



R.G. N. 409/2022

REPUBBLICA ITALIANA
CORTE D'APPELLO DI VENEZIA

- sezione lavoro -

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

composta dai seguenti magistrati:

Gianluca ALESSIO	Presidente
Lorenzo PUCCETTI	Consigliere
Silvia BURELLI	Consigliere relatore

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa promossa in appello

da

_____, C.F. _____, nata a _____ il _____ e residente in _____,
_____, rappresentata e difesa avvocati _____,
(C.F. _____), _____ (C.F. _____) e _____ (C.F. _____),
_____, tutti del Foro di Vicenza, con domicilio eletto presso lo studio legale sito in _____
_____ giusta procura in atti

Parte reclamante

Contro

_____ (C.F. _____) con
sede legale in _____ in persona del legale rappresentante,
_____ nata a _____
e residente a _____ rappresentato e difeso giusta procura in atti dagli
avvocati _____

), del Foro di Padova, con

domicilio eletto presso lo studio dei primi due in

Parte reclamata

OGGETTO: appello avverso la sentenza n. 181/2022 del Tribunale di Vicenza –sezione lavoro

IN PUNTO: impugnazione licenziamento per superamento del periodo di comporto

Conclusioni:

Per parte reclamante: *“IN VIA PRINCIPALE: 1. accertare e dichiarare l’illegittimità del licenziamento della ricorrente in quanto discriminatorio ai sensi dell’art. 18 – c. 1 della L. 300/1970 e ss. modifiche e conseguentemente dichiararne la nullità; 2. per tali effetti, condannare la convenuta: ♦*

C.F. _____, in persona del legale rappresentante pro tempore, con sede legale in _____

alla reintegra della ricorrente nel posto di lavoro e al pagamento dell’indennità risarcitoria commisurata all’ultima retribuzione globale di fatto (RGF) maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell’effettiva reintegrazione (tutela reale piena), in misura non inferiore a cinque mensilità, oltre al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali con riserva di chiedere, anche in corso di causa, l’ulteriore indennità sostitutiva della reintegra pari a 15 mensilità; IN VIA SUBORDINATA: 3. accertare la tardività del deposito dei doc48-49-50 di controparte e, di conseguenza, dichiararne l’inammissibilità; 4. accertare l’illegittimità del licenziamento della ricorrente ai sensi dell’art. 18 – c. 7 della L. 300/1970 e ss. modifiche e, conseguentemente, dichiararne l’illegittimità; 5. per l’effetto condannare la convenuta alla reintegra della ricorrente nel posto di lavoro e al pagamento dell’indennità risarcitoria commisurata all’ultima retribuzione globale di fatto (RGF) maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell’effettiva reintegrazione (tutela reale attenuata), in misura non inferiore a dodici mensilità, oltre al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali; con riserva di chiedere, anche in corso di causa, l’ulteriore indennità sostitutiva della reintegra pari a 15 mensilità; IN OGNI CASO: 6. con condanna alla corresponsione di interessi legali e rivalutazione monetaria dalla maturazione del credito al saldo; 7. con condanna di spese, diritti ed onorari del giudizio, da distrarsi ex art. 93 c.p.c. a favore dei sottoscritti procuratori che hanno anticipato le prime e non riscosso i secondi. ”

Per parte reclamata: *“in via principale, rigettare il reclamo proposto per le ragioni sopra esposte confermando integralmente l’impugnata sentenza; 2. In subordine, nella denegata e non creduta ipotesi di riforma dell’impugnata sentenza, dichiararsi preliminarmente la improcedibilità e/o inammissibilità del ricorso*

introduttivo del presente giudizio e/o comunque delle domande proposte nei confronti

per quanto indicato in parte motiva e nel merito, comunque, rigettarsi ogni domanda proposta dalla ricorrente per i motivi esposti in parte motiva; 3. In ogni caso: rifondersi spese e competenze professionali del presente grado giudizio.”

Svolgimento del processo

1. Con la sopra indicata sentenza il giudice di primo grado – a conferma dell'ordinanza emessa a seguito della fase sommaria che aveva ritenuto la legittimità del licenziamento intimato a e dal per superamento del periodo di comporto - ha respinto l'opposizione e ha condannato alla rifusione in favore dell'ex datore di lavoro resistente delle spese di lite liquidate in € 2.500,00.

In particolare, escluso preliminarmente che il datore di lavoro sia un ente di tendenza, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4 della legge 108/1990, nel merito il giudice:

- ha escluso la natura discriminatoria del licenziamento per motivi di *handicap*, rigettando la tesi della lavoratrice secondo la quale il datore di lavoro, nell'ambito dei ragionevoli accomodamenti che è tenuto ad adottare, avrebbe dovuto escludere dal computo del comporto i 151 giorni di assenza riconducibili alla malattia “endometriosi intestinale” da cui ella è colpita. Invero, il giudice ha rilevato che l'Istituto ha predisposto accomodamenti ragionevoli a favore della lavoratrice (visite mediche di controllo; informazioni circa i giorni di malattia già usufruiti) e che la normativa sul comporto dettata dal C.C.N.L. realizza, in una prospettiva di bilanciamento, il punto di equilibrio tra diritto al lavoro del disabile e diritto di libertà di iniziativa economica del datore di lavoro, in quanto prevede un rilevante periodo di comporto ed espunge dal calcolo del comporto i ricoveri ospedalieri e le visite mediche determinate da patologie gravi. Inoltre, la tesi prospettata dalla lavoratrice comporterebbe un onere a suo carico di comunicare al datore di lavoro quali assenze sono state determinate dallo stato di malattia, onere nel caso di specie non assolto;

- il giudice ha, inoltre, escluso che il licenziamento sia discriminatorio per motivi di genere o legati alla maternità, rilevando che svolgeva mansioni di operatrice sociosanitaria e che tutti gli operatori sociosanitari dell'Istituto sono donne che lavorano alla cura di altre donne (suore malate o non autosufficienti) e la stessa rappresentante legale dell'Istituto è donna; molte delle

colleghe della sono madri di bambini molto piccoli; l'Istituto in molteplici occasioni è venuto incontro alle esigenze familiari della ricorrente;

-il giudice ha, altresì, rigettato il motivo relativo alla nullità del licenziamento perché disposto in violazione dell'articolo 2110, comma due, c.c., in relazione alle giornate di assenza legate alla sindrome ansioso-depressiva da cui la è stata colpita nell'ultima parte del rapporto di lavoro, patologia secondo la lavoratrice imputabile al datore di lavoro: il giudice ha, viceversa, ritenuto che non risulta provata alcuna relazione causale tra tale patologia e la condotta del datore di lavoro;

- infine, pur rilevando che il periodo di assenza di 5 giorni, dal 4 giugno 2018 al 9 giugno 2018, nel quale la lavoratrice è stata sottoposta ad un ricovero per intervento chirurgico, non deve essere calcolato nel periodo di comporto, il giudice ha ritenuto che, nondimeno, il numero delle assenze, pari a 367 nell'ultimo triennio lavorativo, ha superato il numero di giorni, 365, previsti dal C.C.N.L. applicato al fine di legittimare il licenziamento per superamento del periodo di comporto.

2. Per la riforma della predetta sentenza ha proposto reclamo sulla base di 9 motivi.

2.1. Con il **primo** motivo di reclamo, la lavoratrice ha sostenuto l'erroneità della sentenza nella parte in cui il giudice ha escluso la discriminazione indiretta determinata da *handicap*, sostenendo che in base alla giurisprudenza euro unitaria, già recepita da alcune Corti di merito nazionali, i giorni di malattia legati all'*handicap* devono essere scomputati dal comporto.

2.2. Con il **secondo** motivo di reclamo la lavoratrice ha sostenuto l'erroneità della sentenza nella parte in cui il giudice non ha spiegato le ragioni per le quali ha ritenuto che gli accomodamenti adottati dal datore di lavoro per evitare il licenziamento siano appropriati, denunciando, dunque, un vizio di motivazione.

2.3. Con il **terzo** motivo di reclamo la lavoratrice ha sostenuto l'erroneità della sentenza nella parte in cui il giudice ha ritenuto che il datore di lavoro abbia adottato accomodamenti ragionevoli, evidenziando che le visite mediche di controllo rappresentano comunque un obbligo a cui il datore di lavoro è già tenuto ai sensi della normativa interna e che, anche senza l'informativa del datore di

lavoro sulla scadenza del compito, la lavoratrice avrebbe comunque superato il compito medesimo, salvo chiedere l'aspettativa non retribuita.

2.4. Con il **quarto** motivo di reclamo la lavoratrice ha sostenuto l'erroneità della sentenza nella parte in cui il giudice ha ritenuto che ella abbia violato il dovere di collaborazione, correttezza e buona fede, laddove non ha comunicato al datore di lavoro il motivo delle assenze. Ha evidenziato che il certificato di malattia è un documento compilato dal medico di famiglia e quindi l'omessa spunta della voce indicante che la malattia era connessa alla sua accertata invalidità è imputabile solo al medico. In ogni caso, il datore di lavoro era a conoscenza della malattia di cui si discorre, sicché avrebbe potuto, prima di procedere al licenziamento, chiedere alla lavoratrice se le assenze conteggiate nel compito comprendessero anche quelle riconducibili alla sua patologia invalidante.

2.5. Con il **quinto** motivo di reclamo la lavoratrice ha lamentato l'erroneità della sentenza nella parte in cui il giudice ha escluso che la modifica dell'orario di lavoro costituisca una discriminazione indiretta, evidenziando che, a seguito dell'assegnazione dei turni pomeridiani dal settembre 2019, la ricorrente si è rivolta alla Consigliera di parità perché la prestazione lavorativa in fascia pomeridiana non era conciliabile con la sua esigenza di andare a prendere la figlia all'uscita da scuola, non avendo ella una rete di supporto familiare. L'accoglimento delle istanze della lavoratrice solo a seguito dell'intervento della Consigliera di parità dimostra che non sussistevano impedimenti di carattere organizzativo.

2.6. Con il **sesto** motivo di reclamo la lavoratrice ha sostenuto l'erroneità della sentenza nella parte in cui il giudice ha escluso la discriminazione di genere, evidenziando una disparità di trattamento nelle assegnazioni dei turni rispetto alle altre colleghe.

2.7. Con il **settimo** motivo di reclamo la lavoratrice ha sostenuto l'erroneità della sentenza nella parte in cui il giudice ha ritenuto non dimostrati i fatti dedotti dalla lavoratrice medesima in punto vessazioni subite dalle colleghe di lavoro senza ammettere le prove testimoniali.

2.8. Con l'**ottavo** motivo di reclamo la lavoratrice ha dedotto l'erroneità della sentenza nella parte in cui il giudice ha escluso il nesso causale della patologia ansioso depressiva con l'attività lavorativa senza ammettere c.t.u. medico-legale.

Ha evidenziato che uno degli elementi scatenanti della tensione emotiva è stata una contestazione disciplinare riguardante una presunta assenza ingiustificata laddove tale assenza era stata viceversa giustificata dallo stato di necessità relativo alla cura della figlia minore, dovendo provvedere ad andare a prenderla all'uscita da scuola. Si è trattato, peraltro, di contestazione a cui non ha fatto seguito l'irrogazione di una sanzione.

2.9. Con il **nono** motivo di reclamo la [redacted] ha sostenuto l'erroneità della sentenza nella parte in cui il giudice ha escluso la responsabilità del datore di lavoro per l'insorgenza della sindrome ansioso-depressiva. Ha sostenuto che il datore di lavoro non ha assolto all'obbligo di valutare i rischi da stress lavoro correlato e ha depositato tardivamente i relativi documenti. Sicchè i 183 giorni di assenza per sindrome ansioso-depressiva devono essere espunti dal calcolo del comporto.

3. Si è costituito l'Istituto reclamato chiedendo il rigetto del reclamo.

Ha ripercorso la vicenda, evidenziando che il meccanismo di gestione dei turni si basava sui cosiddetti "fogli esigenze" nei quali le dipendenti manifestavano le loro particolari esigenze relative alla collocazione dei turni; in ogni caso, l'Istituto ha generalmente accolto le richieste di cambio turno e ha consentito alle dipendenti di scambiarsi i turni tra loro. Inoltre, l'Istituto ha accolto le richieste della [redacted] di passaggio dall'orario di lavoro *full time* all'orario *part-time* e, successivamente, di ritornare all'orario *full time* per poi nuovamente ritornare, infine, dal 2017, ad un orario *part time* di 24 ore settimanali. In particolare, l'Istituto ha accolto le richieste della [redacted] di svolgimento del turno alla mattina sino al luglio del 2019 quando, a seguito di una riunione generale, in considerazione di mutate esigenze organizzative (aumento del numero delle assistite), è stato modificato l'orario di servizio con riferimento a tutte le operatrici socio-sanitarie.

Ha rimarcato che la [redacted] non aveva alcuna limitazione nell'esercizio delle mansioni ed in particolare alcuna limitazione derivante dalla patologia "endometriosi"; tuttavia, ella non gradiva svolgere il turno pomeridiano, in quanto la figlia frequentava la scuola materna sino alle 15:45 ed ella doveva andare a prenderla all'uscita. Ha, infine, evidenziato che, per sua stessa ammissione, la [redacted] ha talvolta utilizzato l'istituto della malattia per sopperire a tale necessità familiare.

Ha sostenuto l'inverosimiglianza dell'allegazione secondo la quale lo stato ansioso-depressivo sarebbe stato scatenato dalla contestazione disciplinare per l'assenza ingiustificata del

giorno 2 ottobre 2019, evidenziando che tale assenza è stata dettata dal fatto che quel giorno la
avrebbe dovuto lavorare il pomeriggio, come detto, turno a lei non gradito, e non aveva
ottenuto il cambio turno, sicchè ha unilateralmente deciso di non recarsi al lavoro. La circostanza
che, poi, non sia stata irrogata alcuna sanzione disciplinare testimonia la volontà dell'Istituto di
andare incontro alle esigenze delle sue dipendenti e non può essere strumentalizzata nel senso di
dedurre l'irrelevanza disciplinare del fatto contestato.

Ha sostenuto la fondatezza dei singoli motivi di reclamo.

Quanto al primo motivo, ha ribadito di aver adottato numerosi accomodamenti ragionevoli e
che non è configurabile l'obbligo del datore di lavoro di dedurre dal computo del comparto i giorni di
malattia legati all'*handicap*.

Quanto al secondo motivo di reclamo, con riferimento alla complessiva gestione dei turni e
alla disponibilità più volte dimostrata nei confronti delle esigenze dei dipendenti, l'Istituto ha
sostenuto che non si configura alcun ulteriore obbligo a suo carico.

Quanto al terzo motivo di appello, ha evidenziato che il periodo di comparto è stato superato
non per le giornate di malattia asseritamente riconducibili all'endometriosi ma a causa del periodo di
malattia dovuta all'asserita sindrome ansioso depressiva, non riconducibile al datore di lavoro.

Quanto al quarto motivo di reclamo, ha ribadito che la malattia "endometriosi" non
determinava alcuna limitazione dell'esercizio delle mansioni e la non ha mai avanzato
richieste o sollevato problematiche in relazione a tale patologia, né ha notiziato l'Istituto del
sopravvenuto riconoscimento dello *status* di *handicap* o ha giustificato le proprie assenze in
relazione al predetto *status*.

Quanto al quinto ed al sesto motivo di reclamo, l'Istituto ha ribadito la sua correttezza nella
gestione dei turni.

Quanto al settimo motivo di reclamo, ha ribadito che correttamente non sono state ammesse
le prove per testi, attesa la genericità dei capitoli formulati dalla

Quanto all'ottavo motivo di reclamo, ha sostenuto che è inverosimile che lo stato ansioso-
depressivo derivi da una contestazione disciplinare a cui non ha fatto seguito alcuna sanzione e ha
ribadito che l'Inail non ha mai riconosciuto lo stato ansioso-depressivo come malattia professionale.

Quanto al nono motivo di reclamo, ha ribadito che lo stato ansioso-depressivo non è imputabile all'Istituto che ha gestito correttamente i turni: viceversa, la lavoratrice, in ragione dell'esigenza di andare a prendere l'asilo sua figlia, pretendeva di non svolgere i turni pomeridiani.

In via subordinata, l'Istituto ha riproposto le eccezioni della precedente fase ed in particolare la natura dell'Istituto quale ente di tendenza, con conseguente esclusione dall'ambito di applicabilità dell'articolo 18 della legge 300 del 1970. Infine, ha chiesto, in ogni caso, la detrazione dell'*aliunde perceptum e percipiendum*.

4. La causa, dopo un rinvio per verificare la possibilità di una soluzione conciliativa, è stata discussa all'udienza del 21.12.2022 e trattenuta in decisione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

5. Il Collegio ritiene che il reclamo è infondato e deve essere rigettato per le seguenti dirimenti ragioni che assorbono ogni altra questione.

6. Il primo, il secondo, il terzo e il quarto motivo sono suscettibili di essere trattati congiuntamente, in quanto connessi siccome inerenti l'asserita discriminazione indiretta per disabilità, e risultano infondati per le seguenti dirimenti ragioni.

6.1. Il Collegio rileva innanzitutto che la lavoratrice non ha allegato e provato che nel caso concreto la dedotta malattia (endometriosi) integri la nozione di handicap/disabilità ai fini della invocata tutela antidiscriminatoria.

Giova innanzitutto precisare che, contrariamente a quanto argomentato da parte reclamante, trattasi di questione su cui non si può ritenere formato il giudicato interno, non rispondendo all'unità minima fatto – norma – effetto. Invero, il primo giudice ha negato la configurabilità, nel caso concreto, di una discriminazione indiretta in ragione della disabilità e quindi l'applicazione della relativa tutela e in questa sede la lavoratrice, con i motivi di appello in esame, ha riproposto la domanda di tutela avverso l'asserita discriminazione: sicché, essendo ancora *sub iudice* e contestata da parte reclamata la spettanza di tale tutela (impregiudicata l'ulteriore questione dell'asserito diritto allo scomputo dal comparto dei relativi giorni di malattia), devono ritenersi integralmente sindacabili in questa sede tutti i suoi presupposti costitutivi, tra i quali la configurabilità di una situazione di "disabilità" in capo alla lavoratrice reclamante.

Ebbene, nel caso di specie la [] è limitata ad allegare di essere affetta da "endometriosi" (in particolare, "endometriosi intestinale") e che, in relazione a tale patologia: - nei giorni del ciclo mestruale ha forti dolori che determinano "*impossibilità a muoversi*" e "*invalidità temporanea*" (v. pag. 8-9 del reclamo); - ella è stata riconosciuta, nel 2014, invalida civile al 35% e, nel 2019, portatrice di *handicap* ex art. 3 L. 104/92 (*handicap* mai comunicato al datore di lavoro).

Da tali allegazioni la lavoratrice deduce, sostanzialmente in via di automatismo, la conseguenza che i giorni di malattia (asseritamente, v. *infra*) ricollegabili all'endometriosi vanno scomputati dal periodo di comporta previsto dal CCNL.

La nozione di "disabilità" ai fini del diritto antidiscriminatorio è, come noto, mutuata dalla Convenzione ONU del 13 dicembre 2006 ratificata dall'Unione Europea e quindi recepita dal diritto antidiscriminatorio che adotta una nozione ampia ed inclusiva di "persona con disabilità", che si estende a «*quanti hanno minorazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali a lungo termine che in interazione con varie barriere possono impedire la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di eguaglianza con gli altri*».

Secondo la giurisprudenza e la dottrina euro unitaria che hanno interpretato la direttiva 2000/78/CE in materia, condivise da questo Collegio, anche la malattia cronica, o di lunga durata, può essere considerata "*handicap*", se ed in quanto effettivamente comprometta la partecipazione del soggetto alla vita (per quanto qui di interesse) lavorativa e professionale in modo duraturo. Sicchè, non tutte le malattie di lunga durata costituiscono "disabilità", ma solo quelle che, per quanto qui rileva, impediscono in modo duraturo al soggetto la partecipazione alla vita lavorativa in condizioni di parità con gli altri lavoratori.

Nel caso concreto la lavoratrice non ha allegato in modo specifico che l'endometriosi le ha causato limitazioni durature allo svolgimento della propria attività lavorativa di OSS, precludendole di svolgere tutte o parte delle mansioni tipiche di tale figura professionale in condizioni di parità con gli altri lavoratori.

Del resto, pacificamente la [] era già affetta da tale patologia (sin dal 2009), quando, nel 2013, è stata assunta dall'Istituto reclamato, ed è sempre stata pacificamente giudicata idonea

alle mansioni dal medico competente, anche dopo un intervento chirurgico collegato all'endometriosi.

La lavoratrice si è limitata ad allegare genericamente una "sintomatologia dolorosa" durante il ciclo mestruale che in tale periodo le impedirebbe "di muoversi", provocando "invalidità temporanea assoluta". Tuttavia, non vi è documentazione medica in atti che attesti che durante il ciclo mestruale la [redacted] è inabile assoluta alle mansioni proprie di una OSS, circostanza che non è suscettibile di essere dedotta dal fatto che ella nel 2014 è stata riconosciuta invalida civile dall'Inps al 35%. Invero, l'invalidità civile attesta la mera riduzione della capacità lavorativa generica e quindi non offre elementi per apprezzare le asserite ripercussioni della patologia in questione sulla capacità lavorativa relativa alle specifiche mansioni in concreto esercitate (capacità che si assume compressa solo in un determinato periodo con cadenza mensile). Del resto la [redacted] non ha nemmeno allegato che il – per quanto precede deve ritenersi, riferito - dolore durante il ciclo mestruale non era suscettibile di essere controllato con specifiche terapie, di talchè risulta del tutto indimostrato anche il nesso tra l'insorgenza del riferito dolore e l'asserito stato di invalidità temporanea assoluta durante il ciclo mestruale.

In altri termini, non vi sono elementi per ritenere che effettivamente la diagnosi di endometriosi – ed eventualmente in quali termini/modalità - abbia inciso in modo duraturo sulla possibilità per la [redacted] di svolgere la sua attività lavorativa in condizioni di parità con le colleghe.

La riscontrata carenza di allegazione emerge viepiù laddove si ponga mente al fatto che, pur essendo la patologia preesistente all'assunzione del 2013, solo dopo il rientro in servizio dopo il congedo per la nascita della figlia (nel 2017) la lavoratrice, dai primi mesi del 2018, ha iniziato ad assentarsi per "endometriosi" (v. certificati in atti, doc. 31 reclamante, nonché elenco assenze a pag. 18 del reclamo) con una frequenza tale da (concorrere a) determinare il superamento del periodo di comporto (151 giorni di assenze asseritamente, v. *infra*, riconducibili ad endometriosi su 367 assenze in tre anni). Anche sotto tale profilo le allegazioni sono del tutto generiche, essendosi la lavoratrice limitata ad allegare un generico "aggravamento" dell'endometriosi nel corso del 2018 "che costrinse la ricorrente a rimanere assente sia per l'intervento chirurgico, sia nei giorni del ciclo mestruale per le forti algie con cui si manifestava" (pag. 10 reclamo).

In tale contesto, i certificati medici in atti relativi alle assenze per endometriosi, ad avviso di questo Collegio, non sono dirimenti né nel senso di ritenere che in tali giornate la : fosse inabile al lavoro né che le assenze di quei giorni fossero effettivamente riconducibili alla diagnosticata endometriosi. Ed invero, tali certificati, emessi con riferimento all'allegato dolore invalidante causato dall'endometriosi (secondo la stessa prospettazione della :), si basano sul c.d. riferito della paziente e sono dunque sindacabili in questa sede ai fini dell'accertamento della simulazione di una causa impeditiva della prestazione di attività lavorativa (v. anche Cass. 9598/17) secondo un orientamento già applicato da questa Corte ¹.

Un tanto in relazione alla strumentalizzazione di tale patologia eccepita dall'Istituto che, anche attraverso un capillare *excursus* dei periodi di malattia asseritamente imputabili all'endometriosi ricavati dai certificati in atti, ha contestato specificamente che i periodi in questione siano effettivamente riconducibili a tale patologia. Ed invero, sebbene la lavoratrice, nelle note autorizzate (pag. 3), abbia ribadito che nel caso di specie trattasi di sintomatologia dolorosa "intermittente" che si manifesta "soltanto durante il ciclo mestruale determinando effetti gravemente invalidanti assoluti", parte resistente ha evidenziato (pag. 4 ss. delle note) che, considerato l'arco temporale di riferimento, vi sono:

- numerosi periodi superiori al mese (anche di 7 mesi e mezzo tra aprile e novembre 2017) in cui la lavoratrice non si è mai assentata per malattia riconducibile all'endometriosi, rilievo incompatibile con l'allegato carattere intermittente, a cadenza mensile, del dolore invalidante;

- diversi periodi di assenze nel corso dello stesso mese, che secondo l'*id quod plerumque accidit* e in difetto di ulteriori specifiche allegazioni, non sono verosimilmente riconducibili allo stesso ciclo mestruale mensile;

¹ v. sentenza CdA Venezia sub RG 122/2022: "Giova premettere che, in ordine alla valenza probatoria dei certificati medici, questo Collegio ha già fatto applicazione dell'orientamento della dottrina e della giurisprudenza che hanno chiarito che la presunzione di simulazione della malattia può fondarsi anche sul contegno del lavoratore e che il contenuto del certificato medico è sindacabile dal giudice del merito, sia sotto il profilo della coerenza del suo contenuto diagnostico e prognostico con le circostanze del caso concreto, sia sotto il profilo dell'idoneità della patologia certificata a giustificare l'astensione dal lavoro (v. Cass. 5622/2000; Cass. 6588/1991; CdA Milano, 27.9.2007; CdA Roma 16.1.2004). Si veda il precedente CdA Venezia 17.2.2021 sub RG 546/2020."

- vi sono inoltre casi in cui la lavoratrice, concatenando giorni di malattia a giorni di ferie, di riposo/cambio turno, è rimasta assente dal lavoro per lunghi periodi.

Trattasi di mere argomentazioni svolte sulla base di documentazione già acquisita e che, dunque, tenuto conto dell'eccezione di strumentalizzazione della malattia specificamente formulata negli atti introduttivi dall'Istituto, ben potevano essere sviluppate nelle note autorizzate con le quali questo Collegio aveva chiesto chiarimenti in ordine (anche) all'effettiva riconducibilità delle assenze di cui si discorre all'endometriosi.

Quindi deve concludersi che:

- da un lato, non risulta specificamente allegato e provato che dall'endometriosi deriva in capo alla [redacted] una limitazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in condizioni di parità con le colleghe normodotate, attesa la genericità delle allegazioni relative all'asserito dolore invalidante durante i giorni del ciclo mestruale mensile (peraltro la stessa [redacted] ha ammesso che l'endometriosi, di per sé, non le determinava un duraturo svantaggio nello svolgimento dell'attività lavorativa: "*in assenza di sintomi, la lavoratrice è in grado di svolgere la prestazione lavorativa*" (pag. 3 delle note della lavoratrice);
- dall'altro lato, l'asserito carattere intermittente del dolore invalidante non trova alcun riscontro nella documentazione in atti e contrasta sia con il fatto che la [redacted] : è sempre risultata idonea alle mansioni, sia con l'esame dei periodi in cui ella è asseritamente rimasta assente dal lavoro per "endometriosi".

Il Collegio ritiene, quindi, che, sulla base di un ragionamento inferenziale fondato sui rilievi che precedono e sulle stesse ammissioni della lavoratrice (che nel ricorso introduttivo della fase sommaria aveva ammesso di aver, alcune volte, utilizzato l'istituto della malattia per far fronte ad esigenze familiari legate alla gestione della figlia), possa ritenersi provata la strumentalizzazione della malattia da cui pacificamente la [redacted] era affetta (per l'appunto l'endometriosi) per soddisfare sopravvenute esigenze personali della lavoratrice, in particolare legate alla gestione della figlia.

Del resto, la lavoratrice, *inter alia*, ha sin dal primo grado di giudizio lamentato l'impossibilità di conciliare i turni pomeridiani con le esigenze familiari, prospettando, altresì, in relazione alla gestione dei turni, una discriminazione di genere/per maternità (su cui, v. *infra*). Nel ricorso introduttivo del primo grado, come detto, ha pacificamente ammesso di aver fatto ricorso alle assenze per malattia per far fronte a tali esigenze e anche nel ricorso introduttivo di questa fase ha allegato che "la situazione si fece insostenibile" (pag. 11 del reclamo) proprio con riferimento all'adozione da parte dell'Istituto di un nuovo orario di lavoro che prevedeva lo svolgimento di turni pomeridiani anche con riferimento alla organizzazione del suo orario di lavoro (mentre dal 2017, al rientro dal congedo per la nascita della figlia, le erano stati assegnati solo turni mattutini), situazione che la costringeva a chiedere cambi turno e a utilizzare la banca ore. Si tratta di allegazioni che evidenziano che il "cuore" della problematica tra lavoratrice e Istituto era la sostanziale indisponibilità della [redacted] a svolgere turni pomeridiani.

Nel quadro che precede, nemmeno la circostanza che nel 2019 la [redacted] abbia ottenuto dall'Inps il riconoscimento dello *status* di portatore di *handicap* ex L. 104/92 in relazione all'endometriosi risulta di per sé dirimente, in assenza di prova dell'effettiva incidenza di tale patologia, in modo duraturo, in ordine allo svolgimento delle mansioni in condizioni di parità con altre lavoratrici. E' viceversa significativo e corrobora le conclusioni a cui il Collegio è pervenuto in merito alla insussistenza di una situazione di disabilità rilevante ai fini della tutela antidiscriminatoria, il rilievo che tale *status* (come la riconducibilità delle singole assenze all'endometriosi) non è mai stato comunicato dalla [redacted] : al datore di lavoro.

In definitiva, considerato:

- che la allegata frequenza intermittente del dolore invalidante in concomitanza del ciclo mestruale mensile non trova riscontro nei periodi di malattia certificati con diagnosi relativa all'endometriosi;
- che la stessa lavoratrice ha ammesso che almeno in un paio di occasioni ha utilizzato la malattia in questione per "coprire" assenze legate ad esigenze familiari ed in particolare all'accudimento della figlia minore;

- che prima del presente giudizio, la lavoratrice non ha mai comunicato alcunché al datore di lavoro circa la ricorrenza di dolori invalidanti in concomitanza con il ciclo mensile determinati dall'endometriosi, né, più genericamente, circa la correlazione delle assenze in questione con un asserito stato di invalidità riconosciuto, come sarebbe stato possibile fare anche barrando l'apposita casella nella copia dei certificati medici diretti al datore di lavoro (v. certificati in atti; si tratta solo di una delle modalità di comunicazione possibili, di talché non assume alcun rilievo l'adombrato errore riferibile al medico che ha compilato tali certificati, peraltro inverosimile posto che i certificati in discorso sono stati compilati da almeno 6 medici diversi, v. doc. 34);
- che alcuna comunicazione è stata data in merito nemmeno a seguito dell'avviso del datore di lavoro circa l'approssimarsi del superamento del periodo di comporto, peraltro in concreto superato in relazione ad assenze per sindrome ansioso depressiva (circa 183 assenze per sindrome ansioso depressiva, superiori a quelle per endometriosi), da cui la è stata colpita nella parte finale del rapporto di lavoro, patologia non riconducibile al datore di lavoro, v. *infra*),

deve ritenersi che la lavoratrice non ha offerto né la prova che l'endometriosi sia nel caso concreto una "disabilità" ai fini del diritto antidiscriminatorio (impregiudicata la questione circa il diritto allo scomputo dal comporto delle assenze per disabilità) né, ancor prima, l'effettiva riconducibilità delle assenze in questione all'endometriosi.

Ne consegue che, in una valutazione globale dei predetti elementi presuntivi, deve ritenersi che le predette assenze non siano effettivamente riconducibili all'endometriosi ma siano, in realtà, imputabili ad esigenze personali della .

Alla luce di quanto precede non vi sono, in definitiva, i presupposti per configurare l'esistenza di una discriminazione indiretta per disabilità per effetto del computo delle assenze in questione nel comporto.

Per completezza il Collegio rileva che l'eccezione relativa all'asserito computo nel comporto anche di 5 giorni di ricovero ospedaliero per intervento legato all'endometriosi non è comunque dirimente, posto che, anche a seguito dello scomputo di tali 5 giorni dal complessivo ammontare di

372 giorni nel periodo di riferimento, il residuo ammontare delle assenze, pari a 367 giorni, risulta comunque superiore a 365, limite fissato dal CCNL.

6.2. Restano dunque assorbiti:

- il secondo e il terzo motivo, inerenti la questione se nel caso di specie il datore di lavoro abbia posto in essere degli accomodamenti ragionevoli;

- il quarto motivo, relativo alla configurabilità della violazione del dovere di collaborazione da parte della lavoratrice che non ha comunicato al datore che le assenze erano imputabili a endometriosi (e del resto, per quanto precede, verosimilmente non lo erano).

7. Il Collegio ritiene infondati anche il quinto ed il sesto motivo di reclamo, relativi all'asserita sussistenza di una discriminazione di genere/per maternità in relazione alla formazione dei turni con collocazione di turni anche in orario pomeridiano.

La sussistenza di tale forma di discriminazione è esclusa in radice dalla circostanza che le operatrici sociosanitarie, colleghe della [redacted] (29 nel 2019) erano tutte donne e 10 di loro (1/3 del totale) erano madri con figli a carico di età inferiore ai 10 anni e altre 3 assistevano familiari malati/invalidi (v. pag. 4 della memoria di costituzione, circostanza non in contestazione). La contestata modifica dell'orario di lavoro e della turnistica fu introdotta a seguito di una riunione generale nel luglio 2019 e interessò tutte le OSS (come detto, tutte donne e per 1/3 madri di figli di età inferiore a 10 anni, come la Presidente); solo alle OSS con limitazioni attestate dal medico competente (la [redacted] pacificamente non aveva limitazioni attestate dal medico competente) venne prevista l'assegnazione prioritaria (non esclusiva) di alcune tipologie di turni.

Va tenuto presente, inoltre, che l'Istituto ha sempre prestato il consenso alle modifiche dell'orario di lavoro richieste dalla [redacted]: una prima volta dall'orario *full time* a quello *part time*, una seconda dall'orario *part time* a quello *full time* e poi, nuovamente, dopo la nascita della figlia, nuovamente all'orario *part time* (v. allegazioni pag. 7 della memoria di costituzione dell'Istituto, circostanze non in contestazione).

Del resto, esclusa già per quanto precede la discriminazione di genere/per ragioni legate alla maternità, la [redacted] non ha allegato in modo specifico l'asserita sperequazione

nell'assegnazione dei turni pomeridiani (che, come detto, per lei erano di difficile conciliabilità con gli impegni familiari).

L'Istituto ha specificamente allegato (circostanze non in contestazione), il procedimento di formazione e gestione dei turni.

Le operatrici sociosanitarie indicavano in appositi "fogli esigenze" le proprie specifiche esigenze e la responsabile organizzava i turni cercando di conciliare le esigenze aziendali con quelle manifestate dalle lavoratrici. Venivano, in genere, accolte le richieste con cui le lavoratrici chiedevano, previo accordo tra loro, di scambiarsi i turni. A tal proposito la [redacted] ha specificamente indicato una sola circostanza in cui le è stata negata la possibilità di farsi sostituire da altra collega in un determinato turno: si tratta in ogni caso di dato non significativo e comunque motivato dall'Istituto con la circostanza che in quell'occasione la [redacted] (che chiedeva la sostituzione in un turno pomeridiano) non si era resa disponibile a svolgere il già programmato turno del mattino seguente in luogo della stessa collega che avrebbe dovuto sostituirla nel citato turno pomeridiano e sussistevano esigenze legate al rispetto della normativa sui riposi che precludevano la possibilità di assegnare alla collega due turni consecutivi (v.pag. 15 memoria dell'Istituto, circostanze non in contestazione).

Del resto, la [redacted] non ha allegato un quadro "comparato" dei turni delle colleghe dell'intero periodo di riferimento tale da evidenziare una disparità di trattamento rispetto alle altre colleghe nella assegnazione dei turni pomeridiani. Ha allegato alcuni dati relativi alla programmazione del solo mese di ottobre 2019 (pag. 49 reclamo) in cui solo apparentemente la percentuale di incidenza dei turni pomeridiani sul numero totale di turni è superiore a (sole) altre tre lavoratrici prese in esame (nulla si allega in ordine alle altre 25).

Innanzitutto il Collegio rileva che l'esempio non è dirimente in quanto prende a confronto solo tre colleghe (nel 2019 le OSS erano pacificamente 29) e comunque il numero dei turni totali della [redacted] nel mese di ottobre 2019 ivi indicati (11) è inferiore a quello delle altre tre colleghe (rispettivamente 17, 16 e 20), sicchè, giocoforza, l'incidenza percentuale dei turni pomeridiani svolti dalle quattro lavoratrici (rispettivamente 4, 4, 3 e 5, quindi sostanzialmente in linea) risulta, laddove

si calcoli la percentuale sul totale, significativamente superiore per la [redacted], in quanto ella in quel mese ha un totale complessivo di turni inferiore alle altre.

In ogni caso, la stessa reclamante ha ammesso che nel periodo aprile 2017 (rientro dal congedo per maternità) - luglio 2019 ella ha svolto solo turni mattutini nei giorni feriali, ovvero la tipologia di turno a lei più confacente, circostanza che conferma ulteriormente che alcuna discriminazione di genere/per maternità si configura nel caso concreto. Successivamente, come già emerso, l'Istituto ha allegato e documentato che fu indetta una riunione generale alla quale partecipò anche la [redacted] (senza nulla obiettare in ordine alle comunicazioni aziendali), in cui fu comunicata, per esigenze organizzative legate all'aumento del numero delle suore assistite presso l'Istituto, una modifica dell'orario di servizio di tutte le OSS e l'introduzione di una nuova turnistica che prevedeva l'inserimento in turni sia al mattino che al pomeriggio per tutte le OSS che, come la [redacted] non avevano alcuna limitazione (v. pag. 10 ss. memoria dell'Istituto, nonché i documenti 16,17 e 18). L'Istituto ha allegato la documentazione relativa alla distribuzione dei turni nel periodo di riferimento (doc. 9 Istituto) da cui emerge che alla [redacted] erano, comunque, prevalentemente assegnati i turni al mattino. La [redacted] non ha specificamente contestato tale circostanza, limitandosi ad allegare che da ottobre 2019 è stato creato un nuovo turno "M9" che prevedeva lo svolgimento di attività lavorativa solo al mattino e che tale turno fu assegnato a tre lavoratrici con esclusione della [redacted]. Trattasi di circostanza non dirimente perché è pacifico che il turno M9 era solo uno dei diversi turni del mattino, contrassegnati tutti con la lettera M (e che risultano assegnati anche alla [redacted] doc. 9).

Infine, l'Istituto ha svolto una analisi comparata tra i turni assegnati alla [redacted] e i turni assegnati a una delle predette tre lavoratrici citate dalla [redacted] (la collega [redacted]) che evidenzia come nei mesi di ottobre, novembre e dicembre 2019 la [redacted] ha svolto complessivamente 29 turni al mattino e 13 al pomeriggio mentre la [redacted] ha svolto 28 turni al mattino e 19 al pomeriggio, a conferma che non vi è prova di una sperequazione nell'assegnazione dei turni, ed in particolare di una anomala assegnazione di turni pomeridiani alla [redacted].

Del resto, la [redacted] non aveva alcun diritto di essere collocata solo nei turni del mattino, secondo le sue personali esigenze che, a fronte delle mutate esigenze organizzative dell'Istituto di

cui alla riunione del luglio 2019, non contestate, non potevano essere più interamente soddisfatte dall'Istituto.

Né, infine, risulta dirimente al fine dell'accoglimento della prospettazione della [redacted], la circostanza che nell'ambito del procedimento avanti la Consigliera di parità l'Istituto si sia dichiarato disponibile ad assegnare alla [redacted], medesima turni mattutini e solo un turno pomeridiano al mese. Tale proposta deve, invero, essere valutata alla luce del fatto che si trattava di soluzione pacificamente temporanea, della durata di un anno, e formulata quando la [redacted] era già assente dal lavoro per sindrome ansioso depressiva (pag. 52 memoria dell'Istituto). Sicchè è verosimile ritenere che tale proposta sia stata accettata dall'Istituto proprio in quanto temporanea, nel tentativo di favorire il rientro al lavoro della [redacted] (comunque pacificamente non avvenuto). Da tale episodio non può, dunque, ricavarsi che per l'Istituto sarebbe stato possibile attribuire alla [redacted] in via generale e permanente, i turni al mattino (e, del resto, alcuna conclusione in merito si ritrae dal fatto che ad altra collega (sig.ra [redacted]) venivano assegnati turni prevalentemente al pomeriggio, stante, per l'appunto, la diversità delle situazioni e, verosimilmente, delle esigenze organizzative dell'Istituto al mattino – momento in cui è stata pacificamente allegata l'esigenza di provvedere all'igiene e all'alzata dal letto delle assistite - e al pomeriggio).

Non provata e comunque inconferente risulta la circostanza che altre due colleghe della [redacted] hanno superato il periodo di comporto e non sono state licenziate.

In definitiva, per tutto quanto precede, non sussiste alcuna discriminazione della ricorrente, per ragioni di genere o legate alla maternità, rispetto alla formazione dei turni.

8. Il Collegio ritiene infondato anche il settimo motivo relativo alla mancata ammissione della prova per testi sulle asserite vessazioni subite dalla [redacted] ad opera delle colleghe.

Il Collegio ritiene che correttamente il primo giudice non abbia ammesso i predetti capitoli, in quanto non dirimenti. Si tratta, invero, di capitoli generici con riferimento al tempo, al luogo, alla frequenza, al contesto in cui le frasi "vessatorie" sarebbero state pronunciate dalle colleghe e allo stesso contenuto delle frasi medesime (*"al rientro dai periodi di malattia e durante il turno lavorativo, la ricorrente veniva costantemente presa di mira dalle colleghe (†*

....) e fatta oggetto di commenti e insinuazioni del tipo: - lo fai apposta a stare a casa; - ma

che bello stare a casa; - ecco che non vuoi finire il tuo turno – “ecco che lo fai di proposito perché c’è il weekend”, v. pag. 52 reclamo). Alcuni capitoli, in aggiunta alle criticità testè evidenziate, riportano frasi asseritamente pronunciate dalle colleghe nell’assenza della senza alcuna allegazione sul modo in cui ella ne sarebbe venuta a conoscenza (“Tali colleghe, peraltro, in sua assenza, fomentavano insinuazioni e velate richieste di licenziamento: - “non è possibile licenziarla?”; - “ci sarà un modo per mandarla via”, v. pag. 52 reclamo). Anche tale capitolo, del resto, non è specifico con riferimento alle circostanze di tempo e di luogo nonché al contesto nel quale le predette frasi sarebbero state pronunciate.

Del resto, non è nemmeno verosimile che, successivamente al rientro dal congedo per maternità della si sia creato nei suoi confronti un clima di ostilità a causa delle sue assenze per endometriosi, anche tenuto conto del fatto, non contestato, che le colleghe chiamate a sostituirla percepivano un’indennità di euro 15,00 al giorno (pag. 9 memoria dell’Istituto), né consta che alcuna collega si sia mai rifiutata di sostituirla o che la responsabile (sig.) non autorizzasse le sue richieste di cambio turno (il solo episodio specificamente allegato di diniego di autorizzazione del 2.10.2019 era motivato da esigenze organizzative, v. *infra*).

Né a diverse conclusioni conduce l’esame dei messaggi *whatsapp* allegati dalla che risultano del tutto decontestualizzati (pacificamente estrapolati da più ampie conversazioni senza riportare nemmeno la data di invio, v. pag. 24 memoria Istituto, v. doc. 33) e quindi inidonei ad esprimere il significato complessivo delle conversazioni medesime. In ogni caso da tali messaggi emerge, in particolare, che la non fu invitata/fu invitata tardivamente ad una cena Natalizia non perché le colleghe intendessero emarginarla ma in quanto ella in tale periodo era assente dal lavoro per malattia e le colleghe pensavano che ella non avrebbe potuto partecipare alla cena. Del resto, pacificamente non esisteva un gruppo ufficiale di lavoro su *whatsapp* (pag. 25 memoria Istituto). Infine, alcuna prova dell’intento vessatorio si ricava dal messaggio con il quale la collega ha manifestato la sua solidarietà alla in occasione del licenziamento di quest’ultima, in quanto in tale messaggio la amica e collega della che ne aveva favorito l’assunzione (v. pag. 25 memoria Istituto, non in contestazione), si è limitata ad

esprimere proprie generiche valutazioni sul datore di lavoro, senza indicare alcuno specifico episodio vessatorio ai danni della l

In assenza di altre più specifiche allegazioni, i predetti generici capitoli di prova testimoniale non sono dunque idonei a provare un comportamento vessatorio nei confronti della sicchè correttamente non sono stati ammessi dal primo giudice, e la prospettazione della reclamante è tutt'al più indicativa di una situazione di conflittualità tra colleghi che di per sé non integra il *mobbing* (Cass. 17974/22).

In ogni caso, risultano del tutto generiche le allegazioni e i relativi capitoli di prova secondo i quali il datore di lavoro sarebbe stato informato della situazione, capitoli, quindi, correttamente non ammessi dal primo giudice (*"44. In pratica si era creato un clima di ostilità favorito dalla stessa responsabile di reparto sig.ra da (direttrice dell'Istituto). 45. Queste ultime, infatti, ben a conoscenza della situazione, hanno ommesso alcun intervento al fine di limitare tali ostilità e stabilire un clima di reciproco rispetto. 59. Lo fece presente più volte e a più riprese alla sua responsabile che le rispose sempre negativamente con frasi del tipo "non è un problema mio", "prenditi una baby sitter", "i tuoi problemi non mi interessano", "mettiti in malattia", "se le condizioni non ti vanno bene quella è la porta"*).

Il Collegio richiama sul punto l'orientamento della giurisprudenza di legittimità secondo il quale: *"Ai fini della configurabilità del "mobbing orizzontale", addebitabile in astratto al datore di lavoro quale condotta omissiva in violazione dell'art. 2087 c.c., con conseguente prova liberatoria a suo carico ex art. 1218 c.c., è necessario che il datore medesimo abbia avuto conoscenza dell'attività persecutoria, quindi necessariamente dolosa, posta in essere dai propri dipendenti nel contesto dell'ordinaria attività di lavoro"* (Cass. 1109/2020).

Anche sotto tale profilo, dunque, la prospettazione della reclamante è generica e non provata (come detto, correttamente i capitoli generici e non contestualizzati non sono stati ammessi) e quindi non vi sono elementi per ricondurre la citata sindrome ansioso depressiva a fatto imputabile al datore di lavoro.

Alla luce di quanto precede, il Collegio ritiene, inoltre, che correttamente il primo giudice ha ritenuto che scarsamente significative risultano le indicazioni contenute nella documentazione

medica relativa alla sindrome ansioso depressiva che si basa sul riferito della ' in ordine ad asserite vessazioni subite sul lavoro.

Del tutto generiche, infine, le allegazioni sull'asserita eccessività dei carichi di lavoro: anzi, proprio i dati forniti dalla ; in relazione al mese di ottobre 2019 (pag. 49 reclamo) dimostrano che ella in quel mese ha svolto meno turni di altre colleghe. Non vi sono, poi, allegazioni specifiche sulla circostanza che le incombenze assegnate alla ; nei singoli turni fossero eccessive o sperequate rispetto a quelle assegnate ad altre colleghe.

In base alle considerazioni che precedono il Collegio ritiene che non vi è prova della riconducibilità della sindrome ansioso depressiva da cui la è stata colpita nella parte finale del rapporto di lavoro per cui è causa (patologia in relazione alla quale ha svolto circa 180 giorni di assenza) ad asserite condotte vessatorie delle colleghe di lavoro e, del resto, le censure alla sentenza sul punto non sono specifiche (art. 434 c.p.c.) e si risolvono in una riproposizione delle argomentazioni già vagliate.

Corroborata tale conclusione la circostanza che l'INAIL non ha riconosciuto la predetta patologia come malattia professionale.

9. Il Collegio ritiene di rigettare anche l'ottavo ed il nono motivo di reclamo.

La ha, in sintesi, sostenuto che il giudice ha errato:

- in quanto non ha ritenuto che la contestazione disciplinare per l'assenza ingiustificata del 2/10/2019 (a cui non è seguita alcuna sanzione disciplinare) ha costituito un elemento scatenante della sindrome ansioso depressiva alla luce dell'allegato contesto vessatorio, senza nemmeno ammettere la richiesta CTU medico legale;

- in quanto non ha ritenuto che il datore di lavoro ha omesso le dovute valutazioni in ordine allo stress lavoro correlato.

La prospettazione è infondata. Atteso che, per quanto precede, non risulta provata alcuna vessazione ai danni della reclamante, il mero avvio di una contestazione disciplinare non risulta idoneo, secondo *l'id quod plerumque accidit*, a determinare l'insorgenza di una sindrome ansioso depressiva.

Del resto, a tale contestazione disciplinare, intimata per una assenza ingiustificata dal lavoro (la ricorrente ha addotto uno "stato di necessità" derivante dall'esigenza di andare a prendere la figlia all'uscita da scuola, ma trattasi di esigenza che non integra, in difetto di ulteriori specifiche allegazioni, una situazione di imminente pericolo di danno grave alla figlia, non volontariamente causato né altrimenti evitabile dalla non risultando provato, del resto, che l'assenza dal lavoro sia stata necessitata per fronteggiare tale situazione) non ha fatto seguito l'irrogazione della sanzione disciplinare.

Sicché, richiamato anche quanto esposto in relazione all'analisi dei motivi che precedono, in difetto di prova dell'an della dedotta responsabilità datoriale, deve ritenersi che correttamente il giudice non ammesso la richiesta CTU medico legale. Quanto ai DVR, essi sono stati tempestivamente depositati dall'Istituto a seguito delle contestazioni della lavoratrice in prima udienza; in ogni caso, come già emerso, risulta dirimente ad escludere la responsabilità del datore di lavoro l'assenza di prova dell'allegata situazione di "ostilità" da parte delle colleghe e di stress lavoro correlato (non sono state provate le allegate disparità di assegnazione dei turni e l'allegata eccessività dei carichi di lavoro) imputabile al datore di lavoro.

10. Per tutto quanto precede, il reclamo deve essere rigettato, con assorbimento delle ulteriori questioni (in particolare, la natura dell'Istituto quale ente c.d. di tendenza).

11. Per il principio della soccombenza, parte reclamante deve essere condannata alla rifusione in favore di parte reclamata delle spese di lite del grado, nella misura complessivamente liquidata in dispositivo facendo applicazione dei criteri di cui al D.M. 55/14 negli importi medi dello scaglione di riferimento per il valore della causa.

12. Considerato che il reclamo è stato rigettato ed è stato depositato dopo il 31.01.13 - *data di entrata in vigore della legge di stabilità del 2013 (cfr. art. 1 comma 17 l. 228/2012)*, che ha integrato l'art. 13 DPR 115/2002 - deve darsi atto che sussistono i presupposti processuali per il raddoppio del contributo unificato dovuto per il reclamo in capo a parte reclamante.

PQM

La Corte, definitivamente pronunciando nella causa in epigrafe, rigettata e/o assorbita ogni diversa istanza, eccezione e domanda, così provvede:

- 1) **rigetta il reclamo;**

- 2) **condanna** parte reclamata alla refusione delle spese di lite del grado in favore di parte reclamata che liquida in euro **6.946,00**, oltre a rimborso spese forfettario, IVA e CPA come per legge;
- 3) ai sensi dell'art. 13 , comma 1 quater del D.P.R. 115/2002 dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento da parte reclamante dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per l'atto di reclamo a norma del comma 1 quater dello stesso art. 13.

Venezia, camera di consiglio del 21 dicembre 2022

Il Consigliere estensore

Silvia Burelli

Il Presidente

Gianluca Alessio

