

Sintesi

Rassegna di giurisprudenza e di dottrina

SOMMARIO

- 2 - L'uso del cellulare nuoce gravemente alla salute**
- 3 - Indennizzo Inail e risarcimento del danno biologico**
- 4 - Licenziamento di lavoratore assunto ex art. 18 della L.n. 68 del 1999: quale tutela si applica?**
- 5 - Nozione di giusta causa di licenziamento: orientamento unanime della Cassazione**
- 6 - Licenziamento del dipendente per assenza ingiustificata**
- 7 - Compensi per lavoro straordinario: esclusione dal computo del TFR solo in presenza di deroghe esplicite**
- 8 - Azioni vessatorie e mobbing: quale tutela deve approntare il datore di lavoro nei confronti dei dipendenti?**

IL PUNTO

Siamo giunti al secondo anno di attività di Sintesi e ne siamo orgogliosi. L'anno che sta per chiudersi è stato denso di novità sotto ogni punto di vista. Sono venute alla luce: la riforma delle professioni, la riforma del nostro ente di previdenza, la riforma delle pensioni, la riforma del mercato del lavoro oltre a un non trascurabile numero di leggi e decreti che ci terranno impegnati per ancora molto tempo.

Per ultimo, ma non ultimo, il nostro Congresso Straordinario di categoria che è stato celebrato lo scorso 29 e 30 novembre 2012 in Roma. Il Congresso si è sviluppato su otto TEMI tratti da altrettante parole emerse dai lavori congressuali predisposti dai colleghi giovani di tutt'Italia e cioè: nuove **opportunità** per i Consulenti del Lavoro; un utile **cambiamento** per far sì che la professione sia adeguata ai tempi moderni; la indispensabile **qualità** che deve contraddistinguere il nostro lavoro attraverso l'aggiornamento continuo, la trasparenza un forte senso >>>

ARGOMENTO DI ALTO INTERESSE

“ *L'uso del cellulare nuoce gravemente alla salute* ”

COMMISSIONE STUDI E RICERCHE DELL'ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MILANO

Presidente dell'Ordine

Giovanni Zingales

Coordinatore scientifico del CSR

Potito di Nunzio

Sezione Studi e Ricerche

Gilberto Asnaghi, Riccardo Bellocchio, Gianfranco Curci, Stefano Guglielmi, Nicoletta Marra, Morena Domenica Massaini, Erika Montelatici, Roberto Montelatici, Sabrina Pagani, Silvana Pagella, Fabio Pappalardo, Lalla Pollacchini Pagani, Laura Pozzi, Paola Rizzo

Sezione Semplificazione normativa

Andrea Asnaghi, Gianluca Belloni, Luca Bonati, Marco Cassini, Stella Crimi, Mariagrazia di Nunzio, Donatella Gerosa, Alessandro Graziano, Luca Insabato, Paolo Lavagna, Giuseppe Mastalli, Paolo Reja, Daniela Stochino

Sezione Scuola e Università:

Gabriele Corra, Anna De Lillo, Luciana Mari, Elena Piscitello, Alessandro Proia

Sezione Formazione e aggiornamento professionale:

Alessandro Cornaggia, Isabella Di Molfetta, Luca Paone, Roberto Picci, Enrico Vannicola



>>> etico; una **comunicazione** efficace per rappresentare adeguatamente la qualità e la professionalità dei Consulenti del Lavoro; la **deontologia** professionale come caratteristica distintiva unica e importante al pari e meglio delle certificazioni di qualità; **solidarietà** e sussidiarietà fra colleghi per rafforzare lo spirito di appartenenza alla categoria; **regole** chiare e condivise per poter competere in modo vincente verso l'esterno e per costruire la giusta collaborazione al nostro interno; valorizzare la nostra **comunità** con informazioni, sinergie, relazioni

sia di rete che di sistema. Parole che ora vanno trasformate in fatti e azioni concrete tenendo conto di tutte le idee che i nostri giovani hanno portato al Congresso. Non sono mancati al Congresso **attestati di stima** e di riconoscenza alla nostra categoria da parte dei **Ministri Severino e Fornero** e degli **ex Ministri Sacconi e Damiano**.

Il Consiglio dell'Ordine, il Centro Studi e Ricerche e la Redazione, porgono a tutti i Colleghi i migliori auguri di **Buon Natale e di un felice anno 2013**.

QUESTIONE TRATTATA

“ L'USO DEL CELLULARE NUOCE GRAVEMENTE ALLA SALUTE ”

SENTENZA

Cass., 12 ottobre 2012,
n. 17438

TESI-DECISIONE

La sentenza in oggetto apre uno spiraglio importante in materia di tutela da immissioni ed emissioni elettromagnetiche da radiofrequenza, poiché la Suprema Corte riconosce il grave danno che potrebbe derivare da un utilizzo prolungato e continuativo del cellulare. Nel caso di specie un lavoratore agisce in giudizio lamentando che conseguentemente all'utilizzo del cellulare e del cordless, per un periodo di dodici anni, per 5/6 ore al giorno, aveva contratto all'orecchio sinistro una grave patologia tumorale. La Corte d'Appello di Brescia riconosce al lavoratore la rendita per malattia professionale prevista per l'invalidità all'80%. Come confermato da studi e ricerche effettuati tra il 2005 e il 2009, l'assiduo utilizzo del cellulare incrementava il tasso di rischio di contrazione della malattia nel caso di esposizione per un periodo superiore ai 10 anni. Il tempo quindi rappresenta per la Corte, un elemento valutativo molto rilevante e in sede di giudizio gli viene riconosciuto un ruolo

quantomeno concausale alla determinazione della malattia (nella fattispecie trattasi di malattia non tabellata), configurandolo come probabilità qualificata.

L'INAIL impugna la sentenza, affermando che la decisione della Corte d'Appello sia stata viziata dall'erronea valutazione circa l'affidabilità dei dati presi in considerazione ai fini del giudizio. La Corte di Cassazione rigetta il ricorso fondando la propria decisione sulla sussistenza del requisito di elevata probabilità, integrato con il nesso causale. Tuttavia è bene sottolineare che il rigetto del ricorso non deve essere inteso come principio di carattere generale, poiché la Suprema Corte non entra nel merito della nocività derivante dall'utilizzo del cellulare, ma si limita a rilevare che l'utilizzo prolungato e continuativo del cellulare, nel caso di specie, ha avuto un ruolo concausale nell'insorgenza della patologia e che tale accertamento non è sindacabile in Cassazione.



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., 26 ottobre 2012,
n. 18469

“ INDENNIZZO INAIL e risarcimento del danno biologico ”

TESI-DECISIONE

Il riconoscimento da parte dell'Inail di un indennizzo in favore del lavoratore per le conseguenze derivanti da un infortunio sul lavoro, non preclude allo stesso il diritto a richiedere al datore di lavoro il risarcimento del danno biologico secondo un criterio differenziale determinato in via equitativa in attesa di un assetto definitivo del quadro normativo regolante la materia, così la Corte di Cassazione con sentenza risalente a settembre 2012.

Nel caso di specie, la ditta Coperture Srl presenta ricorso per Cassazione contro la sentenza della Corte d'Appello del Tribunale di Brescia che l'aveva condannata al risarcimento del danno biologico per l'infortunio occorso al lavoratore G. Sergio all'interno del proprio cantiere. La Corte d'Appello, confermando la sentenza di primo grado del Tribunale di Bergamo, aveva accertato la sussistenza del rapporto di lavoro subordinato tra le parti, in considerazione di una serie di elementi concorrenti, che tutti qualificavano la prestazione ai sensi dall'art.2094 C.C.

Non era stato attribuito rilievo all'iscrizione del lavoratore presso la locale Camera di commercio come artigiano, in quanto gli aspetti formali disattendevano la situazione reale che caratterizzava i comportamenti posti in essere.

Viene coinvolta nel giudizio anche la Zurich Insurance company s.a. chiamata in causa per la polizza assicurativa.

Il primo motivo di ricorso, viene rigettato dalla Corte, in considerazione del fatto che il rapporto di lavoro subordinato era sufficientemente provato. L'elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato, secondo il principio più e più volte affermato dalla Suprema Corte, è l'assog-

gettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro e l'inserimento nell'organizzazione aziendale.

La Corte ritiene altresì che la responsabilità a carico del datore di lavoro sussiste anche nell'ipotesi di lavoro autonomo, in quanto incombono a carico del datore di lavoro, ai sensi del D.lgs. 494 del 1996, artt. 3, 5 e 12 e del d.lgs. n. 626, art.7 (disposizioni sulla sicurezza del lavoro e tutela dei lavoratori), gli obblighi di informazione dettagliata dei pericoli e di redazione di un piano di sicurezza con l'indicazione delle misure da adottare per evitare cadute dall'alto, cosa purtroppo capitata al lavoratore in questione.

La consegna dei dispositivi di sicurezza, tra i quali una fune di trattenuta - come risultante dai documenti firmati - non escludono la responsabilità del datore di lavoro, in quanto i documenti consegnati unitamente ai dispositivi di sicurezza, riproponevano pedissequamente le disposizioni di legge, senza riportare una valutazione dettagliata dei rischi specifici.

Venendo al punto dirimente la questione, si respingono le considerazioni addotte dalla ricorrente che contestano il riconoscimento del danno biologico quale danno differenziale calcolato prendendo a riferimento il danno biologico come determinato sulla base delle tabelle in uso presso il Tribunale di Milano e l'indennità riconosciuta dall'Inail.

In particolare la Corte di Appello ha risarcito il danno biologico in base alle Tabelle elaborate dal Tribunale di Milano, che in attesa di una quantificazione e di una parametrizzazione del danno, utilizza criteri equitativi, così come previsti dagli artt. 1223 e seg. e 2056 e seg. del Codice Civile.

>>>



>>> Viene rimarcato dalla Corte che l'Inail attribuisce un'indennità ai sensi dell'art. 13 del d.lgs. n. 38 del 2000 e non un risarcimento del danno e queste due voci possono e devono effettivamente coesistere nella medesima situazione.

L'indennizzo Inail erogato all'assicurato in misura forfetaria e predeterminata, prescindendo dall'individuazione del responsabile, assolve di fatto ad una funzione sociale ed è destinato a gestire i mezzi della vita del lavoratore, secondo il richiamo contenuto nell'art. 38 della Costituzione.

Di fatto tra l'indennizzo e il risarcimento non

c'è e non ci potrebbe essere sovrapposizione in quanto il primo ristora i danni derivanti dalla lesione dell'integrità psicofisica del lavoratore senza prendere in considerazione le altre voci di danno esistenziale, sempre di maggior rilievo come il danno alla vita di relazione e il danno morale (v. Cass. 2228/2012 sul danno morale e sulla sua autonomia rispetto al danno biologico; Cass. N. 14402/2011 sul danno esistenziale inteso quale alterazione/cambiamento della personalità del soggetto che si estrinsechi in uno sconvolgimento dell'esistenza e cioè in radicali cambiamenti di vita).

QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., 30 ottobre 2012, n. 18645

“ LICENZIAMENTO DI LAVORATORE ASSUNTO EX ART. 18 DELLA L.N. 68 DEL 1999: quale tutela si applica? ”

TESI-DECISIONE

La lavoratrice aveva adito la Suprema Corte al fine di far riconoscere l'illegittimità del licenziamento intimatole.

La ricorrente non era invalida ma apparteneva alle liste ex art 18 della legge n.68 del 1999, e pertanto rientrava nella categoria degli orfani di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio. Inoltre non era stata assunta obbligatoriamente per tale motivo bensì era già in servizio quando l'azienda, preso atto della sua condizione, si era attivata per inserirla nel computo della quota riservata.

La ricorrente sosteneva che il divieto di licenziamento previsto dall'art 10 della L.n. 68 del 1999 ai sensi del quale "Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, sono annullabili

qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista all'articolo 3 della presente legge." si applicasse anche a lei, in quanto riservataria ex art. 18.

La Corte conformemente ad un consolidato orientamento (Cass. 26 giugno 2009, n. 15080 e Cass., Sezioni unite sentenza 2 aprile 2008, n. 8452) respinge tale tesi con la conferente motivazione per la quale ai riservatari ex art. 18 non si applica integralmente la L.n. 68 del 1999, bensì tale categoria viene identificata solamente quale destinataria di una quota di riserva, e nulla di più. Non vi è, quindi alcuna equiparazione tra riservatari orfani e riservatari invalidi e pertanto il licenziamento per giustificato motivo oggettivo dovuto a soppressione del posto di lavoro, accorpato a quello di un dirigente, è riconosciuto legittimo.



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., 12 dicembre 2012,
n. 22798

“NOZIONE DI GIUSTA CAUSA DI LICENZIAMENTO: orientamento unanime della Cassazione”

TESI-DECISIONE

Il caso riguarda una dipendente di un istituto di credito licenziata per giusta causa in quanto era stato ritenuto che la condotta della lavoratrice fosse lesiva dei doveri di informazione nei confronti dei clienti e delle regole di corretto adempimento di operazioni bancarie. La ricorrente contesta la legittimità del comportamento datoriale e arriva sino in Cassazione; la ricorrente, tuttavia, soccombe per i motivi che di seguito si espongono.

Con la condotta contestata, la dipendente avrebbe esposto l'istituto di credito a seri rischi - nei confronti dei clienti - e a possibili interventi sanzionatori da parte della Consob. E la Corte di Cassazione esprime quanto segue: si tratta nella specie di violazioni che si sostanziano in comportamenti contrastanti con la legge e con valori comunemente accettati in quanto connessi ai doveri fondamentali del lavoratore ed agli interessi dell'impresa. Al punto che - trattandosi di grave violazione del dovere fondamentale di svolgere l'attività con diligenza, buona fede e correttezza, specie ove si consideri l'elevato ruolo ed inquadramento della ricorrente - è superflua l'affissione del codice disciplinare.

Inoltre, in ordine ai criteri che il giudice deve applicare per valutare la sussistenza o meno di una giusta causa di licenziamento, la giurisprudenza è pervenuta a risultati sostanzialmente univoci. I giudici affermano ripetutamente (come ripercorso in Cass., n. 5095 del 2011 e da ultimo Cass. 26.4.2012 n. 6498) che, per stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elemen-

ti essenziali del rapporto di lavoro, ed in particolare di quello fiduciario, occorre valutare quanto segue: da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale, dall'altro la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare.

È ancora (Cass., n. 25743 del 2007): il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione dell'illecito commesso - istituzionalmente rimesso al giudice di merito - si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto e a tutte le circostanze del caso, dovendo tenersi al riguardo in considerazione la circostanza che tale inadempimento deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" di cui all'art. 1455 c.c.. L'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata soltanto in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali (L. n. 604 del 1966, art. 3) ovvero addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto (art. 2119 c.c.).

In tema di ambito dell'apprezzamento riservato al giudice del merito, è stato affermato (cfr. fra le altre, Cass. n. 8254 del 2004 e, da ultimo Cass. 6498/2012 cit.) anche quanto segue: la giusta causa di licenziamento, quale fatto che non >>>



>>> consente la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto, è una nozione che la legge, allo scopo di un adeguamento delle norme alla realtà da disciplinare, articolata e mutevole nel tempo, configura con una disposizione (ascrivibile alla tipologia delle c.d. clausole generali) di limitato contenuto, delineante un modello generico che richiede di essere specificato in sede interpretativa mediante la valorizzazione sia di fattori esterni relativi alla coscienza generale, sia di principi che la stessa disposizione tacitamente richiama.

Infine, la condotta posta in essere, pertanto, è stata ritenuta capace di integrare anche sotto il profilo dell'elemento intenzionale e della valutazione dei precedenti disciplinari, un comportamento idoneo alla ravvisabilità della giusta causa del recesso, tenuto conto del fatto che le eventuali convinzioni personali della ricorrente di potere personalmente ripianare le perdite cui esponeva l'istituto sono del tutto irrilevanti in presenza di operazioni condotte in

manca di trasparenza e regolarità, con compromissione irrimediabile del vincolo fiduciario.

La particolare responsabilità dell'incarico rivestito e l'impegnatività dello scambio finanziario sono stati correttamente ritenuti dalla Corte territoriale elementi di valutazione di non marginale significatività, tenuto conto che, ai fini della valutazione della giusta causa del licenziamento, deve aversi riguardo al fatto che, come, affermato dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione, l'intensità della fiducia richiesta è differenziata a seconda della natura e della qualità del singolo rapporto, della posizione delle parti, dell'oggetto delle mansioni e del grado di affidamento che queste richiedono e che il fatto deve valutarsi nella sua portata oggettiva e soggettiva, attribuendo rilievo determinante alla potenzialità del medesimo a porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento (cfr., tra le altre, Cass. 10.6.2005 n. 12263).

QUESTIONE TRATTATA

“ LICENZIAMENTO DEL DIPENDENTE per assenza ingiustificata ”

SENTENZA

Cass., 7 settembre 2012,
n. 14998

TESI-DECISIONE

La decisione in esame respinge il ricorso del lavoratore sostenente l'illegittimità del recesso datoriale poiché il periodo contestato come assenza ingiustificata era in realtà coperto da malattia, e che solo per un mero errore materiale da parte della Ausl nella compilazione del certificato non risultavano documentalmente tale copertura. La vicenda processuale si attivava in seguito ad un licenziamento comminato per assenza ingiustificata oltre i quattro giorni ex art. 25 lett. A del c.c.n.l. di categoria. La particolarità del caso consiste nella cir-

costanza che il lavoratore aveva fatto pervenire al datore di lavoro copia della certificazione inviata all'INPS, ma questa indicava dei dati discordanti (la prognosi era fissata a tutto il giorno prima della data di rilascio). Inoltre, nel certificato fatto pervenire dal lavoratore all'azienda non risultava una abrasione che sarebbe stata poi rilevata nella copia prodotta dal lavoratore stesso in giudizio; viepiù il certificato "rettificativo" invocato dal lavoratore a presunta dimostrazione del prosieguo della malattia era stato dichiarato apocrifo dal medico che in >>>



>>> apparenza lo aveva rilasciato. Successivamente al licenziamento il lavoratore con lettera esplicativa comunicava l'errore di compilazione del certificato da parte dell'Ausl. Entrambe le Corti territoriali di merito rigettavano il ricorso rilevando l'incongruenza della tesi difensiva del lavoratore contraddetta dalle risultanze documentali. Nel ricorso per Cassazione la difesa del lavoratore contestava che le corti territoriali fossero incorse nel vizio di omessa pronuncia nell'esame della infondatezza della tesi difensiva e proponendo una diversa lettura delle risultanze processuali e della valutazione di fatto. La Suprema Corte ritiene che le censure siano in parte infondate e in parte inammissibili in conformità al consolidato orientamento (Cass. 20-4-2006 n. 9234) secondo il quale il giudizio di Cassazione non ha

il potere di riesaminare e valutare il merito della causa, ma solo quello di controllare, sotto il profilo logico-formale e della correttezza giuridica, l'esame e la valutazione data dal giudice del merito al quale soltanto spetta individuare le fonti del proprio convincimento e, in proposito, valutarne le prove, controllarne l'attendibilità e la conclusionza e scegliere, tra le risultanze probatorie, quelle ritenute idonee a dimostrare i fatti in discussione, senza che lo stesso giudice del merito incontri alcun limite al riguardo, salvo quello di indicare le ragioni del proprio convincimento, non essendo peraltro tenuto a vagliare ogni singolo elemento, o a confutare tutte le deduzioni difensive, dovendo ritenersi implicitamente disattesi tutti i rilievi e le circostanze che, sebbene non menzionati specificamente, risultino logicamente incompatibili con la decisione adottata.

QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., 24 ottobre 2012, n. 18207

COMPENSI PER LAVORO STRAORDINARIO: esclusione dal computo del TFR solo in presenza di deroghe esplicite

TESI-DECISIONE

Il lavoratore ricorreva in Appello contro il datore di lavoro che in primo grado aveva avuto ragione della esclusione dal computo del TFR dei compensi per lavoro straordinario continuativamente da questi effettuati su richiesta e per esigenze dell'azienda.

La Corte d'Appello accoglie il ricorso del lavoratore e il datore di lavoro ricorre in Cassazione. La Suprema Corte rigetta il ricorso chiaren-

do che è ammissibile considerare escluse dal computo del TFR le somme corrisposte al lavoratore a titolo di compenso prestazioni di lavoro straordinario, purchè questa possibilità sia prevista esplicitamente dal CCNL applicato al rapporto di lavoro.

In via del tutto generale le somme che possono essere escluse dal computo del TFR devono avere carattere episodico, ancorchè ripetitivo, ma non sistematico.

QUESTIONE TRATTATA

“AZIONI VESSATORIE E MOBBING: quale tutela deve approntare il datore di lavoro nei confronti dei dipendenti?”

SENTENZA

Cass., Sez. Lav.,
5 novembre 2012,
n. 18927

TESI-DECISIONE

La Corte di Cassazione, con la sentenza in commento, ha enunciato, in materia di mobbing, il principio secondo cui nell'ipotesi in cui un 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 di merito - pur nella accertata insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare tutti gli episodi addotti dall'interessato e, pertanto, della configurabilità del mobbing - è tenuto a valutare se alcuni dei comportamenti *denunciati, esaminati singolarmente ma sempre in relazione agli altri*, pur non essendo accomunati dal medesimo fine persecutorio, possano o meno essere considerati vessatori e mortificanti per il lavoratore e, come tali, siano ascrivibili alla responsabilità del datore di lavoro, chiamato a risponderne, nei soli limiti dei danni a lui imputabili.

Nel caso di specie, una lavoratrice adiva il Tribunale di Napoli prima e la Corte di Appello poi al fine di ottenere la condanna del proprio datore di lavoro al risarcimento dei danni esistenziale e derivante dall'anticipato pensionamento così come di ogni altro danno patito in conseguenza delle azioni vessatorie po-

ste in essere dai dipendenti e/o dal datore di lavoro stesso. A seguito del rigetto delle domande dalla lavoratrice da parte del giudice sia di primo che di secondo grado, la medesima ricorreva in Cassazione mentre il datore di lavoro resisteva con controricorso. La Suprema Corte, accogliendo parzialmente le doglianze e cassando la sentenza impugnata in relazione alle censure accolte, ha rinviato la decisione alla Corte d'appello di Napoli, in diversa composizione.

Ciò, in quanto la Corte partenopea si era discostata dal consolidato e condiviso orientamento di legittimità secondo il quale, nella disciplina del rapporto di lavoro, il datore non solo è contrattualmente obbligato a prestare una particolare protezione rivolta ad assicurare l'integrità fisica e psichica del lavoratore dipendente, ma è altresì tenuto a rispettare il generale obbligo di non porre in essere comportamenti che possano cagionare danni di natura non patrimoniale, quale il mobbing, anche se non si ricompongono 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.