



Sent. Nr. 306/2014

Del 23/10/2014

Dep. 991/2011

Fasc. Nr. 2014

Cron. Nr. 2014

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA
SEZIONE LAVORO

in funzione di giudice monocratico del lavoro in persona della dott.
MARIA RITA SERRI ha pronunciato ex art. 429 c.p.c. la
seguinte:

SENTENZA

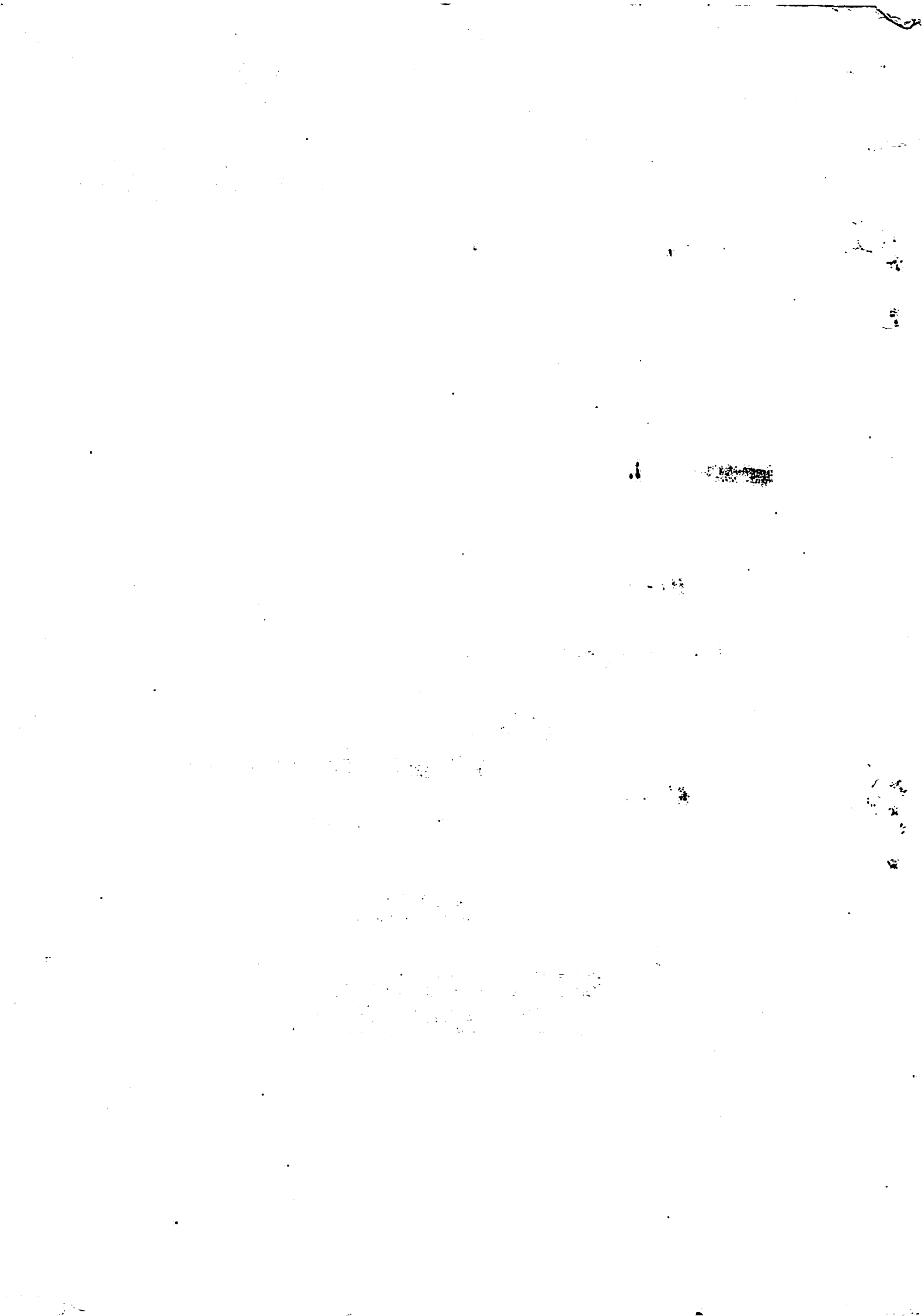
Nella causa di lavoro iscritta al n. 991 del Ruolo Generale dell'anno
2011 promossa con ricorso depositato in data 9 agosto 2011 da

[redacted]
elettivamente domiciliata a Reggio Emilia [redacted] so
e nello studio dell' avv. [redacted] che la rappresenta e
difende unitamente agli avv. [redacted]
come da procura a margine del ricorso introduttivo

RICORRENTE

Contro

AZIENDA SPECIALE FARMACIE [redacted]
in persona del Direttore Generale pro tempore elettivamente
domiciliata a Regg [redacted] so e
nello studio dell'av [redacted] enta e
difende come da delega in calce alla copia notificata del ricorso



RESISTENTE

[REDACTED] SPA (già [REDACTED] AI)

in persona del legale rappresentante pro tempore elettivamente domiciliata a Reggio Emilia, [REDACTED] e nello studio dell'avv. [REDACTED] la rappresenta e difende come da delega in calce alla memoria di costituzione

TERZA CHIAMATA

[REDACTED] ASSICURAZIONI SPA

in persona del legale rappresentante pro tempore elettivamente domiciliata a Reggio Emilia, [REDACTED] e nello studio dell'avv. [REDACTED] la rappresenta e difende come da delega in calce alla memoria di costituzione

TERZA CHIAMATA

ASSICURAZIONI [REDACTED]

in persona del legale rappresentante pro tempore elettivamente domiciliata a Reggio Emilia, [REDACTED] e nello studio dell'avv. [REDACTED] la rappresenta e difende come da delega in calce alla memoria di costituzione

TERZA CHIAMATA

In punto a : differenze retributive, demansionamento e risarcimento danni

CONCLUSIONI:

Il procuratore di parte ricorrente ha così concluso:

Come da verbale d'udienza del 23 ottobre 2014

Il procuratore di parte resistente ha così concluso:

Come da verbale d'udienza del 23 ottobre 2014

Il procuratore delle terze chiamate ha così concluso:

Come da verbale d'udienza del 23 ottobre 2014

MOTIVI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 9 agosto 2011 regolarmente notificato [REDACTED] conveniva in giudizio, dinanzi al Tribunale di Reggio Emilia in funzione di giudice del lavoro, l'Azienda Speciale Farmacie [REDACTED] finchè fosse accertato il diritto della stessa al essere inquadrata nel livello B1 del ccnl per i dipendenti di aziende farmaceutiche speciali a far data da febbraio 2004 o in subordine da maggio 2004 e affinché per l'effetto la resistente fosse condannata a corrispondere le relative differenze retributive pari ad euro 9.940,95 oltre all'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e alla regolarizzazione previdenziale oltre interessi e rivalutazione ex art. 429 c.p.c.

Domandava, in via subordinata, che venisse accertato il suo diritto alla corresponsione degli scatti di anzianità maturati dal 2004 ad oggi nel livello di inquadramento B2 del CCNL per i dipendenti da aziende farmaceutiche speciali.

Chiedeva, quindi, che per l'effetto la resistente fosse condannata a

corrisponderle le relative differenze retributive quantificate alla data del 30 giugno 2011 in euro 3009,70 oltre all'incidenza su tutti gli istituti contrattuali, alla regolarizzazione previdenziale oltre interessi e rivalutazione ex art. 429 c.p.c.

Domandava, inoltre, che venisse accertata la violazione dell'art. 2087 c.c. da parte della resistente e che la stessa a causa del mobbing aveva subito gravi danni alla salute, morali ed esistenziali e che per l'effetto parte resistente venisse condannata al risarcimento dei danni subiti dalla stessa per un importo non inferiore ad euro 64.230,00.

Chiedeva, infine, che fosse accertata la violazione dell'art. 2103 c.c. da parte della resistente e il conseguente demansionamento e che per l'effetto la resistente fosse condannata a riassegnare alla ricorrente le mansioni impiegate di sua competenza con conseguente condanna della resistente a corrisponderle a titolo di risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali patiti dalla stessa la somma di euro 129.568,33.

Esponiva dettagliatamente le proprie ragioni.

Si costituiva con memoria depositata in data 28 ottobre 2011 l'Azienda Speciale Farmacie [REDACTED] chiedendo preliminarmente di essere autorizzata a chiamare in causa la [REDACTED] spa, [REDACTED] Spa e la [REDACTED] Assicurazioni spa.

Domandava nel merito il rigetto delle domande formulate nei

confronti della stessa e in subordine l'avvenuta prescrizione dei crediti retributivi maturati a favore della ricorrente prima del 13 agosto 2006.

Chiedeva, quindi, in via subordinata che nella denegata ipotesi di riconoscimento di una responsabilità anche parziale della stessa nella verifica dei danni patiti dalla ricorrente venisse accertato l'ammontare di tali danni e venissero dichiarate tenute

sp, Assicurazioni e Assicurazioni spa ciascuna in proporzione della quota risultante dal contratto di assicurazione a manlevare e tenere indenne la stessa dalle conseguenze negative derivanti dall'accoglimento anche parziale delle domande di risarcimento del danno alla persona svolte dalla ricorrente nei termini e nei limiti della polizza di assicurazione.

Domandava, pertanto, che spa, Assicurazioni spa e Assicurazioni fossero condannate ciascuna in proporzione della quota risultante dal contratto di assicurazione a rimborsarle le somme eventualmente pagate alla ricorrente a titolo di risarcimento dei danni alla persona oltre accessori nei termini e limiti della polizza di assicurazione.

Esponneva dettagliatamente le proprie ragioni.

Si costituiva con memoria difensiva depositata in data 8 febbraio 2012 Sai spa chiedendo il rigetto delle domande svolte dalla ricorrente ed in subordine che venisse dichiarato prescritto qualsiasi credito retributivo maturato a favore della ricorrente prima

del 13 agosto 2006.

Domandava in subordine che venisse rigettata la richiesta di manleva avanzata dalla resistente in relazione al danno da mobbing escluso alla garanzia dalla polizza stipulata.

Chiedeva, in via di estremo subordine, che nella denegata ipotesi di accoglimento anche parziale delle domande proposte dalla ricorrente venisse limitato l'onere di manleva a carico della stessa al 60% del danno accertato escluso ogni vincolo di solidarietà con le altre coassicuratrici.

Spiegava dettagliatamente le proprie ragioni.

Si costituiva con memoria difensiva depositata in data 8 febbraio 2012 [REDACTED] Assicurazioni spa chiedendo il rigetto delle domande svolte dalla ricorrente ed in subordine che venisse dichiarato prescritto qualsiasi credito retributivo maturato a favore della ricorrente prima del 13 agosto 2006.

Domandava in subordine che venisse rigettata la richiesta di manleva avanzata dalla resistente in relazione al danno da mobbing escluso alla garanzia dalla polizza stipulata.

Chiedeva, in via di estremo subordine, che nella denegata ipotesi di accoglimento anche parziale delle domande proposte dalla ricorrente venisse limitato l'onere di manleva a carico della stessa al 15% del danno accertato escluso ogni vincolo di solidarietà con le altre coassicuratrici.

Spiegava dettagliatamente le proprie ragioni.

Si costituiva con memoria difensiva depositata in data 10 aprile 2012 [redacted] assicurazioni spa chiedendo il rigetto delle domande svolte dalla ricorrente ed in subordine che venisse dichiarato prescritto qualsiasi credito retributivo maturato a favore della ricorrente prima del 13 agosto 2006.

Domandava in subordine che venisse rigettata la richiesta di manleva avanzata dalla resistente in relazione al danno da mobbing escluso alla garanzia dalla polizza stipulata.

Chiedeva, in via di estremo subordine, che nella denegata ipotesi di accoglimento anche parziale delle domande proposte dalla ricorrente venisse limitato l'onere di manleva a carico della stessa al 25% del danno accertato escluso ogni vincolo di solidarietà con le altre coassicuratrici.

Spiegava dettagliatamente le proprie ragioni.

La causa veniva istruita con l'escussione di testi e con la produzione di documenti.

All'udienza odierna la causa veniva decisa ex art. 429 c.p.c. dando lettura della sentenza.

Occorre, innanzitutto, esaminare la domanda relativa alle differenze retributive relative al superiore inquadramento al livello B1 in relazione all'attività svolta dalla ricorrente presso l'ufficio contabilità clienti.

A questo proposito si osserva che il CCNL per i dipendenti delle aziende farmaceutiche speciali classifica all'art. 10 il personale

dividendolo in quattro aree professionali e cioè nell'area quadri, nell'area dell'alta professionalità, nell'area tecnico amministrativa e nell'area esecutiva.

I livelli B1 e B2 rientrano nell'area tecnico – amministrativa la cui declaratoria prevede che “ Vi appartengono i lavoratori con mansioni di carattere tecnico ed amministrativo in grado di programmare e gestire il proprio lavoro nell'espletamento di compiti di fiducia e responsabilità o di controllo o coordinamento di altri lavoratori.”

Il CCNL, poi, prevede che appartengono al profilo B1 “ I lavoratori che svolgono attività amministrative e/o tecniche con specifiche capacità e conoscenze in condizioni di autonomia operativa connesse ad istruzioni generali non necessariamente dettagliate ovvero il cui compito consiste nel controllo e coordinamento di un gruppo di lavoratori inquadrati nei livelli inferiori ovvero lavoratori che in condizioni di autonomia operativa nell'ambito della propria mansione, esprimono capacità e conoscenze tecnico – pratiche acquisite con adeguata esperienza e/o corsi professionali” e vi rientra l’“ impiegato amministrativo con particolare ed autonoma competenza in vari settori della contabilità in vari settori della contabilità generale o nell'ambito tecnico - commerciale”.

Al profilo livello B2 appartengono “ I lavoratori che svolgono attività di carattere tecnico o amministrativo sulla base di procedure

o metodi operativi prestabiliti che richiedono un'adeguata conoscenza del lavoro anche acquisita mediante esperienza pratica e/o corsi professionali." e vi rientra l' " addetto amministrativo e addetto tecnico che svolge con maggiore professionalità ed esperienza e in condizione di relativa autonomia operativa le operazioni richieste per gli appartenenti all'area esecutiva".

A sua volta nell'area esecutiva nel profilo C1 è compreso l' addetto agli uffici amministrativi che nel rispetto delle procedure stabilite compie operazioni ricorrenti.

Orbene dall'istruttoria espletata ed in particolare dalla deposizione delle testi [REDACTED] che lavoravano nello stesso ufficio contabilità clienti in cui lavorava la ricorrente è risultato provato che la stessa in tale ufficio provvedeva all'inserimento dati di presenza anziani nei centri diurni, delle prestazioni di assistenza domiciliare e della quantità dei pasti erogati agli utenti nel sistema informatico ai fini della successiva fatturazione, alla quadratura mensile con riferimento all'attività di inserimento dati a cui era addetta, alla predisposizione delle fatture dei servizi comunali consistente nella stampa di fatture sulla base di informazioni contenute nel sistema informatico, alla cura dell'incasso delle fatture per gli acquisiti tramite il portale Saninforma consistente nell'abbinare contabilmente ogni pagamento con la relativa fattura per chiudere la partita contabile, all'emissione di note di accredito, alla riconciliazione degli estratti conto più semplici, ai solleciti di

posta elettronica sulla base di modelli di testo predefiniti e sulla base di elenchi di clienti già filtrati da altri operatori e unicamente per le vendite legate al portale Saninforma, ai rapporti con gli utenti dei servizi di cui curava l'inserimento dati in caso di chiarimenti e contestazioni su fatture e contatti con i referenti per ottenere informazioni.

Le testi [REDACTED] hanno, infatti, confermato le circostanze di cui al capitolo n.4 di parte resistente.

Le medesime testi hanno confermato che la ricorrente svolgeva tali attività sotto il controllo ed il coordinamento della responsabile dell'ufficio [REDACTED] che la ricorrente svolgeva in autonomia solo quelle routinarie / quotidiane di tipo esecutivo che seguivano una programmazione mensile ciclica dell'ufficio.

La teste [REDACTED] rispondendo al capitolo n.6 di parte resistente ha, infatti, risposto " Si è vero riguardo le attività elencate nel capitolo c'era autonomia . Ci si rivolgeva alla [REDACTED] per queste attività solo in caso di bisogno" e la teste [REDACTED] in relazione al medesimo capitolo ha detto che : "E' vero in autonomia la sig. ra [REDACTED] svolgeva solo le attività routinarie/ quotidiane quali quelle capitolate"

Dalla deposizione di tali testi è, altresì, emerso che la ricorrente si occupava anche di emissione di ricevute bancarie e di emissione di assegni per i resi degli acquisiti tramite portale, attività quest'ultima eccezionale, anche se non è chiaro se abbia svolto

queste attività ordinariamente o solo durante l'assenza per maternità di [REDACTED]

Il teste [REDACTED], altresì, detto che la ricorrente si occupava del disbrigo degli adempimenti relativi al servizio anziani.

Orbene se si tiene conto che senza dubbio la maggior parte delle mansioni della ricorrente erano di natura esecutiva e routinaria e che solo le stesse venivano svolte con autonomia dalla ricorrente si deve ritenere corretto l'inquadramento nel livello B2.

Del resto per l'inquadramento nel livello B1 è richiesto che l'impiegato amministrativo abbia una particolare ed autonoma competenza in vari settori della contabilità generale o nell'ambito tecnico - commerciale che non risulta provato che la ricorrente avesse.

Si osserva, inoltre, che anche [REDACTED] che per quanto risulta dalla deposizione della stessa non svolgeva certo mansioni inferiori alla ricorrente era inquadrata al livello B2 e che l'altra impiegata dell'ufficio contabilità [REDACTED] era inquadrata al livello C1.

Da quanto sopra esposto deriva, quindi, che deve essere rigettata la domanda di pagamento delle differenze retributive per inquadramento superiore.

Per quanto attiene alla domanda subordinata di pagamento di differenze retributive per scatti di anzianità in misura non conforme alle tabelle salariali per il livello B2 si osserva, innanzitutto, che è

fondata l'eccezione di prescrizione per il periodo anteriore al 13 agosto 2006 ovvero cinque anni prima della notifica del ricorso introduttivo non risultando precedenti atti interruttivi della prescrizione ed occupando la resistente più di quindici dipendenti.

Si ritiene, poi, che la domanda così come genericamente formulata a fronte delle specifiche contestazioni formulate di parte resistente nella memoria di costituzione debba essere rigettata.

Parte ricorrente si è infatti limitata a produrre dei conteggi a supporto della propria domanda senza nulla precisare ed argomentare in ordine alle modalità di calcolo e ciò nonostante le contestazioni di parte resistente.

Occorre, quindi, esaminare la domanda di risarcimento dei danni ex art. 2087 c.c. per mobbing proposta dalla ricorrente.

A questo proposito si osserva, innanzitutto, che la domanda è stata proposta solo ex art. 2087 c.c. e non anche ex art. 2049 c.c.

La giurisprudenza della Suprema Corte in materia di mobbing ha precisato che (Cass. lav n. 17698/2014) “ Ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono ricorrere: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della

salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi." e (Cass. lav n. 18093/2013) " 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 ed, eventualmente, anche leciti), diretti alla persecuzione o 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); né la circostanza che la condotta di mobbing provenga da un altro dipendente, posto in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima, vale ad escludere la responsabilità del datore di lavoro - su cui incombono gli obblighi ex art. 2049 cod. civ. - **ove questi sia rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo.**"

Si evidenzia, inoltre, che la giurisprudenza della Suprema Corte è costante nell'affermare che l'art. 2087 c.c. non costituisce un'ipotesi di responsabilità oggettiva e che, pertanto, è necessaria la colpa del datore di lavoro.

In particolare secondo quanto affermato dalla giurisprudenza della Suprema Corte (Cass. lav n. 14192/2012) " La responsabilità del

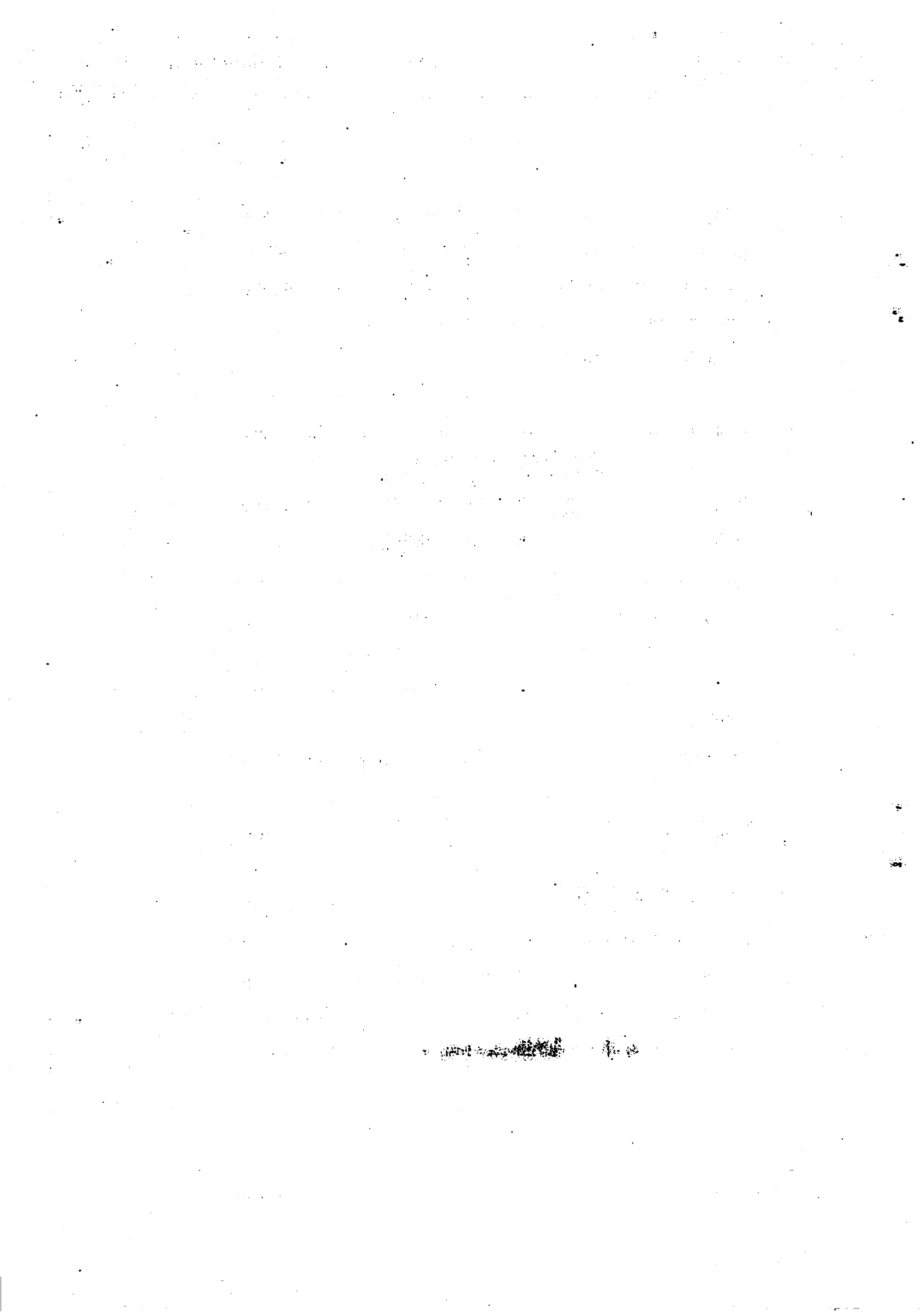
datore di lavoro per inadempimento dell'obbligo di prevenzione di cui all'art. 2087 cod. civ. non è una responsabilità oggettiva, essendone elemento costitutivo la colpa, quale difetto di diligenza nella predisposizione delle misure idonee a prevenire ragioni di danno per il lavoratore.”

Tanto premesso si rileva che dall'istruttoria espletata non sono risultati provati i comportamenti mobbizzanti dedotti dalla ricorrente (cfr. testi [redacted] i).

In particolare la teste [redacted] ha detto: “ Non ha mai visto affisso all'ingresso dell'ufficio dei numeri, la sig.ra [redacted] aveva la serra e ci portava regolarmente la verdura di stagione tra cui anche l'aglio e il peperoncino; io non ho mai appeso peperoncino sul monitor; né se lo avessero fatto in altri uffici...non ho mai visto un mazzo di peperoncino attaccato alla scala utilizzata per accedere agli scaffali.”

La stessa ha, poi, negato che i colleghi non rivolgessero il saluto e evitassero di incontrare la ricorrente, di aver evitato di varcare l'ingresso della palazzina con la ricorrente ed ha asserito non aver mai sentito rivolgere insulti alla ricorrente.

La teste [redacted] ha, poi, riferito: “ Non ci sono mai stati atteggiamenti da parte dei colleghi per quanto ho visto io volti a scongiurare la sfortuna non ho mai visto peperoncini appesi ai monitors, alla scala pieghevole per accedere all'archivio. Una collega ha un marito che coltiva l'aglio, i pomodori e l'insalata e

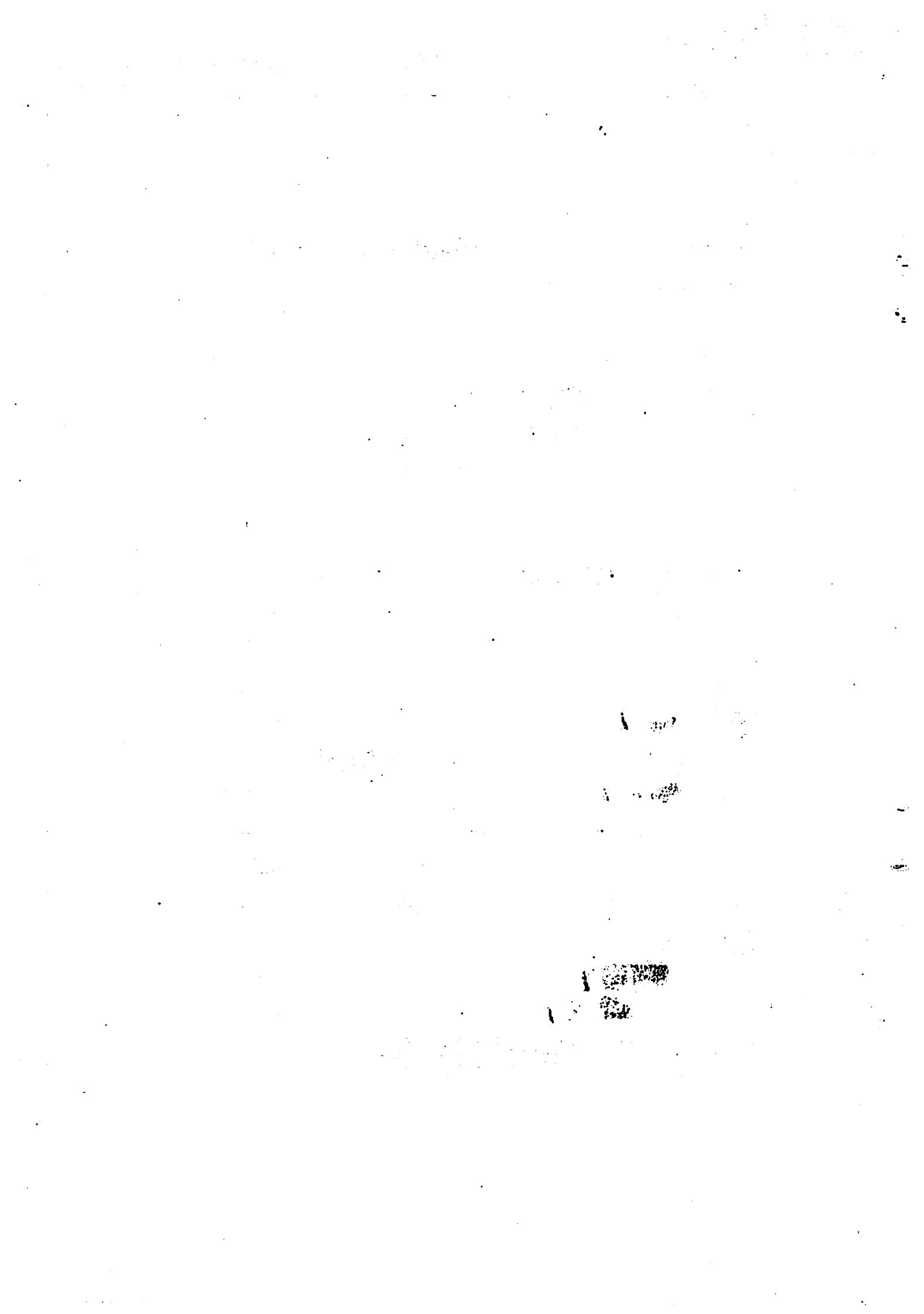


porta tali prodotti in ufficio per la vendita, su richiesta delle colleghe. Ricordo che il collega [REDACTED] appassionato di serie televisive aveva attaccato fuori dalla porta del suo box i numeri di "Lost" e posters di cartoni animati"

La medesima teste ha, altresì, affermato di non aver mai visto che qualcuno evitasse la [REDACTED] o che non la salutasse o che si nascondesse al suo passaggio.

La stessa ha, anche, negato di aver visto che qualcuno evitasse di entrare con la ricorrente nella palazzina ed in ordine alle offese asseritamente rivolte alla ricorrente ha ricordato che c'era una persona di nome [REDACTED] che aveva problemi psicologici che offendeva le donne in generale con parolacce e che aveva offeso anche lei.

Dette deposizioni sono avvalorate da quanto riferito dalla teste [REDACTED] indotta dalla ricorrente che ha riferito: " Avevo l'ufficio sullo stesso piano in cui aveva l'ufficio la sig.ra [REDACTED]. Non ho visto affissi dei numeri, non ho assistito alla distribuzione di peperoncini ed aglio. Per quanto ricordo non c'era del peperoncino appeso alla scala utilizzata per prelevare documenti dagli scaffali. Ricordo soltanto di aver visto in un ufficio adiacente a quello della [REDACTED] el peperoncino appeso al computer o una piantina di peperoncino. Non ricordo quando questo peperoncino fosse stato messo né ci ho dato peso. Era l'Ufficio fornitori nel quale si trovavano [REDACTED] e aveva lavorato la



ricorrente prima di passare all'Ufficio Clienti.

Ho un ricordo vago di questo peperoncino perché poi la [redacted] mi aveva detto che lo avevano messo contro la sfortuna.”

Orbene la circostanza che detta testimone non si ricordi di distribuzione di aglio e peperoncino e che si ricordi solo di un peperoncino appeso al computer o di una piantina di peperoncino, peraltro, in ufficio diverso da quello della ricorrente e precisamente quello di trovava anche la dipendente [redacted] perché le è stato fatto notare dalla ricorrente dicendo che era stato messo contro la sfortuna induce a ritenere che sia vero quanto affermato dalle testi [redacted] in quanto se la distribuzione di tali ortaggi fosse stata fatta per scongiurare la sfortuna la teste [redacted] che si trovava sullo stesso piano e che aveva contatti con gli altri colleghi del piano ne sarebbe stata sicuramente a conoscenza.

La teste [redacted] indicata dalla resistente ha parimenti escluso di aver sentito epiteti offensivi rivolti nei confronti della ricorrente.

Tale teste [redacted] si è, poi, limitata a dire che nell'ufficio dove lavorava la ricorrente non c'era un buon clima, ma non ha saputo dire se ciò fosse dovuto al comportamento delle colleghe o a quello della ricorrente.

In particolare detta teste ha asserito che: “Nell'ufficio Clienti dove lavorava la [redacted] non c'era un buon clima nel senso per quanto riferitomi dalla [redacted] per quanto ho potuto constatare diciamo gli altri colleghi la emarginavano e facevano fatica a rivolgerle la

parola. Non so se questo comportamento fosse dovuto al comportamento della ricorrente o al comportamento dei colleghi. Ricordo che la [redacted] veniva da me per lamentarsi di queste cose piangendo ed io cercavo di confortarla perché mi dispiaceva. Sono andata anche a parlare con i colleghi della [redacted] in via amichevole per cercare di sistemare la situazione e loro mi hanno detto che la situazione non era gestibile e che non c'era niente da fare. La [redacted] cercava dei rapporti amichevoli ed io le rispondevo che i rapporti amichevoli non si possono imporre. “

Ne consegue, quindi, che non possono ritenersi provati i comportamenti mobbizzanti dedotti dalla ricorrente e che, comunque, non può ritenersi integrato il mobbing.

Né in contrario è dirimente la generica circostanza che non ci fossero rapporti amichevoli tra la ricorrente e i colleghi e che il clima dell'ufficio non fosse buono e ciò tanto più se si considera che non è dato sapere se ciò fosse dovuto all'atteggiamento della ricorrente o a quello dei colleghi.

Neppure è dirimente la deposizione della teste [redacted] attendosi di deposizione de relato, molto generica ed in contrasto con le altre deposizioni.

Si osserva, peraltro, che comunque dal momento che parte ricorrente ha agito ex art. 2087 c.c. quand'anche si ritenessero provati i comportamenti mobbizzanti non potrebbe ritenersi sussistente la responsabilità del datore di lavoro.

Parte resistente, infatti, a fronte delle lamentele della ricorrente per la situazione non è rimasta inerte, ma si è attivata al fine di risolverla.

In particolare la ricorrente è stata più volte ascoltata dal direttore delle risorse umane [redacted] che l'ha anche invitata a circostanziare i fatti per poter intervenire e la società resistente ha anche organizzato il 19 dicembre 2008 un incontro tra la ricorrente, il rag. [redacted] le colleghe [redacted] la responsabile [redacted] a capo ufficio [redacted] e il direttore amministrativo [redacted].

Il teste [redacted] ha, infatti, riferito: " Ricordo che poco tempo dopo il mio arrivo la sig.ra [redacted] rivolta a me per lamentarsi dell'atteggiamento tenuto da altri colleghi nei suoi confronti; in particolare la sig.ra [redacted] lamentava un comportamento ostile da parte dei colleghi consistente nel fatto che i colleghi le negavano il saluto, che avevano appoggiato vicino alle proprie postazioni di lavoro oggetti con lo scopo di allontanare il malocchio che secondo lei i colleghi pensavano portasse; ho chiesto alla sig.ra di circostanziare i fatti per fare delle verifiche, ma la sig.ra non ha mai precisato gli episodi a cui faceva riferimento con indicazione di persone specifiche; mi ha detto che sul tavolo venivano messi aglio e peperoncino." e " in certi periodi la sig.ra [redacted] veniva di frequente a lamentarsi con me di quanto sopra detto, c'erano invece altri periodi anche lunghi (due mesi) in cui le cose sembravano

sistemate su tutto e la sig.ra non veniva da me; quando la sig.ra [redacted] veniva a parlare con me dei suoi problemi di lavoro o per aggiornarmi sulla situazione, è successo che siamo rimasti a parlare anche per un'ora".

Il teste, poi, in relazione al capitolo n.11 di parte resistente ha affermato che: "Confermo la circostanza, la sig.ra non mi ha però specificato chi aveva tenuto questi comportamenti. Ricordo che una volta la sig.ra mi ha detto di essere entrata nell'antibagno e di aver visto dei colleghi che secondo lei stavano parlando di lei e che questi quando lei è arrivata si sono subito zittiti; la sig.ra non mi ha riferito cosa stessero dicendo né chi fossero i colleghi" ed in relazione al capitolo n.12 : " La sig.ra [redacted] non ha mai detto chi fossero gli autori degli episodi e ha giustificato questa sua reticenza con il fatto che aveva paura di ritorsioni nei suoi confronti. Ho chiesto più volte che la sig. [redacted] mi specificasse chi erano le persone che si comportavano in quel modo per poter effettuare i necessari accertamenti."

Lo stesso ha, altresì, precisato che: "La sig. [redacted] non ha provveduto a circostanziare neppure verbalmente i fatti denunciati genericamente; preciso che avrei accettato anche una denuncia solo verbale per procedere alle verifiche" .

Tale teste, poi, in relazione al capitolo n. 29 di parte resistente relativo all'incontro organizzato in data 19 dicembre 2008 di cui sopra si è detto ha asserito: " Confermo la circostanza, precisando

che nessuno confermò che c'erano stati i comportamenti lamentati dalla ██████ comunque i presenti chiarirono che non c'era alcun intento persecutorio nei confronti della stessa; in quell'occasione la ██████ rese atto della dichiarazione dei colleghi e diede la sua disponibilità a riprendere a lavorare normalmente e serenamente."

Orbene da quanto sopra esposto risulta provato che l'azienda non solo non è rimasta inerte, ma ha cercato di risolvere la situazione e che è stato l'atteggiamento reticente della ricorrente che non ha mai indicato gli autori degli asseriti comportamenti mobbizzanti che ha impedito alla resistente di prendere se del caso adeguati provvedimenti.

La società resistente, infatti, poteva assumere provvedimenti se del caso anche disciplinari nei confronti dei colleghi della ricorrente solo a fronte di denuncia circostanziata con indicazione del relativo autore.

Da quanto sopra esposto deriva che la domanda di risarcimento del danno da mobbing deve essere rigettata.

Occorre, infine, esaminare la domanda relativa al demansionamento e al relativo risarcimento dei danni.

Si osserva, innanzitutto, che è la stessa ricorrente che nel ricorso afferma di essere stata trasferita in magazzino con il suo consenso salvo poi dedurre che detta manifestazione di volontà sarebbe nulla ex art. 1418 c.c. o quantomeno annullabile ex art. 1427 c.c.

Orbene dall'istruttoria espletata e dalla documentazione in atti è

risultato provato che la ricorrente è stata trasferita nel magazzino per cercare di risolvere la situazione lamentata dalla stessa, su sua richiesta e comunque con il suo consenso.

Il teste [REDACTED] ha, infatti, riferito che: " Ad aprile 2009 mi chiese di essere trasferita definitivamente al magazzino, dicendo che dal suo punto di vista la situazione non era migliorata e che quindi le andava bene la soluzione di trasferimento al magazzino già prospettata in precedenza da FCR"

Analogamente la teste [REDACTED] ha affermato che : " Le è stato proposto una prima volta il trasferimento in magazzino che non ha accettato e poi per cercare di risolvere la situazione, per trovare una via d'uscita ha deciso di provare ad andare in magazzino".

Né in contrario rileva la deposizione della teste [REDACTED] e è de relato e comunque in contrasto anche con quanto prospettato dalla ricorrente in ordine all'iniziale consenso.

Si osserva, poi, che come risulta dalla deposizione della teste [REDACTED] la ritenersi particolarmente attendibile in quanto non più dipendente della resistente, la ricorrente è stata previamente informata delle mansioni da svolgere in magazzino per cui si deve escludere che la volontà della stessa fosse viziata.

Detta teste ha, infatti riferito che: "Quando mi è stato proposto il distacco della sig.ra [REDACTED] presso il magazzino, sapendo che la sig.ra [REDACTED] era impiegata e svolgeva lavoro impiegatizio, le ho spiegato che in magazzino non c'erano funzioni impiegatizie da

svolgere in quanto le uniche funzioni impiegate erano quelle del responsabile di magazzino e del capo magazziniere; tutti gli altri lavoratori addetti al magazzino dovevano svolgere mansioni di tipo operativo. La sig.ra mi ha detto che comunque voleva venire in magazzino in quanto era esasperata della situazione dell'ufficio di provenienza ed era quindi disposta a trovare qualsiasi soluzione diversa dall'ufficio di provenienza".

Detta teste ha altresì confermato i capitoli n. 32 e 33 e di parte resistente precisando che "Ho sottolineato il ritmo frenetico del lavoro in magazzino rispetto al diverso ritmo degli uffici".

Dalla deposizione dei testi escussi [REDACTED] poi risultato provato che la ricorrente all'interno del magazzino ha effettuato una pluralità di mansioni anche per poter completare la sua formazione e perché a causa delle numerose assenze era necessario assegnarla a svolgere attività non routinarie.

In particolare la teste [REDACTED] riferito che : "Dal momento che la sig.ra aveva una qualifica professionale alta (subito sotto a quella dei capi settore per quanto attiene al magazzino), la stessa è stata destinata a mansioni di vario genere che non erano quelle del semplice prelievo degli ordini dagli scaffali, anche se tale tipo di mansioni le è stata comunque insegnata. La sig.ra principalmente si occupava di far inventari, sistemazioni dei resi da clienti per impraticarsi in merito alla mappa del magazzino; con l'avvento del nuovo sistema informatico le è stata immediatamente insegnata la

preparazione dei colli di e-commerce, mansione a cui è stata adibita per un certo periodo non troppo lungo; tale mansione non aveva molta operatività, avendo prevalentemente una gestione al computer del processo; preciso che nessuno degli impiegati id magazzino (ad eccezione dell'ufficio resi) aveva una propria postazione fissa "a tavolino", anche nel reparto resi c'è comunque molta operatività. Preciso che la sig.ra è arrivata in magazzino poco prima delle ferie estive; oltre alle ferie estive la sig.ra ha fatto numerose assenze prolungate per malattia, il suo inserimento nelle mansioni di magazzino è stato pertanto difficoltoso e anche difficilmente organizzabile. Anche successivamente ci sono state diverse assenze, ma siamo riusciti ugualmente ad organizzare il suo lavoro; a causa delle assenze per la malattia della sig.ra abbiamo dovuto assegnarle mansioni non routinarie in maniera tale che la sua assenza non creasse problemi all'organizzazione del magazzino. Preciso che per la sistemazione del materiale non è previsto un tempo prestabilito per la sua effettuazione; la preparazione degli ordini, invece, trattandosi di operazione sequenziale su cui intervengono diversi lavoratori e da effettuare entro un certo termine, è un'operazione per sua natura temporizzata e dove i ritardi sono evidenti. La sig.ra [redacted] non era stata assegnata a nessuna operazione da svolgere assieme ad altro personale ma era stata adibita ad operazioni da svolgere in autonomia."

La teste [redacted] ha, poi, confermato che la ricorrente ha svolto le

mansioni di cui al capitolo n.37 di parte resistente riferendo, altresì, di aver più volte cambiato mansione alla stessa per venire incontro alle richieste della lavoratrice.

Tanto precisato in fatto si osserva, innanzitutto, che nel livello B2 sono comprese anche le mansioni svolte dalla ricorrente in magazzino in quanto come sopra detto nel livello B2 sono comprese mansioni sia tecniche che amministrative.

In particolare il livello B2 prevede la figura dell' " addetto amministrativo e dell'addetto tecnico che svolge con maggiore professionalità ed esperienza e in condizione di relativa autonomia operativa le operazioni richieste per gli appartenenti all'area esecutiva"

Del resto come risulta dalla documentazione prodotta dalla resistente (cfr. doc. n. 16) in magazzino ci sono altri 12 lavoratori inquadrati nel livello B2 oltre la ricorrente.

Si rileva, inoltre, che i dipendenti della resistente ivi compresi quelli che lavorano in magazzino sono tutti inquadrati come impiegati.

La teste [REDACTED] ha, poi, riferito che : "In magazzino siamo 52. I dipendenti sono inquadrati in vari livelli, soprattutto in C1 ma ci sono anche dei B2 e dei B1(coordinatore) ed un A2 che è responsabile del ricevimento merci, poi abbiamo il direttore tecnico che è una farmacista inquadrata come Q3 credo e poi ci sono io che sono Q3. Per il riempimento del Robomat ci sono indifferentemente C1 e B2, per guidare il Robomat c'è un B2. Anche in Linea ci sono

C1 e B2. Anche nelle spedizioni ci sono C1 e B2. La sig.ra [REDACTED] se ben ricordo è inquadrata come B2.”

Tanto precisato si ritiene che l'adibizione della ricorrente a diverse mansioni in magazzino non abbia violato l'art. 2103 c.c. .

Parte ricorrente, come risulta dall'istruttoria espletata, ha, infatti, chiesto il trasferimento al magazzino e, comunque, consentito all'adibizione alle nuove mansioni consapevolmente e tale adibizione non è stata disposta su iniziativa e unilateralmente dal datore di lavoro.

Il mutamento delle mansioni, infatti, non è stato fatto per esigenze aziendali, ma su richiesta della ricorrente, per risolvere le problematiche dedotte dalla stessa ed anche in considerazione di quanto indicato dal medico competente nel certificato del 20 ottobre 2008 in cui si legge “Si consiglia (e specifico che non si tratta di prescrizione) trasferimento ad altro ufficio o in subordine previo accordo con l'interessata cambio di mansione”

Le nuove mansioni, inoltre, rientrano nel medesimo livello B2 in cui era inquadrata la ricorrente e se è vero che tale circostanza in linea generale non è dirimente per escludere il demansionamento, tuttavia nel caso di specie tenuto conto delle circostanze di cui sopra, costituisce ulteriore elemento atto ad escludere la violazione dell'art. 2103 c.c..

Si osserva, comunque, che la giurisprudenza della Suprema Corte superando un precedente orientamento restrittivo ammette la

validità del patto di demansionamento, anche al di fuori delle ipotesi espressamente contemplate dalla legge, nel caso in cui sia stato richiesto dal lavoratore e con il suo manifesto consenso e lo stesso sia rispondente ad un interesse superiore del lavoratore cosa che accade per esempio nell'ipotesi in cui serva ad evitare il licenziamento o a tutelare la salute dello stesso.

Nel caso di specie è evidente che, anche in considerazione di quanto indicato dal medico competente, il mutamento di mansioni era strumentale alla tutela della salute della ricorrente considerato che, a prescindere dalla realtà fattuale, la stessa lamentava atti di mobbing.

Né si può ritenere che da parte della ricorrente si sia trattata di una scelta obbligata in quanto non è stato provato che vi fossero effettivamente gli atti di mobbing lamentati.

Né è di ostacolo a quanto sopra detto la mancanza di una pattuizione scritta in quanto la giurisprudenza esclude la necessità di una pattuizione scritta potendo bastare anche comportamenti concludenti come è avvenuto nel caso di specie.

Come asserito dalla Suprema Corte, infatti, (Cass. lav n. 5693/1993) "La nullità prevista dal comma 2 dell'art. 2103 c.c. riguarda soltanto quei patti che regolano l'esercizio dello "ius variandi", mentre non opera qualora il lavoratore, per soddisfare un proprio interesse, abbia manifestato, anche tacitamente, un consenso libero al mutamento "in pejus" delle mansioni"

In senso analogo si è pronunciata anche di recente la Suprema Corte (Cass. lav n. 17095/2011) asserendo che "In tema di mansioni del lavoratore, le limitazioni dello "ius variandi" introdotte dall'art. 2103 c.c., nel testo di cui all'art. 13 l. n. 300 del 1970, sono dirette ad incidere su quei provvedimenti unilaterali del datore di lavoro o su quelle clausole contrattuali che prevedono il mutamento di mansioni o il trasferimento non sorretti da ragioni tecniche, organizzative e produttive e mirano ad impedire che il cambiamento di mansioni od il trasferimento siano disposti contro la volontà del lavoratore ed in suo danno; dette limitazioni, pertanto, non operano nel caso in cui - secondo un accertamento di fatto riservato al giudice del merito ed incensurabile in sede di legittimità se adeguatamente motivato - il mutamento di mansioni od il trasferimento siano stati disposti a richiesta dello stesso lavoratore, ossia in base ad un'esclusiva scelta dello stesso, pervenuto a tale unilaterale decisione senza alcuna sollecitazione, neppure indiretta, del datore di lavoro, che l'abbia invece subita"

Detto principio viene affermato anche in varie sentenze che si sono occupate dell'assegnazione concordata a mansioni inferiori a garanzia dell'interesse del lavoratore al mantenimento del posto di lavoro.

In particolare la Suprema Corte (Cass. lav n. 8596/2007) ha asserito che "La disposizione dell'art. 2103 c.c. sulla regolamentazione delle mansioni del lavoratore e sul divieto del

declassamento di dette mansioni va interpretata - stante le statuizioni di cui alla sentenza delle Sezioni unite n. 25033 del 2006, ed in coerenza con la ratio sottesa ai numerosi interventi in materia del legislatore - alla stregua della regola del bilanciamento del diritto del datore di lavoro a perseguire un'organizzazione aziendale produttiva ed efficiente e quello del lavoratore al mantenimento del posto, con la conseguenza che nei casi di sopravvenute e legittime scelte imprenditoriali, comportanti l'esternalizzazione dei servizi o la loro riduzione a seguito di processi di riconversione o ristrutturazione aziendali, l'adibizione del lavoratore a mansioni diverse, ed anche inferiori, a quelle precedentemente svolte, restando immutato il livello retributivo, non si pone in contrasto con il dettato codicistico, se essa rappresenti l'unica alternativa praticabile in luogo del licenziamento per giustificato motivo oggettivo." e. (Cass. lav n. 2621/2008) "La modifica in peius delle mansioni del lavoratore come alternativa al licenziamento non è illegittima quando è stata disposta con il consenso del dipendente: la dequalificazione si configura come una situazione più favorevole, atteso che il rispetto formale della disposizione condurrebbe invece alla cessazione del rapporto".

Da quanto sopra esposto deriva che deve escludersi che il trasferimento in magazzino e la modifica delle mansioni abbia costituito violazione dell'art. 2103 c.c.

Resta ovviamente inteso che dal momento che la ricorrente ha una

qualifica superiore a gran parte degli altri colleghi che lavorano in magazzino le devono essere affidati, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, i compiti più qualificati che vengono svolti in tale ambito.

Del resto dalla deposizione delle stesse testi [REDACTED] emerge che le stesse nella loro qualità responsabili del magazzino hanno cercato di agire in tal senso compatibilmente con l'organizzazione del magazzino e le assenze della ricorrente.

Da quanto sopra esposto deriva che devono essere rigettate le domande di condanna alla riassegnazione delle precedenti mansioni e di risarcimento dei danni per demansionamento.

Deve, quindi, conclusivamente essere rigettato il ricorso.

Stante il rigetto del ricorso non devono essere esaminate le domande subordinate di manleva.

Si ritiene che stante la controvertibilità giuridica e in fatto della controversia debbano essere integralmente compensate le spese giudiziali tra le parti.

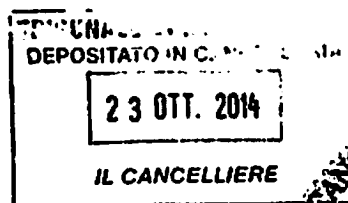
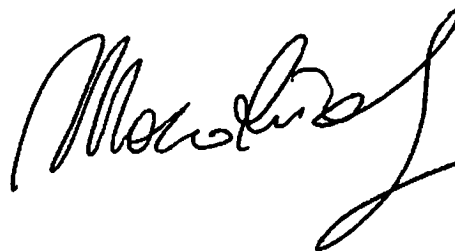
P.Q.M.

Il Tribunale di Reggio Emilia, in composizione monocratica, in funzione di giudice del lavoro, ogni contraria domanda, istanza ed eccezione respinta, definitivamente pronunciando sulla causa n.991/2011 R.G., così provvede :

- 1) Rigetta il ricorso
 - 2) Compensa le spese giudiziali tra le parti.
- Reggio Emilia, 23 ottobre 2014

Il Giudice

Dott. Maria Rita Serri



IL CANCELLIERE