



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

Il Tribunale di Civitavecchia, in persona del Giudice Dott.ssa Irene Abrusci ha pronunciato e pubblicato la seguente

**SENTENZA**

nella causa iscritta al n. 520 RG degli Affari Contenziosi Lavoro dell'anno 2023 e vertente

TRA

*Parte\_1* elettivamente domiciliata in Piazza Giuseppe Mazzini, 8, nello studio dell'Avv. Paolo Borroni, che la rappresenta e difende per procura alle liti

RICORRENTE

E

*Controparte\_1* elettivamente domiciliata in Milano, Largo Augusto, n. 8, nello studio degli Avv.ti Francesco Rotondi, Alessandro Paone, Marco Pati Clausi, che la rappresentano e difendono per procura alle liti

RESISTENTE

**FATTO E DIRITTO**

1. Con ricorso depositato il 9.03.2023 *Parte\_1* premesso di essere dipendente di *CP\_1* *CP\_1* dal 11.05.2002, con inquadramento, da ultimo, nel V livello del CCNL Pubblici esercizi, assumendo che la società datrice di lavoro avrebbe posto in essere nei suoi confronti condotte discriminatorie nonché tali da configurare bossing, staining e mobbing, tali da causarle un ingente danno biologico, chiedeva al Tribunale di:

- accertare e dichiarare, l'illegittimità, inefficacia, illiceità, nullità, annullamento violazione della legge 104/1992 nonché l'attività discriminatoria della parte datoriale nei confronti



della Sig.ra *Parte\_I* con violazione dell'articolo 2087 c.c. e degli artt. 1175 e 1375 e 2049 c.c.;

- In via subordinata accertare e dichiarare l'attività discriminatoria del datore di lavoro nei confronti della ricorrente in ragione della sussistenza del bossing o, in via ulteriormente subordinata, dello straining o, in via gradata, di attività discriminatoria consistente in violenza psicologica messa in atto da un superiore o da uno o più colleghi di lavoro nei confronti della ricorrente, soggetta a continui attacchi e ingiustizie (maltrattamenti, vessazioni, offese, aggressioni, umiliazioni, intimidazioni, persecuzioni, mortificazioni), poste in essere con l'unico intento di isolare ed emarginare il lavoratore, portando quest'ultimo a una condizione di estremo disagio psicologico o a un crollo psicologico, anche in ragione della sussistenza del mobbing;
- in via ulteriormente gradata, accertare e dichiarare la violazione del D.lgs n. 216/2003 articolo 2 comma I lettera A; articolo 2 comma 1 lettera B; articolo 2 comma III; Violazione dei doveri di correttezza e buona fede della parte datoriale ex artt. 1175 e 1375 c.c.. Violazione del divieto di parità di trattamento nelle condizioni di lavoro di cui all'art. 3 del Dlgs 216/2003. Violazione dell'art. 25 del Dlgs 198/2006 e art. 37 Costituzione. Violazione artt. 1175 e 1375 c.c.violazione dell'articolo 2049 c.c. responsabilità oggettiva;
- in estrema richiesta, accertare e dichiarare l'attività discriminatoria con demansionamento in quanto la Ricorrente è stata adibita a mansioni inferiori rispetto alla qualifica e al livello dal luglio 2021 passando da una prestazione lavorativa con mansioni di barista e cassiera dal luglio 2021 a mansioni di livello inferiore come pulizia sala circa 300 mq e anche lavaggio ovvero di piatti, posate, bicchieri, vassoi, tutti i gli utensili e i macchinari utilizzati in cucina, tutte le teglie da forno della cucina, negli orari con flussi molto alti di clientela, e a fine turno pulire la lavastoviglie e il pavimento della postazione del lavaggio;
- per l'effetto ordinare la cessazione immediata dei comportamenti discriminatori accertati e disporre la rimozione degli effetti e degli atti e comportamenti discriminatori e conseguentemente ordinare ad *Controparte\_I* di adibire la ricorrente alle mansioni conformi alla qualifica e livello contrattuali ai sensi e per gli effetti del CCNL di categoria ed assegnare la ricorrente ad altro esercizio commerciale riferibile alla parte



datoriale dell'aeroporto di Fiumicino e nella specie quello denominato **CP\_2** e ad una turnazione che preveda lo svolgimento della prestazione lavorativa prevalentemente con modulo di orario continuativo e non spezzato e comunque senza assegnazione durante il turno di lavoro ad altro locale, e, quindi con prevalente inizio del turno lavorativo come da griglia alla stessa afferente a seguito della revoca del patto di flessibilità ed esonero della prestazione lavorativa notturna o secondo il diverso modulo di orario ed articolazione ritenuta di giustizia ed in ogni caso che tengano conto, secondo buona fede, delle istanze della lavoratrice madre di portatore di handicap grave, armonizzandole con quelle aziendali ed in ogni caso adottare ogni diverso e più opportuno provvedimento atto a rimuovere la situazione denunciata;

- condannare la parte datoriale al risarcimento del danno non patrimoniale conseguente alla discriminazione subita in misura pari ad euro 22.515,00 sino a un massimo di euro 31.271,00 in caso di danno biologico riconosciuto pari al 10% e da euro 43.165,00 ad un massimo di euro 57.663,00 in caso di riconoscimento del danno biologico pari al 15%.o nella diversa misura di giustizia oltre interessi e rivalutazione come per legge

**Controparte\_1**, si costituiva in giudizio contestando *in toto* le avverse pretese e chiedendone il rigetto.

Esperito senza esito positivo il tentativo di conciliazione, la causa, istruita documentalmente e con la prova testimoniale, previa concessione di un termine per il deposito di note difensive, veniva decisa all'udienza odierna come da dispositivo.

2. Osserva il Giudice che nella articolata ricostruzione dei fatti operata nel ricorso introduttivo del giudizio parte ricorrente descrive alcune condotte datoriali che ritiene "gravi e pretestuose", discriminatorie nonché tali da configurare bossing, staining e mobbing.

Tali condotte sono, in sintesi, costituite dalla circostanza che - nonostante la ricorrente asserisca di aver rappresentato al Direttore **Parte\_2** che ella fruiva dei benefici di cui all'art. 3, comma 3, della l. 104/1992 per assistere il figlio con disabilità - le venivano assegnati dal luglio 2021 in poi, turni che avevano inizio prima delle ore 6 <sup>Par</sup>, dalla circostanza che le veniva contestata la violazione della disciplina aziendale in tema di cambio turno e comminata la sanzione disciplinare di 3 ore di multa (poi derubricata a rimprovero scritto dinnanzi al Collegio arbitrale) nonché dalla circostanza che, dopo la revoca del patto di flessibilità (avvenuta in data 1.05.2022), ella veniva adibita a turni che prevedevano lo svolgimento della prestazione in più



locali in successione, dislocati per l'intera area aeroportuale - nonostante la sua presenza fosse superflua perché vi erano altri operatori con lo stesso turno e livello - e con assegnazioni di mansioni inferiori e dequalificanti.

3. Al fine di una corretta valutazione di tale domanda deve essere, preliminarmente, rammentato che la portata lesiva degli episodi denunciati va vagliata sulla base di una valutazione oggettiva: la circostanza che le stesse condotte siano state percepite dal lavoratore quali atti vessatori posti in essere contro di lui, non può, invero, portare a ritenere sussistente la discriminazione, il mobbing, il bossing o lo staining, poiché tali fenomeni devono essere in ogni caso ancorati a risultanze oggettive, nel senso che gli atti devono avere una intrinseca potenzialità lesiva secondo un giudizio collegato all'*id quod plerunque accidit* e non alla sola percezione lesiva che il destinatario degli atti, sulla base di una particolare sensibilità, possa avere.

4. Sul piano oggettivo, dunque, iniziando l'analisi dal primo insieme di condotte denunciate dalla lavoratrice (adibizione a turni che avevano inizio prima delle ore 6 A.M.) deve dirsi che non è oggetto di contestazione tra le parti che la ricorrente, fino al gennaio 2011, abbia sempre osservato l'orario di lavoro di 20 ore settimanali secondo la turnazione oraria stabilita nel contratto di assunzione (all. 3 di parte res.) e che nel gennaio 2011 le parti oggi in causa abbiano concordato di stipulare un patto di flessibilità (all. 4 di parte res.). Con il patto in questione le parti stabilivano che la società datrice di lavoro potesse modificare la collocazione oraria della prestazione lavorativa con un preavviso di almeno due giorni e convenivano che per ogni ora di lavoro prestata al di fuori degli orari giornalieri o settimanali concordati, sarebbe stata riconosciuta alla lavoratrice una maggiorazione retributiva. Veniva, altresì, espressamente stabilito il diritto della lavoratrice di procedere alla disdetta del patto di flessibilità in presenza delle motivazioni previste dal contratto collettivo (tra cui la necessità di prestare assistenza a familiare portatore di handicap grave).

A fronte di tale assetto contrattuale, era rimessa alla lavoratrice la decisione circa l'esercizio del diritto di disdire il patto di flessibilità – qualora avesse ritenuto che la collocazione oraria della prestazione lavorativa che *Controparte\_1* le chiedeva di svolgere in esecuzione del patto in questione fosse incompatibile con l'assistenza del familiare portatore di handicap grave –, con le ovvie ripercussioni in tema retributivo (revocando il patto di flessibilità veniva meno la maggiorazione ivi prevista).



Che la *Pt\_1* fosse ben consapevole di ciò è dimostrato dalla circostanza che il 1 maggio 2022 ella ha effettivamente esercitato il diritto di recesso dal patto delle clausole flessibili ed elastiche, chiedendo di tornare ad osservare gli orari previsti nel contratto di assunzione (all. 2 di parte ric.).

Stando così le cose, valutando il comportamento datoriale da un punto di vista oggettivo, nulla può essere rimproverato ad *Controparte\_1* risultando incontestato che i turni in orario notturno sono stati assegnati alla lavoratrice nel periodo di vigenza del patto di flessibilità e non successivamente.

Ed, infatti, la circostanza – in ogni caso solo genericamente allegata dalla lavoratrice e, quindi, non dimostrata – che la *Pt\_1* avrebbe rappresentato per le vie brevi alla superiore gerarchica che fruiva dei benefici di cui alla l. n. 104/92 e quindi “non poteva iniziare il turno prima delle ore 6 A.M.” resta del tutto irrilevante in mancanza di una formale revoca del patto di flessibilità vigente.

Del resto, anche la normativa in tema di lavoro notturno stabilisce che la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni non sono “obbligati a prestare lavoro notturno” (cfr. art 11 d. lgs 66-2003) e non anche che sia assolutamente vietata la loro adibizione al lavoro notturno. Sicchè, in presenza di una manifestazione di volontà del lavoratore ad eseguire tali turni – espressa, nel caso di specie, con la sottoscrizione del patto di flessibilità e rimarcata attraverso la decisione di non esercitare il diritto di disdetta fino al maggio 2022 – non è incorso in alcun divieto il datore di lavoro che abbia assegnato turni in orario notturno alla lavoratrice che assisteva un familiare portatore di handicap grave.

Che fosse necessaria una espressa e formale manifestazione di volontà della lavoratrice – non sostituibile attraverso un dialogo verbale asseritamente avvenuto in circostanze di tempo e luogo imprecisate – emerge con chiarezza anche dalla lettura dell’art. 18bis del d. lgs 66-2003: tale articolo stabilisce, infatti, l’applicabilità della sanzione ivi prevista solo quando “le categorie di lavoratrici e lavoratori di cui alle lettere a), b), b-bis) e c), dell’articolo 11, comma 2, sono adibite al lavoro notturno nonostante il loro dissenso espresso in forma scritta e comunicato al datore di lavoro entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione”.

5. Escluso che possa ravvisarsi un comportamento vessatorio, discriminatorio ovvero un atto preordinato a porre in essere bossing, staining e mobbing nell’aver assegnato alla ricorrente



turni di lavoro in orario notturno in epoca precedente alla revoca del patto di flessibilità da parte della lavoratrice, occorre passare a verificare se possa ravvisarsi un intento persecutorio, discriminante e vessatorio nella condotta datoriale costituita nell'aver proceduto in data 18.02.2022 ad una contestazione disciplinare a cui è seguita la comminazione della sanzione disciplinare di 3 ore di multa (poi derubricata a rimprovero scritto dinnanzi al Collegio arbitrale, cfr. all. 6 di parte ric.).

Ebbene, sul punto, deve dirsi che la *Pt\_1* non ha specificamente contestato quanto allegato nel punto 20 della memoria di costituzione ovvero la circostanza che, dal mese di maggio 2021, era stato attivato un apposito indirizzo e-mail ( *Email\_1* ) a cui i dipendenti erano tenuti ad inviare le richieste di cambio turno e di tanto era stata data informativa verbale ai singoli dipendenti da parte dei Responsabili, nonché comunicazione scritta, previa affissione nella bacheca aziendale.

Assodato, dunque, che questa era la procedura da seguire qualora un dipendente avesse voluto effettuare un cambio turno, non può ritenersi pretestuoso e vessatorio l'esercizio del potere disciplinare, atteso che la stessa lavoratrice ammette di non aver rispettato la disciplina aziendale, richiedendo il cambio turno con mail inviata direttamente al proprio Direttore anziché all'indirizzo appositamente stabilito.

6. Sotto altro profilo, la lavoratrice denuncia che, dopo la revoca del patto di flessibilità (avvenuta in data 1.05.2022), ella veniva adibita a turni di lavoro che prevedevano lo svolgimento della prestazione in più locali in successione, dislocati per l'intera area aeroportuale - nonostante la sua presenza fosse superflua perché vi erano altri operatori con lo stesso turno e livello - e con assegnazione di mansioni inferiori e dequalificanti

Sul punto è stata svolta attività istruttoria al fine di verificare se il mutamento della postazione di lavoro della ricorrente avvenuto dopo la revoca del patto di flessibilità – evidentemente necessario alla luce della diversa collocazione oraria della prestazione lavorativa – rispondesse a reali esigenze aziendali e se sia avvenuto con modalità tali da costituire una ingiustificata vessazione o una ritorsione nei confronti della lavoratrice.

Ebbene, è emerso dall'istruttoria svolta che l'eventualità che un lavoratore dovesse variare, nel corso del medesimo turno di lavoro, la postazione di lavoro, recandosi per una parte dell'orario presso una postazione e per altra parte presso altra postazione – circostanza sulla quale vertono buona parte delle doglianze contenute nel ricorso, ritenendola la lavoratrice una



ingiustificata vessazione posta in essere solo nei sui confronti, priva di utilità per l'azienda – ha costituito una modalità di impiego generalizzata, posta in essere nei confronti anche di molti altri lavoratori. Riferisce, invero, il teste **Tes\_1** che *“Prima del covid in genere ogni lavoratore era assegnato ad un locale solo e li svolgeva i suoi turni; con la ripartenza post covid, ndr ha iniziato ad aprire le varie zone dell'aeroporto e ci cominciava gli orari; a volte venivano cambiati anche tutte le settimane. Per questo noi per gestire le persone e nello stesso tempo tenere il conto della fis, abbiamo utilizzato il sistema di mandare i lavoratori a lavorare su diversi locali. Non avevamo una pianificazione voli, quindi capitavano picchi inaspettati su alcuni locali e calo su altri; quindi il direttore che si trovava in turno le persone le spostava in base ai flussi da un locale all'altro. Ciò avveniva spesso anche all'interno dello stesso turno lavorativo: veniva richiesto di lavorare qualche ora in un locale e qualche ora in un altro. Il locale poteva cambiare nelle 8 ore lavorative”*. Anche la teste **Testimone\_2** ha confermato tale versione dei fatti affermando: *“Il periodo post pandemia è stato particolare. Tanti locali erano stati chiusi e **Contr** decideva a seconda dei periodi di aprire o chiudere certi locali. Quindi i lavoratori erano assegnati ad un locale ma venivano spesso mandati in altri locali per una parte del turno lavorativo o per tutto a seconda delle esigenze. Questo continua a succedere anche oggi”*. La teste ha, poi, significativamente aggiunto *“La ricorrente dopo il covid era assegnata al locale Avancorpo e Satellite (noi abbiamo un centro di costo che all'epoca era composto da 4 locali: Bottega, Kimbo Avancorpo, Fucina, Kimbo Satellite), la ricorrente, come gli altri, operatori era assegnata a questo centro di costo e ruotava tra questi locali”*. Anche la teste **Testimone\_3** pur affermando che la ricorrente sarebbe stata spostata molto più di lei, ha riferito che anche lei stessa era assegnata al locale Satellite ma ogni tanto veniva spostata in altri locali a seconda delle esigenze aziendali.

Né può ritenersi che lo spostamento da una postazione di lavoro ad un'altra, all'interno del medesimo turno, richieda un eccessivo e gravoso sforzo al lavoratore, avendo tutti i testi escussi precisato che per gli spostamenti vengono utilizzate le navette che collegano le varie parti dell'aeroporto in un lasso di tempo circoscritto e ragionevole.

Con particolare riferimento alla posizione di lavoro presso il locale Satellite - con riferimento alla quale la ricorrente lamenta la “scomodità” legata alla distanza all'interno dell'aeroporto – il teste **Tes\_1** ha messo in evidenza la sussistenza di specifiche ragioni aziendali tali da giustificare l'incremento della forza lavoro presso tale locale. Riferisce invero il teste: *“La zona dove si trova il locale Satellite lavora prevalentemente nel periodo estivo, nel 2022 dopo la ripartenza post covid tutti i voli con necessità di controllo passaporti partivano da quella zona, quindi c'è stato un picco eccezionale proprio dei locali collocati lì come il Satellite. Di conseguenza c'è stata necessità di collocare lì un numero più*

---



*elevato di personale. Ricordo che anche la ricorrente ha lavorato lì in quel periodo per questa ragione*". Sul punto anche la teste **Testimone\_3** ha confermato che *"Dopo la pandemia il locale Satellite ha avuto un incremento di fatturato significativo, questo perché lì c'erano tutti i voli intercontinentali"*. A fronte di siffatte esigenze aziendali, non possono, certamente, assumere alcun rilievo le considerazioni di parte ricorrente che lamenta la circostanza che il locale Satellite osservasse orari di chiusura che non coincidevano con gli orari che doveva seguire la lavoratrice: appare, infatti, evidente che parte datoriale non era obbligata a collocare la lavoratrice in un locale che avesse orari coincidenti con quelli previsti nel contratto di assunzione part-time, potendo avvalersi della prestazione lavorativa, all'interno dell'orario pattuito, nel o nei locali ove vi era maggior utilità della prestazione stessa.

Né può ritenersi condivisibile – perché privo di fondamento normativo – l'assunto, sostenuto nel ricorso, secondo cui la tutela prevista dall'art. 33 l. 104 del 1992 a favore di coloro che assistono persone portatrici di handicap grave implicherebbe non solo il diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere (nel caso di specie l'aeroporto di Fiumicino) e a non essere trasferito senza il proprio consenso ma anche il diritto di ottenere, all'interno della sede di lavoro, l'assegnazione alla posizione di lavoro meno distante (ovvero il locale collocato in posizione più comodamente raggiungibile in ambito aeroportuale) o a non essere spostato da una posizione di lavoro ad un'altra all'interno della medesima sede.

Quanto alle mansioni assegnate alla **Pt\_1** dopo la revoca del patto di flessibilità ovvero dopo il maggio 2022, il teste **Tes\_1** (che pur essendo stato assente in un periodo precedente è rientrato in servizio proprio nel maggio 2022) ha riferito di ricordare di aver visto la **Pt\_1** svolgere mansioni di bar presso i locali Kimbo Avancorpo e Fucina; la teste **Tes\_3** ha riferito di aver visto la ricorrente occuparsi di tutte le mansioni di sala (tra cui anche sbarazzo, lavaggio pavimenti, rifornimento dei frigo); il teste **Tes\_4** ha riferito che quando gli capitava di passare (circa 3 o 4 volte a settimana, con permanenza per circa 15 o 30 minuti, in occasione dello svolgimento della sua funzione di sindacalista) vedeva che la ricorrente si occupava della pulizia della sala presso il locale Satellite ed anche del lavaggio dei piatti con la lavastoviglie (non manualmente come sembra volersi sostenere nel ricorso) presso il locale Fucina ed ha aggiunto che una volta gli è capitato di vedere la ricorrente pulire il magazzino del KFC; infine la teste **Testimone\_2** ha riferito: *"l'ho vista fare tutte le mansioni, lei è molto brava, l'ho vista occuparsi del bar,*



*dell'allestimento della vetrina, delle produzioni, della pulizia, ecc... l'ho vista fare un po di tutto su tutti i locali del centro di costo, era molto disponibile, non si è mai tirata indietro rispetto al lavoro”.*

Tale risultando il tenore delle dichiarazioni testimoniali, deve dirsi che tutte le mansioni che i testi hanno riferito di aver visto svolgere alla ricorrente nel periodo oggetto di contestazione risultano pienamente ascrivibili al livello di inquadramento ed alla peculiare mansione oggetto del contratto di lavoro, che richiede necessariamente lo svolgimento di attività diversificate tra loro, ivi compresa quella relativa allo “sbarazzo” ed alla pulizia.

Alla luce di tutte le considerazioni che precedono deve escludersi che il fisiologico mutamento delle modalità di impiego della lavoratrice a seguito dalla disdetta del patto di flessibilità sia stato posto in essere con modalità tali da costituire discriminazione, ritorsione o vessazione o da integrare gli estremi di una condotta di discriminazione, mobbing, bossing o staining.

7. La mancata allegazione – e conseguente dimostrazione – di ulteriori episodi concreti protratti nel tempo tali da costituire oggettivamente vessazioni a danno della lavoratrice conduce, dunque, ad escludere che il comportamento datoriale sia stato violativo degli obblighi discendenti dall'art. 2087 c.c. o, comunque, ispirato ad intenti vessatori e lesivi della salute e della dignità della lavoratrice.

Non possono, pertanto, trovare accoglimento tutte le richieste risarcitorie avanzate dalla ricorrente ed il ricorso deve essere integralmente respinto.

8. Le spese di giudizio, liquidate in dispositivo sulla base dei minimi tariffari previsti dal D.M. n. 55/2014 con riguardo allo scaglione di riferimento (cause di valore indeterminabile) in ragione della semplicità della controversia, seguono come di regola la soccombenza.

PQM

Respinge il ricorso.

Condanna la ricorrente al pagamento in favore della resistente delle spese di giudizio, che liquida in complessivi euro 5.324,00 di cui € 4.629,00 per compensi ed € 695,00 per spese generali, oltre iva e c.p.a.

Civitavecchia, 16.09.2024

**IL GIUDICE**

Dott.ssa Irene Abrusci