

Tribunale Milano Sezione Lavoro

Sentenza 10 febbraio 2025 n. 581

Repubblica Italiana
In nome del Popolo Italiano
Tribunale Ordinario di Milano
Sezione Lavoro

Il Giudice ha pronunciato la seguente

Sentenza nella causa promossa da ■■■ con gli Avv.ti ■■■ ed con domicilio eletto in Indirizzo telematico

RICORRENTE

contro

■■■ con gli Avv.ti ■■■, con domicilio eletto in Milano, Viale ■■■

RESISTENTE

OGGETTO: altre ipotesi.

All'udienza di discussione i procuratori delle parti concludevano come in atti.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso al Tribunale di Milano (ex art. 414 e 700 cpc), quale Giudice del Lavoro, depositato in data 26/08/2024 ■■■ convenuto in giudizio ■■■ per l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

IN VIA CAUTELARE D'URGENZA

con decreto inaudita altera parte, ovvero con ordinanza, all'esito degli adempimenti di rito, *contrariis reiectis*, VOGLIA

- immediatamente sospendere il provvedimento in data ■■■ avente effetto dal ■■■ premesso da ■■■ con sede legale a ■■■ nei confronti della ricorrente, dott.ssa ■■■ e/o comunque inibire alla convenuta ogni attuazione del suddetto illegittimo atto e/o ogni altro effetto derivante e

ALL'ESITO DEL PROCEDIMENTO

- accertata e dichiarata, anche in via sommaria, la natura discriminatoria e/o, eventualmente anche in subordine, ritorsiva del provvedimento disposto dalla convenuta nei confronti della ricorrente dott.ssa ■■■ in data ■■■ avente effetto dal ■■■ e qui impugnato per tutti i motivi esposti in atto, ordinarsi alla convenuta di ricollocare, con effetto immediato, la dott.ssa ■■■ alla precedente sede di lavoro, all'interno dell'Ufficio ■■■ per lo svolgimento delle medesime e piene mansioni svolte dalla ricorrente precedentemente al provvedimento impugnato, cessando immediatamente la condotta discriminatoria di cui in atti, o altrimenti illegittima, posta dalla convenuta a danno della ricorrente;

- adottando ogni altro provvedimento ritenuto idoneo a rimuoverne gli effetti dell'atto impugnato e condannando altresì la convenuta ■■■ al risarcimento, a favore della ricorrente, del danno anche non patrimoniale subito, danno da liquidarsi in misura ritenuta di giustizia, da liquidarsi in via equitativa a cura del Giudice ai sensi dell'art. 1226 c.c. clic si chiede voglia tenere conto che l'attività discriminatoria perpetrata a danno della ricorrente è comunque connessa anche attività ritorsiva a seguito delle iniziative giudiziali intraprese da quest'ultima nei confronti della banca convenuta;

- ordinando altresì la pubblicazione dell'ordinanza di accoglimento del presente ricorso, con dati della ricorrente anonimizzati, a spese della convenuta, su un quotidiano di tiratura nazionale;

- con ogni altra pronuncia consequenziale, anche di rito;

- con vittoria di spese, diritti ed onorari, oltre accessori.

Si è ritualmente costituita in giudizio ■■■ contestando in fatto e in diritto l'avversario ricorso; spese rifuse.

Per quanto di interesse deve rilevarsi che il ricorso cautelare veniva respinto per difetto del requisito dell'urgenza.

Il ricorso, per i motivi di seguito esposti, non è fondato.

■■■ ha esposto di essere stata assunta da ■■■ con inquadramento al secondo livello retributivo della terza area professionale CCNL Credito mediante collocamento obbligatorio in quanto invalida al 46%; a seguito di cessione del rapporto di lavoro del ■■■ diveniva dipendente di ■■■ e, da ■■■ veniva assegnata alla sede di ■■■ dalla fine del ■■■ le condizioni di salute della madre ricorreva ai permessi ai sensi della legge 104/92; da ■■■ richiedeva ed otteneva, a suo dire per l'inattività protratta nella sede di ■■■ il trasferimento a ■■■ presso gli uffici del ■■■ l'ufficio di appartenenza aveva una doppia sede operativa a ■■■ e da ultimo, veniva inquadrata alla terza area professionale, terzo livello retributivo; a ■■■ conveniva in giudizio il datore di lavoro per il riconoscimento del diritto al superiore livello di quadro per le mansioni disimpegnate oltre che per denunciare comportamenti di mobbing e

straining di cui sai ebbe stata vittima, con tutte le conseguenze di legge; a seguito di visita medica presso la relativa commissione, le veniva riconosciuta un'invalidità civile al 50% oltre che lo status di soggetto portatore di handicap; in data ■■■ pendente il giudizio sopra richiamato, i referenti delle risorse umane le preannunciavano il trasferimento all'area di governo ■■■ sita in ■■■ Milano, poi disposto con effetto dal ■■■.

Nel presente giudizio la ricorrente lamenta che il passaggio dagli uffici ove era originariamente destinata ai nuovi uffici in questa sede impugnato, per quanto presso mia sede sempre a Milano, avrebbe comportato la perdita della doppia sede operativa (...) oltre un demansionamento, risultando, in ogni caso, discriminatorio e, comunque, ritorsivo in quanto disposto dal datore di lavoro quale illegittima reazione al precedente giudizio instaurato.

Tanto premesso, si osserva quanto segue.

Come noto l'art. 33, comma 5, L. 104/ 92 così dispone: Il lavoratore di cui al comma 3 (ovvero che assista una persona con disabilità in situazione di gravità) ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede

Sul tema (e per quanto di interesse) è ben noto che la giurisprudenza di legittimità ha statuito che:

i) il divieto di trasferimento del lavoratore che assiste con continuità un familiare disabile convivente, di cui all'art. 33, comma 5, della l. n. 104 del 1992, mi testo modificato dall'art. 24, comma 1, lett. b), della l. n. 183 del 2010, opera ogni volta definitivamente il luogo geografico di esecuzione della postazione, anche nell'ambito della medesima unità produttiva che comprenda uffici dislocati in luoghi diversi, in quanto il dato testuale contenuto nella norma, che fa riferimento alla sede di lavoro, non consente di ritenere tale nozione corrispondente all'unità produttiva di cui all'art. 2103 c.c. (Cass., Ordinanza n. 2969 del 08/02/2021);

ii) Il diritto del lavoratore portatore di handicap a non essere trasferito ad altra sede senza il suo consenso, previsto dall'art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, mentre non può subire limitazioni in caso di mobilità connessa ad ordinarie esigenze tecnico-produttive dell'azienda, non è, invece, attuabile ove sia accertata l'incompatibilità della permanenza del lavoratore nella sede di lavoro. (Nella specie, la permanenza del dipendente - addetto alla reception di uno stabile dell'Unite per il Diritto allo Studio Universitario di Pavia - nella sede di lavoro non poteva ulteriormente protrarsi in ragione delle tensioni personali e dei contrasti insorti con gli altri colleghi, tali da provocare rilevanti ripercussioni sul regolare svolgimento dell'attività lavorativa e da giustificare, quindi, il provvedimento di trasferimento (Cass., il 24775 del 05/11/2013).

Pertanto, ai fini della configurazione di un trasferimento che coinvolge un lavoratore che presti assistenza a un disabile, non deve farsi ricorso alla stretta nozione di trasferimento di cui all'art. 2103 cc (con la necessità di doversi individuare due distinte unità produttive per configurare la fattispecie).

Resta poi ferma la necessità che il datore di lavoro dia prova della sussistenza delle ragioni per cui, nonostante il dissenso del lavoratore, se ne renda necessario il trasferimento giacché la previsione normativa in commento non individua un diritto assoluto del lavoratore ad opporsi ma relativo, dovendosi comunque preservare le ragioni dell'impresa che, ove provate, ben potrebbero giustificare le scelte organizzative.

Tanto detto, osserva il giudicante che i condivisibili principi richiamati al paragrafo precedente non si attagliano al caso di specie.

Ciò in quanto la ricorrente potrebbe invocare le disposizioni e tutele di cui all'art. 33, comma 5, L. 104/92 solo in funzione dell'assistenza prestata alla madre in quanto affetta da handicap in stato di gravità (in quanto, sotto il profilo individuale e personale, lo stato di disabilità riconosciuto alla dipendente è privo del connotato della gravità).

Ebbene, come accennato è pacifico che la madre della ricorrente in ■■■ con la conseguenza che il cambio di sede della ricorrente disposto all'interno del Comune di Milano non è idoneo a pregiudicare il ruolo di caregiver, ponendosi, quindi, la fattispecie concreta al di fuori dell'alveo della ratio legis anche nei termini tratteggiati dalla giurisprudenza di legittimità.

Resta, pur sempre, la doglianza di parte circa il fatto che la nuova assegnazione le avrebbe precluso la doppia sede ■■■ questione sulla quale si ritornerà nei paragrafi successivi.

In ogni caso (ove anche si intendessero valutare nel merito le argomentazioni difensive di parte) si osserva, innanzitutto, che nel caso di specie non è revocabile in dubbio che il provvedimento di ■■■ in questa sede impugnato non possa essere qualificato quale trasferimento in senso stretto.

Difatti, è documentale che la ricorrente, che fino al ■■■ lavorava presso l'ufficio ■■■ appartenente all'area ■■■ è stata destinata presso l'ufficio per occuparsi di analisi del rischio di mercato; entrambi gli uffici si trovano a Milano, peraltro a distanza di poche centinaia di metri l'uno dall'altro.

In linea di principio, quindi, il provvedimento in commento è da intendersi quale semplice assegnazione nell'ambito della medesima area.

Ciò detto, ove si intenda comunque verificare se la scelta aziendale abbia comportato, diletatamente o indirettamente, un pregiudizio per la rie oriente in quanto soggetto che assiste un disabile, si osserva che la difesa di ■■■ nella propria memoria difensiva, ha dedotto che la propria scelta organizzativa si rendeva necessaria per incompatibilità ambientale.

In particolare, la banca ha evocato quanto emerso dalla lettura del ricorso giudiziale introdotto dalla lavoratrice (causa RG ■■■ ove venivano denunciati, nell'ambito della precedente sede di lavoro, comportamenti mortificanti e ritorsivi dei superiori, atteggiamenti di esclusione, accuse infondate sulla prestazione lavorativa resa, illegittimi inviti a richiedere il trasferimento o a presentare le proprie dimissioni; la lavoratrice, inoltre, rappresentava che tali condotte avevano comportato conseguenze deteriori sulla propria salute.

Contestualmente, la difesa della società ha evidenziato che i superiori di ■■■ si erano a loro volta lamentati dell'ambiente stressogeno che quest'ultima aveva creato a lavoro in forza di un atteggiamento accusatorio e polemico che comportava grandi difficoltà nello svolgimento della normale attività lavorativa.

Ora, in relazione a tali profili si osserva che il provvedimento in questa sede impugnato interveniva in data ■■■ altro a seguito di un colloquio del precedente ■■■ registrato dalla lavoratrice e versato in atti) pochi giorni prima la data del allorquando il precedente giudizio veniva deciso con rigetto di tutte le domande.

Si è già sopra accennato al fatto che la lavoratrice, in sede giudiziale, aveva mosso gravi accuse ai propri responsabili in relazione a condotte pregiudizievoli del proprio stato di salute.

In tale scenario, la scelta aziendale di disporre l'assegnazione altrove (anche se in prossimità della decisione della causa) rappresenta una scelta prudentiale sotto un duplice profilo.

Da un lato, per la dedotta ed evidente (seppur potenziale, non essendo stata all'epoca ancora definito il giudizio) incompatibilità ambientale, in forza delle gravissime accuse mosse dalla lavoratrice nei confronti dei propri superiori.

Dall'altro lato, a fronte della rappresentazione della dipendente di un contesto lavorativo pregiudizievole per le proprie condizioni di salute, emergendo (come scenario alternativo nel caso di accoglimento delle domande) la necessità, da parte del datore di lavoro, di attivarsi per preservare la salute della dipendente.

Trattasi, in tale ultimo caso, di un pieno e doveroso adempimento delle previsioni della norma generale dell'articolo 2087 cc che impone al datore di lavoro di farsi carico di adottare tutte le misure necessarie per garantire e tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Di conseguenza, la società, onde evitare di incorrere in possibili responsabilità nei confronti di tutti i dipendenti dell'ufficio, ha adottato una misura organizzativa necessaria.

Vero che detta misura si è risolta nella nuova assegnazione della ricorrente ma, d'altra parte, è comprensibile che la società abbia inteso anche minimizzare l'impatto sull'ufficio giacché, diversamente, avrebbe dovuto stravolgerne l'organigramma (a cominciare dai responsabili).

Deve, poi, rilevarsi che, nell'adottare tale scelta, ■■■ ha inteso arrecare il minor pregiudizio possibile anche a ■■■ mantenendola nell'ambito della medesima area e collocandola, geograficamente, presso una sede assolutamente prossima a quella precedente.

Ed allora non è possibile ravvisare la dedotta natura discriminatoria della scelta aziendale che, anzi, si colloca nel solco di un ragionevole ed apprezzabile equilibrio tra le ragioni della dipendente e quelle organizzative dell'impresa.

Come già evidenziato nel provvedimento cautelare non vi sono, poi, nemmeno elementi per ritenere che il cambio di sede della ricorrente ne abbia pregiudicato le possibilità di assistenza alla madre residente in ■■■

La convenuta, difatti, nella memoria difensiva ha espressamente riconosciuto, con atto di natura confessoria, che, pur dopo il cambio di ufficio, la ricorrente possa tuttora lavorare presso la sede di ■■■ essere comunque considerata in presenza, tanto quanto succedeva in precedenza.

Può anche essere vero che nel cambio di mansione la ricorrente non abbia più la cosiddetta doppia sede operativa ■■■ dovendosi invece appoggiare, in tale ultima città, presso gli hub della società.

Così come può anche darsi per provato che la dipendente debba prenotarsi per potervi accedere, come documentato in corso di causa.

Tuttavia, dagli stessi documenti di parte risulta che a ■■■ la società disponga di svariati hub e il possibile disagio di doversi prenotare per tempo rispetto a quando prima godeva della sede operativa può, al più, rappresentare per la dipendente mio sforzo di organizzazione maggiore ma non già fonte di discriminazione.

Deve, semmai, sollecitarsi il datore di lavoro affinché si assicuri - qualora (nonostante l'attivarsi del dipendente) permanga la situazione di disagio lamentata - che la ricorrente possa appoggiarsi agli hub di (...) ovviamente dando mi congruo preavviso) godendo della disponibilità della postazione, così da eliminare il rischio che non possa accedervi essendo esauriti i posti (adottando, quindi, le relative misure organizzative, quale ragionevole accomodamento).

Trattasi, tuttavia, di mia modalità organizzativa che può semplicemente essere auspicata nel presente giudizio e affidata alla piena e franca interlocuzione tra le parti.

Per inciso, si osserva che parte ricorrente ha poi prodotto mi file audio della replica a quanto allegato dalla parte al punto ■ della memoria difensiva - ove si rappresentava che il colloquio (avente ad oggetto il confronto sull'andamento delle prestazioni dell'anno e possibili suggerimenti) fosse finalizzato ad un'ottica di crescita professionale - e comunque per rafforzare la tesi della dedotta discriminazione.

Ebbene, fermo restando che la parte si è limitata a produrre il file audio senza nemmeno dare conto di quali sarebbero i passaggi rilevanti per contrastare l'allegazione della società (per inciso, la durata è di oltre un'ora), il giudice osserva che all'ascolto di tutta la conversazione non traspare minimamente alcun atteggiamento dei superiori della ricorrente che non sia professionale e volto a superare le evidenti criticità dei rapporti.

I superiori, difatti, pur evidenziando alla dipendente una serie problematiche relative al rispetto della catena di comando, con conseguente invito ad attenersi alle indicazioni dei responsabili, non assumono toni criticabili e, anzi, manifestano in più occasioni l'intendimento di riuscire a creare mi ambiente di lavoro sereno, professionale e costruttivo.

Pertanto, per quel che può rilevare, il file audio in commento dà conto dell'assenza di intendimento pregiudizievole nelle iniziative dei responsabili della società.

Parte ricorrente ha, comunque, eccetto la natura ritorsiva del provvedimento in quanto, a suo dire, illegittima reazione al precedente ricorso giudiziale.

Sul tema, tuttavia, si è già ampiamente argomentato al paragrafo precedente per rappresentare il fatto che vi sono fondati elementi per ritenere che, per contro, la banca non abbia agito con l'intento di ritorsioni; nei confronti della lavoratrice, ma esercitando le proprie doverose prerogative di legge.

Pertanto, anche l'argomentazione in commento non può essere in questa sede positivamente apprezzata.

Infine, la lavoratrice si duole comunque di essere stata oggetto di un demansionamento.

A tale proposito, è ben noto che: Quando il lavoratore allega un demansionamento riconducibile ad un inesatto adempimento dell'obbligo gravante sul datore di lavoro ai sensi dell'art. 2103 ex., è su quest'ultimo che incombe l'onere di provare l'esatto adempimento del suo obbligo, o attraverso la prova della mancanza in concreto del demansionamento, ovvero attraverso la prova che l'adibizione a mansioni inferiori fosse giustificata dal legittimo esercizio dei poteri imprenditoriali oppure, in base all'art. 1218 c.c., a causa di un'impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile (Cass., Ordinanza il. 48 del 02/01 /2024).

Nondimeno deve rilevarsi che è pacifico che, al momento del deposito del ricorso introduttivo del presente giudizio in da ■■■era in malattia e non aveva ancora preso servizio presso la nuova sede.

A ben vedere la natura demansionante delle nuove mansioni viene unicamente affidata all'esito del colloquio registrato dalla lavoratrice in da ■■■intercorso con ■■■.

Ora, è agevole osservare che quest'ultimo, ben lungi dal rappresentare e riconoscere (come dedotto in ricorso) il contenuto demansionante del nuovo incarico, ne dava un'ampia illustrazione (analisi quotidiana delle misure di rischio calcolate secondo i metodi del modello interno, di mercato, di controparte e anche quelli standardizzati legati alla produzione di report per comitati manageriali, tavoli rischi supervisor, interazioni con le funzioni di sviluppo dei modelli per il calcolo dell'adeguamento o della manutenzione del sistema di calcolo, interazione con le funzioni di business per la stima degli impatti e la verifica dell'ammissibilità in occasione di operazioni significative, produzioni e misure di rischio per quantità impact, survey su richieste supervisor o con le associazioni finanziarie quindi un'attività di forte collocazione finanziaria).

E, poi, francamente di difficile apprezzamento la doglianza della lavoratrice secondo cui la condotta illecita del datore di lavoro risulterebbe evidente dal fatto che lo stesso ■■■ riconosceva che la linea mi ha dato tutta la disponibilità a fare in modo che ci siano veramente tutti gli strumenti per entrare nel vivo di quella che è l'attività perché comunque qualcosa da imparare ci sarà di sicuro, qualcosa da farsi passare di consegna ci sarà di sicuro).

In altri termini, secondo la ricostruzione della ricorrente, la necessità che il cambio di mansioni comportasse anche un periodo formativo e di affiancamento sarebbe prova di quanto dedotto.

Per contro, ritiene il giudicante che tale circostanza, semmai, rappresenti l'evidenza di una potenziale crescita nel bagaglio professionale della lavoratrice; in ogni caso, non può essere valorizzato come elemento dequalificante, essendo doveroso da parte del datore di lavoro fornire, ad un dipendente che cambi le mansioni, tutto il supporto necessario per consentirgli di apprendere al meglio per poter poi disimpegnarle proficuamente.

Non vi sono, pertanto, allo stato elementi per supportare le doglianze di parte.

Il ricorso deve, quindi, essere integralmente respinto.

Le spese di lite (ivi comprese quelle della fase cautelare) seguono la soccombenza e vengono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, respinge il ricorso;

condanna la ricorrente a rimborsare alla parte convenuta le spese di lite, comprensive di quelle relative alla fase cautelare, che liquida in complessivi euro 6.000,00 oltre spese generali e accessori di legge;

riserva il termine di giorni 15 per il deposito delle motivazioni della sentenza.

Milano, 6 febbraio 2025.