



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI LECCO

La dott.ssa Federica Trovò, in funzione di Giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al numero di ruolo generale 388/2023, avente per oggetto
“demansionamento - orario di lavoro – mobbing/straining”, promossa

DA

Parte_1 (c.f. *C.F._1*) - con il patrocinio
dell'Avv. NIVES BONETTI,

parte ricorrente;

CONTRO

Controparte_1 (c.f. *P.IVA_1*) -
con il patrocinio degli Avv.ti EVANGELISTA BASILE e FABIO FONTANA,

parte resistente.

-MOTIVI DELLA DECISIONE IN FATTO E DIRITTO-

1. Con ricorso depositato il 31.7.2023, *Parte_1* ha convenuto in giudizio davanti all'intestato Tribunale, in persona del giudice del lavoro, la *Controparte_1* al fine di ottenere la cessazione delle condotte “*illegittime, vessatorie, dequalificanti e in ogni caso discriminatorie poste in essere dall' Pt_2*” (cfr. pag. 10, ricorso).

La ricorrente deduce di essere stata assunta dall'odierna resistente nel 1994, presso la sede di Perledo, con mansioni di impiegata amministrativa di concetto, da svolgersi in stretta collaborazione con l'ufficio amministrativo della sede centrale di Cesano

Boscone e, dunque, secondo gli stessi orari lavorativi, dal lunedì al venerdì, dalle 8 alle 16.

La sig.ra Parte_1 amenta, tuttavia, che la datrice di lavoro, con comunicazione del 24.6.2019, abbia unilateralmente modificato i suoi orari e le sue mansioni, assegnandole un sabato al mese e lo svolgimento di attività di portineria, con *“turni su fasce orarie e giorni settimanali ingiustificati ed incompatibili con la mansione amministrativa da sempre svolta”*, oltre che disallineati rispetto a quelli della sede centrale (cfr. pag. 3, ricorso).

La ricorrente riferisce di avere immediatamente contestato tale modifica, in ragione, non solo delle ripercussioni che la decisione avrebbe avuto sul regolare svolgimento della sua attività amministrativa (il cui carico sarebbe rimasto inalterato), ma anche del conseguente illegittimo demansionamento e della discriminazione che avrebbe subito quale lavoratrice in regime di L. 104/1992, non avendo neppure ricevuto un adeguato preavviso. Tali contestazioni sarebbero state ignorate dalla resistente, adducendo giustificazioni che la sig.ra Parte_1 ritiene strumentali ed infondate.

La difesa attorea deduce che, con l'avvento della pandemia e per circa un anno, *“gli effetti dannosi del demansionamento e dei nuovi orari”* sono stati temporaneamente interrotti, per via dell'introduzione del lavoro in *smart working*; modalità di lavoro che, tuttavia, le è stata completamente revocata con decorrenza dal 1.3.2021, (e, dunque, con ritorno ai precedenti turni orari), nonostante l'espressa richiesta -reiterata anche nell'agosto 2022- di mantenimento, per due giorni settimanali, quale lavoratrice *care giver*.

Nel ricorso si legge, inoltre, che la lavoratrice:

nel mese di dicembre 2022, è stata assegnata ad una turnazione che prevedeva, oltre al sabato, anche la giornata della domenica, e nuove fasce orarie (10:00/18:00), non più coordinate con quelle dell'ufficio centrale (08:00/16:00) e senza il corrispondente esonero dallo svolgimento di parte dell'attività amministrativa;

dal 10.1.2023, è stata spostata dall'ufficio amministrativo in cui lavorava, ad un *“locale magazzino/deposito”*, che prevedeva una postazione *“aperta sull'ingresso*

principale, del tutto inadeguata e disagiata”, priva delle necessarie dotazioni ed utilizzata anche da altro personale, oltre che da operatori, fornitori, pubblico e corrieri, e per la registrazione di operai e operatori esterni, *“con un andirivieni continuo e disturbante di persone”* (cfr. pag. 6, ricorso);

dal mese di gennaio 2023, si è vista costretta a spostarsi, una volta a settimana, dalla predetta postazione al locale portineria, costituito da *“un piccolo “gabbiotto” a vetri, posto a fianco dell’ingresso”*, con uno spazio inadeguato allo svolgimento dell’attività amministrativa o anche solo a mantenere la distanza minima tra le persone (cfr. pag. 7, ricorso);

da gennaio a fine marzo 2023, ha lavorato in un ambiente nel quale la temperatura era tenuta dalla Direzione al di sotto dei 15 gradi;

con la turnazione del mese di marzo 2023, si è vista cancellare due giornate di riposo ed un permesso ex L. 104/1992.

La difesa attorea riferisce che le contestazioni sollevate dalla ricorrente, pur formalmente prese in considerazione dalla datrice di lavoro, sono state di fatto disattese, costringendola a *“svolgere tutte le proprie mansioni contabili-amministrative, quindi con lo stesso volume di lavoro e le stesse pressanti scadenze, avendo però a disposizione molte meno ore di lavoro”*, dovendo dedicare un’intera settimana al mese all’attività di portineria (che *“non le lascia alcuno spazio per l’attività contabile-amministrativa”*) e dovendo concentrare l’attività amministrativa nella ridotta fascia oraria dalle ore 10:00 alle ore 16:00, stante il mancato coordinamento con quella della sede centrale.

La ricorrente assume che tale situazione, non permettendole di programmare impegni personali e familiari, di gestire o richiedere i permessi ex L. 104/1992, e neppure di svolgere nel modo adeguato l’attività amministrativo-contabile (avendo, tra l’altro, ricevuto, per la prima volta in 28 anni di lavoro, dei solleciti per il rispetto delle scadenze), le ha causato *“moltissimo disagio ed ansia”*, oltre che una *“grave deflessione dell’umore, con attacchi di panico e ansia a causa del forte stress”* (cfr. pag. 9, ricorso).

La sig.ra *Parte_1* ha, pertanto, contestato l'illegittimità e la nullità del demansionamento, della modifica unilaterale dell'orario di lavoro e dell'assegnazione di turni in assenza di una riduzione dell'attività amministrativa, la vessatorietà e la discriminatorietà della condotta tenuta dalla datrice di lavoro, anche in ragione del rifiuto a concedere il lavoro agile, e ha chiesto l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

NEL MERITO:

ACCERTARE E DICHIARARE la violazione da parte della convenuta, *Controparte_1* di tutte le norme indicate nel dettaglio ai punti da A) a D) del ricorso, ed in ogni caso la discriminatorietà diretta e/o indiretta della condotta tenuta dalla medesima *Controparte_1* e consistente nella imposizione alla lavoratrice ricorrente, appartenente alla categoria protetta di care givers ex. L. 104/92, degli orari e turni meglio descritti in narrativa del ricorso, nonché nella illegittima negazione del lavoro in modalità agile, e *ORDINARE* alla parte datoriale convenuta la cessazione del comportamento pregiudizievole e la rimozione degli effetti delle discriminazioni e delle violazioni di legge accertate.

Per l'effetto *CONDANNARE* la *Controparte_1* [...] - in persona del suo legale rappresentante pro-tempore - alla *REINTEGRA* immediata della ricorrente alle sole precedenti mansioni amministrative-contabili con ripristino di idoneo posto di lavoro, per l'espletamento tali mansioni e reintegra dell'orario di lavoro da lunedì a venerdì, dalle 8,00 alle 16,00 e/o, in ogni caso, su fascia oraria compatibile con la mansione contrattuale e di fatto esercitata dettagliata in narrativa (pag. 2), e al *RISARCIMENTO* di tutti i danni patrimoniale ed extrapatrimoniale conseguenti alle condotte datoriali illegittime, dequalificanti e/o discriminatorie, nell'ammontare che verrà accertato in corso di causa e/o in via equitativa, oltre interessi e rivalutazione;

CONDANNARE, altresì, la *Controparte_1* [...] al pagamento di tutti i compensi per lavoro supplementare e/o straordinari effettivamente lavorate ed i sabati e le domeniche, nonché al risarcimento dei riposi non goduti e dei permessi negati, ed alla ricostituzione del corretto calcolo della Banca ore dal luglio 2019 ad oggi, così come emergeranno provati in corso di causa, e condanna ex art. 429 ult. Comma c.p.c. e 151 disp. Att. c.p.c. agli interessi su tali crediti nella misura legale ed al maggior danno eventualmente subito dalla lavoratrice per la diminuzione di valore del suo credito, condannando al pagamento della somma relativa con decorrenza dal giorno della maturazione del diritto con decorrenza di ogni singolo diritto.

Con memoria difensiva del 17.11.2023, si è costituita in giudizio la [...]

Controparte_1 negando che vi siano stati discriminazione, demansionamento e *mobbing* a danno della ricorrente, avendo essa subito il medesimo trattamento imposto a tutte le dipendenti del settore amministrativo. La datrice di lavoro assume che la sig.ra Parte_1 abbia tenuto comportamenti in malafede, essendo stata assente, dal gennaio all'agosto 2023, per tutti i turni mensili nei quali era stata assegnata alle mansioni di URP, fruendo dei permessi ex L. 104/1992 o della malattia, e così *“ingenerando malcontento tra le colleghe che si sono già più volte lamentate con la Direzione per i trattamenti di miglior favore riservati alla ricorrente”* (cfr. pag. 3, memoria difensiva).

Parte resistente, inoltre, confermando che la ricorrente era stata assunta nel 1994, con contratto a tempo indeterminato e con le mansioni elencate in ricorso, ha chiesto l'integrale rigetto delle domande avversarie, allegando, in particolare, che:

negli anni, sono state assegnate alla sig.ra Parte_1 ulteriori mansioni, tra cui quelle relative all'accoglienza di ospiti, parenti, clienti e fornitori, con accompagnamento delle persone all'interno della struttura;

l'espletamento dell'attività amministrativo-contabile non necessita di un coordinamento con la sede centrale ed è suddivisa tra le quattro dipendenti amministrative, che gestiscono le chiamate e l'accoglienza degli ospiti e dei fornitori in egual modo;

la riorganizzazione dei servizi amministrativi, destinando il relativo personale anche all'accoglienza degli ospiti e dei fornitori, nasce nell'ambito di un progetto finalizzato ad un riassetto riorganizzativo degli uffici, volto al miglioramento e all'incremento della qualità del servizio fornito alla clientela, ai fornitori e alle ditte esterne;

nelle riunioni e nei colloqui individuali che hanno preceduto l'inizio di tale progetto, la lavoratrice non ha mai sollevato contestazioni;

la sig.ra Parte_1 oltre a continuare ad espletare le attività ordinarie *“core”*, è stata pertanto adibita alle ulteriori mansioni, non di mero portierato,

consistenti nel “*supporto ai visitatori, ospiti della struttura, clienti, fornitori, ditte esterne, attraverso un servizio di accoglienza che prevede il reperimento di documenti (quali bolle, fatture, modulistica ecc.), nonché di raccolta di segnalazioni e di comunicazioni di informazioni utili ai suddetti soggetti*”, attività “*definite ‘URP’, ossia ‘Ufficio Relazioni col Pubblico’*” (cfr. pag. 6, memoria difensiva);

nel locale presso il quale la ricorrente è stata trasferita, il passaggio, solo “*eventuale e saltuario [...] di colleghi non può in alcun modo nuocere all’attività lavorativa*” della stessa, non essendo mai pervenute lamentele dalle altre lavoratrici;

nonostante l’introduzione, dal 1.7.2023, di un regolamento in tema di *smart working*, nessun lavoratore della filiale di Perledo ha mai usufruito di tale modalità di lavoro, poiché inapplicabile in assenza di adeguata informatizzazione degli archivi.

Negando, pertanto, che la lavoratrice sia stata demansionata o dequalificata, e abbia subito *mobbing* e/o *straining*, e che la stessa abbia subito un “*qualsivoglia danno*” ascrivibile al datore di lavoro, parte resistente ha infine chiesto il rigetto della domanda di risarcimento formulata dall’attrice, poiché generica, e contestato che la stessa abbia espletato lavoro supplementare e straordinario.

In data 5.12.2023, la sig.ra Parte_1 a proposto ricorso cautelare ex artt. 700 e 669 quater c.p.c., il quale è stato rigettato con ordinanza del 20.12.2023.

Tentata inutilmente la conciliazione e ritenuta la causa decidibile allo stato degli atti, è stata fissata l’udienza di discussione del 22.4.2024, all’esito della quale è stato emesso il dispositivo, con fissazione del termine per il deposito della sentenza.

2. Seguendo l’ordine delle domande formulate nelle conclusioni attoree, va anzitutto escluso che possa configurarsi una condotta discriminatoria da parte del datore di lavoro in danno della sig.ra Parte_1

In ipotesi, avrebbe potuto discorrersi di discriminazione indiretta, come in effetti dedotto dalla difesa attorea, che lamenta un trattamento (in particolare, l’adibizione a turni o la mancata concessione dello *smart working*), il quale, sia pure esteso anche ad altri dipendenti, nei suoi confronti produrrebbe effetti svantaggiosi con riferimento alle sue esigenze di *care giver* di familiare disabile.

In linea generale, occorre considerare che l'art. 28 d.lgs.vo n. 150/2011 ha sancito un'attenuazione del regime probatorio ordinario a carico del soggetto che lamenti una discriminazione, stabilendo che, quando quest'ultimo "fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione". Pertanto, ove il lavoratore prospetti una discriminazione indiretta, egli ha l'onere di dimostrare: l'esistenza del fattore di rischio; l'adozione, da parte del datore di lavoro, del criterio, prassi o disposizione censurati; la situazione di svantaggio rispetto ai soggetti non portatori del fattore di rischio. In particolare, affinché operi il meccanismo di parziale *relevatio ab onere probandi* a favore di chi lamenta la discriminazione, l'art. 28 cit. non impone che quest'ultimo fornisca una pluralità di fatti tra loro concordanti, così come non richiede il requisito della gravità, che esprime il grado di capacità dimostrativa del fatto noto rispetto al fatto ignoto secondo le massime di esperienza.

Tuttavia, a mente della norma in esame, chi allega una discriminazione deve quantomeno fornire "elementi di fatto" idonei a dimostrare che l'allegazione stessa è verosimile. Solo se gli elementi forniti fanno apparire la discriminazione allegata verosimile (ossia plausibile e rispondente al normale andamento delle cose in una situazione data), spetta al datore di lavoro l'onere della prova dell'inesistenza della discriminazione stessa (in questi termini v. sent. Corte App. Milano, rel. dott.ssa Dossi, n. 857/2022).

Ciò considerato, nella fattispecie concreta in esame occorre rilevare che il ricorso, così come gli altri atti difensivi attorei (in particolare il ricorso cautelare d'urgenza) difettano, sul piano assertivo, di qualsivoglia allegazione in ordine al tipo ed alla natura di esigenze di accudimento del familiare disabile da parte della ricorrente (come già si è rilevato nel provvedimento del 20.12.2023 di rigetto della tutela cautelare), perciò manca non solo la descrizione concreta del fattore di rischio, ma anche (e radicalmente) la rappresentazione della situazione di svantaggio asseritamente patita dalla ricorrente.

Sul punto infatti la difesa attorea si è limitata ad allegare una non meglio specificata *“grave difficoltà nel gestire, senza neppure un adeguato preavviso, una situazione familiare molto difficile, con un fratello tetraplegico a cui prestare assistenza e due suoceri anziani, e con la necessità di continuare ad avere libero il sabato per la miglior gestione dell’assistenza familiare”* (pag. 4 del ricorso), dando per scontato che la mancanza del sabato libero possa rappresentare di per sé uno svantaggio, trattandosi invece di una situazione da valutare di volta in volta, nell’ambito dell’organizzazione complessiva dell’assistenza che va descritta ed eventualmente provata (in ipotesi, poteva rilevare la mancanza di altri famigliari o collaboratori disponibili all’accudimento nel giorno del sabato). Risulta quindi apodittica e sbrigativa l’affermazione contenuta a pag. 22 del ricorso (*“è documentale come il nuovo orario di lavoro adottato dalla CP_1 non solo possa svantaggiare, ma effettivamente e concretamente svantaggi la dipendente, quale care giver, rendendo estremamente difficoltosa - se non francamente impossibile - la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la fruizione degli istituti giuridici a ciò preposti”*), in quanto non può darsi per scontato, ad esempio, che il sabato lavorativo sia una condizione deteriore per un *care giver* (che potrebbe essere sostituito da altri famigliari, se al sabato non prestano attività lavorativa, come spesso avviene).

La rilevata carenza assertiva determina senz’altro il rigetto delle domande attoree fondate sulla lamentata discriminazione.

2.1. Per quanto riguarda la mancata concessione dello *smart working*, va anzitutto considerato che la doglianza sconta anch’essa il difetto di allegazioni relative alla dedotta discriminazione, trattandosi di una censura che la difesa attorea solleva sempre con riferimento a tale profilo.

In ogni caso, merita anche rilevare che lo *smart working* non è oggetto di un diritto soggettivo e presuppone un accordo individuale tra le parti, come previsto dall’art. 18, comma 1, legge 81/2017 (e come confermato nel regolamento adottato dalla CP_1 (doc. n. 5 di parte resistente).

Vero è che il comma 3 bis della stessa norma prevede che i datori di lavoro pubblici e privati, che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile, sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile, formulate, tra gli altri, dai lavoratori che siano *caregivers*, ma la parte ricorrente non assume nemmeno che altri lavoratori abbiano beneficiato di tale modalità, sicchè non può configurarsi violazione del diritto di precedenza.

3. Sono invece fondate le doglianze attoree con riferimento all'illegittimità dell'assegnazione della lavoratrice a mansioni inferiori.

È documentale la circostanza che alla sig.ra Parte_1 fossero assegnate, sin dall'assunzione (avvenuta nell'anno 1994) le mansioni di "impiegata amm. di concetto" (doc. n. 1 di parte ricorrente), che risultano rientrare nel livello 3, quest'ultimo descritto dall'art. 37 CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il personale dipendente dai settori socio assistenziale, socio-sanitario ed educativo UNEBA – sub allegato A di parte ricorrente- , la cui applicabilità non risulta contestata dalla parte resistente) come il livello cui *"appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che richiedono particolari conoscenze teoriche ed adeguata esperienza, nonché mansioni caratterizzate da autonomia operativa e preparazione teorica e pratica"*.

La plausibilità delle censure sollevate dalla ricorrente in relazione al demansionamento emerge anzitutto dalle rispettive allegazioni delle parti.

Particolarmente pregnanti sono le seguenti allegazioni della lavoratrice:

- *"Nel 2019 la Filiale di Perledo, per supplire alla perdita di personale addetto alla portineria nel week end, decise unilateralmente di modificare l'orario di lavoro della ricorrente, assegnandole un sabato lavorativo al mese con mansione di portineria. Più precisamente, con comunicazione 24.06.2019, la Direzione modificò gli orari settimanali della lavoratrice con effetto decorrente dal successivo 1° luglio 2019"* (cfr. pag. 3, ricorso);

- *"La Filiale, ignorò tutte le puntuali osservazioni della lavoratrice, richiamando in maniera strumentale ed infondata la necessità di "intercettare il bisogno" dell'ospite-paziente (doc. 5); necessità peraltro del tutto estranea*

alle mansioni svolte dalla ricorrente (vd. elenco a pag. 2), che nulla avevano a che fare con l'assistenza degli ospiti” (cfr. pag. 4, ricorso);

- a seguito di richiesta di prosecuzione del lavoro in smart working, dopo la pandemia, “la Direzione ignorò totalmente la richiesta della lavoratrice e la obbligò a rientrare al lavoro, imponendole nuovamente la mansione inferiore di portineria nella giornata del sabato (uno al mese) e la turnistica oraria” (cfr. pag. 5, ricorso);

- alla richiesta formulata dalla ricorrente nel mese di agosto 2022, avente ad oggetto la possibilità di lavorare in modalità agile, “vi fu solo una comunicazione del direttore di Filiale, Per_1 che ricordò alla lavoratrice la mansione di portineria da svolgersi nella giornata del sabato” (cfr. pag. 5, ricorso);

- “dal gennaio 2023, per una settimana al mese, la ricorrente fu costretta a spostarsi da questa nuova collocazione, già in sé estremamente disagiata e inadeguata, alla portineria vera e propria, un piccolo “gabbiotto” a vetri, posto a fianco dell'ingresso” (cfr. pag. 7, ricorso);

- “di fatto [...] una intera settimana lavorativa è totalmente adibita al compimento di mansioni inferiori di portineria-centralinista all'interno della postazione all'ingresso” (cfr. pag. 8, ricorso);

- “neppure con l'assegnazione al servizio cd. URP di un'altra dipendente, comunicata a fine giugno 2023, l' Pt_2 ha modificato alla ricorrente l'orario a turni su fasce orarie e sul sabato e domenica, né le ha tolto la mansione di fatto di portineria” (cfr. pag. 10, ricorso);

- “anche dopo la notifica del ricorso la Direzione di Perledo ha continuato ad assegnare la ricorrente al servizio di Portineria [...]; “in data 29.11.2023 è stato comunicato ai dipendenti l'ordine di servizio del mese di dicembre con assegnazione alla ricorrente dei seguenti turni di lavoro: Festività dell'Immacolata Concezione del prossimo 8.12.2023; successivo week end di sabato 16 e domenica 17 dicembre in entrambi i casi con turno di portierato” (cfr. pag. 2, ricorso ex art. 700 c.p.c.);

- “durante la mansione in portineria la lavoratrice non ha MAI alcun contatto con fornitori o Ditte esterne (che come detto, oltretutto certamente non si presentano nei week end e/o nelle festività), ma si limita – come provato in via documentale - a verificare l'accesso dei parenti degli ospiti! [...] Il servizio URP è, quindi, cosa ben diversa che essere messi in Portineria a registrare gli accessi dei parenti dei ricoverati e/o ad indicare il piano o la camera di questi ultimi, o ad accertarsi che abbiano la mascherina, oppure a ricevere e consegnare la biancheria o gli effetti personali che i parenti portano agli ospiti della struttura o, peggio, ad arieggiare la comare mortuaria” (cfr. pag. 5, ricorso ex art. 700 c.p.c.).

Le repliche della parte resistente non smentiscono affatto la circostanza che la sig.ra

Parte_1 ia stata adibita a mansioni di portineria.

Infatti la CP_1 spiega che nell'anno 2022, presso diverse filiali, essa avrebbe deciso di *“avviare un progetto generale finalizzato all’ottimizzazione dei servizi amministrativi e a una loro diversa distribuzione, anche allo scopo di incrementare le competenze di tutti i dipendenti nell’ottica di consentire un maggior interscambio nella gestione del lavoro”*, con la finalità, tra l’altro, di *“di rendere la gestione delle attività ‘core’ maggiormente trasversale per evitare che l’assenza di una risorsa potesse creare disservizi nella gestione quotidiana del lavoro”*. Tanto dichiarato in via di principio -ed invero in termini piuttosto ambigui-, la stessa parte resistente poi ammette che *“l’obiettivo del progetto di riorganizzazione va identificato nella volontà di CP_1 di migliorare e incrementare la qualità del primo servizio che viene fornito alla clientela, ai fornitori e alle ditte esterne. (...) infatti, gli addetti all’amministrazione (come la sig.ra Parte_1 possono assicurare una qualità, decisamente superiore rispetto a quella di un mero portiere, avendo la capacità non solo di registrare gli ingressi, ma anche di fornire un aiuto concreto di natura amministrativa al proprio Interlocutore. Il progetto è iniziato nel mese di gennaio 2023”* (cfr. pag. 5, punti 11 e 12, memoria difensiva).

Valgono a corroborare definitivamente le doglianze attoree anche le seguenti allegazioni del datore di lavoro:

- *“Nell’ambito di tale riorganizzazione, la sig.ra Parte_1 – così come le altre colleghe – ha continuato a portare avanti le attività quotidiane da sempre espletate e legate al disbrigo delle pratiche amministrative, nonché quelle connesse alla gestione delle chiamate e all’accoglienza degli ospiti/fornitori ecc.”* (cfr. pag. 6, punto 16, memoria difensiva);
- *“Oltre alle mansioni descritte nei precedenti paragrafi, la sig.ra Parte_1 – al pari di tutte le altre colleghe addette all’amministrazione – è stata incaricata anche di svolgere l’attività di supporto ai visitatori, ospiti della struttura, clienti, fornitori, ditte esterne, attraverso un servizio di accoglienza che prevede il reperimento di documenti (quali bolle, fatture, modulistica ecc.), nonché di raccolta di segnalazioni e di comunicazione di informazioni utili ai suddetti soggetti (tali attività vengono definite ‘URP’, ossia “Ufficio Relazioni col Pubblico”)”* (cfr. pag. 6, punto 17, memoria difensiva);

- *“Le quattro addette all’amministrazione della filiale di Regoledo di Perledo, tra cui la sig.ra **Parte_1** si alternano periodicamente nel servizio URP, svolgendovi ciascuna circa 5 giorni di lavoro ogni mese”* (cfr. pag. 7, punto 21, memoria difensiva);

- *“È pacifico in causa che la sig.ra **Parte_1** oltre a dover espletare le attività presso l’Ufficio Relazioni col Pubblico per soli cinque giorni al mese, continua a svolgere le stesse identiche mansioni da sempre prestate in favore di **[...]** **CP_1**. Si aggiunga che, come dedotto, anche prima del progetto di riorganizzazione, la sig.ra **Parte_1** già svolgeva gran parte delle attività poi formalmente assegnatele con riguardo all’Ufficio Relazione col Pubblico”* (cfr. pag. 12, memoria difensiva).

Del resto, la circostanza che la ricorrente sia stata adibita a mansioni di portineria risulta pienamente riscontrata dai seguenti documenti, agli atti di causa:

- e-mail del dott. **Persona_2** del 19.8.2022 (doc. 8/b, ricorso): *“Ciao **Pt_1**, vorrei ricordare che nelle tue mansioni svolte dall’assunzione ad oggi rientra anche il rispondere al telefono a chiunque chiede qualsiasi informazione e presenza fisica al sabato in ufficio e secondo turnistica anche copertura fisica in ufficio qualora ferie o assenze colleghe”*;

- verbale incontro dipendenti del 19.12.2022 (doc. 22, ricorso): *“Il direttore **Per_1** introduce il nuovo programmato [...] Il progetto organizzativo, condiviso ed illustrato già a partire dallo scorso 2022 attraverso colloqui individuali affiancati ad incontri di gruppo con tutto il personale coinvolto, ha lo scopo di favorire il consolidamento delle attività già in capo all’ufficio sia per quanto concerne il disbrigo delle pratiche amministrative che il supporto a clienti e fornitori e ditte esterne attraverso un servizio di accoglienza, informazioni, comunicazioni, accesso a documenti e segnalazioni”*;

- e-mail del 10.1.2023 ore 09.48, dott.ssa **Persona_3** (doc. 12, ricorso): *“Buongiorno **Pt_1**, come anticipato verbalmente nell’incontro di dicembre (insieme al direttore **Per_1** che legge in cc), ti comunico che questa settimana è confermata la tua presenza nell’ufficio adibito anche all’accoglienza del personale esterno (a partire dalle 9:00)”*;

- e-mail del 10.1.2023 ore 10.05, dott.ssa **Persona_3** (doc. 12 e 13, ricorso): *“Ciao **Pt_1**, come anticipato verbalmente (e domani appena firmata dal direttore consegnerò in ufficio il verbale scritto), la tua nuova postazione operativa sarà quella limitrofa alla finestra nel corpo centrale dell’ufficio che garantisce ampio spazio di archivio. La postazione invece di questa settimana (quella in cui lavorerai anche oggi), dedicata non solo alla continuità delle tue attività di back office ma anche all’accoglienza del personale esterno (dal partente, alla ditta esterna, alle richieste telefoniche) è quella che si trova nel corridoio centrale al piano zero, con le pareti di vetro”*;

- e-mail del 17.11.2023, della Dott.ssa *Persona_4* indirizzata alla ricorrente (doc. 35, nota difensiva attorea del 5.12.2023):

“Le ricordo brevemente le attività proprie del Week End:

- La prima attività fondamentale è l'accoglienza dei familiari e visitatori e la ricezione delle telefonate,*
- All'arrivo del familiare comunicare al nucleo la presenza [...]*
- Se riceve comunicazioni di assenza di operatori o altre emergenze avvisi il reperibile”;*

- norme della “Procedura interna da attivare in caso di decesso” destinate al personale dell'URP (doc. 37, nota difensiva attorea del 5.12.2023):

“IL PERSONALE DELL'URP

- Provvede ad aprire la camera mortuaria, si accerta che sia in ordine, pulita e accende la ventilazione, chiudendo la finestra.*
- qualora fosse necessario pulirla, avvisa il personale di pulizia per pulizia settimanale*
- si interfaccia con la famiglia per sapere: o se la salma rimane presso l'Istituto o viene spostata presso la famiglia [...]*
- consegna alla famiglia:*
 - o “l’informativa in caso di decesso”*
 - o i documenti del defunto in originale*
- avvisa la lavanderia [...]*”

- e-mail del 25.1.2024, della Dott.ssa *Persona_4* (doc. 51, depositato all'udienza del 29.1.2024): *“Buonasera Pt_1 , vorrei far presente a lei e alle colleghe che mette in conoscenza, che l'assegnazione nella postazione URP non può rappresentare una scusante per il mancato espletamento delle attività da lei normalmente presidiate. Dall'inizio della riorganizzazione dell'ufficio in atto da più di anno, a tutte le dipendenti interessate è stato richiesto di portare a termine parallelamente entrambe le attività perfettamente conciliabili in ragione degli scarsi volumi dell'URP e per il fatto che tali richieste sono davvero residuali: nel mese di gennaio da programma mensile risultano 4 giornate: venerdì 5 gennaio, il week end del 13 e 14 gennaio e martedì 16, poiché normalmente l'attività viene svolta in modo prevalente ma non esclusivo dalla collega”;*

- lettera di giustificazione a difesa del 25.1.2024 della sig.ra *Parte_1* (doc. 50, ud. 29.1.2024), a seguito della contestazione disciplinare effettuata dalla FONDAZIONE, alla quale sono allegate (sub a, b, d, e) le comunicazioni e-mail del 15.1.2024, 21.11.2023, 8.12.2023 e 17.12.2023 (a quest'ultima è allegato a sua volta il foglietto scritto a mano relativo alla vendita dei “lavoretti”), con cui la ricorrente ha annotato e trasmesso alla dott.ssa *Per_4* l'elenco delle attività svolte nei turni URP del sabato/domenica: trattasi di attività relative ad un servizio di mera accoglienza, di informazioni

agli utenti, di controllo degli accessi, di gestione di problematiche tecniche e/o materiali, di richieste e/o reclami dei parenti degli ospiti, che non risultano contestate dall'odierna convenuta nel presente giudizio e nemmeno nella lettera di irrogazione della sanzione (prodotta dalla parte ricorrente all'udienza del 22.4.2024).

Non può quindi revocarsi in dubbio che la ricorrente sia stata adibita ad attività materiali ed esecutive proprie del servizio di portineria e, del resto, all'udienza del 20.12.2023 la difesa della resistente ha chiarito che la CP_1 ha *“riorganizzato l'attività di portierato che prima era solo di portierato e che ora ha caratteristiche diverse e non si limita alla accoglienza dei parenti, ma comprende le attività di cui alla pag. 14 della memoria difensiva”*, con il che ha ammesso che l'attività di portineria, per quanto “corredata” da compiti ulteriori, è stata assegnata (anche) alla sig.ra

Parte_1

Da ciò consegue pacificamente l'illegittimo demansionamento della ricorrente.

3.1. L'art. 2130, secondo comma, c.c. dispone infatti che *“in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale”*.

Si tratta, in sostanza, di un'esplicita regolamentazione del potere unilaterale del datore di lavoro di attribuire mansioni inferiori al lavoratore, potere che viene contenuto entro il limite della qualifica negoziale immediatamente inferiore a quella cui appartengono quelle già svolte.

Pertanto, anche ammesso che ricorra nella fattispecie una modifica degli assetti organizzativi aziendali, non risulterebbe rispettata l'attribuzione di mansioni della qualifica negoziale immediatamente inferiore a quella di impiegata amministrativa, che -come premesso- rientra nel livello 3 del CCNL di settore, mentre le mansioni di portierato rientrano nel livello 6 (cfr. art. 37 CCNL sub allegato A di parte ricorrente). Merita pertanto accoglimento la domanda della ricorrente volta al ripristino delle originarie mansioni, rientranti nel profilo di assunzione di impiegata amministrativa di concetto.

Il ripristino delle originarie mansioni dovrebbe anche determinare l'adozione del precedente orario di lavoro della ricorrente, perché, se è vero che l'organizzazione oraria del lavoro rientra nel potere unilaterale del datore di lavoro, è anche vero che tale potere deve essere esercitato secondo correttezza e buona fede e quindi l'eventuale variazione deve essere sostenuta da specifiche esigenze, che non appaiono ravvisabili con riferimento alle mansioni amministrative della lavoratrice, mentre deve escludersi, come detto, la sua adibizione a mansioni di portierato.

4. Va riconosciuto alla ricorrente anche il diritto al risarcimento dei danni patiti a causa di tale demansionamento.

Come rilevato dai giudici di legittimità, nell'ordinanza n. 19923/2019, “in tema di demansionamento, occorre (...) distinguere il danno patrimoniale, derivante dall'impoverimento della capacità professionale del lavoratore o dalla mancata acquisizione di maggiori capacità, con la connessa perdita di chances, ovverosia di ulteriori possibilità di guadagno (cfr. Cass., Sez. lav., 12/06/2015, n. 12253; 10/06/2004, n. 11045; 8/11/2003, n. 16792), da quello non patrimoniale, comprendente sia l'eventuale lesione dell'integrità psico-fisica del lavoratore, accertabile medicalmente, sia il danno esistenziale, da intendersi come ogni pregiudizio di natura non meramente emotiva ed interiore, ma oggettivamente accertabile, provocato sul fare reddituale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelte di vita diverse quanto all'espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno (cfr. Cass., Sez. Un., 24/03/2006, n. 6572; Cass., Sez. lav., 26/01/2015, n. 1327; 19/12/2008, n. 29832), sia infine la lesione arrecata all'immagine professionale ed alla dignità personale del lavoratore (cfr. Cass., Sez. lav., 3/05/2016, n. 8709; 20/02/2015, n. 3474; 4/03/2011, n. 5237). Tali pregiudizi, la cui natura non patrimoniale non ne impedisce una valutazione in termini economici, sono risarcibili ogni qual volta la condotta illecita del datore di lavoro abbia violato, in modo grave, diritti del lavoratore che costituiscano oggetto di tutela costituzionale, e vanno accertati in relazione alla persistenza del comportamento lesivo, alla durata e reiterazione delle situazioni di disagio professionale e personale, nonché all'inerzia del

datore di lavoro rispetto alle istanze del lavoratore, anche a prescindere da uno specifico intento di declassarlo o svilirne i compiti (cfr. Cass., Sez. Un., 22/02/2010, n. 4063; Cass., Sez. lav., 20/04/2018, n. 9901)”.

4.1. Nel caso in esame è da escludere che dal demansionamento sia derivato un danno patrimoniale, la ricorrente nulla avendo allegando sotto tale profilo, nemmeno con riferimento ad un’eventuale lesione alla propria professionalità.

Non ricorrono nemmeno i presupposti per il risarcimento del danno alla salute, eventualmente manifestatosi anche come danno psichico, in quanto le allegazioni attoree sul punto risultano generiche e non sono suffragate da circostanze concrete, dalle quali potersi desumere eventuali ripercussioni delle vicende lavorative sulla persona della ricorrente, che si è limitata a formulare sul punto un capitolo di prova di carattere valutativo (cap. 21: *“Vero che da quando si è verificato il cumulo di mansioni e l’introduzione dei turni su fasce orarie sempre diverse e sul sabato e la domenica la ricorrente soffre di grave deflessione dell’umore, con attacchi di panico e stati di ansia per i quali è in cura presso il dott. Per_5 ”*) e a produrre delle relazioni mediche (doc. n. 27), che si fondano esclusivamente su quanto riferito dalla lavoratrice e che non risultano suffragate da ulteriori richieste istruttorie in ordine alla lamentata compromissione del proprio stato di salute psicofisico (le cui manifestazioni esterne, immancabilmente incidenti sulle condotte e sulle abitudini di vita della persona, andavano dedotte e provate, anche tramite testimoni).

4.2. È invece innegabile che l’adibizione della lavoratrice a mansioni inferiori, imposte dal datore di lavoro senza alcuna apertura a fronte delle rimostranze della lavoratrice, abbia prodotto una lesione del diritto al lavoro e, in concomitanza, della dignità professionale della ricorrente.

Infatti, come rilevato dai giudici di legittimità nell’ordinanza del 18/05/2012, n. 7963, il comportamento del datore di lavoro che viola l’art. 2103 c.c. “è al tempo stesso lesivo del fondamentale diritto al lavoro, inteso soprattutto come mezzo di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino, nonchè dell’immagine e della professionalità del dipendente, ineluttabilmente mortificate dal mancato esercizio delle prestazioni tipiche

della qualifica di appartenenza; tale comportamento comporta una lesione di un bene immateriale per eccellenza, qual è la dignità professionale del lavoratore, intesa come esigenza umana di manifestare la propria utilità e le proprie capacità nel contesto lavorativo e tale lesione produce automaticamente un danno (non economico, ma comunque) rilevante sul piano patrimoniale (per la sua attinenza agli interessi personali del lavoratore), suscettibile di valutazione e risarcimento anche in via equitativa (Cass. 16 maggio 2006, n. 11430; Cass. 2 gennaio 2002, n. 10)”. Inoltre, nella stessa ordinanza la Corte di Cassazione ha così argomentato in punto di danno: “Quanto si è detto, ovviamente, non esclude che, ai fini della liquidazione del danno, si debba tenere presente l’orientamento ormai consolidato - e al quale si intende dare continuità - affermatosi nella giurisprudenza di questa Corte a partire dalla sentenza delle Sezioni unite 11 novembre 2008, n. 26972, nel senso di evitare la proliferazione delle voci del danno non patrimoniale. In particolare, per la materia che viene qui in considerazione, va fatta applicazione del principio secondo cui nella disciplina del rapporto di lavoro, ove numerose disposizioni assicurano una tutela rafforzata alla persona del lavoratore con il riconoscimento di diritti oggetto di tutela costituzionale (artt. 32 e 37 Cost.), il danno non patrimoniale è configurabile ogni qualvolta la condotta illecita del datore di lavoro abbia violato, in modo grave, i diritti della persona del lavoratore, concretizzando un vulnus ad interessi oggetto di copertura costituzionale; questi ultimi, non essendo regolati ex ante da norme di legge, per essere suscettibili di tutela risarcitoria dovranno essere individuati, caso per caso, dal giudice del merito, il quale, senza duplicare il risarcimento (con l’attribuzione di nomi diversi a pregiudizi identici), dovrà discriminare i meri pregiudizi - concretizzatisi in disagi o lesioni di interessi privi di qualsiasi consistenza e gravità, come tali non risarcibili - dai danni che vanno risarciti, mediante una valutazione supportata da una motivazione congrua, coerente sul piano logico e rispettosa dei principi giuridici applicabili alla materia, sottratta, come tale, anche quanto alla quantificazione del danno, a qualsiasi censura in sede di legittimità (vedi, per tutte: Cass. 12 maggio 2009, n. 10864; Cass. 2 febbraio 2010, n. 2352; Cass. 21 aprile 2011, n. 9138)” (ord. Cass. 18/05/2012, n. 7963).

Se è vero che tali pregiudizi non ricorrono automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale, ma devono essere specificamente accertati e prima ancora dedotti nel ricorso introduttivo del giudizio; è anche vero che la loro prova, ovviamente posta a carico del prestatore di lavoro, non deve necessariamente essere fornita per testimoni, potendo essere desunta anche dall'allegazione di elementi indiziari gravi, precisi e concordanti, che possono consistere, esemplificativamente, nella qualità e quantità dell'attività lavorativa svolta, nel tipo e la natura della professionalità coinvolta, nella durata del demansionamento o nella diversa e nuova collocazione lavorativa assunta dopo la prospettata dequalificazione (cfr. Cass. 3/01/2019, n. 21; 15/10/2018, n. 25743; 19/09/2014, n. 19778).

Come chiarito nell'ordinanza della Corte di Cassazione n. 31558/2021, “è noto, invero, che in caso di accertato demansionamento professionale del lavoratore in violazione dell'art. 2103 cod. civ., il giudice del merito, con apprezzamento di fatto incensurabile in Cassazione se adeguatamente motivato, può desumere l'esistenza del relativo danno, e il cui onere di allegazione incombe sul lavoratore, determinandone anche l'entità in via equitativa, con processo logico - giuridico attinente alla formazione della prova, anche presuntiva, in base agli elementi di fatto relativi alla qualità e quantità della esperienza lavorativa pregressa, al tipo di professionalità colpita, alla durata del demansionamento, all'esito finale della dequalificazione e alle altre circostanze del caso concreto (vedi Cass. 26/2/2009 n. 4652). In senso analogo, si è affermato che il danno derivante da dequalificazione, proprio perché può assumere diversa natura, richiede che il lavoratore indichi in maniera specifica il tipo di danno che assume di avere subito e poi fornisca la prova dei pregiudizi da tale tipo di danno in concreto scaturiti; prova che può essere fornita anche ex art. 2729 c.c., attraverso presunzioni gravi, precise e concordanti, restando in ogni caso affidato al Giudice di merito - le cui valutazioni, se sorrette da congrua motivazione sono incensurabili in sede di legittimità - il compito di verificare di volta in volta se, in concreto, il suddetto danno sussista, dopo l'individuazione, appunto, della specie, e determinandone l'ammontare, eventualmente con liquidazione equitativa (Cass. S.U. 9/7/2008, n. 188139)”.

4.3. Va allora considerato che nel caso di specie la ricorrente ha puntualmente dedotto in ordine al disagio arrecatole, non solo dalle nuove mansioni, ma anche dalla corrispondente diversa collocazione della postazione lavorativa; ha ampiamento esposto le difficoltà personali nel continuare ad espletare, in concomitanza alle nuove mansioni, le proprie mansioni amministrative, lamentando i ritardi accumulati rispetto a queste ultime. La ricorrente ha prodotto copiosa documentazione relativa alla corrispondenza scambiata con i propri superiori rispetto a tali problematiche e ha documentato il procedimento disciplinare scaturito proprio in relazione ad esse. Del pari provato (e confermato dal tenore delle odierne difese della resistente) è il rifiuto del datore di lavoro di assecondare le richieste della lavoratrice. Tali circostanze, valutate unitamente al considerevole arco temporale in cui si è protratto l'inadempimento datoriale, appaiono elementi sufficienti per determinare in via equitativa il danno risarcibile.

Né può dirsi che il danno non si sia verificato perché, quantomeno nel periodo dal mese di gennaio 2023 al mese di agosto 2023, la ricorrente si sarebbe assentata allorquando il turno URP coincideva con le giornate di sabato e domenica. Va infatti considerato che tale circostanza non neutralizza il demansionamento ed anzi dimostra come esso abbia inciso sulla vita professionale e sulle abitudini personali della lavoratrice, che si è vista costretta ad usufruire per lo più dei permessi ex lege 104 quando il turno URP coincideva con i week end.

Va perciò tenuto in considerazione che la nuova organizzazione aziendale, che ha implicato il demansionamento della lavoratrice, è stata adottata con delibera del 24.6.2019, che disponeva a far data dal successivo 1 luglio (doc. n. 2 della ricorrente). Dal successivo mese di febbraio 2020, le conseguenze della pandemia e la possibilità di lavorare in smart working hanno determinato una sospensione degli effetti di tale delibera fino a febbraio 2021. Dal 1.3.2021 sono invece stati ripristinati i turni URP (doc. n. 6 di parte ricorrente). L'arco temporale in cui si sono protratti gli effetti dell'illegittimo demansionamento (fino alla data dell'odierna decisione) è quindi di 42 mesi (3 anni dal mese di marzo 2021 ad oggi e 6 mesi nell'anno 2019).

Tenuto conto di tutti gli elementi sopra indicati, si ritiene che il danno in via equitativa possa essere rapportato ad una percentuale pari a circa il 20% dello stipendio netto mensile della ricorrente. Poiché tale stipendio ammonta a € 1.400,00 netti al mese, il danno va complessivamente quantificato in € 12.000,00 (così arrotondati € 11.760 = 20% € 1.400,00 X 42).

5. Va invece rigettata la domanda attorea avente ad oggetto il pagamento dei compensi per lavoro straordinario e/o supplementare e per il “corretto calcolo della Banca ore”. Trattasi di domanda genericamente formulata, alla quale la difesa attorea ha dedicato poche righe (cfr. pag. 14 del ricorso), omettendo di sviscerarne compiutamente sia la *causa petendi*, che il *petitum*.

5.1. Va del pari rigettata la domanda risarcitoria fondata sulle lamentate condotte di mobbing/straining.

Vale la pena richiamare brevemente i principi, ormai consolidati, che la giurisprudenza ha elaborato in questa materia.

A tal fine è utile riprodurre testualmente le argomentazioni svolte nella sentenza della Corte di Cassazione n. 6079/2021, che offrono una sintesi del percorso giurisprudenziale da cui sono scaturite la definizione di mobbing e la sua disciplina: “È noto che il mobbing rientra fra le situazioni potenzialmente dannose e non normativamente tipizzate e che, secondo quanto affermato dalla Corte Costituzionale e recepito dalla giurisprudenza di questa Corte, esso designa un complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all’obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo (si v., Corte Cost., sentenza n. 359 del 2003; Cass., sentenze n. 18927 del 2012, n. 17698 del 2014). (...) ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro rilevano i seguenti elementi, il cui accertamento costituisce un giudizio di fatto riservato al giudice di merito, non sindacabile in sede di legittimità se logicamente e congruamente motivato: a) la molteplicità dei comportamenti a carattere

persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.

Elementi questi che il lavoratore ha l'onere di provare in applicazione del principio generale di cui all'art. 2697 c.c., e che implicano la necessità di una valutazione rigorosa della sistematicità della condotta e della sussistenza dell'intento emulativo o persecutorio che deve sorreggerla (Cass., n. 26684 del 2017).

La giurisprudenza di legittimità ha chiarito che l'elemento qualificante del mobbing, che deve essere provato da chi assume di avere subito la condotta vessatoria, va ricercato non nell'illegittimità dei singoli atti bensì nell'intento persecutorio che li unifica, sicché la legittimità dei provvedimenti può rilevare indirettamente perchè, in difetto di elementi probatori di segno contrario, sintomatica dell'assenza dell'elemento soggettivo che deve sorreggere la condotta, unitariamente considerata; parimenti la conflittualità delle relazioni personali all'interno dell'ufficio, che impone al datore di lavoro di intervenire per ripristinare la serenità necessaria per il corretto espletamento delle prestazioni lavorative, può essere apprezzata dal giudice per escludere che i provvedimenti siano stati adottati al solo fine di mortificare la personalità e la dignità del lavoratore (Cass., n. 26684 del 2017).

Dunque, come recentemente affermato da questa Corte, ai fini della configurabilità di una ipotesi di "mobbing", non è condizione sufficiente l'accertata esistenza di una dequalificazione o di plurime condotte datoriali illegittime, essendo a tal fine necessario che il lavoratore allegghi e provi, con ulteriori e concreti elementi, che i comportamenti datoriali siano il frutto di un disegno persecutorio unificante, preordinato alla prevaricazione (Cass. n. 10992 del 2020)".

L'onere della prova in punto di mobbing grava pertanto sul dipendente, in applicazione del principio generale per cui incombe al lavoratore che lamenti di avere subito, a causa

dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'uno e l'altro, e solo se il lavoratore abbia fornito la prova di tali circostanze sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno e che la malattia del dipendente non è ricollegabile alla inosservanza di tali obblighi (Cass. n. 2038/2013).

In una prospettiva di ordine generale, al fine di valutare la rilevanza delle prove offerte dal lavoratore che si afferma vittima di condotte vessatorie e mobbizzanti, è necessaria una disamina complessiva di tali prove, onde verificare se l'insieme delle circostanze allegare sia idoneo alla dimostrazione della fattispecie dedotta negli indicati aspetti oggettivi e soggettivi (sent. Cass. n. 23671/2014). Sotto il profilo oggettivo, si richiede la deduzione di episodi atti a dimostrare l'esistenza di sistematici e reiterati abusi; sotto il profilo soggettivo, dovrà essere allegata la coscienza e l'intenzione del datore di lavoro di arrecare danno al dipendente.

Il nucleo fondamentale delle allegazioni del lavoratore che si assume vittima di mobbing lavorativo, dunque, non può che essere rappresentato dall'individuazione e dalla descrizione del fatto e di quegli episodi che sarebbero al tempo stesso sintomo ed espressione della prevaricazione, della persecuzione psicologica e dell'emarginazione. È perciò necessario da un lato che il fatto sia descritto nella sua materiale oggettività e non secondo la percezione soggettiva che il lavoratore ne abbia avuto e, dall'altro, che l'allegazione sia riempita di contenuto, ossia che il lavoratore non si limiti a postulare ciò che sarebbe suo obbligo dimostrare. Ai fini dell'accertamento del mobbing e del diritto al risarcimento del danno, il lavoratore deve allegare in maniera specifica, nonché provare puntualmente i fatti asseriti come lesivi (sentt. Cass. nn. 19053/2005, 2711/2012), anche evidenziando qualche concreto elemento in base al quale il giudice, eventualmente, attraverso l'esercizio dei suoi poteri ufficiosi, possa verificare la sussistenza, nei suoi confronti, di un più complessivo disegno preordinato alla vessazione o alla prevaricazione (ord. Cass. n. 10992/2020).

5.2. La rassegna dei principi regolatori della materia è già sufficiente per fare emergere l'insufficienza delle allegazioni attoree in ordine al mobbing asseritamente subito dalla ricorrente. Sul punto infatti la lavoratrice si è limitata a lamentare la circostanza del demansionamento e dell'assegnazione a turni.

Tali fatti, che peraltro hanno coinvolto anche altre colleghe della ricorrente, non solo paiono di per sé inidonei a concretizzare una condotta di mobbing, nei termini rigorosamente pretesi dalla giurisprudenza di legittimità, ma non sono nemmeno sostenuti dall'allegazione di *un disegno persecutorio unificante, preordinato alla prevaricazione* che avrebbe dovuto animare la parte datoriale. Difetta inoltre la dimostrazione di un danno ulteriore, rispetto a quello da demansionamento.

In definitiva va accolta la sola domanda risarcitoria per il lamentato demansionamento, con conseguente condanna della resistente al pagamento della somma risarcitoria sopra determinata.

Il rigetto di una parte delle domande attoree (ivi compresa quella proposta con il ricorso cautelare d'urgenza ex art. 700 c.p.c.) giustifica la compensazione delle spese di lite nella misura della metà, che viene liquidata come da dispositivo. La restante metà va invece compensata tra le parti (ed in tal senso deve intendersi integrato il dispositivo della sentenza, che difetta dell'esplicita dichiarazione di compensazione delle spese di lite nella misura della metà).

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando nel merito del giudizio proposto da

Parte_1

nei confronti di

Controparte_1

[...]

ogni diversa istanza ed eccezione disattesa od assorbita,

condanna

Controparte_1

a ripristinare le originarie

mansioni della ricorrente rientranti nel profilo di assunzione di impiegata amministrativa di concetto, stante l'illegittimità della condotta datoriale di adibizione della ricorrente a mansioni inferiori di portineria;

condanna

Controparte_1 a corrispondere a
Parte_1 la somma di € 12.000,00, a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale da demansionamento;

rigetta

le altre domande della ricorrente;

condanna

la parte resistente a rifondere alla parte ricorrente la metà delle spese del giudizio, che liquida, in detta quota, in € 2.500,00 per compensi professionali, € 129,50 per spese anticipate, oltre rimborso delle spese forfettarie pari al 15% dei compensi professionali, iva e cpa, come per legge;

fissa

il termine di giorni sessanta per il deposito della sentenza.

Lecco, 22 aprile 2024.

Il Giudice
Federica Trovò