



LAVORO (RAPPORTO)
Trib. Roma Sez. I, Ord., 14-11-2008

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI ROMA

1^ SEZIONE LAVORO

in persona del Giudice dr.ssa Alessandra Trementozzi
ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Sul ricorso ex art. 4 D.Lgs 216/03 depositato in data 11 settembre 2008

da Z. G., rappresentato e difeso dagli avv.ti Flavio De Battista e Barbara Ferretti

nei confronti di U. - Unione Nazionale fra le Associazioni di Produttori di Latte, in persona del legale rappresentante p.t., dr. E. F., rappresentato e difeso dagli avv.ti Edoardo Ghera, Francesco Ghera e Gioia Vaccari;

A. S.r.l., in persona del legale rappresentante p.t., dr. E. F., con gli avv.ti Edoardo Ghera, Francesco Ghera e Gioia Vaccari;

A. E. rappresentato e difeso dagli avv.ti Edoardo Ghera, Francesco Ghera e Gioia Vaccari;

Fatto - Diritto	P.Q.M.
------------------------	---------------

Svolgimento del processo - Motivi della decisione

Con il ricorso in oggetto G. Z. esponeva di aver lavorato alle dipendenze della U. dal 1989 al 21.5.2008, data in cui veniva licenziato; di aver svolto la propria attività lavorativa anche in favore della A. S.r.l., società interamente controllata dalla U.; di aver subito nel corso del rapporto di lavoro continue aggressioni fisiche e verbali da parte del direttore dell'associazione; di aver sofferto di crisi tachicardiche e di depressione a

causa delle difficili condizioni lavorative, che si ripercuotevano anche nella vita familiare; di essere stato costretto a tornare in servizio anche durante le assenze per malattia; di essere risultato affetto da carcinoma tiroideo a causa del quale era costretto a sottoporsi ad un delicato intervento chirurgico ed alla successiva terapia; di aver in data 17.1.2008 provveduto ad informare il direttore della conseguente necessità di assentarsi ed di avvalersi in futuro delle agevolazioni previste dalla *legge 104/92*; di essere stato invitato dal direttore a non presentare le relative domande se non voleva perdere il posto di lavoro; di essere stato vittima nello stesso giorno di una aggressione verbale e fisica da parte dell'A., a seguito della quale fuggiva terrorizzato dall'ufficio e doveva ricorrere a cure mediche; di essere stato nei giorni successivi perentoriamente invitato a rientrare al lavoro e di aver successivamente ricevuto ben 5 lettere di biasimo scritto per 13 inconsistenti mancanze disciplinari, in assenza di preventiva contestazione e durante l'assenza per malattia; di essere stato minacciato di licenziamento in caso di mancato rientro immediato dalla malattia; di essere stato operato in data 20.2.2008 e poi sottoposto a terapie in day hospital ed a nuovo ricovero sino al 15.3.2008; di aver ricevuto una ulteriore contestazione relativa agli stessi fatti di cui alle lettere di biasimo, a seguito della quale veniva licenziato per giusta causa in data 21.5.2008; di aver ottenuto in data 6.6.2008 il riconoscimento della situazione di portatore di handicap ex art. 3, comma 1, legge 104/92; di essere stato ripetutamente minacciato anche dopo il licenziamento. Svolte articolate considerazioni circa l'unicità aziendale tra l'associazione e la A., sulla configurabilità del mobbing, sulla illegittimità delle sanzioni disciplinari e del successivo licenziamento, concludeva chiedendo in via d'urgenza ex art. 4 D.Lgs 216/03 l'accertamento della natura discriminatoria delle condotte poste in essere dall'associazione e dall'A. e della conseguente nullità delle, sanzioni disciplinari e del licenziamento, con condanna delle parti convenute in solido al risarcimento del danno patrimoniale, in misura pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento all'effettiva reintegra, e del danno non patrimoniale in misura pari al doppio del trattamento retributivo mensile percepito nel corso della condotta discriminatoria, nonché alla pubblicazione della sentenza.

Ai sensi dell'art. 414 c.p.c. chiedeva l'accertamento della unicità del rapporto di lavoro anche con la società A., della natura imprenditoriale agricola dell'attività esercitata dalla stessa, del diritto all'inquadramento nel 2° livello retributivo a decorrere dal 1.4.2007, con conseguente condanna al pagamento delle differenze retributive, della nullità delle sanzioni disciplinari e del licenziamento, con conseguente ordine di reintegrazione nel posto di lavoro precedentemente occupato e condanna al risarcimento del danno in misura pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento alla effettiva reintegra; chiedeva inoltre la condanna delle parti convenute in solido al risarcimento del danno da mobbing.

Ritenuta la inammissibilità della contestuale domanda ex art. 414 c.p.c. per incompatibilità fra i procedimenti come da *decreto del 19 settembre 2008* all'udienza fissata per la comparizione delle parti si costituiva la sola A., eccependo in via preliminare il proprio difetto di legittimazione passiva e nel

merito la infondatezza delle avverse domande, mentre veniva assegnato nuovo termine per la notifica dell'atto introduttivo agli altri convenuti.

Successivamente si costituivano anche i convenuti A. ed U., resistendo al ricorso e chiedendone il rigetto.

Interrogate liberamente le parti, escussi gli informatori ed udita la discussione delle parti, all'udienza del 11 novembre 2008 questo giudice si riservava.

A scioglimento della riserva, ritiene questo giudice che la domanda cautelare (non) possa essere accolta.

Preliminarmente deve rilevarsi che, a seguito della rilevata incompatibilità fra la speciale procedura prevista dall'art. 4 del D.Lgs 216/03, che si conclude con ordinanza reclamabile e non postula alcuna successiva fase di merito, e l'ordinario rito del lavoro (anche ove eventualmente introdotto contestualmente a ricorso ex art. 700 c.p.c. in presenza dei requisiti del fumus boni iuris e del periculum in mora), sussiste il difetto di legittimazione passiva della convenuta A..

Infatti oggetto dello speciale procedimento introdotto dal ricorrente con domanda ex art. 4 del D.Lgs citato può essere (solo) l'accertamento delle condotte discriminatorie per motivi di religione, età, orientamento sessuale, convinzioni personali ed handicap così come individuate dall'art. 2 del medesimo D.Lgs; devono, pertanto, ritenersi inammissibili tutte le ulteriori domande avanzate dal ricorrente, essendo esperibile la procedura in esame solo relativamente alle condotte discriminatorie individuate dal ricorrente ai punti L) e M) del ricorso (discriminazione del lavoratore in situazione di handicap e licenziamento discriminatorio), al fine di rimuoverne gli effetti mediante annullamento delle sanzioni disciplinari e ripristino del rapporto, nonché al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale da esse derivato.

Sempre in via preliminare deve essere disattesa l'eccezione di carenza di legittimazione attiva del ricorrente sollevate dai convenuti U.A. e A.. Ritiene infatti questo giudicante che lo speciale procedimento introdotto dal legislatore sia finalizzato a tutelare i portatori di handicap, inteso come situazione di infermità e minorazione fisica o psichica, ecc., a prescindere dall'accertamento in via amministrativa di tale situazione. Né si comprende sulla base di quale disposizione normativa dovrebbe essere escluso dalla tutela il soggetto che, trovandosi nelle condizioni di legge, venga minacciato di licenziamento e vessato al fine di evitare che presenti domanda al fine di ottenere il riconoscimento del suo status e possa usufruire dei benefici di legge (vd. deduzioni di cui ai nn. da 54 a 86 del ricorso).

Giova inoltre ribadire che, nell'ambito dello speciale procedimento disciplinato dall'art. 44, commi da 1 a 6, 8 e 11 del D.gs 286/98 (al quale il comma 2 del citato art. 4 espressamente rinvia), l'onere della prova della sussistenza del lavoratore ricorrente, che può avvalersi delle presunzioni di

cui all'art. 2729 c.c. mediante ricorso a dati statistici od elementi di fatto, come espressamente previsto dal comma 4 dell'art. 4.

Tale onere della prova, sia pure nella forma attenuata prevista dal citato comma 4, non può ritenersi ottemperato. Nessuna delle condotte denunciate dal ricorrente ha trovato conferma nelle dichiarazioni rese dagli informatori. In particolare il sig. Pepe, presente in data 17 gennaio 2008 quando il ricorrente ha informato il direttore della propria infermità, ha escluso che l'A. abbia assalito fisicamente il ricorrente ed ha riferito che fra i due vi è stato un diverbio relativo esclusivamente a questioni lavorative, precisando che "Quando il ricorrente ha detto che sarebbe stato operato non ci sono stati mutamenti nella situazione dell'ufficio". Inoltre il P., in pensione dal 1 novembre scorso, ha riferito di trovarsi anche lui in situazione di handicap e di aver goduto dal gennaio 2008 dei relativi benefici senza alcun problema e senza riscontrare alcun mutamento della propria posizione lavorativa a seguito dell'handicap. Le dichiarazioni del P. hanno trovato integrale conferma nelle affermazioni dell'informatore P.25, che sui fatti del 17 gennaio 2008, ha dichiarato: "Non mi risulta che ci sia stata alcuna colluttazione né ho sentito rumori riferibili ad una aggressione. Non ho sentito cadere computer né spostare una scrivania, però ho sentito lo Z. dire che se l'A. non era contento di lui poteva benissimo licenziarlo. Non mi risulta che lo Z. sia poi scappato via dall'ufficio, è semplicemente uscito più o meno intorno al normale orario".

Né vi sono elementi per ritenere che le cinque lettere di biasimo scritto prodotte in atti e le contestazioni disciplinari ivi contenute, siano state finalizzate a discriminare il ricorrente in ragione della propria situazione di infermità fisica, mentre le ulteriori doglianze in merito alla inosservanza della procedura di cui all'art. 7 legge 300/70 non possono trovare valutazione in questa sede. Infatti la violazione delle procedure disciplinari e l'eventuale illegittimità delle sanzioni irrogate possono costituire un indizio circa la natura discriminatoria delle condotte datoriali, ma in assenza di ulteriori elementi di riscontro non può ravvisarsi la gravità, precisione e concordanza degli indizi richiesta dall'art. 2729 c.c..

Il ritardo nella corresponsione del TFR (avvenuta da parte dell'ENPAIA il 17.7.2008 rispetto alla data di cessazione del rapporto del 21.5.2008) appare fisiologico e non significativo mentre non vi è alcun elemento di prova circa le minacce che il ricorrente deduce di aver ricevuto dopo la cessazione del rapporto, al fine di evitare la promozione di azioni giudiziarie contro il licenziamento, tanto più che tali minacce sarebbero difficilmente riconducibili ad un intento discriminatorio per ragioni di handicap.

Quanto al licenziamento di cui alla lettera del 20 maggio 2008, lo stesso risulta intimato per giusta causa e, impregiudicata ogni valutazione sulla legittimità dello stesso per violazione della procedura disciplinare od insussistenza degli addebiti ove impugnato con i comuni mezzi processuali, non si ravvisano elementi gravi, precisi e concordanti per ritenere che la risoluzione del rapporto sia stata determinata dalla infermità del ricorrente e dalla sua intenzione di ottenere il riconoscimento in via amministrativa

della situazione di handicap (avvenuto poi il 6.6.2008 su domanda del 15.5.2008) al fine di avvalersi dei relativi benefici di legge.

Motivi di equità, fra i quali le particolari condizioni fisiche del ricorrente, le peculiarità della fattispecie in esame e la complessità delle questioni preliminari sopra esaminate, consentono di compensare tra le parti le spese processuali.

P.Q.M.

Il giudice rigetta il ricorso e compensa integralmente le spese processuali.

Si comunichi.

Roma, 14 novembre 2008.

Depositata in Segreteria il 14 novembre 2008.

c.p.c. art. 700

D.Lgs. 09/07/2003 n. 216, art. 4

Copyright 2008 Wolters Kluwer Italia Srl. All rights reserved.

comette
Marzo 2012
No è a registro
→ Eneuro 2013