

SENT. TRIBUNALE DI MESSINA N. 1401/2025  
- N. R.G. 00001871/2019  
DEPOSITO MINUTA 21/05/2025  
PUBBLICAZIONE 21/05/2025



**TRIBUNALE DI MESSINA**  
**SEZIONE LAVORO**  
*REPUBBLICA ITALIANA*  
*IN NOME DEL POPOLO ITALIANO*

Il Giudice del Lavoro dott.ssa Aurora La Face, in esito all'udienza del 20 maggio 2025, a trattazione scritta ex art. 127-ter c.p.c., ha pronunciato la seguente

**S E N T E N Z A**

nel procedimento iscritto al n. 1871/2019 R.G. vertente

TRA

*Parte\_1*, rappresentato e difeso dall'avv. [REDACTED], giusta procura in atti;

RICORRENTE

CONTRO

*Controparte\_1* in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentata e difesa dall'avv. [REDACTED] che la rappresenta e difende per procura in atti;

RESISTENTE

OGGETTO: licenziamento -mobbing

**MOTIVI IN FATTO E IN DIRITTO DELLA DECISIONE**

1. Con ricorso depositato in data 03.04.2019 *Parte\_1* premetteva di essere stato assunto con contratto a tempo pieno e indeterminato con la mansione di tecnico, inquadrato al II livello del CCNL Terziario Confcommercio dalla società *Controparte\_1* [...] con assegnazione presso lo stabilimento di Messina.

Riferiva che con missiva del 15.11.2017 parte datoriale gli aveva comunicato, ai sensi del D.Lgs. 19.12.2002 n.297, la trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time con decorrenza dall'01.12.2017, specificando, altresì, che "Le Sue mansioni, la sede di lavoro e l'inquadramento restano invariati".

Precisava, tuttavia, che la suddetta trasformazione del contratto di lavoro non si era mai perfezionata per la sua mancata adesione avendo esso deducendo, con missiva del

20.12.2017, manifestato il proprio diniego sostenendo che la decisione di ridurre l'orario di lavoro non era sorretta da giusta causa e/o giustificato motivo.

Riferiva, poi, che a detto rifiuto aveva fatto seguito, in data 14.02.2018, una strumentale missiva dal carattere ritorsivo, con la quale gli era stato comunicato: *"...che per imprescindibili esigenze di ordine tecnico-organizzativo e produttivo della nostra società rendono necessario il suo trasferimento presso il Milan-Marriot Via Washington n.66...il presente trasferimento presso la nuova sede avrà efficacia dal 12 cm. dal venir meno di commesse sia in Messina che nella Provincia. Le succitate circostanze, oggettivatesi nella drastica riduzione dei margini di guadagno e/o fatturato per la filiale di Messina, ha determinato la scrivente società ad una riorganizzazione del lavoro su tale sede. La sede di Milano, inoltre ha subito le dimissioni di personale, lungamente ricercato, con qualifica e mansioni equivalenti alla Sue ed è dunque carente di personale e necessita, tra l'altro, della figura di un tecnico luci."*; a fronte di tale comunicazione, con nota pec del 19.03.2018, rimasta senza riscontro, aveva manifestato il proprio diniego al paventato trasferimento, in quanto gravemente lesivo del diritto della persona disabile da lui assistita nonché per l'assenza delle ragioni tecnico-organizzative che ne giustificavano il trasferimento.

Deduceva che la notizia del trasferimento aveva ulteriormente minato il suo equilibrio psicofisico, già reso labile dalle continue vessazioni subite in ambito lavorativo, facendolo cadere in uno stato depressivo che lo aveva costretto a ricorrere ad un periodo di malattia a far data dal 16.02.2018 e che tale sindrome ansioso depressiva, con conseguenziale calo dell'umore, si era ulteriormente accentuata dalla consapevolezza di non poter più prestare assistenza al proprio padre, *Per\_1* soggetto riconosciuto invalido e nei cui confronti erano state riconosciute le condizioni previste dall'art. 3 della legge 104/1992.

Contestava la legittimità del suo trasferimento, e nel giudizio cautelare instaurato innanzi al Tribunale veniva dichiarata la cessazione della materia del contendere poiché in data 10.08.2018 veniva comunicato il licenziamento per superamento del periodo di comporto.

Riferiva di avere contestato il licenziamento con pec del 05.10.2018 ma che la società, con nota inviata in data 05.11.2018 aveva confermato il licenziamento in quanto ritenuto conforme a legge e contratto.

Impugnava, pertanto, il licenziamento poiché illegittimo e non sorretto da alcuna giusta causa, determinato invece dalle condotte prevaricatrici e mortificanti del datore di lavoro che, potendosi qualificare *"mobbing"* o, in subordine *"straining"*, hanno provocato l'insorgere di una profonda crisi psicologica che lo ha costretto ad una prolungata assenza

dal lavoro la cui conseguenza inevitabile è stata il superamento del periodo di comporto e il conseguente licenziamento.

Rilevava la violazione dell'art. 35 del CCNL Commercio che fissa alcuni tra i principi fondamentali che devono sussistere nell'ambito lavorativo, come la tutela della libertà, dignità e inviolabilità della persona. Evidenziava altresì che il comportamento dell'azienda violava il principio esposto all'art. 2087 c.c., che impone al datore di lavoro di approntare le misure di sicurezza finalizzate a tutelare l'integrità fisica del lavoratore e di porre in essere tutti gli accorgimenti necessari a tutelarne la personalità morale.

Evidenziava quindi la sussistenza dei presupposti del *mobbing* o in via subordinata dello "*straining*", forma più lieve rispetto al *mobbing*, che si concretizza in condotte vessatorie/stressogene imputabili ai superiori, colleghi e datori di lavoro che, seppur caratterizzate dall'assenza di continuità, provocano nel lavoratore un danno permanente, con conseguente riflesso sulla sua situazione psicofisica e morale.

Rilevava, oltre l'illegittimità del licenziamento, il diritto al risarcimento del danno subito a seguito delle condotte vessatorie sotto il profilo del danno professionale e del danno alla vita di relazione, esistendo il nesso eziologico con la condotta datoriale che ha causato la patologia certificata di "disturbo dell'adattamento con ansia e umore depresso, misti".

Tanto premesso, chiedeva di ritenere e dichiarare nullo, illegittimo, discriminatorio il licenziamento (perché intimato per ragioni di impedimento per malattia del lavoratore) e conseguentemente disporre la reintegra nel posto di lavoro con la corresponsione in suo favore di tutte le retribuzioni maturande e maturate dal suo licenziamento sino all'effettiva reintegra, oltre il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali ed oltre interessi e rivalutazione; ritenere e dichiarare che è stato vittima di *mobbing* o in subordine di *straining* da parte della CP\_1 ; ritenere e dichiarare sussistente il nesso di causalità tra la malattia e il *mobbing* o in subordine *straining*, perpetrato in suo danno dalla CP\_1 e, per l'effetto, ritenere e dichiarare che il periodo di malattia dal 24.01.2018 al 09.08.2018 non può essere conteggiato ai fini del superamento del periodo di comporto; conseguentemente, ritenere e dichiarare legittimo e non censurabile il periodo di malattia in quanto l'impedimento al lavoro è stato causato per fatto e colpa del datore di lavoro e, quindi, periodo in gran parte non computabile nel periodo di comporto; per l'effetto, ritenere e dichiarare il diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro, nonché al pagamento, in suo favore a titolo risarcitorio, di una indennità pari alla retribuzione globale di fatto dalla data di licenziamento a quella di effettiva reintegrazione, oltre accessori di legge; condannare la CP\_1 al risarcimento dei danni non patrimoniali (morali, biologici ed esistenziali) da *mobbing* o in subordine *straining* patiti nel periodo 2009/2018

a causa della condotta vessatoria, prevaricatrice e reiterata dal datore di lavoro da liquidare in via equitativa ex artt. 1226 e 2056 c.c. e, con riferimento al danno esistenziale, da liquidare in esito a quantificazione della espletanda CTU; con vittoria di spese e compensi oltre accessori di legge, da distrarsi in favore del procuratore anticipatario.

2. Con memoria depositata in data 25.09.2019 si costituiva in giudizio la Società resistente, contestando la fondatezza del ricorso, in fatto e in diritto.

Rilevava che il ricorrente era stato assente dal lavoro per causa di malattia dal 24/01/2018 al 30/01/2018 e, ininterrottamente, dal 16/02/2018 al 09/08/2018, così maturando un totale di 182 giorni di assenza e che i primi due certificati di malattia, rilasciati al lavoratore in data 24/01/2018 e in data 16/02/2018, attestano, rispettivamente, le diagnosi di “sindrome influenzale” e di “cefalea”, mentre i successivi sono privi di diagnosi.

Osservava che in data 10.08.2018 il lavoratore era stato licenziato, essendo stato superato il periodo contrattualmente previsto per la conservazione del posto di lavoro.

Rilevava che la domanda proposta era priva di giuridico fondamento e pretestuosa nel tentativo di dimostrare la nullità del licenziamento poiché nessuno dei fatti dedotti dimostra la riconducibilità della malattia “*disturbo dell’adattamento con ansia e umore depresso, misti*” alle pretese condotte di *mobbing*.

Deduceva che il ricorrente non aveva indicato – se non genericamente ossia senza alcun riferimento di tempo, luogo e soggetto agente - quali sarebbero i comportamenti censurabili ascrivibili alla società, né in modo specifico la natura delle patologie sofferte e la sussistenza di un nesso causale tra esse e le presunte condotte vessatorie che imputa a

*Controparte\_1*

Evidenziava che il licenziamento intimato al lavoratore si fonda, dunque, esclusivamente sull’avvenuto superamento del periodo di “comporto”, dal momento che le assenze maturate, pari a 182 giorni, non sono in alcun modo correlate ad alcun episodio “*mobbizzante*” da parte di *Controparte\_1* né ad altre condotte vessatorie preordinate a ledere gli interessi del lavoratore.

Concludeva, chiedendo, pertanto, il rigetto del ricorso perché infondato in fatto e in diritto.

3. La causa veniva istruita mediante interrogatorio formale e prova per testi.

4. L’udienza del 20 maggio 2025 veniva sostituita dal deposito di note scritte ex art. 127 ter e, in esito al loro deposito, la causa veniva decisa.

5. In ordine al licenziamento per superamento del periodo di comporto va rilevato che ai sensi dell’art. 2110 c.c. “*In caso di infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, se la legge (o le norme corporative) non stabiliscono forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o un’indennità nella misura e*

*per il tempo determinati dalle leggi speciali (dalle norme corporative), dagli usi o secondo equità. Nei casi indicati nel comma precedente, l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'articolo 2118, decorso il periodo stabilito dalla legge (dalle norme corporative), dagli usi o secondo equità. Il periodo di assenza dal lavoro per una delle cause anzidette deve essere computato nell'anzianità di servizio”.*

L'art. 175, comma 1, del CCNL Terziario – Confcommercio disciplina il c.d. “periodo di comporto” applicabile ai lavoratori alle dipendenze di aziende del settore della distribuzione e dei servizi, prevedendo che *“Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento”.*

La Corte di Cassazione ha ritenuto che *“la fattispecie di recesso del datore di lavoro, per l'ipotesi di assenze determinate da malattia del lavoratore, tanto nel caso di una sola affezione continuata, quanto in quello del succedersi di diversi episodi morbosi (cosiddetta eccessiva morbilità), è soggetta alle regole dettate dall'art. 2110 cod. civ., che prevalgono, per la loro specialità, sia sulla disciplina generale della risoluzione del contratto per sopravvenuta impossibilità parziale della prestazione lavorativa, sia sulla disciplina limitativa dei licenziamenti individuali. Ne consegue che il datore di lavoro, da un lato, non può recedere dal rapporto prima del superamento del limite di tollerabilità dell'assenza (cosiddetto periodo di comporto), il quale è predeterminato per legge, dalla disciplina collettiva o dagli usi, oppure, in difetto di tali fonti, determinato dal giudice in via equitativa, e, dall'altro, che il superamento di quel limite è condizione sufficiente di legittimità del recesso, nel senso che non è necessaria la prova del giustificato motivo oggettivo né della sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa, né della correlata impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse”* (Cass. Civ., Sez. L, 28 gennaio 2010 n. 1861).

Al fine di verificare la legittimità del licenziamento è necessario, pertanto, innanzitutto, verificare se il ricorrente, assente per malattia durante il rapporto di lavoro, ha superato il periodo di comporto.

Al riguardo, va rilevato che il ricorrente non ha contestato il numero delle assenze ma ha evidenziato che esse non andavano computate nel calcolo del periodo di comporto, in quanto erano dovute a patologie imputabili al comportamento illecito del datore di lavoro che integrava gli estremi del *mobbing* o dello *straining*.

Secondo la Suprema Corte, *“In tema di licenziamento per superamento del periodo di comporto, la responsabilità del datore di lavoro, di natura contrattuale e*

*non oggettiva, va collegata alla violazione degli obblighi di comportamento imposti dalla legge o suggeriti da conoscenze tecniche del momento; ne consegue che incombe al lavoratore che lamenti di avere subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare, oltre all'esistenza di tale danno, la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso causale tra l'una e l'altra; solo se il lavoratore abbia fornito tale prova sussiste per il datore l'onere di provare di aver adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno. Inoltre, l'unico caso in cui le assenze del lavoratore, imputabili a malattia professionale, possono detrarsi dal computo del compenso è quello in cui detta malattia sia riconducibile ad una responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c.” (Cassazione civile sez. lav., 27/02/2019, n.5749).*

Deve ribadirsi, al riguardo, che costituisce *mobbing* la condotta del datore di lavoro, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolva, sul piano oggettivo, in sistematici e reiterati abusi, idonei a configurare il cosiddetto terrorismo psicologico, e si caratterizzi, sul piano soggettivo, con la coscienza ed intenzione del datore di lavoro di arrecare danni - di vario tipo ed entità - al dipendente medesimo. È necessaria quindi la prova di una esplicita volontà del datore di lavoro (c.d. *mobbing* verticale) o dei colleghi (c.d. *mobbing* orizzontale) di emarginare il dipendente in vista di una sua espulsione dal contesto lavorativo o, comunque, di un intento persecutorio.

Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro e del diritto al risarcimento del danno del lavoratore sono necessari:

- a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio;
- b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente;
- c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore;
- d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio (*ex plurimis*, Cass. Civ., Sez. Lav., 10 gennaio 2012, n. 87; 27 dicembre 2011, n. 28692; 31 maggio 2011, n. 12048; 26 marzo 2010, n. 7382; 17 febbraio 2009, n. 3785; 31 maggio 2011, n. 12048).

Il ricorrente individua una serie di episodi che rappresenterebbero condotte persecutorie nei suoi confronti da parte del datore di lavoro.

Tuttavia, dagli atti e dall'escussione della prova testimoniale non risulta che tali comportamenti costituiscano “*sistematici e reiterati abusi, idonei a configurare il cosiddetto terrorismo psicologico*”, necessari per l'integrazione del *mobbing*.

Quanto allo *straining*, si tratta di "... una situazione lavorativa conflittuale di stress forzato, in cui la vittima subisce azioni ostili limitate nel numero e/o distanziate nel tempo (quindi non rientranti nei parametri del *mobbing*) ma tale da provocarle una modificazione in negativo, costante e permanente, della condizione lavorativa. Il suddetto "stress forzato" può essere provocato appositamente ai danni della vittima con condotte caratterizzate da intenzionalità o discriminazione e può anche derivare dalla costrizione della vittima a lavorare in un ambiente di lavoro disagiata, per incuria e disinteresse nei confronti del benessere lavorativo. È sufficiente, come si è detto, anche un'unica azione ostile purché essa provochi conseguenze durature e costanti a livello lavorativo, tali per cui la vittima percepisca di essere in una continua posizione di inferiorità rispetto ai suoi aggressori. I parametri di riconoscimento dello *straining* elaborati dalla giurisprudenza sono: ambiente lavorativo; frequenza e durata dell'azione ostile, azioni appartenenti ad una delle categorie tipizzate dalla scienza (che sono: attacchi ai contatti umani, isolamento sistematico, cambiamenti delle mansioni, attacchi contro la reputazione della persona, violenza o minacce di violenza (cfr. Cass. civ., sez. lav., n. 3291/16).

Tanto dedotto, deve ritenersi che l'istruttoria non ha portato alla individuazione di una reiterazione di comportamenti datoriali posti in essere con mirata volontà vessatoria e persecutoria o discriminatoria.

Dalla documentazione in atti si evince che, con nota del 14.02.2018, la società aveva trasferito il ricorrente presso la sede di Milano, essendo stato dimostrato che il trasferimento era sorretto da valide ragioni produttive ed organizzative, rappresentate dalla carenza di personale a Milano e dalla mancanza di commesse a Messina e provincia.

La società resistente ha dimostrato che alla data del 07.02.2018 in cui è stato adottato l'ordine di servizio di trasferimento del *Pt\_1* per la copertura della sede di Milano sprovvista di operai tecnici della qualifica da lui posseduta e documentato che gli eventi commissionati da società terze, nella Provincia di Milano, producevano un fatturato per € 1.024.084,90 superiore di 10 volte rispetto a quanto prodotto in tutta la Regione Sicilia.

L'istruttoria espletata non ha dimostrato alcun comportamento vessatorio da parte della società resistente.

Il teste *Tes\_1* collega del ricorrente ha dichiarato: "Conosco il sig. *Pt\_1* perché era un mio collega presso la *Controparte\_1* Lavoro ancora presso la <sup>Contr</sup> sin dal 2004. Il sig. *Pt\_1* ha cominciato a ottobre 2006 ed è stato licenziato nel 2018. Eravamo entrambi tecnici, nello specifico il *Pt\_1* si occupava delle luci. Facevamo gli stessi orari di lavoro"; sul rifiuto di sottoscrivere la trasformazione del contratto da full time a part time ha affermato: "è vero ed è successo nei primi mesi del 2018. Tuttavia, non è vero che lo

stesso, a quel punto, fu escluso dalla squadra che viene mandata all'esterno. E non è vero che è stato collocato in una stanza senza una specifica mansione e compito. Preciso che ha continuato a lavorare nell'unica stanza in cui lavoravamo tutti...ognuno di noi ha un computer fisso e il notebook dell'azienda era a nostra disponibilità... Posso riferire che il rapporto tra il P1\_1 e l'azienda ha iniziato a sgretolarsi nel 2018 ma che lo stesso non è mai stato rimproverato in mia presenza... preciso che non ho mai frequentato il P1\_1 al di fuori dell'orario di lavoro ma che, tuttavia, quando era in malattia lo andavo a trovare dove c'era la sede del suo gruppo motociclistico.”.

La teste *Testimone\_2* ha affermato: “Conosco il Sig. P1\_1 perché è il mio ex compagno. Ci siamo lasciati a fine 2018 circa, un paio di mesi dopo il licenziamento e stavamo insieme da circa 7 anni. Quando ci siamo fidanzati, il P1\_1 lavorava già per questa azienda. Lui era un tecnico in ambito congressuale, si occupava di eventi, di congressi, così come altri colleghi... Quando gli portavo il pranzo o prendevamo il caffè insieme, ho notato delle differenze rispetto al periodo precedente. Ad esempio, nel 2017 ho notato che nella sua stanza non ci fosse più il pc, che era sempre in ufficio mentre i suoi colleghi erano fuori a lavorare. Ricordo che ciò è successo a fine 2017, dicembre circa, se mal non ricordo. Confermo che nella stanza dove lavoravano non c'erano più i mezzi di lavoro, tra cui il pc...Questo cambiamento è stato preceduto da alcune discussioni. Ad alcune di queste ho assistito anche io, ad esempio chiedevamo se al Sig. Per\_2 se volesse prendere il caffè con noi, lo stesso non rispondeva ma poi prendeva il caffè poco dopo con gli altri dipendenti. Non so esattamente come sia avvenuto questo mutamento di mansioni. Mi ricordo che ciò mi è stato riferito anche dal collega *Testimone\_3* ”.

Alla luce di quanto emerso all'attività istruttoria non può ritenersi che la società resistente abbia agito con la finalità di creare intorno al ricorrente un ambiente di lavoro ostile o di mortificare la sua dignità professionale.

Analogamente nulla è emerso sull'esistenza di fatti illeciti integranti *mobbing* e quindi causativi di danno.

In conclusione, dalla documentazione in atti non emerge la chiara dimostrazione dell'esistenza di condotte mobbizzanti poste in essere dalla *Controparte\_1* nei confronti del P1\_1 connotate dalla necessaria reiterazione dei comportamenti e dal richiesto intento persecutorio. I comportamenti denunciati, infatti, non appaiono connotati dal richiesto dolo specifico, non essendo ricostruibile, sulla base della documentazione allegata al ricorso e della prova testimoniale espletata, un univoco e reiterato quadro vessatorio, persecutorio o discriminatorio nei confronti della dipendente. La fattispecie, pertanto, non

rientra nel fenomeno del mobbing, né dello *straining*, ma realizza, a tutto voler concedere, un mero conflitto interpersonale tra il lavoratore e la controparte datoriale.

Se così è, in assenza della prova di un comportamento illecito da parte del datore di lavoro in violazione dell'art. 2087 c.c. che possa qualificarsi come *mobbing* o *straining* non può ritenersi che l'assenza per malattia della ricorrente - la cui durata non è contestata - sia stata cagionata dalla società datrice di lavoro, e dunque sia malattia di origine professionale, come tale non computabile nel periodo di comports. Deve al contrario ritenersi che si tratti di malattia comune, rilevante nel calcolo del periodo di assenza, il che rende legittimo il licenziamento intimato, non essendovi alcuna prova del nesso eziologico tra la depressione patita dal ricorrente e il comportamento datoriale.

6. Il ricorso deve essere, pertanto, rigettato e, per l'effetto, va dichiarata la legittimità del licenziamento intimato dalla resistente nei confronti del *Pl\_I* con nota del 10.08.2018.

L'accertamento della legittimità del licenziamento implica il rigetto di tutte le domande proposte dal ricorrente.

7. Le spese giudiziali vanno poste a carico del ricorrente, in ragione della soccombenza e si liquidano come in dispositivo ex D.M. 10 marzo 2014 n. 55, tenuto conto del valore e della natura della controversia, ed applicando i valori tariffari medi.

P. Q. M.

Definitivamente pronunciando sulle domande proposte da *Parte\_I*, con ricorso depositato in data 03.04.2019, disattesa ogni contraria istanza, difesa ed eccezione, così provvede:

- rigetta il ricorso;
- condanna il ricorrente al pagamento delle spese in favore del resistente quantificate in € 9.257,00 oltre oltre i.v.a, c.p.a. e rimborso spese generali.

Manda alla cancelleria per quanto di Sua competenza.

Messina, 21 maggio 2025

Il Giudice del lavoro  
Aurora La Face

*[Faint, illegible text, likely bleed-through from the reverse side of the page]*

*[Faint, illegible text, likely bleed-through from the reverse side of the page]*