



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**TRIBUNALE ORDINARIO di PISA
SEZIONE LAVORO**

Il Tribunale, in persona del giudice _____, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro e previdenza iscritta al n. r.g. _____ promossa da:
_____, con il patrocinio dell'avv.
_____, dell'avv. _____ e dell'avv. _____

RICORRENTE

contro

_____, con il
patrocinio dell'avv. _____
_____, con il patrocinio dell'avv. _____

CONVENUTI

CONCLUSIONI

v. verbale dell'udienza di discussione.

**Concisa esposizione dei fatti decisivi e dei principi di diritto su cui la
decisione è fondata (art. 132 co. 2 n. 4 c.p.c.; art. 118 co. 1 disp. att. c.p.c.)**

_____, dipendente della
_____, assume di essere stato vittima di *mobbing* e demansionamento, nonché di
discriminazione per motivi di affiliazione sindacale (art. 15 st. lav).

Chiede dunque: 1) la condanna della _____ alla reintegrazione nelle mansioni
svolte prima del demansionamento, ovvero in mansioni proprie della sua qualifica



professionale, nonché il risarcimento dei danni patiti a causa delle condotte illecite datoriali; 2) la condanna dell' _____ all'erogazione dell'indennizzo ex d. lgs. 38/00.

La _____ e _____ controdeducono assumendo l'infondatezza del ricorso per varie ragioni, e ne chiedono il rigetto.

L'Istituto, per l'ipotesi di riconoscimento di prestazioni al lavoratore, propone domanda di regresso in via riconvenzionale, alla quale la banca resiste.

Il ricorso va accolto nei termini che seguono.

E' pacifico che il rapporto di lavoro del _____, assunto nel 2009 (e prima somministrato per circa un anno) si sia svolto senza problemi fino alla fine del 2011.

Il ricorrente, inizialmente addetto all'ufficio personale, si occupava dell'assunzione dei somministrati, procedendo ai colloqui, esaminando i curriculum, verificava la documentazione contrattuale, completava il *format* dei contratti di assunzione dei dipendenti in organico (testi _____ e _____), "*si occupava anche dei bandi pubblici per contributi inserendo i dati, caso per caso, nei format già predisposti, ad esempio valutava quali tra gli assunti presentassero i requisiti soggettivi per partecipare al bando e quindi compilava la relativa domanda per i contributi*" (teste _____), rappresentava la banca ad incontri pubblici (doc. 2 ric.).

La stessa convenuta ha prodotto documentazione inerente le attività svolte dal ricorrente (convenzioni con le scuole, documentazione sui tirocini formativi, contratti di somministrazione, etc.).

E' pacifico, peraltro, che fosse poi il dirigente a firmare i documenti, assumendosene la paternità, ma ciò non toglie che le mansioni svolte dal fossero caratterizzate da un apprezzabile contenuto di autonomia.

Nell'ottobre 2011, il ricorrente fu spostato – sempre presso la direzione generale – all'ufficio banca virtuale e monetica (doc. 10 CRV).

Nel febbraio 2012, il _____ si iscrisse al sindacato _____, e da allora l'atteggiamento datoriale mutò nettamente.

Anzitutto, pochi giorni dopo il ricorrente fu convocato dal dirigente _____, il quale, manifestando contrarietà rispetto alla decisione del _____ di iscriversi al sindacato, gli disse che "*non avrebbe fatto più carriera*", gli riferì che il direttore



generale era rimasto deluso del fatto che lui si fosse iscritto al sindacato, e si espresse in modo offensivo verso il segretario provinciale della _____.

I testi _____, _____ e _____ hanno confermato l'episodio in parola (capp. 8 e 9 ric.), sia pure con dichiarazioni *de relato actoris*, le quali tuttavia, nel complessivo contesto probatorio (ed in particolare vista la prova raggiunta circa ulteriori condotte analoghe da parte della _____), risultano credibili (Cass. 15060/16).

E' pacifico, poi, che il ricorrente, dopo il colloquio, revocò l'iscrizione al sindacato, evidentemente perché intimorito dall'atteggiamento minatorio tenuto nei suoi confronti da un dirigente (divenuto pochi mesi dopo vice direttore generale).

Nell'agosto 2012, il ricorrente decise di reinscrivere alla _____, e fu subito convocato di nuovo dal dirigente; tra i due vi fu secondo colloquio (capp. 11 e 12 ric.), e sono in atti sia il CD con la registrazione, sia la relativa trascrizione (docc. 3 e 5 ric.).

La _____ si è limitata a contestare genericamente il contenuto della trascrizione, il quale dunque può darsi per riconosciuto (Cass. 9526/10).

Inoltre, sul piano presuntivo, le condotte in parola sono confermate dal decreto emesso in data _____ ex art. 28 st. lav. da questo giudice.

Vale allora la pena di evidenziare i passaggi più pregnanti di quanto il _____ ebbe a dire al _____ il _____ :

-"[isciversi] a quel sindacato è proprio la scelta più in contrasto che potevi fare con l'azienda";

-"se lo sposi è una scelta di campo molto drastica";

-"entrare nel sindacato, con quello che si legge, su quello che è la politica del sindacato, ti fai del male, ti fai del male poi fino a un certo punto, nel senso, ci mancherebbe altro, però è una scelta molto drastica e non so..., nei confronti della banca mi sembra un atteggiamento poco, poco rispettoso di quello che ti ha dato. C'erano tanti altri modi, uno di solito quando sul lavoro non è soddisfatto prova ad impegnarsi di più, trova spazi di lavoro, non mi iscrivo al sindacato";

-"no, perché c'è stato un cambio di rotta talmente repentino e drastico che c'è sembrato molto strano, entrare nel sindacato con tutte le maialate che c'erano dietro che ti tirano in pieno;



-*l'iscrizione al sindacato non può permetterti di dedicarti altrettanto seriamente al lavoro*";

-*lo sciopero è un conto, il sindacato...c'è da essere bollati per tutta la vita, però insomma un conto è fare lo sciopero per il rinnovo del contratto, un conto è farsi prendere, prendere per il culo con il sindacato e con il sindacato quello che rappresenta...ti segnerà con gli interessi che la figura del [segretario della] non è una figura*'.

Ogni commento sembra quasi superfluo: siamo di fronte ad un dirigente che si rivolge ad un impiegato alternando minacce di gravi conseguenze (sul piano lavorativo) per la scelta di iscriversi al sindacato, ad espressioni tipiche di un certo paternalismo datoriale, sempre velato di forte disapprovazione.

La sequenza dei fatti continua poi nella stessa direzione:

-il 17/10/12 il fu trasferito dalla direzione generale ad una filiale (Ponsacco) con mansioni di addetto al *front office*, con effetto dal successivo 2/11/12 (doc. 16);

-il 18/10/12 il venne nominato segretario r.s.a. presso la direzione generale (doc. 17), e la chiese la revoca del trasferimento (doc. 18);

-la banca si mostrò disponibile a trasferire il alla filiale di , sempre al *front office* (doc. 20);

-la accettò tale soluzione, ma condizionandola al superamento del contenzioso in atto circa la fruizione da parte del dei permessi quale dirigente sindacale (doc. 20);

-la banca si limitò a trasferire il alla filiale di . al *front office* (doc. 8 ric.), senza dar corso alle ulteriori richieste sindacali.

Con decreto ex art. 28 st. lav. di questo tribunale in data , confermato per quanto d'interesse con sentenza in data (ed entrambi i provvedimenti possono essere qui valutati sul piano presuntivo), tale ultimo trasferimento è stato però dichiarato antisindacale, per violazione dell'art. 22 st. lav., in quanto disposto in assenza del nulla osta sindacale, e dunque può essere considerato come un'ulteriore progressione nell'atteggiamento ostile della verso il dipendente.



In esecuzione del decreto di cui sopra, il ricorrente, nell'agosto 2013, fu riassegnato all'ufficio banca virtuale e monetica presso la direzione generale.

Da allora in poi, il ricorrente è stato demansionato, come si allega in ricorso (punto 24 e segg.).

Il teste ha confermato che il ricorrente fu addetto al monitoraggio degli importi erogati dal bancomat, alla sostituzione degli adesivi deteriorati o mancanti sul bancomat, a raccogliere i dispositivi pos dismessi dai clienti, censirli in file, impacchettarli e spedirli per lo smaltimento.

La teste ha a sua volta dichiarato: *"il ricorrente, da quando io sono arrivata nel suo ufficio, si occupa di monitorare gli importi erogati dal bancomat sostituendomi in tale attività quando io sono assente. Inoltre, raccoglie i POS dismessi dai clienti, li censisce in un file, li impacchetta e infine li mette in spedizione; a ciò provvede, in assenza del ricorrente, il collega "*.

Anche il teste ha confermato la circostanza: *"il ricorrente presso il mio ufficio si occupava all'inizio di: monitorare gli importi erogati dal bancomat, raccogliere i dispositivi POS dismessi dai clienti, censirli in un file excel ed impacchettarli per la successiva spedizione"*.

Il teste ha peraltro soggiunto che il ricorrente *"via via fu adibito anche ad altre mansioni divenendo gradatamente referente operativo del settore POS, occupandosi altresì della materialità operative delle filiali, come ad esempio rifornimento di carte di credito; inoltre si occupa della contabilità relativa alla trasmissione dei dati contabili dalla sede centrale alle filiali e viceversa, nonché dell'estinzione dei rapporti in caso di decesso dei clienti"*: si tratta per lo più di mansioni povere di contenuto professionale.

Non è stato poi oggetto di contestazione specifica il cap. 31 di cui al ricorso, secondo il quale il fu adibito all'effettuazione di circa 400 telefonate ai clienti solo per chiedere la conferma della partita IVA: la natura ripetitiva della mansione è indiscutibile.

Una precisazione s'impone.

Al di là del fatto che le nuove mansioni del possano essere astrattamente riconducibili al livello di inquadramento (3^a area, I^o livello retributivo), è evidente che rispetto a quelle precedenti vi è stata una sostanziale dequalificazione:



un conto – per esempio – è fare i colloqui ai lavoratori somministrati, tutt'altro conto è impacchettare i pos dismessi dai clienti: il grado di professionalità richiesto è apprezzabile nel primo caso, mentre nel secondo caso è del tutto trascurabile.

Soccorre allora il principio giurisprudenziale secondo cui, (vigente l'art. 2103 c.c. nella formulazione anteriore alla novella operata con il d. lgs. 81/15): *"il divieto di variazioni in "peius" opera anche quando al lavoratore, nella formale equivalenza delle precedenti e delle nuove mansioni siano assegnate di fatto mansioni sostanzialmente inferiori, sicchè nell'indagine circa tale equivalenza non è sufficiente il riferimento in astratto al livello di categoria ma è necessario accertare che le nuove mansioni siano aderenti alla specifica competenza del dipendente, salvaguardandone il livello professionale acquisito e garantendo lo svolgimento e l'accrescimento delle sue capacità professionali. A tal fine l'indagine del giudice di merito deve essere volta a verificare i contenuti concreti dei compiti precedenti e di quelli nuovi onde formulare il giudizio di equivalenza, da fondare sul complesso della contrattazione collettiva e delle determinazioni aziendali. In particolare, le nuove mansioni possono considerarsi equivalenti alle ultime effettivamente svolte soltanto ove risulti tutelato il patrimonio professionale del lavoratore, anche nel senso che la nuova collocazione gli consenta di utilizzare, ed anzi di arricchire, il patrimonio professionale acquisito con lo svolgimento della precedente attività lavorativa, in una prospettiva dinamica di valorizzazione della capacità di arricchimento del proprio bagaglio di conoscenze ed esperienze"* (Cass. 7351/05).

Il trattamento deteriore riservato al [redacted] si arricchisce di ulteriori particolari.

Un primo episodio è stato riferito dal teste [redacted]: *"posso dire di aver sentito il responsabile [redacted] dire al ric. "Non siamo all'USL ma in banca", e "Ma sei cretino?"; in tale ultimo caso il ric. stava compilando un questionario e i due discutevano sull'utilizzo dei termini "adiacente" e "vicino"*.

La prima espressione è stata confermata dallo stesso [redacted], il quale ha smentito la seconda, ma è palese l'inattendibilità del teste sul punto, poiché si sarebbe dovuto autoaccusare di un comportamento gravemente censurabile, in particolare sul piano del rapporto superiore-inferiore.



Il contenuto ingiurioso delle frasi pronunciate dal [] è peraltro palese (anche nel primo caso, dove evidentemente si allude alla trita *vulgata* secondo la quale i dipendenti pubblici sono dei fannulloni).

Ed il fatto che, come ha soggiunto il teste [], non si sia trattato di un vero e proprio litigio, nulla toglie al carattere offensivo delle frasi suddette.

Alla luce di tutto quanto sin qui rilevato, va ritenuta raggiunta la prova circa la discriminazione per motivi sindacali ed il demansionamento.

La [] dev'essere pertanto condannata a reintegrare [] nelle mansioni svolte prima del 22/8/13, ovvero in mansioni equivalenti.

Quanto al danno, va registrata la perdita di professionalità che certamente è derivata dalla sensibile dequalificazione, non fosse altro che per la durata: il demansionamento è iniziato il 22/8/13, e si è dunque protratto per 73 mesi (fino a settembre 2019: la sentenza è del 10/10/19).

Il danno non patrimoniale può quindi essere determinato in misura pari al 30% della retribuzione mensile netta, e pertanto in € 450 per ogni mese, per un totale di € 32.000.

Non può invece parlarsi di *mobbing*, in assenza di sistematici e reiterati comportamenti ostili ai danni del [] .

Quanto alla discriminazione per motivi sindacali, si deve ritenere risarcibile lo specifico danno ricollegabile alla compressione della libera attività sindacale del [] , che vale a connotare in termini di maggior gravità il pregiudizio subìto.

Stimasi dunque equo determinare in € 35.000 il danno complessivo.

La domanda relativa al danno alla salute non può invece trovare accoglimento, per la seguente ragione più liquida.

Il c.t.u. ha accertato che il ricorrente soffre di un "*disturbo dell'adattamento con ansia ed umore depresso in remissione parziale*", che "*può essere messo in relazione causale con le vicende lavorative*", stante il "*nesso causale di assoluta compatibilità con gli eventi della vita lavorativa*"; ha anche accertato che alla patologia si riconnette un'invalidità permanente pari al 6%.

Tuttavia, la giurisprudenza recetta, alla quale si ritiene di doversi adeguare, afferma che: "*in tema di malattie ed eziologia plurifattoriale (quale quella*



diagnosticata a carico del ricorrente: disturbo dell'adattamento con sintomi depressivi), la prova della causa di lavoro o della speciale nocività dell'ambiente di lavoro, che grava sul lavoratore, deve essere valutata in termini di ragionevole certezza, nel senso che, esclusa la mera possibilità dell'origine professionale, questa può essere invece ravvisata in presenza di un rilevante grado di probabilità" (Cass. 1379/18).

Poiché dunque il c.t.u. ha accertato il nesso causale in termini di mera possibilità, la domanda risarcitoria avente ad oggetto i danni alla salute dev'essere rigettata.

Lo stesso vale, conseguentemente, per la domanda svolta in ricorso verso l' , posto che, non essendovi alcun danno biologico risarcibile, si deve escludere che l'Istituto possa essere tenuto ad erogare qualsivoglia prestazione. Le spese, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza.

Le spese di c.t.u. vanno poste in via definitiva a carico del ricorrente, soccombente sul danno alla salute.

P.Q.M.

Il giudice

-dichiara che è stato illegittimamente demansionato;

-condanna la a reintegrare

nelle mansioni svolte prima del 22/8/13, ovvero in mansioni equivalenti;

-dichiara che è stato discriminato a causa della sua affiliazione sindacale;

-condanna la al pagamento in favore di della somma di € 35.000, oltre interessi legali dalla data della sentenza al saldo, a titolo risarcimento del danno non patrimoniale;

-rigetta la domanda svolta da nei confronti dell ;

-condanna la a rimborsare a

il 50% delle spese di lite, che liquida, nel loro complesso, in €



10.000 per il compenso al difensore ed € 259 per esborsi, oltre spese generali, CPA ed IVA;

-condanna a rimborsare le spese di lite,
che liquida in € 7.000 per il compenso al difensore, oltre spese generali, CPA ed IVA;

-pone le spese di c.t.u., in via definitiva, a carico di ;

-fissa il termine di gg. 60 per il deposito della sentenza.

Pisa, 10/10/19

Il giudice

