendo di aver sempre retribuito integralmente il signor T , ha confermato di non averlo adibito ad alcuna attività nel corso del suindicato periodo.

L'istruttoria orale svolta nel corso dell'udienza del 21.04.2022 ha confermato la veridicità della tesi di parte ricorrente. Il signor Sordo Gianluca, testimone comune alle parti, nonché dipendente della parte resistente, dopo aver affermato che nel periodo 27.03.2020 - 21.09.2020 il ricorrente non è stato l'unico dipendente rimasto inattivo, ha proseguito sostenendo che gli *“altri dipendenti non sono però rimasti a casa per tutto questo periodo tranne uno che era senza patente; gli altri facevano rotazione [..], non sono sicuro ma mi pare che abbia fatto dei viaggi come gli altri che hanno operato in rotazione”* (pag. 2 del verbale d'udienza del 21.04.2022).

Il signor T – pacifico per stessa allegazione di parte convenuta che nel periodo oggetto di esame non ha mai lavorato - è dunque stato l'unico lavoratore di Autotrasporti Gugelmo Valter S.r.l. ad essere costretto ad inattività forzata, anziché essere inserito nella turnazione cui hanno partecipato gli altri lavoratori al servizio della convenuta.

È quindi irrilevante che l'attività della società resistente, a causa della nota emergenza epidemiologica da Covid-19, abbia subito un drastico calo.

Sebbene la condotta datoriale non integri la fattispecie del *mobbing*, ovvero dello *straining*, certamente la stessa pone in essere una violazione dell'art. 2103 c.c. e, con ciò, un inadempimento da parte del datore di lavoro.

Sul punto, una recente ordinanza della Corte di Cassazione ha statuito che *“la negazione o l'impedimento allo svolgimento delle mansioni, al pari del demansionamento professionale, ridondano in lesione del diritto fondamentale alla libera esplicazione della personalità del lavoratore anche nel luogo di lavoro, determinando un pregiudizio che incide sulla vita professionale e di relazione dell'interessato, con una indubbia dimensione patrimoniale che rende il pregiudizio medesimo suscettibile di risarcimento e di valutazione anche in via equitativa”* (Cass. Civ., sez. Lav., n. 31182/2021). Peraltro il ricorrente, non potendo in concreto lavorare, non ha certamente svolte quelle prestazioni, quali lo svolgimento di orario straordinario evidentemente normalmente svolto, tali da consentire incremento della retribuzione.

Censurabile è, però, la quantificazione del danno patrimoniale formulata dal signor T .

Ai fini del calcolo del suddetto, il ricorrente ha calcolato la media aritmetica delle retribuzioni lorde percepite nel periodo gennaio 2020 – maggio 2020 (€ 3.017,33) – periodo in cui, nonostante l'emergenza epidemiologica, il ricorrente ha prestato la propria attività lavorativa -, provvedendo, in seguito, a calcolare la media delle retribuzioni nette percepite nel periodo lavorativo successivo (€ 1.666,28; giugno 2020 – Settembre 2020). Il signor T ha, infine, sottratto la media del secondo periodo dalla media del primo periodo, moltiplicando la somma risultante per il numero di mesi in cui è stato costretto ad inattività (€ 1.351,45 x 4 = € 5.405,80).

Lo scrivente, anche in forza della sopra citata ordinanza della Corte di Cassazione, ha scelto di adottare un criterio equitativo per il calcolo del danno patrimoniale, in quanto preferibile alla nomina di un CTU contabile volta al

raffronto dell'attività lavorativa prestata dagli altri lavoratori della resistente, e quindi le conseguenti retribuzioni percepite, con l'attività prestata e le retribuzioni percepite dal ricorrente nel periodo in esame.

Ai fini del calcolo del pregiudizio subito, si ritiene opportuno fissare il periodo gennaio 2020 – maggio 2020 quale parametro di riferimento.

Al riguardo, come altresì sostenuto dalla resistente, anche detto periodo è stato interessato dal calo dell'attività lavorativa in forza dell'emergenza epidemiologica. È dunque presumibile che, se il signor T avesse concretamente lavorato nel periodo Giugno 2020 – Settembre 2020 – anch'esso, si rammenta, pregiudicato dalla pandemia da Sars-Cov2 - le retribuzioni sarebbero state analoghe a quelle percepite nel periodo lavorativo precedente.

Alla luce di quanto appena esposto, per il calcolo del danno si ritiene congrua ed opportuna la formula proposta dal ricorrente. Quest'ultimo ha percepito sino a maggio 2020 la somma lorda totale di € 15.088,63, pari ad € 3.017,13 mensili. Nel periodo successivo, sino a settembre 2020, il ricorrente ha percepito la somma lorda di € 7.414,45, pari ad € 1.853,74 mensili. Il danno patrimoniale subito in forza dell'inattività forzata si è concretizzato nella mancata percezione di € 1.163,99 mensili, e quindi della somma complessiva di € 4.655,94 ($€ 1.163,99 \times 4 = € 4.655,94$).

Autotrasporti Gugelmo Valter S.r.l. dovrà dunque corrispondere al ricorrente la somma complessiva di € 4.655,94.

Giova infine soffermarsi sulla natura delle dimissioni rassegnate dal signor T.

A tal proposito, quest'ultimo sostiene le stesse siano state rassegnate per giusta causa e chiede, di conseguenza, il pagamento della somma di € 916,46 indebitamente trattenuta dalla resistente al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Per contro, Autotrasporti Gugelmo Valter S.r.l. asserisce che le dimissioni del ricorrente debbano essere considerate come volontarie, anche in forza di quanto indicato dal lavoratore nel modulo *online* all'uopo compilato (doc. 7 di parte resistente).

Chiede quindi il rigetto della richiesta di pagamento formulata dalla controparte.

A parere dell'odierno giudicante, le dimissioni del signor T devono considerarsi aventi una giusta causa.

È pacifico che il lavoratore sia stato collocato ad inattività forzata sin dal mese di giugno 2020 e che, almeno fino al mese di settembre 2020, il datore di lavoro non aveva trasmesso allo stesso alcuna istruzione alternativa.

La suddetta condotta, che come appena detto integra inadempimento, appare una chiara rappresentazione di giusta causa di dimissioni.

Al riguardo, si rileva che, nel caso di specie, è irrilevante che il lavoratore avesse qualificato come volontarie le proprie dimissioni, in quanto è attribuito al giudice di merito il potere di valutarne la natura (Cass. civ., sez. Lav., n. 1542/2000), così come è attribuito al giudice di merito il potere di valutare la gravità dell'inadempimento posto in essere dal medesimo datore di lavoro (Cass. civ., sez. Lav., n. 14829/2002).

Si aggiunga poi che, nel caso che ci occupa, se Autotrasporti Gugelmo Valter S.r.l. non avesse impedito al lavoratore di svolgere la propria prestazione lavorativa, il medesimo non si sarebbe dovuto attivare per la ricerca di un'alternativa occupazione lavorativa.

Le dimissioni del signor T. sono dunque sorrette dalla giusta causa di cui all'art. 2119 c.c. integrando la condotta datoriale, proprio in ragione del differente trattamento riservato per non limitato lasso temporale agli altri propri dipendenti, un inadempimento grave.

Con riferimento alla domanda del ricorrente, è anzitutto necessario osservare che la somma di € 916,46, indebitamente trattenuta dal datore di lavoro, dovrà essere da quest'ultimo restituita, anziché pagata come avrebbe chiesto il signor T , in quanto divenuta oggetto di un indebito oggettivo ai sensi dell'art. 2033 c.c. ovvero, in alternativa, di un inadempimento per mancata corresponsione della dovuta retribuzione.

In aggiunta, si rileva che gli artt. 2118 e 2119 c.c. disciplinano il diritto del prestatore di lavoro che recede per giusta causa alla corresponsione da parte del datore *“a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso”*.

Nel caso *de quo*, il ricorrente non ha formulato alcuna richiesta in tal senso, cosicché nulla potrà essergli a tale titolo corrisposto.

In virtù delle considerazioni che precedono, Autotrasporti Gugelmo Valter S.r.l. dovrà restituire al signor T la somma di € 916,46 illegittimamente trattenuta a titolo di mancato preavviso al momento della cessazione del rapporto di lavoro (doc. 6 di parte resistente, busta paga del mese di settembre 2020); oltre ad interessi e rivalutazione dalla data della trattenuta.

Alla luce di tutto quanto appena esposto, la resistente dovrà corrispondere al ricorrente la somma di € 4.566,94 a titolo di risarcimento del danno patrimoniale, nonché la somma di € 916,46 a titolo di restituzione della somma per mancato preavviso indebitamente trattenuta.

Con riferimento, infine, alle spese di lite, in ragione della parziale soccombenza cui è incorso il signor T in merito alla domanda di risarcimento del danno extrapatrimoniale per *mobbing e/o straining*, si reputa congruo liquidare le stesse nella somma pari ad € 1.500,00, oltre spese generali ed accessori di legge.

PQM

Il Tribunale di Vicenza, in composizione monocratica, definitivamente pronunciando,

condanna la resistente AUTOTRASPORTI GUGELMO VALTER S.R.L. al pagamento in favore del ricorrente T. I. L.

- della somma di € 4.566,94 a titolo di risarcimento del danno patrimoniale oltre ad interessi e rivalutazione con decorrenza monetaria dalla data media del 25/7/2020 fino al saldo effettivo;
- della somma di € 916,46 oltre ad interessi e rivalutazione monetaria con decorrenza dalla data del 21/9/2020 fino al saldo effettivo;

condanna la resistente AUTOTRASPORTI GUGELMO VALTER S.R.L. a rifondere in favore del ricorrente T. I. L. le spese di lite a tale titolo liquidando la somma complessiva di € 1.500,00, oltre spese generali ed accessori di legge.

Sentenza redatta con la collaborazione della dott.sa Maura Massaro, tirocinante ai sensi dell'art. 73, DL 69/2013 presso il Tribunale di Vicenza.

Vicenza, 8 luglio 2022

Il Giudice
dott. Paolo Talamo