
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
Tribunale Ordinario di Rimini
SEZIONE CIVILE

Settore Lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Lucio ARDIGO' ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile, col rito del lavoro, iscritta al n. r.g. 217/2023 promossa da:

A.A.,

- RICORRENTE -

CONTRO

S.R.L. UNIPERSONALE

- RESISTENTE -

CONCLUSIONI

Per la Parte ricorrente :

Accertare e dichiarare, per tutte le motivazioni di fatto e di diritto di cui in narrativa, che il ricorrente è stato vittima in modo ripetuto, sistematico, continuativo delle condotte illegittime, illecite, discriminatorie e penalmente rilevanti perpetrate dal Sig. R.R. (superiore gerarchico, nonché marito della legale rappresentante della S.r.l. Unipersonale) come descritte nella parte fattuale del presente ricorso;

Accertare e dichiarare, pertanto, la civile e penale responsabilità contrattuale e/o extracontrattuale della , S.r.l. Unipersonale, cui consegue il diritto del ricorrente al risarcimento di tutti i danni, patrimoniali e non patrimoniali, patiti a causa delle condotte mobbizzanti e/o strainizzanti poste in essere dalla resistente;

e per l'effetto condannare la società S.r.l. Unipersonale (cod. fisc) in persona dell'Amministratrice Unica Sig.ra I - al risarcimento in favore del Sig. A.A. di danni tutti da questo subiti, per la complessiva somma di € 36.997,41 (di cui € 36.078,86 per danno non patrimoniale ed€ 918,55 per spese vive sostenute), o in quella diversa maggiore o minore che risulterà in corso di causa ad istruttoria terminata e/o equitativamente valutata dal Giudice, con rivalutazione monetaria ed interessi legali sulle somme vie via rivalutate come per legge.

Sempre nel merito:

Accertare e dichiarare, altresì, per tutte le motivazioni di fatto e di diritto di cui in narrativa, il diritto del Sig. A.A. a vedersi riconoscere le differenze/arretrativi di retribuzione, come da conteggi agli atti da intendersi parte integrante del presente ricorso, e, per l'effetto, condannare società; S.r.l. Unipersonale in persona dell'Amministratrice Unica Sig.ra ,, al

pagamento della somma lorda di € 4.811,75, di cui € 453,63 a titolo di T.F.R., € 286,41 per 13ma 2021, € 1.766,89 per dicembre 2021, € 1.880,69 per indennità di mancato preavviso ed € 424,13 per ferie, permessi e rol non goduti, ovvero di quella diversa somma maggiore o minore individuata nel corso del giudizio, il tutto oltre a rivalutazione monetaria ed interessi legali sulle somme via via rivalutate dal dì del dovuto al saldo effettivo.

In ogni caso, con vittoria di spese e compensi legali del giudizio, oltre rimb. forf. 15%, CPA ed IVA come per legge, oltre ad ogni successiva occorrenda.

Per la parte resistente:

Respingere in toto, per le ragioni di fatto e di diritto di cui in narrativa, le domande del ricorrente e perciò rigettarsi integralmente il ricorso in quanto nulla gli è dovuto, sia sotto il profilo del risarcimento del danno che sul piano retributivo/contributivo ;

Ovvero in subordine : contenere il risarcimento eventualmente riconosciuto in favore del ricorrente nei limiti del giusto e del provato.

In ogni caso : con vittoria di spese, compensi e accessori di legge ai sensi del DM 147/2022 Min. Giustizia.

MOTIVAZIONE

All'esito della espletata istruttoria il ricorso ritualmente proposto in data 23\03\2023 da A.A. - lavoratore originario dell'Estonia che nel periodo 07\10\2019-09\03\2022 ha prestato attività lavorativa di natura subordinata a tempo indeterminato in favore di) S.R.L. UNIPERSONALE con qualifica di aiuto tecnico logistico inquadrato al livello AE2 del C.C.N.L. LEGNO/ARREDAMENTO PMI CONFAPI - finalizzato al pagamento di differenze retributive ed all'accertamento della responsabilità della datrice di lavoro per la sindrome depressiva causata dello stress psico-fisico da situazioni conflittuali in ambiente lavorativo con le conseguenti richieste risarcitorie , è risultato meritevole di integrale accoglimento .

Quanto alle differenze retributive , va detto che sulla base dei conteggi sindacali allegati all'atto introduttivo del giudizio non specificamente contestati dalla datrice di lavoro - che nella memoria difensiva si è limitata a sostenere che "...non si ritiene sussistente la giusta causa in relazione alle dimissioni rassegnate dal Sig. - . pertanto la sua richiesta di riconoscimento dell'indennità di mancato preavviso non potrà trovare accoglimento ...Pertanto anche laddove risultassero somme ancora dovute al lavoratore a titolo retributivo ...esse sarebbero compensate dal credito della datrice di lavoro per la predetta indennità (di preavviso) e quindi, in ogni caso, nulla risulta dovuto al Sig. . sul piano economico/retributivo..." - vanno riconosciute le differenze e le spettanze retributive specificate nelle conclusioni del ricorso .

Sul punto va richiamata la giurisprudenza di legittimità che è ferma nel ritenere come nel rito del lavoro il convenuto abbia l'onere della specifica contestazione dei conteggi elaborati dall'attore, ai sensi degli art. 167, comma 1, e 416, comma 3 c.p.c., e tale onere opera anche quando il convenuto contesti in radice la sussistenza del credito, poiché la negazione del titolo degli emolumenti pretesi non implica necessariamente l'affermazione dell'erroneità

della quantificazione, mentre la contestazione dell'esattezza del calcolo ha una sua funzione autonoma, sia pure subordinata, in relazione alle caratteristiche generali del rito del lavoro, fondato su un sistema di preclusioni diretto a consentire all'attore di conseguire rapidamente la pronuncia riguardo al bene della vita reclamato.

Ne consegue che la mancata o generica contestazione in primo grado rende i conteggi accertati in via definitiva, vincolando in tal senso il giudice (in questo senso Cass. Sez. L. n. 4051 del 8/02/2011 Rv. 616001-01 e la conforme della stessa sezione n. 29236 del 06/12/2017 Rv. 646391 - 01).

Pertanto residua il credito da lavoro di cui al dispositivo pari a complessivi lordi € 4.811,75 - di cui € 453,63 a titolo di T.F.R., € 286,41 per 13ma 2021, € 1.766,89 per dicembre 2021, € 1.880,69 per indennità di mancato preavviso ed € 424,13 per ferie, permessi e rol non goduti - oltre interessi legali e rivalutazione monetaria secondo indici ISTAT a norma della disposizione di cui all'art. 429 c.p.c..

Parimenti fondate le richieste risarcitorie del legato all'accertamento dalla responsabilità datoriale per le condizioni di lavoro stressogene che hanno originato la sindrome depressiva del ricorrente certificata in atti .

Facendo fede in primo luogo il contenuto inequivoco dei file audio presenti sul CD ROM allegato al ricorso costituito dalle fonoregistrazioni captate tra il 2019 e il 2021 presso gli uffici della S.R.L. UNIPERSONALE oggetto della trascrizione effettuata dalla consulente dott.ssa Isabella : (doc. n. 6 allegato al ricorso) .

Documenti questi da cui si evince come : R.R. - marito della legale rappresentante · L. , proprietario di tutte le quote della società e diretto superiore del ricorrente - nell'arco temporale che va dall'ottobre 2019 all'agosto 2021 rivolgendosi al ricorrente lo abbia abitualmente appellato con i seguenti nominativi dal contenuto chiaramente denigratorio : finocchione, tedesco di merda, napoletano del cazzo, testa di minchia, finocchio, maiale, testina di vitella, pezzo di merda, patacca , jabba (personaggio mostruoso ed obeso del film Gue1Te Stellari) , etc. e inoltre lo abbia apostrofato con le seguenti frasi : "mi fai veramente girare la minchia " , " ti prendo e ti inculo " , "fatti inculare" , " uno di sti giorni ti do una rata di legnate " , " rischi perché poi, a me, se mi parte l'embolo, ti spacco le ossa io adesso " e " sto modulo ...lo arrotolo, lo accartoccio e te lo ficco su nel deretano " etc..

Si riportano qui di seguito gli episodi più rilevanti estratti dai file audio contenuti nel CD descritti fedelmente nell'atto introduttivo del giudizio anche sulla base della trascrizione effettuata dalla consulente depositata in atti .

1. Episodio del 02.10.2019: il Sig. Omissis si rivolge al Sig. Omissis ridicolizzando una domanda da lui appena fatta ed appellandolo "Finocchione";
2. Episodio del 04.10.2019: il Sig. Omissis si rivolge al Sig Omissis chiedendogli "Ci sei? Sei connesso? Hai bevuto grappa oggi a pranzo? Hai bevuto vino rosso?". Alla risposta del Sig Omissis di non aver bevuto nulla negli ultimi 4 giorni, il gli dice: "E allora riprendi a bere";
3. Episodio del 15.10.2019 (file audio presente nel dischetto prodotto quale doc. n. 6, in uno con la perizia di parte, sebbene non trascritto nella stessa): il Sig. Omissis umilia il Sig. Omissis, scimmiottandolo, utilizzando, nell'occasione, la voce di una persona con sindrome di Down;
4. Episodi del 19.10.2019 (file audio presenti nel dischetto prodotto quale doc. n. 6, in uno

con la perizia di parte, sebbene non trascritti nella stessa): il Sig. Omissis si rivolge al Sig. Omissis urlandogli contro;

5. Episodio del 23.10.2019: il Sig. ; si rivolge al Sig : · con espressioni razziste quali "Quando fai il tedesco di merda ...napoletano del cazzo, mi fai veramente girare la minchia";

6. Episodio del 23.10.2019: il Sig. Omissis risponde al Sig. Omissis che ha appena scritto un ordine via mail e gli chiede conferma di doverlo spedire, dicendogli che non deve spedirlo e che lo ha fatto preparare "per prova". Il Sig. omissis, che non capisce l'umorismo del primo, non lo invia e cancella la mail ed il Omissis urlando gli dice "Mandalo, A.A. Che cazzo vuoi tenerlo lì? ... diavolo porco" e poi "Ma sei un patacca ...Porca troia!";

7. Episodio del 24.10.2019: il Sig. OMISSIS risponde al Sig. Omissis gli chiede conferma di dover spedire un ordine, invitando ad aspettare che il omissis glielo ridesse: "Così non mi caghi il cazzo! Te gli metti la tua firma elettronica. Cioè, tu pensi che io non sappia avere a che fare con i tedeschi e i napoletani? Conosco tutti e due!";

8. Episodio del 28.10.2019: il Sig. Omissis ridicolizzandolo sul proprio lavoro di far partire gli ordini chiedendogli: "Oh,allora, lo scopo del gioco è?" ;

9. Episodio del 28.10.2019: il Sig. Omissis, risponde al Sig Omissis che a causa della lontananza non ha compreso la richiesta del Omissis
"Eh, bisogna che vai alla scuola di italiano" ;

10. Episodio del 29.10.2019 ore 14:50: il Sig. Omissis i si rivolge al Sig. Omissis ribadendo più volte di conoscere "i tuoi amici tedeschi";

11. Episodio del 29.10.2019 ore 14:50: il Sig. Omissis si rivolge al Sig Omissis dicendogli "Che due coglioni che fai venire, Alex!";

12. Episodio del 29.10.2019 ore 15:00: il Sig. Omissis si rivolge al Sig. Omissis chiedendogli "Poi?! Che cazzo vuoi ancora dalla mia vita?! Il tucano?";

13. Episodio del 30.10.2019 (file audio presente nel dischetto prodotto quale doc. n. 6, in uno con la perizia di parte, sebbene non trascritto nella stessa): il Sig. Omissis chiede l'attenzione del Sig. Omissis proferendo la seguente frase "guarda, testa di minchia";

14. Episodio del 27.11.2019: il Sig.Omissis, discutendo con il Sig. Omissis si rivolge al Sig.Omissis che ha appena sostenuto di essere aiuto logistico dicendogli "No, te non sei aiuto logistico, te al momento sei tutt'fare ...quasi!";

15. Episodio del 28.11.2019: il Sig.Omissis si rivolge al Sig Omissis dicendogli con tono elevato "Assistente capo logistico di 'sto cazzo! Fatti inculare!";

16. Episodio del 04.12.2019: il Sig. Omissis si rivolge al Sig Omissis apostrofandolo come "Finocchio";

17. Episodio del 10.12.2019: il Sig. Omissis dialogando col Sig. Omissis alla presenza del Sig, Omissis ridicolizza quest'ultimo di fronte al collega apostrofandolo ancora con l'appellativo "Finocchio" ;

18. Episodio del 11.12.2019: il Sig.Omissis si rivolge al Sig Omissis dicendogli "Alex, io ti prendo, ti giuro, t'inculo, eh!";

19. Episodio del 12.12.2019 (file audio presente nel dischetto prodotto quale doc. n. 6, in uno con la perizia di parte, sebbene non trascritto nella stessa): il Sig. aggredisce il Sig. al minimo errore e/o incomprensione;

20. Episodio del 17.12.2019: il Sig. Omissis si rivolge al Sig Omissis, che lo ha appena

avvisato che l'ordine è da verificare, dicendogli: "Dover verificare anche gli ordini degli angolari, vuol dire che sei qui solo per parlare il tedesco!";

21. Episodio del 29.01.2020: il Sig. costringe il Sig. a spedire una mail a proprio nome, giustificandosi dicendo di non poterla mandare lui in quanto trattasi di spionaggio industriale;

22. Episodio del 30.01.2020 ore 09:40: il Sig. dopo aver sbattuto una pila di documenti sulla scrivania del Sig. lo apostrofa con l'appellativo "Finocchio";

23. Episodio del 30.01.2020 ore 15:20: il Sig. si rivolge al Sig. Omissis, che non capisce chi deve chiamare per ottenere un nuovo certificato per un cliente, rispondendogli " Non devi chiederlo a me! Guardi quello lì (parole incomprensibili espresse in tono di scherno imitando la voce di una persona con la sindrome di Down), lo chiami ...Abbiamo ordinato adesso a gennaio! Eh, scusa, eh! Quello che abbiamo ordinato a gennaio, ce l'hai, eh! ;

24. Episodio del 31.01.2020: il Sig. si rivolge al Sig , che gli chiede dove poter reperire la descrizione di un ordine di un cliente, dicendogli: "Io, uno di 'sti giorni, a te, ti do una rata di legnate ...! Perché io, quando ti faccio i trabocchetti, te ci cadi sempre come una pera cotta";

25. Episodio del 04.02.2020: il Sig. Omissis dopo aver dato uno schiaffo sulla schiena al Sig. Omissis, gli chiede: "Ce li hai ancora i fumi dell'alcol?!"

26. Episodio del 04.02.2020: il Sig. si rivolge al Sig. "Dimmi che cazzo vuoi da me, in buona sostanza, ché mi stai rompendo già ..." ;

27. Episodio del 05.02.2020: il Sig. Omissis propone al Sig. Omissis di portarlo ad una fiera a Dusseldorf, da giovedì a domenica. Di fronte all'entusiasmo del Sig. Omissis, il Sig. Omissis precisa che "Però, sabato e domenica, te li faccio poi recuperare. Perché, se te li pago come straordinario, eh, ...spendo un botto io";

28. Episodio del 06.02.2020: il Sig. apostrofa il Sig , con le parole "Finocchio!" e "Maiale" alla presenza della Sig.ra Omissis, minacciandolo: "Ti chiamo pig (maiale in lingua inglese) adesso, eh!";

29. Episodio del 21.02.2020: il Sig. apostrofa il Sig e "Jabba" come Jabba the Hutt, personaggio mostruoso ed obeso del film Guerre Stellari ;

30. Episodio del 21.02.2020: il Sig. , alla presenza del Sig. risponde ad una e domanda del Sig. ; in questo modo: "Ma fatti inculare, va', ma veramente, porca troia! Adesso ti porto i sauerkraut (i crauti) lunedì";

31. Episodio del 21.02.2020: il Sig. apostrofa il Sig con il nominativo "Testina di vitella";

32. Episodio del 28.02.2020: il Sig. ,, dopo aver citato lo slogan di uno spot pubblicitario ed aver appreso che il Sig, non ha la TV, afferma "A., che te non hai TV ...Ma guarda che te, con me, quando fai così rischi, perché poi, a me, se mi parte l'embolo ...";

33. Episodio del 05.03.2020: il Sig. , urla al Sig. "Sta' dritto con 'sta schiena ...vedi che poi ti chiamo Jabba e c'ho ragione?!", dando anche una spinta al Sig.

34. Episodio del 19.10.2020 (file audio presente nel dischetto prodotto quale doc. n. 6, in uno con la perizia di parte, sebbene non trascritto nella stessa): il Sig. proferisce una sequela di bestemmie ed impropri alla presenza del Sig. accusandolo implicitamente di non tenere in ordine la documentazione aziendale ;

35. Episodio del 22.10.2020: il Sig. apostrofa il Sig. "Testa di vitella"; Episodio del 21.06.2021: il Sig., dopo aver chiesto al Sig. se avesse risolto un problema ed aver sentito la

sua risposta affermativa, esclama: "Non incominciare anche tu a rispondere, perché ti spacco le ossa, io, adesso!";

36. Episodio del 28.06.2021 (file audio presente nel dischetto prodotto quale doc. n. 6, in uno con la perizia di parte, sebbene non trascritto nella stessa): il Sig. si rivolge al proprio dipendente, che ammette un errore, con un tono aggressivo";

37. Episodio del 02.07.2021: il Sig. , dopo aver chiesto al Sig. quante lingue lui parlasse ed aver sentito rispondere "due", esclama "Inglese, tedesco, francese, che non me l'avevi detto, pezzo di merda ... ";

38. Episodio del 06.07.2021: alla domanda del Sig. relativa al compenso che gli sarebbe spettato per l'informatica, il Sig. risponde: "Ti pago che, se ti do quello che ti devo dare, ti devi ritenere fortunato ... che sei ancora qui oggi";

39. Episodio del 06.07.2021: il Sig. parlando con qualcuno, dice "Stiamo tornando ai livelli che mi devo mettere una scopa nel culo! Tutta colpa di A.!";

40. Episodio del 06.07.2021: il Sig. accusa il Sig. di aver cambiato i codici "A., se mi cambi i codici, t'inculo io, eh! Puttana merda!". Di fronte alla risposta del lavoratore di aver cambiato i nomi e non i codici, il Sig. alzando la voce esclama: "Il nome dei codici però l'hai cambiato, porco demonio bastardo!", aggiungendo una bestemmia;

41. Episodio del 06.07.2021 (file audio presente nel dischetto prodotto quale doc. n. 6, in uno con la perizia di parte, sebbene non trascritto nella stessa): il Sig. , sempre a riprova del clima teso e minaccioso, si rivolge al proprio dipendente urlando e bestemmiano;

42. Episodio del 08.07.2021: il Sig. rivolgendosi al Sig. gli dice: "Comunque, alla fine, hai risposto in tedesco eh, pezzo di merda?!";

43. Episodio del 15.07.2021: il Sig. rivolgendosi al Sig. gli dice: "Te, 'sto modulo, fra un po', te lo ...lo arrotolo, lo accartoccio e te lo ficco su nel deretano";

44. Episodio del 20.07.2021 : il Sig. , parlando con qualcuno, paragona il Sig. a Jabba the Hutt, personaggio mostruoso ed obeso del film Guerre Stellari;

45. Episodio del 21.07.2021: il Sig. rivolgendosi al Sig., gli dice: " ... Quando hai chiesto se le ore che impiegavi per far la visita ti venivano pagate come straordinario di sabato, che ti è stato detto no ... perché non dobbiamo pagarti le ore quando vai a farti una visita ... E non ti pensare che, se vai a farla lunedì mattina, ti pago le ore quando sei a fare la visita".

In punto di diritto va ricordato che l'utilizzo a fini difensivi di registrazioni di colloqui tra il dipendente e i colleghi sul luogo di lavoro non necessita del consenso dei presenti, in ragione dell'imprescindibile necessità di bilanciare le contrapposte istanze della riservatezza da una parte e della tutela giurisdizionale del diritto dall'altra e pertanto di contemperare la norma sul consenso al trattamento dei dati con le formalità previste dal codice di procedura civile per la tutela dei diritti in giudizio : ne consegue che è legittima, ed idonea ad integrare un illecito disciplinare, la condotta del lavoratore che abbia effettuato tali registrazioni per tutelare la propria posizione all'interno dell'azienda e per precostituirsi un mezzo di prova, rispondendo la stessa, se pertinente alla tesi difensiva e non eccedente le sue finalità, alle necessità conseguenti al legittimo esercizio di un diritto (Cass. Sez. L. n. 11322 del 10/05/2018 Rv. 648816 - 01).

La giurisprudenza di legittimità ha poi chiarito come la registrazione di una conversazione

ben possa costituire fonte di prova ex art. 2712 c.c. se colui contro il quale la registrazione è prodotta non contesti che la conversazione sia realmente avvenuta o che abbia avuto il tenore risultante dal supporto digitale, dovendo peraltro il disconoscimento (da effettuarsi nel rispetto delle preclusioni processuali degli artt. 167 e 183 c.p.c.) essere chiaro, circostanziato ed esplicito e concretizzarsi nell'allegazione di elementi attestanti la non corrispondenza tra la realtà fattuale e quella riprodotta.

A tale riguardo l'Ordinanza della Terza Sezione della Cassazione n. 1250 del 19/01/2018 (Rv. 647355 - 01) così si è espressa sul punto: " ...Questa Corte ha già in molte occasioni affermato che qualsiasi contestazione formulata dal convenuto debba essere puntuale ed analitica, e non limitarsi a formule di stile, clausole generiche, o ad un "mero disconoscimento". Così è per la contestazione, da parte del convenuto, dei fatti costitutivi della pretesa attorea (ex multis, Sez. 3, Sentenza n. 19896 del 06/10/2015); per la contestazione della conformità all'originale di un documento (Sez. 1, Sentenza n. 4912 del 27/02/2017; Sez. 3, Sentenza n. 7775 del 03/04/2014); per la contestazione dell'autenticità della propria sottoscrizione sul documento prodotto ex adverso (Sez. 3, Sentenza n. 12448 del 19/07/2012). Non può fare eccezione, dunque, il disconoscimento della conformità delle registrazioni fonografiche "ai fatti ed alle cose rappresentate", secondo la previsione dell'art. 2712 c.c. Tale disconoscimento, come già affermato da questa Corte, "deve essere chiaro, circostanziato ed esplicito, dovendosi concretizzare nell'allegazione di elementi attestanti la non corrispondenza tra realtà fattuale e realtà riprodotta" (Sez. L. Sentenza n. 17526 del 02/09/2016); ed in applicazione di tale principio questa Corte ha già affermato, ad esempio, che la mera contestazione dell'ora e del luogo in cui una ripresa audiovisiva sia stata effettuata "non è idoneo, alla stregua dell'art. 2712 c. c., a contestare la relazione di identità tra la realtà riprodotta e quella fattuale", e di conseguenza "consente l'utilizzabilità del filmato ai fini della decisione" (Sez. L. Sentenza n. 18507 del 21/09/2016)...

Nel caso di specie risulta allora decisivo come nel costituirsi in giudizio S.R.L. UNIPERSONALE non abbia specificamente contestato il contenuto delle fonoregistrazioni di cui è causa - ed in particolare il fatto che la voce riprodotta nelle fonoregistrazioni appartenga realmente a R.R. e che le frasi trascritte nella consulenza di cui al documento n. 6 siano state effettivamente da lui pronunciate - limitandosi a sostenere a pagina 15 della memoria difensiva di costituzione che : " .. .I file audio non descrivono il contesto, nascondono le espressioni dei partecipanti, il linguaggio non verbale degli stessi. In diversi casi non è neppure certo che le frasi che si ascoltano siano dirette al- o a qualcun altro. Le registrazioni effettuate dal Sig. appaiono quindi immediatamente lacunose, incomplete, non adatte a raccontare il vero svolgimento degli episodi, essendo carenti proprio di quegli elementi fondamentali riferiti alla percezione delle condotte ... " .

Le uniche contestazioni specifiche riguardano solo alcuni episodi (temporalmente collocati nelle date del 19/10/2019, 29/10/2019, 28/02/2020, 04/12/2019, 20/07/2020, 22/10/2020, 21/06/2021 e 06/07/2021) in cui gli orari delle registrazioni non sarebbero coincidenti con gli orari di timbratura dei cartellini del

Sul punto, oltre a richiamare i principi di diritto espressi dalla giurisprudenza di legittimità dianzi richiamata circa il fatto che la mera contestazione dell'ora e del luogo di una registrazione "non è idonea, alla stregua dell'art. 2712 c. c., a contestare la relazione di

identità tra la realtà riprodotta e quella fattuale", va in ogni caso rilevato che:

- le buste paga del Omissis dimostrano la sua sicura presenza in azienda nelle date del 19\10\2019, 22\10\2020 e 06\07\2021 in cui invece secondo la resistente lo stesso non sarebbe stato invece presente ;

- la registrazione del 19 ottobre 2019 è in realtà una registrazione del 19 ottobre 2020 ed allo stesso modo la registrazione del 20 luglio 2020 è in realtà del 20 luglio 2021: circostanze queste evincibili dall'elenco registrazioni di cui al doc. n. 6 allegato al ricorso e già evidenziate dalla difesa di parte ricorrente alla prima udienza del 23/05/2023 ;

- quanto all'episodio del 21\06\2021 la dedotta minima incoerenza tra l'orario di timbratura del Omissis (8:21) e l'orario della fonoregistrazione (8:18) non può di certo inficiare il valore probatorio della relativa fonoregistrazione.

Il contenuto chiaramente denigratorio delle fonoregistrazioni allegate in atti appare poi positivamente riscontrato sia dal contenuto della mail in data 22\01\2020 (doc. n. 6 bis allegato al ricorso in cui il ..., nel rispondere ad una mail del Omissis , lo apostrofa con le seguenti parole testuali : ". . . A... hai fumato ?!?!) che dalle convergenti deposizioni testimoniali di seguito riportate per stralcio.

MC. , che ha lavorato quattro mesi per la resistente tramite agenzia interinale da aprile a luglio 2019 con mansioni di impiegata addetta alle pratiche commerciali estere , sentita sulle circostanze di cui al capitolo di prova ammesso " Vero è che R.R., diretto superiore del ricorrente nonché marito della legale rappresentante della S.r.l. ; - ha espresso sul luogo di lavoro reiterate critiche in merito al rendimento ed alle capacità lavorative del ricorrente ha offeso il ricorrente mediante l'utilizzo di parole oscene, o con espressioni aggressive, prepotenti ed umilianti, nonché razziste e minacciose ; - ha tenuto nei confronti del ricorrente condotte prevaricanti alzando spesso il tono della voce con scatti d'ira nonché rimproverandolo, ingiuriandolo creando in tale modi un ambiente di lavoro opprimente, stressante ed avvilente? " :

Confermo tutte le circostanze indicate nel capitolo . ADR: Posso dirlo perché io lavoravo nello stesso Ufficio di Omissis e la mia scrivania era vicino alla sua e ho lavorato spesso con lui .

ADR: . era solito bestemmiare e urlare e se la prendeva sia con me che con Omissis.. ADR: Omissis era solito mortificare il Omissis e sminuirlo : secondo me era un modo di fare del-Omissis che lui usava sempre , c'era sempre qualcosa che non gli andava bene . ADR:· ha messo a posto il programma e non la persona incaricata di questa incombenza . ADR: Nell'arco del giorno , almeno una o due volte il Omissis se la prendeva con il Omissis e lo offendeva urlando anche se Omissis lavorava bene ... " .

L. , che ha lavorato per la resistente dall'ottobre 2019 a marzo 2020 con mansioni di impiegata amministrativa : " ... L'ambiente di lavoro non era sereno perché spesso io sentivo parlare R.R. a voce molto alta e con linguaggio maleducato ..." .

S. , che ha lavorato per la resistente da agosto 2018 a giugno 2019 con mansioni di impiegata amministrativa : " .. .L'ambiente di lavoro era opprimente, non era tranquillo e sereno ; c'era un controllo fuori dal normale della operatività del singolo dipendente ...ADR: lo non ricordo toni scurrili, ma sentivo Omissis alzare la voce : era la quotidianità ..." .

Tali convergenti deposizioni testimoniali (unitamente al contenuto inequivoco delle

fonoregistrazioni) contrastano allora efficacemente quelle di segno contrario - ma del tutto compiacenti e quindi inattendibili - rese dai testi di indotti dalla difesa di parte resistente a nome ' St. (il quale ha in ogni caso precisato che " in mia presenza R.R. non ha mai rivolto al ricorrente le condotte indicate nel capitolo ") e An. (che non ha significativamente escluso di essersi rivolta nei confronti del ricorrente con la frase fonoregistrata " TU SEI UNA MERDA. POI C'E' GIORNO CHE TE LO DICONO E IL GIORNO IN CUI NON TE LO DICONO " : Non ricordo di avere detto questa frase ma non lo escludo ... ") nonché F. (il quale ha dichiarato di avere conosciuto Omissis in occasione di una fiera a Dusseldorf. Siamo stati insieme un giorno ") e M. il quale ha dichiarato di recarsi "in azienda qualche volta in un paio di mesi ") i quali ultimi due hanno dimostrato di possedere una conoscenza del tutto occasionale e frammentaria dei fatti di causa , inidonea in quanto tale a riscontrare positivamente l'assunto della Omissis.

Sulla base della documentazione allegata dalla parte ricorrente risulta infine provato che A.A. nel corso del suo rapporto di lavoro con - · S.R.L. UNIPERSONALE abbia riportato un danno alla salute precisamente consistente in "disturbo dell'adattamento con ansia da stress lavoro correlato " etiologicamente riconducibile al lavoro svolto.

Facendo fede sul punto la relazione medico-legale redatta in data 7\12\2021 dal dott. Maurizio che ha concluso come : " Il disturbo dell'adattamento con ansia, di cui è affetto il Signor A.A., è sicuramente correlato allo stress lavorativo. Da quanto da lui riferito, il clima lavorativo è stato caratterizzato da comportamenti del datore di lavoro che lo hanno umiliato e lo hanno fatto sentire "preso di mira" con comportamenti vessatori. Tale situazione ha indotto uno stato di patologia psichica che è stata oggetto di valutazione diagnostico-terapeutica presso il Centro salute mentale della AUSL di Rimini. L'attuale quadro clinico concretizza una menomazione della integrità psico fisica che come DANNO BIOLOGICO è quantificabile nella misura del 0%... "

Accertamento medico-legale questo non specificamente contestato dalla Omissis, che in sede di memoria difensiva di costituzione si è limitata a contrapporre il" GIUDIZIO di IDONEITA' alla MANSIONE SPECIFICA" del espresso in data 26\07\2021 dal medico legale competente : giudizio questo peraltro privo di valenza probatoria in quanto fondato esclusivamente sulla effettuazione di un test visivo nonché sulla valutazione dei fattori di rischio risultanti dal protocollo sanitario ai sensi del [D.Lgs. 81/08](#) e s.m.i. Titolo VII capo I Attrezzature munite di videoterminali e art.15 comma 1 Posture.

Provato dunque che R.R. - marito della legale rappresentante Omissis e diretto superiore del ricorrente - nell'arco temporale che va dall'ottobre 2019 all'agosto 2021 abbia posto in essere nei confronti del ricorrente sistematiche condotte prevaricanti che hanno creato un ambiente di lavoro opprimente, stressante ed avvilente in conseguenza del quale . ha riportato un danno alla salute precisamente consistente in " disturbo dell'adattamento con ansia da stress lavoro correlato " , resta da accertare la responsabilità della datrice di lavoro. La norma fondamentale che regola la responsabilità del datore di lavoro è l'art. 2087 cc. secondo il quale l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che secondo la particolarità del lavoro l'esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare

l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro .

A tale riguardo la giurisprudenza di legittimità ha chiarito come la responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 cod. civ. sia di carattere contrattuale, atteso che il contenuto del contratto individuale di lavoro risulta integrato per legge, ai sensi dell'art. 1374 cod. civ., dalla disposizione che impone l'obbligo di sicurezza e lo inserisce nel sinallagma contrattuale .

Ne consegue che il riparto degli oneri probatori nella domanda di infortunio sul lavoro o malattia professionale si pone negli stessi termini dell'art. 1218 cod. civ. circa l'inadempimento delle obbligazioni, da cui consegue che il lavoratore il quale agisca per il riconoscimento del danno da infortunio sul lavoro o malattia professionale deve allegare e provare l'esistenza dell'obbligazione lavorativa, l'esistenza del danno ed il nesso causale tra quest'ultimo e la prestazione, mentre il datore di lavoro deve provare la dipendenza del danno da causa a lui non imputabile e, cioè, di aver adempiuto interamente all'obbligo di sicurezza, apprestando tutte le misure per evitare il danno : essendo la colpa del datore di lavoro oggetto, ai sensi dell'art. 1218 c.c., di una presunzione che è possibile vincere con la prova di avere adottato tutte le cautele necessarie ad evitare il danno.

Il datore di lavoro peraltro non solo è contrattualmente obbligato a prestare una particolare protezione rivolta ad assicurare l'integrità fisica e psichica del lavoratore dipendente ai sensi dell'art. 2087 cc., ma deve altresì rispettare il generale obbligo di *neminem laedere* e quindi non deve tenere comportamenti che possano cagionare al lavoratore danni di natura non patrimoniale.

L'obbligo datoriale di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro sancito dall'art. 2087 cc. comprende quindi l'obbligo della adozione di ogni misura diretta alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori , come ad esempio le misure di sicurezza da adottare in concreto nella organizzazione tecnico-operativa del lavoro allo scopo di prevenire ogni possibile rischio ed in particolare " ...tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato ..." per previsto dall'art. 28 [D.Lvo n. 81/2008](#) .

Il datore di lavoro deve quindi astenersi da iniziative, scelte o comportamenti che possano ledere la personalità morale del lavoratore, come l'adozione di condizioni di lavoro stressogene o non rispettose dei principi ergonomici, oltre ovviamente a comportamenti più gravi come mobbing, straining, burn out, molestie, stalking .

Per mobbing lavorativo si intende un complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo ([Corte Cost. sentenza n. 359 del 2003](#)) per la realizzazione del quale peraltro secondo la giurisprudenza di legittimità deve ricorrere la presenza dei seguenti specifici elementi : a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano stati 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; e) il nesso eziologico tra la descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; d) il suindicato elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi (Cass. Sez. L. n. [17698](#) del 6\08\2014 Rv. 631986-01 e n. [24029](#) del 24\11\2016).

Sempre in tema di mobbing è stato chiarito che la circostanza che la condotta provenga da un altro dipendente, posto in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima, non valga ad escludere la responsabilità del datore di lavoro, sul quale incombono gli obblighi ex art. 2049 c.c. ove questi sia rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo. (Cass. Sez. L. n. [10037](#) del 15/05/2015 Rv. 635391 - 01).

D'altra parte, se anche le diverse condotte denunciate dal lavoratore non si ricompongano in un unicum e non risultano, pertanto, complessivamente e cumulativamente idonee a destabilizzare l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o a mortificare la sua dignità, ciò non esclude che tali condotte o alcune di esse, ancorché finalisticamente non accumulate, possano risultare, se esaminate separatamente e distintamente, lesive dei fondamentali diritti del lavoratore, costituzionalmente tutelati

La giurisprudenza di legittimità a partire da Cass. Sez. L. n. 1897 del 5\11\2012 Rv. 624431 ha quindi avallato il riconoscimento giuridico della diversa ipotesi di straining , una forma più attenuata di mobbing consistente in una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno una azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante, è caratterizzata anche da una durata costante - come anche se le diverse condotte denunciate dal lavoratore non si ricompongano in un unicum e non risultino, pertanto, complessivamente e cumulativamente idonee a destabilizzare l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o a mortificare la sua dignità, ciò non escluda che tali condotte o alcune di esse, ancorché finalisticamente non accumulate, possano risultare, se esaminate separatamente e distintamente, lesive dei fondamentali diritti del lavoratore, costituzionalmente tutelati.

Motivo per il quale nella ipotesi in cui il lavoratore chieda il risarcimento del danno patito alla propria integrità psico-fisica in conseguenza di una pluralità di comportamenti del datore di lavoro e dei colleghi di lavoro di natura asseritamente vessatoria, il giudice del merito, pur nella accertata insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare tutti gli episodi adottati dall'interessato e quindi della configurabilità di una condotta di "mobbing", sia tenuto a valutare se alcuni dei comportamenti denunciati - esaminati singolarmente, ma sempre in sequenza causale - pur non essendo accomunati dal medesimo fine persecutorio, possano essere considerati vessatori e mortificanti per il lavoratore e, come tali, siano ascrivibili a responsabilità del datore di lavoro, che possa essere chiamato a risponderne, nei limiti dei danni a lui imputabili

A tale riguardo costituendosi in giudizio S.R.L. UNIPERSONALE ha negato qualsiasi responsabilità con le seguenti motivazioni :

1) Lo stress lavorativo denunciato dal ricorrente dipenderebbe da fattori esterni ed estranei al rapporto di lavoro - quali il vissuto personale, la mancanza di un'abitazione, l'esperienza dell'isolamento per il Covid , le difficoltà di spostamento - che avrebbero reso il " un uomo di più di trent 'ann;, per cui ha la maturità necessaria, quantomeno dal punto di vista anagrafico, per vivere in maniera corretta un rapporto di lavoro " eccessivamente vulnerabile

alle normali dinamiche lavorative .

2) Il ricorrente non avrebbe provato l'intento persecutorio dell'azienda, essendo onere del lavoratore dedurre compiutamente e provare tutte le circostanze rilevanti anche ai più limitati fini dell'integrazione della condotta di straining.

Le argomentazioni di Omissis risultano peraltro erronee ed inconsistenti , come tali inidonee a confutare le ragioni del ricorrente .

Va qui richiamata sul punto la più recente giurisprudenza di legittimità , con particolare riferimento alla Ordinanza della Cass. Sez. L. n. [4664](#) del 21/02/2024 (Rv. 670128 - 01) che fatto definitiva chiarezza in materia e di cui si riportano di seguito alcuni significativi stralci .

" 5...la Corte territoriale ha escluso la violazione dell'art. 2087 cod. civ. essenzialmente sottolineando la mancanza di un intento persecutorio tale da unificare i vari episodi dedotti a corredo della domanda e da integrare la responsabilità risarcitoria. Ma una situazione di costrittività ambientale è configurabile anche a prescindere dalla concreta individuazione di un mobbing e da una eventuale particolare sensibilità ovvero suscettibilità del dipendente. Occorre, infatti, ricordare che, per orientamento consolidato di questa Corte, la violazione da parte del datore di lavoro dell'art. 2087 cod. civ. ha natura contrattuale e, dunque, il rimedio esperibile dal dipendente è quello della responsabilità contrattuale, con tutte le conseguenze del caso, soprattutto in tema di prescrizione e onere della prova. Invero, la giurisprudenza di legittimità si è univocamente espressa nel senso che, in tema di responsabilità del datore di lavoro per violazione delle disposizioni dell'art. 2087 cod. civ., la parte che subisce l'inadempimento non deve dimostrare la colpa dell'altra parte - dato che ai sensi dell'art. 1218 cod. civ. è il debitore-datore di lavoro che deve provare che l'impossibilità della prestazione o la non esatta esecuzione della stessa o comunque il pregiudizio che colpisce la controparte derivano da causa a lui non imputabile - ma è comunque soggetta all'onere di allegare e dimostrare l'esistenza del fatto materiale ed anche le regole di condotta che assume essere state violate, provando che l'asserito debitore ha posto in essere un comportamento contrario o alle clausole contrattuali che disciplinano il rapporto o a norme inderogabili di legge o alle regole generali di correttezza e buona fede o alle misure che, nell'esercizio dell'impresa, debbono essere adottate per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro (v. ex multis Cass. 11 aprile 2013, n. [8855](#); Cass. 13 ottobre 2015, n. [20533](#); Cass. 9 giugno 2017, n. [14468](#)). Quindi, ai fini della configurabilità della responsabilità del datore di lavoro per la tecnopatia contratta (o per l'infortunio subìto) dal dipendente, grava su quest'ultimo l'onere di provare la sussistenza del rapporto di lavoro, della malattia e del nesso causale tra la nocività dell'ambiente di lavoro e l'evento dannoso, mentre spetta al datore di lavoro dimostrare di aver rispettato le norme specificamente stabilite in relazione all'attività svolta nonché di aver adottato tutte le misure che - in considerazione della peculiarità dell'attività e tenuto conto dello stato della tecnica - siano necessarie per tutelare l'integrità del lavoratore, vigilando altresì sulla loro osservanza. 6. Inoltre, come ricordato da Cass. 19 febbraio 2016, n. [3291](#), grazie al carattere di "norma di chiusura" del sistema antinfortunistico pacificamente riconosciuta all'art. 2087 cod. civ., nonché all'ammissibilità della interpretazione estensiva della predetta norma alla stregua sia del rilievo costituzionale del diritto alla salute (art. 32 Cost.), sia dei principi di correttezza e buona fede (artt. 1175 e 1375 cod. civ.) ai quali deve ispirarsi anche lo svolgimento del

rapporto di lavoro, la giurisprudenza di questa Corte ha inteso l'obbligo datoriale di "tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro" nel senso di includere anche l'obbligo della adozione di ogni misura "atipica" diretta alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, come, ad esempio, le misure di sicurezza da adottare in concreto nella organizzazione tecnico-operativa del lavoro allo scopo di prevenire ogni possibile evento dannoso, ivi comprese le aggressioni conseguenti all'attività criminosa di terzi (v. anche Cass. 22 marzo 2002, n. [4129](#)). Alla luce di tale cornice di principi, anche costituzionali, la tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore non ammette sconti, in ragione di fattori quali l'ineluttabilità la fatalità, la fattibilità economica e produttiva, nella predisposizione di condizioni ambientali sicure. Questo implica anche l'obbligo del datore di lavoro di astenersi da iniziative, scelte o comportamenti che possano ledere, già di per sé, la personalità morale del lavoratore, come l'adozione di condizioni di lavoro stressogene o non rispettose dei principi ergonomici, oltre ovviamente a comportamenti più gravi come mobbing, straining, burn out, molestie, stalking e così via, alcuni anche di possibile rilevanza penale (sulla scorta di quanto affermato anche dalla Corte costituzionale, vedi per tutte: [Corte cost. sentenza n. 359 del 2003](#) e Cass. 5 novembre 2012, n. [18927](#)). A ciò è da aggiungere che la ricordata portata costituzionale della materia trattata ha spinto il diritto vivente, e in alcuni casi quello vigente, ad ammettere che le condotte potenzialmente lesive dei diritti di cui si tratta siano soggette a prove presuntive. Infatti, la prova presuntiva (o indiziaria) - che esige che il Giudice prenda in esame tutti i fatti noti emersi nel corso dell'istruzione, valutandoli tutti insieme e gli uni per mezzo degli altri e quindi esclude che il Giudice, avendo a disposizione una pluralità di indizi, li prenda in esame e li valuti singolarmente, per poi giungere alla conclusione che nessuno di essi assurga a dignità di prova (Cass. 9 marzo 2012, n. 3703) - consente attraverso la complessiva valutazione di precisi elementi dedotti (caratteristiche, gravità, frustrazione personale e/o professionale, altre circostanze del caso concreto) di poter risalire coerentemente, con un prudente apprezzamento, al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno, facendo ricorso, ai sensi dell'art. 115 cod. proc. civ., a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove (vedi per tutte: Cass. 5 novembre 2012, n. [18927](#) cit.). Ciò, del resto, è conforme al consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità in materia di prova del danno da demansionamento (Cass., Sez. Un., 22 febbraio 2010, n. [4063](#); Cass., Sez. Un., 24 marzo 2006, n. 6572 del 2006; Cass. 19 dicembre 2008, n. 29832; Cass. 26 novembre 2008, n. 28274), oltre a trovare riscontro anche nella giurisprudenza amministrativa in materia di mobbing (Cons. Stato 21 aprile 2010, n. 2272). 7. Ebbene, alla luce di quanto finora osservato, al fine di rintracciare una responsabilità ex art. 2087 cod. civ. in capo al datore di lavoro, quale quella nello specifico dedotta, ancorché con una principale ascrivibilità della stessa ad una ipotesi di mobbing, non è necessaria, la presenza di un "unificante comportamento vessatorio", ma è sufficiente l'adozione di comportamenti, anche colposi, che possano ledere la personalità morale del lavoratore, come l'adozione di condizioni di lavoro stressogene o non rispettose dei principi ergonomici. Tali principi sono stati di recente confermati da Cass. 7 febbraio 2023, n. [3692](#), la quale ha affermato che: "è illegittimo che il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori (Cass. 19 febbraio 2016, n.

[3291](#)), lungo la falsariga della responsabilità colposa del datore di lavoro che indebitamente tolleri l'esistenza di una condizione di lavoro lesiva della salute, cioè nociva, ancora secondo il paradigma di cui all'art. 2087 cod. civ. È, infatti, comunque configurabile la responsabilità datoriale a fronte di un mero inadempimento - imputabile anche solo per colpa - che si ponga in nesso causale con un danno alla salute del dipendente (ad es. applicazione di plurime sanzioni illegittime: Cass. 20 giugno 2018, n. [16256](#); comportamenti che in concreto determinino svilimento professionale: Cass. 20 aprile 2018, n. 9901) e ciò secondo le regole generali sugli obblighi risarcitori conseguenti a responsabilità contrattuale (artt. 1218 e 1223 cod. civ.); si resta invece al di fuori della responsabilità ove i pregiudizi derivino dalla qualità intrinsecamente ed inevitabilmente pericolosa o usurante della ordinaria prestazione lavorativa (Cass. 29 gennaio 2013, n. 3028; Cass. 25 gennaio 2021, n. 1509) o tutto si riduca a meri disagi o lesioni di interessi privi di qualsiasi consistenza e gravità, come tali non risarcibili (Cass., S.U, 22 febbraio 2010, n. [4063](#); Cass., S.U, 11 novembre 2008, n. [26972](#)) e questa S.C. ha del resto già ritenuto che le condizioni ordinariamente usuranti dal punto di vista psichico (Cass. 3028/2013 cit. e, prima Cass. 21 ottobre 1997, n. 10361), per effetto della ricorrenza di contatti umani in un contesto organizzativo e gerarchico, per quanto possano eventualmente costituire fondamento per la tutela assicurativa pubblica ([d.P.R. n. 1124/1965](#) e [d.lgs. n. 38/2000](#), nelle forme della c.d "costrittività organizzativa"), non sono in sé ragione di responsabilità datoriale, se appunto non si ravvisino gli estremi della colpa comunque insiti nel disposto dell'art. 2087 cod. civ. ". In sostanza, anche in assenza di un intento persecutorio unificante le singole condotte oggetto di esame, ovvero solo caratterizzante una o più di esse, le stesse andavano singolarmente e nell'insieme considerate alla luce della violazione dell'art. 2087 cod. civ.: circostanza, quest'ultima, apoditticamente esclusa nella sentenza in ragione della accertata insussistenza di un comportamento programmaticamente e volontariamente vessatorio. 8. Ed allora, non vale atomisticamente svalutare ciascuno dei comportamenti indicati come significativi di un contesto lavorativo stressogeno ... occorrendo esaminare gli stessi anche prescindendo da una preordinata volontà di emarginazione o isolamento e cioè come comportamenti, di fatto, determinativi di un ambiente di lavoro non certo ideale per svolgere serenamente i delicati compiti assegnati. Come già ricordato, il lavoratore che agisce per ottenere il risarcimento dei danni causati dall'espletamento dell'attività lavorativa non ha l'onere di dimostrare le specifiche omissioni datoriali nella predisposizione delle misure di sicurezza. Al contrario, è onere del datore di lavoro provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno (cfr., oltre alle altre pronunce sopra citate, la più recente Cass. 29 marzo 2022, n. [10115](#)). Né può sostenersi che una "soggettiva perturbabilità" del ricorrente abbia avuto un ruolo "essenziale " nella vicenda lavorativa in questione (pag. 6 della sentenza), ricadendo sul datore di lavoro l'obbligo di tutelare la salute sempre e comunque, a prescindere da particolari emotività del dipendente. Nello specifico, al contrario, tale psicologica propensione ad una somatizzazione (sofferta) delle vicende, non poteva che indurre a maggiori cautele da parte del primario non solo nella predisposizione della organizzazione del reparto ma anche, e soprattutto, nell'instaurazione di relazioni quotidiane quanto più possibile franche e serene. Tutto ciò ha, evidentemente, inciso anche nella valutazione del danno che, in caso di nocività dell'ambiente di lavoro, nonché di nesso

tra questo ed il pregiudizio per la salute, non è eludibile.

9. 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 cod. civ. e con la normativa in materia di tutela della salute negli ambienti di lavoro (Cass. 19 febbraio 2016, n. [3291](#); Cass. 10 dicembre 2019, n. [32257](#)). Ed allora il vizio dedotto, che riguarda, tra l'altro, l'erronea imputazione delle condotte ad un ricercato (ed escluso) intento vessatorio, è certamente censurabile in sede di legittimità, aldilà delle valutazioni di merito non annoverate nella attività nomofilattica riservata alla Suprema Corte. Vale la pena, sul punto, richiamare una recente pronuncia di questa Corte (Cass. 19 ottobre 2023, n. [29101](#)), secondo cui, in relazione alla tutela della personalità morale del lavoratore, al di là della tassonomia e della qualificazione come mobbing e straining, quello che conta è che il fatto commesso, anche isolatamente, sia un fatto illecito ex art. 2087 cod. civ. da cui sia derivata la violazione di interessi protetti del lavoratore al più elevato livello dell'ordinamento, ovvero la sua integrità psicofisica, la dignità, l'identità personale, la partecipazione alla vita sociale e politica. La reiterazione, l'intensità del dolo, o altre qualificazioni della condotta sono elementi che possono incidere eventualmente sul quantum del risarcimento ma nessuna offesa ad interessi protetti al massimo livello costituzionale come quelli in discorso può restare senza la minima reazione e protezione rappresentata dal risarcimento del danno, a prescindere dal dolo o dalla colpa datoriale, come è proprio della responsabilità contrattuale in cui è invece il datore che deve dimostrare di aver ottemperato alle prescrizioni di sicurezza... " .

Nel caso di specie il ha sicuramente provato la sussistenza del rapporto di lavoro, l'esistenza della malattia precisamente consistente in " disturbo dell'adattamento con ansia da stress lavoro correlato " ed il nesso causale tra la nocività dell'ambiente di lavoro causato dagli atti prevaricatori posti sistematicamente in essere da R.R. costituenti anche isolatamente fatti illeciti ex art. 2087 cod. civ. e l'evento dannoso , mentre la datrice di lavoro non ha assolto all'onere probatorio su di lei gravava di avere rispettato le norme specificamente stabilite in relazione all'attività svolta nonché di aver adottato tutte le misure che erano necessarie per tutelare l'integrità del lavoratore e vigilato altresì sulla loro osservanza : non avendo in particolare la legale rappresentante della azienda • , L., a fronte delle condotte tenute dal marito R.R. chiaramente lesive della personalità morale del che per tale motivo è stato costretto a lavorare in un ambiente opprimente ed umiliante , mai provveduto ad adottare alcun provvedimento sanzionatorio nei confronti del responsabile di tali atti illeciti .

La parte ricorrente ha così diritto al risarcimento del danno alla salute per violazione dell'art. 2087 cod. civ. atteso che l'illecita condotta stressogena posta in essere da R.R. (marito della legale rappresentante L. e diretto superiore del ricorrente) di cui si è dianzi discusso , non ostacolata in alcun modo dalla datrice di lavoro , ha comportato, quale conseguenza immediata e diretta, la malattia riscontrata dal consulente di parte dott. Maurizio tenuto conto che per condivisibile orientamento della giurisprudenza di legittimità (cfr., in tal senso, Cass., sez. unite n. 6572 del 2006) il danno biologico conseguente alla lesione della integrità fisica del dipendente si configura tutte le volte in cui sia riscontrabile una lesione della integrità psicofisica medicalmente accertabile come conseguenza dell'inadempimento del datore di lavoro.

E' quindi dovuto il risarcimento per il danno biologico - ossia per la lesione del diritto alla salute consistente nella menomazione della integrità psicofisica della persona, nella cui ricostruzione si deve prescindere da ogni considerazione dell'attitudine alla produzione di un reddito da attività lavorativa ex art. [13 L. 38\2000](#) e per il danno morale: entrambi sussumibili nella più ampia categoria del danno non patrimoniale riconducibile all'art. 2059 cod. civ. e che può comprendere in un'unica voce complessiva il risarcimento sia per il danno biologico che morale (, che se provato esistenziale) secondo il principio di diritto enunciato dalle sentenze del novembre 2008 delle Sezioni Unite della Cassazione .

Come è noto l'intervento delle c.d. sentenze di San Martino ha indubbiamente ricondotto ad unità il concetto di danno non patrimoniale , riclassificando le varie categorie ben conosciute da dottrina e giurisprudenza a mere sottovoci di rilevanza meramente descrittiva.

Secondo le Sezioni Unite il danno civile si ripartisce, esaustivamente, in due grandi categorie, ossia il danno patrimoniale e il danno non patrimoniale , senza spazio residuo per figure ulteriori e in particolare per una sorta di tertium genus.

Il danno patrimoniale implica una lesione del patrimonio, inteso come complesso dei beni presenti e futuri appartenenti al soggetto (art.2740 c.c.), suscettibili di valutazione economica (art.1174 c.c.).

La categoria del danno non patrimoniale, invece, viene attualmente concepita in modo ampio e onnicomprensivo, in modo tale da includervi ogni ipotesi di pregiudizio alla persona non suscettibile di valutazione economica : infatti il danno non patrimoniale per le [Sezioni Unite del 2008](#) è " la lesione di interessi inerenti la persona non connotati da rilevanza economica» .

Riportandosi quindi alle motivazioni del CTP dott. Maurizio, si ritiene di condividere la valutazione relativa al fatto che in seguito alle condotte stressogene di cui è causa il Omissis abbia nel Omissis riportato un danno biologico permanente valutato nella misura del 10%.

Il danno biologico permanente, viene liquidato sulla base dei criteri tabellari per punto di invalidità utilizzati dal Tribunale Milano 2024 che rapportano l'entità del risarcimento ad un valore progressivo con riferimento all'incremento dei punti di invalidità e con una funzione regressiva di decurtazione con riferimento all'elevarsi dell'età del danneggiato al momento del sinistro.

Utilizzando le Tabelle di Milano attualmente in vigore, ne deriva che il danno non patrimoniale permanente da lesione dell'integrità psicofisica arrecato a Omissis risarcibile ammonta a€ 24.214,00 secondo i calcoli corretti indicati nel ricorso: € 2.832,08 (punto danno biologico al lordo dell'incremento per danno morale) x 10 (percentuale di invalidità permanente) con demoltiplicatore 0,855%.

In conclusione , accertata la responsabilità della datrice di lavoro per la per la sindrome depressiva della quale dal 03 agosto 2021 soffre il ricorrente - attualmente ancora affetto da disturbo dell'adattamento con ansia da stress lavorativo correlato - in conseguenza dello stress psico-fisico da situazioni conflittuali in ambiente lavorativo, S.R.L. UNIPERSONALE sarà tenuta a risarcire a A.A. il danno non patrimoniale quantificato nella misura

complessiva di € 24.214,00 nonché l'ulteriore somma di in € 4.811,75 a titolo di differenze retributive e così complessivamente la somma totale di € 29.025,75 , oltre ad interessi legali e rivalutazione monetaria dal maturato al saldo .

Le spese - in dispositivo liquidate - seguono il criterio generale della soccombenza ma, stante la novità giurisprudenziale costituita dalla Ordinanza della Cass. Sez. L. n. [4664\2024](#) sopravvenuta in corso di causa e che ha fatto definitiva chiarezza in materia, le stesse si compensano per un terzo.

**PER QUESTI MOTIVI
IL TRIBUNALE ORDINARIO DI RIMINI**

in composizione monocratica in funzione di giudice del lavoro

visto l'art. 429 c.p.c.;

pronunziando in via definitiva sulla domanda proposta da A.A. con ricorso depositato il giorno 23\03\2023 , disattesa ogni altra istanza, eccezione o deduzione, così provvede in contraddittorio con SRL UNIPERSONALE :

1) Accertato che A.A. nel periodo 07\10\2019-09\03\2022 ha prestato attività lavorativa di natura subordinata a tempo indeterminato in favore di Omissis S.R.L. UNIPERSONALE con qualifica di aiuto tecnico logistico inquadrato al livello AE2 del C.C.N.L. LEGNO/ARREDAMENTO PMI CONFAPI ed accertata la responsabilità della datrice di lavoro per la sindrome depressiva della quale dal 03 agosto 2021 soffre il ricorrente - attualmente ancora affetto da disturbo dell'adattamento con ansia da stress lavorativo correlato - in conseguenza dello stress psico-fisico da situazioni conflittuali in ambiente lavorativo , condanna S.R.L. UNIPERSONALE in persona del legale rappresentante pro tempore al risarcimento in favore di A.A. del danno non patrimoniale quantificato nella misura di € 24.214,00 ed al pagamento delle differenze retributive quantificate in€ 4.811,75 per una somma totale di € 29.025,75 , oltre ad interessi legali e rivalutazione monetaria dal maturato al saldo .

2) Condanna ' S.R.L. UNIPERSONALE in persona del legale rappresentante pro tempore al pagamento in favore della parte ricorrente delle spese processuali consistenti nel compenso del difensore che , compensate per un terzo , si liquidano per la quota ai sensi del regolamento n.147 del 2022 in complessivi€ 4.657,00 (di cui € 607,00 a titolo di rimborso spese forfettarie), oltre ad€ 918,55 per esborsi e I.V.A. e C.P.A. nella misura di legge.

Motivazione in giorni 60 .

Così deciso in Rimini, all'udienza pubblica del giorno 18\07\2024

Il Giudice Lucio ARDIGO'