

Corte d'Appello Firenze, Sez. lavoro, Sent., 12/04/2022, n. 116

APPELLO CIVILE

LAVORO SUBORDINATO (RAPPORTO DI) › Categoria, qualifica, mansioni

DANNI IN MATERIA CIVILE E PENALE › Liquidazione e valutazione

Intestazione

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
Corte d'Appello di Firenze
Sezione Lavoro

Nella persona dei sig.ri magistrati:

Dr. Maria G. D'Amico - Presidente

Dr. Flavio Baraschi - Consigliere relatore

Dr. Elisabetta Tarquini - Consigliera

nella causa iscritta al NRG 64 del 2021, vertente tra:

(...)

Avv.(...)

E

AZIENDA U.T.S.

Avv.(...)

Avente ad oggetto: appello avverso la sentenza del Tribunale di Siena, Giudice del Lavoro, n. 165 del 2020, pubblicata il 9.10.2020.

All'udienza del 10 febbraio 2022, con separato dispositivo, ha emesso la seguente

SENTENZA

Svolgimento del processo - Motivi della decisione

Il Tribunale di Siena, con la sentenza oggi impugnata, ha respinto la domanda proposta da (...) dipendente della Azienda U.T.S. come tecnico di laboratorio biomedico esperto, con la quale ella aveva denunciato, in sintesi, di aver subito una serie di condotte mobbizzanti a decorrere dall'aprile 2010, epoca nella quale è stato nominato dirigente tecnico del laboratorio il sig.(...)

La condotta dedotta come illegittima, secondo la tesi della ricorrente, si concretizzava:

1) Nella gestione dei turni di servizio e delle ferie: sotto questo aspetto ella denuncia che il datore di lavoro le ha negato, in più occasioni e senza giustificazione, le ferie richieste, l'ha inserita nel turno pomeridiano nei limiti massimi previsti dall'organizzazione interna, l'ha inserita nei turni pomeridiani sempre nei giorni festivi, le ha ripetutamente negato permessi, ferie o recuperi per la giornata di sabato.

2) Nella mancata concessione e fruizione del riposo settimanale.

3) Nella violazione del suo diritto alla fruizione dei permessi previsti dalla L. n. 104 del 1992. Qui viene richiamato un episodio verificatosi l'8.11.2012 quando, durante una riunione dell'AO Chimica Clinica, la responsabile del laboratorio di analisi aveva chiesto la collaborazione dei tecnici per coprire i turni di segreteria nelle giornate di sabato. L'odierna appellante aveva contestato che fosse compito dei tecnici svolgere tale attività e, per tutta risposta, la responsabile l'aveva accusata di scarsa collaborazione evidenziando che ella comunque fruiva dei permessi ex L. n. 104 del 1992 proprio nella giornata di sabato.

Oltre a questi aspetti generali, la (...) riferisce e denuncia altri episodi nei quali si sarebbe concretizzato il dedotto mobbing a suo danno.

Ci si riferisce a quanto accaduto nel febbraio 2012 quando per diversi giorni i terminali in uso nel laboratorio non hanno riconosciuto la sua password segreta di accesso. In tal modo, sostiene l'odierna appellante, vi era il potenziale rischio di accesso non garantito ai dati inseriti nel terminale (anche a contenuto sensibile), con possibilità di manomissione degli stessi.

Nel febbraio 2014 alla appellante è stato contestato di avere erroneamente inserito una cassetta di reagente nello strumento COBAS disattendendo gli allarmi che lo stesso strumento aveva attivato. Da questa contestazione - per come riferisce la stessa appellante - non è derivata alcuna iniziativa disciplinare ma ella precisa di avere, in seguito, verificato l'infondatezza della contestazione. Sostiene, in sintesi, la parte appellante che in questa occasione le sarebbe stata mostrata, intenzionalmente, una schermata di allarmi non veritiera, per lasciarle credere di aver commesso un errore.

Ancora, la (...) denuncia di avere ricevuto, negli anni 2010 e 2011, un giudizio finale negativo in modo assolutamente ingiustificato e di non aver potuto confrontare questo giudizio con quello assegnato ai colleghi del laboratorio, avendo la A. negato la comunicazione dei dati richiesti.

Allo stesso modo sostiene che illegittimamente la A. le aveva negato accesso ai dati relativi ai turni di lavoro dei colleghi, necessari per dimostrare la discriminazione che ella subiva nella concreta gestione dei turni di lavoro.

Queste le domande della (...) che oggi vengono riproposte in appello:

1) accertare e dichiarare che la convenuta A.S.L. di S. o Azienda U. di S. in diverse occasioni e precisamente il 20 maggio 2012 (domenica), il 19 agosto 2012 (domenica), il 24 marzo 2013 (domenica), il 7 luglio 2013 (domenica), il 15 settembre 2013 (domenica), il 10 novembre 2013 (domenica), il 23 febbraio 2014 (domenica pomeriggio), il 19 ottobre 2014 (domenica pomeriggio), il 16 novembre 2014 (domenica pomeriggio), il 14 dicembre 2014 (domenica pomeriggio), il 1 marzo 2015 (domenica), nonostante in alcuni casi specifiche diffide in senso contrario precedenti e successive anche tramite legale, ha inserito la ricorrente nel turno festivo, impedendole così la fruizione del giorno di riposo dopo

sei giorni lavorativi, in violazione dell'[art. 36](#) comma 3 della Costituzione, oltre che di quanto previsto, in omaggio al precetto costituzionale, dalle fonti normative di rango inferiore quali la legge (il [D.Lgs. n. 66 del 2003](#)) e il CCNL in vigore per i dipendenti del comparto, con conseguente suo pregiudizio economico e lesione della sua integrità psicofisica e condannarla a corrispondere le relative differenze retributive ove non percepite e comunque al risarcimento del danno per lesione della sua integrità psicofisica ex [art. 2087](#) c.c.;

2) accertare la condotta discriminatoria e vessatoria (mobbing) tenuta dalla convenuta A.S.U. di S. nei confronti della ricorrente dal 2010 alla data di deposito del ricorso di primo grado sotto i profili sviscerati nella parte motiva del presente atto e del ricorso di primo grado, condannandola al risarcimento del danno per i motivi in ricorso (danno biologico, danno esistenziale, danno morale oltre che da perdita di chance) nella misura che verrà ritenuta di giustizia da liquidarsi anche in via equitativa.

Dopo la costituzione e la difesa dell'Azienda U.T.S., l'espletamento della prova per testi e di una CTU, il Tribunale di Siena ha respinto la domanda della (...) non ritenendo dimostrato il dedotto mobbing. Le spese di lite sono state poste a carico della ricorrente, secondo la norma della soccombenza.

(...) ha quindi proposto appello avverso la suddetta sentenza contestandola ampiamente in punto di fatto e di diritto.

In particolare:

Con il primo motivo d'appello la (...) contesta la rilevanza assegnata dal primo Giudice all'esito della CTU contabile-gestionale. Pur non censurando l'accertamento peritale e le sue conclusioni (l'operato della CTU è definito buono e scrupoloso) la appellante ampiamente evidenzia come tale esito non potesse essere considerato decisivo. Ad esempio, per quanto riguarda i turni di lavoro, evidenzia come dalla CTU non emerga l'uso irregolare del potere di gestire i turni posto in essere dal nuovo dirigente dell'UO. Per quanto riguarda i turni di lavoro festivo, la CTU riconosce che, a partire dal 2012, i tempi di recupero delle prestazioni effettuate nei giorni festivi si erano notevolmente allungati. Qui parte appellante evidenzia come il fatto che tale "allungamento" abbia riguardato anche gli altri tecnici del laboratorio non esclude il mobbing in quanto tale fattispecie non richiede il carattere discriminatorio della condotta. Per quanto riguarda i permessi ex [L. n. 104 del 1992](#) la CTU riconosce che la (...) ne fruiva solitamente di sabato e, secondo i testimoni, il sabato era il giorno di minor lavoro per il laboratorio. Parte appellante ne deduce l'illegittimità e gravità del richiamato episodio del 8.11.2012 quando ella è stata rimproverata di scarsa collaborazione per aver rifiutato di svolgere anche le mansioni di segreteria nella giornata di sabato.

Il secondo motivo riguarda l'orario di lavoro, le eccedenze, i recuperi.

Basandosi su quanto accertato dalla CTU, parte appellante evidenzia il difetto di motivazione sul punto della sentenza appellata. Risulta infatti che i colleghi della (...) svolgevano un numero di ore di straordinario molto superiore a quelle della appellante. In tal modo accumulavano molte ore da recuperare che avevano la precedenza rispetto alle ferie che la (...) chiedeva e che le venivano, pertanto, negate. In sostanza la appellante sostiene che lo svolgimento eccessivo e non giustificato dello straordinario da parte dei colleghi si sarebbe risolto a suo danno.

Il terzo motivo riguarda i due episodi esaminati dal primo Giudice. Qui parte appellante contesta la valutazione effettuata dal Tribunale di Siena per quanto riguarda l'attendibilità dei testimoni. È stato infatti dato rilievo alle deposizioni dei soggetti (la (...) il (...) direttamente interessati nel mobbing denunciato dalla lavoratrice e che ne sarebbero stati responsabili, nei confronti della A., in caso di accoglimento della sua domanda.

Il quarto motivo riguarda la mancata fruizione del riposo settimanale. Qui la sentenza appellata viene contestata in punto di diritto: alla Sig.ra "(...)" esonerata dal turno di notte in virtù delle prerogative della [L. n. 104 del 1992](#), in quanto lavoratore "non turnista" nel senso sopra considerato di cui all'[art. 9 del D.Lgs. n. 66 del 2003](#) come novellato dal [D.L. n. 112 del 2008](#) e [legge di conversione 133/2008](#), non doveva applicarsi la previsione de qua {che permette di derogare in alcuni casi tassativi alla regola del giorno di riposo coincidente con la domenica e di calcolare il riposo settimanale nell'arco di un periodo di 14 giorni di media invocata dall'Azienda a copertura normativa della sue condotte.

La circostanza (oggetto di autonoma domanda risarcitoria) è stata come detto sopra e qui non ripetuto ampiamente provata in termini di fatto dall'accertamento peritale.

Né dal giudizio è in alcun modo emerso che la (...) dovesse essere considerata lavoratrice turnista ai sensi della normativa predetta.

Con il quinto motivo, la (...) si duole del fatto che il Tribunale di Siena non abbia esaminato (difetto di motivazione) altri episodi e circostanze dedotte a dimostrazione del mobbing subito, quali quelle relative alle valutazioni per gli anni dal 2010 al 2013 e quelle relative alla sua esclusione dalla stesura dei turni del Laboratorio Analisi, come da piano di miglioramento valutazione 2012 e 2013.

Con il sesto motivo parte appellante denuncia l'omesso esame, da parte del primo Giudice, dell'episodio sopravvenuto nel corso del processo e dedotto con le note autorizzate: Si tratta dell'episodio accaduto tra il 27 aprile 2017 e i primi giorni di maggio dello stesso anno, relativo ad un ordine di materiale (in gran parte superfluo per il Laboratorio perché comprendente materiale già ordinato pochi mesi prima e a breve scadenza, come tale in grado di generare problemi al budget mensile e annuale dello stesso e causare problemi economici all'Azienda) effettuato in data 2 maggio 2017 dal (...) sulla base di un preordine datato 24 aprile 2017. In questo caso l'episodio viene evidenziato come mobbizzante in quanto il pre-ordine sarebbe stato di competenza della stessa (...) per cui una eventuale contestazione si sarebbe risolta a suo danno.

Con il settimo motivo la (...) censura la sentenza appellata per avere escluso, con motivazione generica e stringata, la sussistenza del denunciato mobbing. Secondo parte appellante i vari episodi dedotti in ricorso e dimostrati attraverso la prova orale, documentale e la CTU, dovevano essere considerati nel loro insieme ed in questo modo idonei a dimostrare la tesi della lavoratrice.

In via subordinata e come ultimo motivo d'appello la (...) contesta la regolazione delle spese di lite operata in primo grado e ne chiede la compensazione anche in caso di rigetto dell'appello.

Anche in questo secondo grado di giudizio si è costituita la Azienda U.T.S. ed ha chiesto il rigetto dell'appello e la conferma della decisione di primo grado.

L'appello è infondato.

La sentenza di primo grado fonda il rigetto delle domande della(...) principalmente sull'esito della CTU contabile - gestionale, disposta nel corso del giudizio per accertare, sulla base della documentazione prodotta e di quella ulteriore eventualmente ritenuta indispensabile, anche a mezzo esame comparativo per lavoratori omogenei, eventualmente a campione, qualsiasi rilevante anomalia o disparità di trattamento in pregiudizio della ricorrente in ordine agli allegati e denunciati momenti gestionali del rapporto (orari, turni, riposi, ferie, permessi).

Gli istituti contrattuali implicati sono stati analiticamente presi in esame dalla consulente tecnica d'ufficio:

4.2 Gestione dei turni di servizio (p. 3 ss.);

4.3 Orario di lavoro, eccedenze e recuperi (p. 5 s.);

4.4 Lavoro domenicale e festivo (p. 6 s.);

4.5 Riposi settimanali (p. 7);

4.6 Gestione delle ferie (p. 7 s.);

4.7 Fruizione permessi [L. n. 104 del 1992](#) (p. 9 s.).

Nella sentenza appellata si legge che, su tutti questi fronti di verifica aperti dalla lavoratrice, la comparazione non ha condotto alla rilevazione di significativi trattamenti deteriori - più favorevoli, semmai - secondo accuratissima, compiuta e attenta ricostruzione contabile innescata dalla denuncia della lavoratrice, contenente anche puntuale replica (p. 10 s.) a talune osservazioni critiche di parte ricorrente a mezzo del proprio tecnico.

Il primo Giudice ha poi esaminato, alla luce della prova per testi espletata, due degli episodi dedotti dalla ricorrente come dimostrazione del mobbing denunciato:

1) Quanto avvenuto durante la riunione del 8.11.2012: sul punto il Tribunale di Siena osserva: Corretta certo l'obiezione della lavoratrice, non spettare ai tecnici compiti di segreteria. Si trattava, peraltro di un impegno ridotto, un sabato al mese, e attività da compiere nel turno già assegnato, a rotazione, consistente nello svolgimento di un segmento di mansione di natura amministrativa, assolutamente non prevalente, quindi, occasionale, un impegno tra altro non a tempo indeterminato, nel quale occorreva prestare, nell'interesse dell'utenza, pur a fronte della disorganizzazione datoriale peraltro occasionata da una sopravvenienza, il proprio contributo, minimo, che lavoratrice oppositivamente non ha voluto offrire, in modo comprensibile suscitando anche qualche parola non appropriata, magari anche equivocabile, da parte della responsabile (...) Un episodio, in ogni caso, di significatività assai scarsa.

2) L'episodio del gennaio-febbraio 2014: sul punto il primo Giudice rileva: In modo ancora più chiaro, su questo episodio (capp. 17-27 della prova testimoniale chiesta dalla lavoratrice, pp. 54-55, ricorso), al quale la lavoratrice nuovamente attribuisce valore particolarmente significativo (ricorso p. 11), l'assunzione dei testimoni(...) e (...) (ud. 7/9/2020) ha prodotto nuovamente un evento troppo inferiore all'aspettativa. Anzi, la contestazione della lavoratrice ci appare controproducente, poiché in luogo di accettare correttamente un rilievo del tutto informalmente mosso, al di fuori di qualsiasi contestazione disciplinare, un mero richiamo non disciplinare ad una maggior attenzione a fronte di una propria negligenza nella predisposizione ordinaria di un macchinario, la lavoratrice ha negato in modo contrario all'evidenza la propria disattenzione atteggiandosi a vittima di una inesistente persecuzione.

Per quanto riguarda la mancata fruizione del riposo settimanale il primo Giudice ritiene: Corretti sul punto gli argomenti dell'Azienda convenuta, a norma dell'[art. 9 D.Lgs. n. 66 del 2003](#), come modificato dal D.L. 2008, n. 112: il periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni ed è legittimo che il personale coinvolto nel sistema della turnazione fruisca del riposo in un giorno diverso dalla domenica (cfr. al riguardo anche la nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali prot. (...), doc. 36 conv.).

Infine, richiamata ampiamente la giurisprudenza della S.C. in materia di mobbing, conclude che: "Nel caso concreto, richiamate le necessarie premesse concettuali secondo la descritta elaborazione della giurisprudenza di legittimità,

riteniamo di non riuscire a comporre il fenomeno denunciato in termini di mobbing in tutti gli elementi costitutivi della fattispecie accertandosi la sussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare tutti gli episodi allegati dall'interessata, né riteniamo di poter ritenere dimostrati - neppure documentalmente - molti dei comportamenti denunciati nel corso del tempo, esaminati singolarmente ma sempre in relazione agli altri, che pur non essendo in ipotesi accomunati dal medesimo fine persecutorio, possano essere considerati vessatori e mortificanti per la lavoratrice e, come tali, ascrivibili alla responsabilità del datore di lavoro".

Orbene, l'impostazione e la decisione del Tribunale di Siena meritano di essere condivise.

In generale è bene ricordare che integra la nozione di mobbing la condotta del datore di lavoro protratta nel tempo e consistente nel compimento di una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali, eventualmente anche leciti) diretti alla persecuzione od all'emarginazione del dipendente, di cui viene lesa - in violazione dell'obbligo di sicurezza posto a carico dello stesso datore dall'[art. 2087](#) cod. civ. - la sfera professionale o personale, intesa nella pluralità delle sue espressioni (sessuale, morale, psicologica o fisica).

Tenuto conto di questa nozione e della pluralità degli aspetti che, secondo parte appellante, concorrono ad integrare il mobbing che ella assume di aver subito, la valutazione dei motivi d'appello può essere condotta in modo unitario.

Nel caso in esame la sentenza appellata merita di essere condivisa, in primo luogo, laddove evidenzia l'irrelevanza degli episodi dedotti dalla lavoratrice oggi appellante.

A ben guardare, infatti, alcuni episodi sono scarsamente o per nulla significativi mentre altri non possono essere, in alcun modo, ricondotti alla fattispecie di mobbing.

Tra i primi (scarsamente significativi) può essere incluso l'episodio relativo alla riunione del 18.11.2012.

E' ben vero, come rileva il primo Giudice, che ai tecnici di laboratorio non competono mansioni di segreteria, ma la richiesta della (...) era rivolta a tutti i tecnici e non solo alla(...) Del resto, ben può accadere che, in situazioni di necessità, si richieda ai lavoratori la disponibilità a rendere prestazioni contrattualmente non dovute. Considerando poi che la(...) normalmente fruiva dei permessi proprio il giorno di sabato, può essere compresa la reazione della (...) in quanto l'obiezione alla sua richiesta proveniva proprio dalla lavoratrice che non sarebbe stata, in tutto o in parte, coinvolta nella richiesta in questione.

Gli episodi del febbraio 2012 e del gennaio-febbraio 2014 sono caratterizzati da una notevole componente di illazione e sospetto da parte della odierna appellante ma neppure sono dedotti elementi concreti a dimostrazione di quanto sospettato. Questo vale per il temporaneo malfunzionamento della password personale così come per la "stampa tipo videata" che è stata mostrata alla (...) dalla dott.ssa (...)Rispetto a quest'ultimo episodio non si può non evidenziare che nessuna azione disciplinare è seguita dal punto di vista formale alla contestazione informalmente mossa il 12.2.2014.

Le stesse caratteristiche si rinvencono nell'episodio del 27 aprile 2017 e giorni seguenti: in questo caso la (...) rappresenta che il (...) avrebbe effettuato un ordine di materiali non necessari con il rischio che "nel momento magari successivo in cui si fosse scoperto che era stato effettuato un ordine del tutto inutile, lo stesso sarebbe stato ricondotto senza alcun dubbio alla Sig.ra(...) quanto l'unica ad aver potuto inoltrare il relativo preordine), che avrebbe potuto essere chiamata a risponderne in termini economici e forse disciplinari".

Anche in questo caso si tratta di circostanza del tutto ipotetica ove rileva la mera possibilità che un errore altrui potesse

essere imputato alla appellante.

Tra i secondi (ossia le circostanze che non integrano mobbing) certamente rientra la questione relativa al recupero delle ore di lavoro straordinario. A meno di non ipotizzare un intento penalizzante da parte di tutti i colleghi (che comunque non sarebbe tale da integrare una forma di mobbing) siamo piuttosto in presenza di una questione organizzativa che, come tale, può anche comportare un esito non favorevole per un lavoratore ma non integra, in ogni caso, una condotta persecutoria nei suoi confronti.

Stesso discorso, come chiarito dalla CTU in primo grado, per quanto attiene ai tempi di recupero del ripososettimanale che sono progressivamente aumentati per tutti i tecnici del laboratorio ma non mostrano rilevanti anomalie o disparità di trattamento tra la (...) e il resto del personale preso a riferimento.

L'esame compiuto dalla CTU in primo grado poi appare molto rilevante perché si basa su dati oggettivi e sul raffronto tra la posizione della (...) e quelle di 5 colleghe, una delle quali esonerata, come l'odierna appellante, dal turno notturno ed una titolare, come lei, dei benefici ex [L. n. 104 del 1992](#).

In sintesi, la CTU ha evidenziato che, per quanto riguarda la gestione dei turni e la collocazione in quello pomeridiano, l'impiego di (...) è stato ogni anno inferiore alla media; per quanto riguarda il turno della mattina, solo nel 2012 il suo impiego è stato significativamente superiore alla media, mentre le altre annualità presentano valori di poco superiori o inferiori, e in ogni caso molto simili a quelli del personale che svolge l'attività lavorativa su tre turni.

Allo stesso modo l'analisi delle ore di eccedenza e dei relativi recuperi come ore non lavorate o retribuite non fa emergere alcune differenze di carattere gestionale tra una dipendente e l'altra, anche in considerazione della facoltà del dipendente di avallare o meno la retribuzione delle ore di lavoro straordinario.

Pur essendo confermato dalla CTU quanto affermato dalla ricorrente in merito ad un'intensificazione del suo impiego nei turni domenicali e festivi da dicembre 2014, confrontando la sua situazione con quella del resto del personale, risulta anche che nell'intero periodo analizzato la (...) ha effettuato, complessivamente, un numero di turni domenicali e festivi di molto inferiore rispetto al resto del personale.

Per quanto riguarda le ferie, solo nel 2012 la (...) ha goduto di un numero di giornate di ferie inferiore rispetto alla media {nel 2014 infatti ha goduto di 30 giornate mentre la media è di 32}: analizzando le ferie residue alla fine di ogni anno si può notare che il valore di (...) è sempre sotto la media.

In relazione ai permessi ex [L. n. 104 del 1992](#), la (...) ha goduto di 177 giorni di permesso, di cui 141 fruiti di sabato ed il resto distribuiti negli altri giorni della settimana. Dall'annualità 2012 in avanti la fruizione di tali permessi il sabato è stata quasi esclusiva. Questo dato, confrontato con quella della collega che usufruisce degli stessi permessi, non evidenzia alcun trattamento pregiudizievole a danno della odierna appellante.

Per quanto riguarda, infine, le valutazioni professionali della parte appellante relative agli anni dal 2011 al 2014 osserva la Corte che i punteggi ottenuti dalla lavoratrice sono tutt'altro che negativi essendosi ella sempre collocata intorno ai 90 punti, laddove 60 indica la sufficienza e 100 il massimo dei punti. Non si può non rilevare, peraltro, che la sua valutazione è stata confermata (per all'anno 2011) anche in seconda istanza con la partecipazione e l'assenso del rappresentante sindacale.

In conclusione, l'intera prospettazione della (...) appare priva di fondamento oggettivo e questo rende irrilevanti ulteriori

singoli aspetti che, secondo parte appellante, il Tribunale di Siena avrebbe omissis di esaminare.

Anche l'ultimo motivo d'appello non è fondato in quanto la regolazione delle spese effettuata dal primo Giudice è coerente con il principio della soccombenza che emerge chiaramente dall'esame complessivo della fattispecie dedotta in giudizio, non ravvisandosi gravi ed eccezionali ragioni che possano giustificare la compensazione delle spese.

In conclusione, ritiene la Corte che l'appello sia infondato per evidente insussistenza della dedotta condotta mobbizzante denunciata.

Le spese della presente fase seguono la soccombenza; come di norma e si liquidano ai sensi del [D.M. n. 55 del 2014](#), per cause di valore indeterminato, complessità bassa, nei minimi.

Per il rigetto totale dell'appello, sussistono i presupposti processuali di cui all'[art. 13](#), comma 1-quater, [D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115](#), introdotto dall'[art. 1](#), comma 17, [L. 24 dicembre 2012, n. 228](#), per l'obbligo di parte appellante di versare un ulteriore importo a titolo di contributo unificato.

P.Q.M.

La Corte d'Appello di Firenze, definitivamente pronunciando:

Respinge l'appello avverso la sentenza del Tribunale di Siena, Giudice del Lavoro, n. 165 del 2020, pubblicata il 9.10.2020.

Condanna (...) pagamento delle spese del grado d'appello che liquida in complessivi Euro 3.308,00 oltre spese generali al 15%, IVA e CPA come per legge.

Dichiara che sussistono i presupposti processuali di cui all'[art. 13](#), comma 1-quater, [D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115](#), introdotto dall'[art. 1](#), comma 17, [L. 24 dicembre 2012, n. 228](#), per l'obbligo di parte appellante di versare un ulteriore importo a titolo di contributo unificato.

Conclusione

Così deciso in Firenze, il 10 febbraio 2022.

Depositata in Cancelleria il 12 aprile 2022.