



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MILANO
SEZIONE LAVORO

Il dott. Giorgio Mariani, in funzione di giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al numero di ruolo generale sopra riportato, promossa con ricorso depositato in data 29 dicembre 2010
da

MO.St., elettivamente domiciliata in omissis, presso lo studio dell'Avv. Pa.Pa., che la rappresenta e difende, per delega in calce al ricorso introduttivo;

ricorrente

contro

AK. S.r.l., in persona del suo legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato in omissis, presso lo studio dell'Avv. Ca.Ca., che lo rappresenta e difende, per delega in margine alla comparsa di risposta;

convenuto

OGGETTO: risarcimento del danno e differenze retributive

Fatto

Con ricorso depositato in data 29 dicembre 2010, MO.St. ricorreva al Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, per sentire accogliere le sopra indicate conclusioni nei confronti di AK. s.r.l.

Riferiva la ricorrente di essere stata assunta il 13 giugno 1994 da AK. s.r.l. (all'epoca AK. s.a.s.) con contratto a tempo indeterminato e qualifica di impiegato di 4° livello e applicazione dei C.C.N.L. commercio. Il 1° febbraio 1998 la ricorrente aveva conseguito la qualifica di impiegato ad commerciale di 2° livello C.C.N.L. industria alimentare. Dal giugno 2003 al marzo 2004, MO.St. aveva svolto di fatto mansioni superiori proprie del direttore commerciale. Da marzo 2004 fino all'inizio dell'anno 2006 aveva svolto attività di assistente del dott. Co., nuovo direttore commerciale. Durante la carica del Dott. Co. si era creata fra questo il precedente direttore commerciale, dott. Ha., una fortissima rivalità e ciò aveva condotto ad una rottura dei rapporti professionali di stretta collaborazione della ricorrente con il dott. Ha.

Dopo l'allontanamento del Dott. Co. dalla società, la ricorrente era divenuta assistente della sig.ra An. Ben presto il dott. Ha. aveva manifestato nei confronti della signora MO. insofferenza ed ostilità generando un clima di tensione che si era rivelato insostenibile per la ricorrente. In

particolare, il 2 novembre 2007, si era verificato fra i due un duro scontro verbale. La ricorrente, a partire dal mese di novembre 2006 aveva subito un lento e graduale dimensionamento, aggressioni verbali da parte della collega Ro.CA.

La ricorrente, sopraffatta dall'ansia e dalla depressione, che la situazione lavorativa le stava procurando, aveva sospeso l'attività lavorativa per malattia.

Il 5 ottobre 2009, AK. s.r.l. aveva proceduto al licenziamento della ricorrente per superamento del periodo di comporto. Il 16 ottobre 2009 la ricorrente aveva impugnato il licenziamento. Su tali basi in fatto la ricorrente avanzava le domande sopra riportate.

Si costituiva AK. s.r.l. chiedendo il rigetto del ricorso.

Risultato vano il tentativo di conciliazione (la società ha rifiutato una proposta transattiva del tribunale), il giudice ammetteva la prova orale che veniva espletata nel corso delle udienze del 14 giugno e il 20 settembre 2011. All'udienza del 17 novembre 2011, pertanto, la causa veniva posta in decisione con contestuale lettura del dispositivo.

Diritto

1. Il ricorso di MO.St. va rigettato poiché infondato.

Tre sono le domande che la ricorrente rivolge ad AK. s.r.l.

Una riguarda l'accertamento delle mansioni superiori (con successivo demansionamento), l'altra riguarda atteggiamenti discriminatori e mobbizzanti da parte del datore e la terza riguarda il difetto di giusta causa del licenziamento, avvenuto il 5 ottobre 2009 formalmente per superamento del periodo di comporto ex art. 47 CCNL (doc. 55 fasc. ric.).

2. Quanto alle mansioni superiori, MO.St. riferisce di aver svolto di fatto dal giugno 2003 le mansioni di direttore commerciale senza che ciò avesse significato alcun avanzamento di carriera (doc. 14 fasc. ric.).

La circostanza pare potersi escludere per tabulas, visto che i docc. 6, 7 (da "a" a "i"), 8, 9, 10 e 11 (prodotti proprio dalla ricorrente) inducono a ritenere che vi fosse un controllo dell'operato della MO. da parte del Direttore commerciale, con conseguente esclusione della qualifica apicale della sua mansione (si veda per tutti il doc. 8a, in cui le condizioni di sconto praticate dalla società sono a firma di HA.).

In mancanza di un chiaro supporto documentale è parso superfluo approfondire con la prova orale l'effettività o meno dell'attività di competenza del direttore commerciale che MO.St. sostiene di avere svolto nel periodo giugno 2003 - marzo 2004.

La ricorrente colloca la privazione dei compiti e delle funzioni qualificanti la sua mansione (prodromo delle domande risarcitorie descritte in epigrafe) nei primi mesi dell'anno 2006.

In tal modo, la vicenda del demansionamento viene ad inquadrarsi nell'ambito del mobbing, di cui la ricorrente si ritiene vittima.

Dunque, come si avrà modo di riferire oltre, la carenza di prova relativamente al mobbing investe inevitabilmente anche la questione del demansionamento, che a quella è intimamente collegata.

3. Circa il preteso mobbing, il tribunale ha assunto la prova orale.

La teste AN.An., dipendente di AK. s.r.l. dal 1982, con qualifica attuale di direttrice commerciale ha riferito al Tribunale: "Nel 2006 collaboravo con il dr. HA. ma non a contatto con MO.St.

All'epoca la funzione di direttore commerciale era coperta da altra persona.

Non so riferire dei loro rapporti nello specifico.

Il 2 novembre 2007 non ero in azienda, essendoci il ponte dei Santi.

Sono stata informata del diverbio solo successivamente, alla sera di quel giorno, mi pare, con un sms di MO.St. La signora mi chiedeva di chiamarla poiché voleva spiegarmi cos'era accaduto quel giorno.

Non so spiegare perché mi abbia chiamato, forse perché ero allora la sua referente.

Non so dire come fossero i rapporti fra i due prima del fatto e come sono stati dopo il fatto.

Il clima negli uffici dopo l'aprile 2008 non era sereno. Vi era stato un conflitto di natura personale fra MO.St. e la sig.ra CA., che erano entrambe nell'ufficio commerciale. Non ho mai assistito ad alcun episodio particolare. C'era molto risentimento da parte della sig.ra CA. nei confronti di

MO.St., perché, secondo la prima, il suo matrimonio era finito a causa della ricorrente. Si trattava di un atteggiamento comprensibile.

Le due donne non erano tenute a mettermi al corrente dei loro affari personali. Ricordo qualche email della ricorrente.

MO.St. seguiva esclusivamente il canale GDO (Grande Distribuzione Organizzata: grandi e piccoli supermercati), mentre la sig. CO. seguiva l'ingrosso dell'area Nord. La CO. era una persona molto valida ed in seguito ad alcuni episodi di assenza dal lavoro di MO.St. (non ricordo le motivazioni delle assenze nel dettaglio), ho ritenuto opportuno affiancare la ricorrente con la sig.ra CO., perché accumulasse esperienza anche nel gestire un canale diverso da quello che gestiva e che quindi potesse sostituire la ricorrente anche in previsione delle ferie estive. L'azienda chiude la settimana di ferragosto e il personale si alterna nei periodi feriali.

L'area Ni. 2 (Triveneto ed Emilia Romagna) è passata da MO.St. a CO.Cr., anche perché la sig.ra CO. era diventata l'unica interlocutrice del capo area Ni. 2.

Non mi pare che vi sia stato un periodo in cui MO.St. non abbia lavorato. La mia intenzione era quella di responsabilizzare la sig.ra CO. e di garantire la continuità del servizio alla clientela, che in questo canale è determinante.

Tutta la restante parte delle problematiche GDO per le aree Ni. 1 (Piemonte Lombardia Liguria), 3 (Centro Italia fino a Lazio compreso) e 4 (Sud e Isole) erano rimaste di competenza di MO.St.

Il business si gioca soprattutto nelle aree Ni. 1 e 2.

L'area 1 concentra la grande distribuzione ("Key accounts") con i clienti più importanti; mentre l'area 2 è molto più focalizzata sulla distribuzione organizzata.

MO.St. svolgeva la funzione di customer service (gestione ordini, inserimento ordini nel sistema, gestione piani promozionali...) per le aree 1, 3 e 4.

A fronte di questo ridimensionamento di mansioni, a MO.St. erano stati assegnati compiti aggiuntivi, con una focalizzazione su una lista di clienti che aveva comunque ma che avevano richiesto un impegno particolare e che erano diventati base di valutazione su un piano di obiettivi che le era stato proposto.

Ricordo che MO.St. chiese un incontro con la direzione che le fu accordato la sera prima del suo periodo di assenza".

Il secondo testimone CO.Cr., dipendente di AK. s.r.l. dal settembre 2007, attualmente impiegata dell'ufficio commerciale, ha riferito: "Conosco MO.St. poiché l'ho conosciuta in occasione del mio lavoro. Condividevo l'ufficio con la ricorrente. Non ricordo di avere assistito all'episodio del 2 novembre 2007. Penso quindi di non essere stata presente. Non ho mai assistito a episodi del tipo di quello che mi viene letto. Non so quali rapporti vi fossero fra il dr. HA. e MO.St. prima che arrivassi.

Rispetto alla mia esperienza il rapporto fra il dr. HA. e MO.St. era normale. Mi pare che si salutassero.

Mi hanno raccontato di vicende personali che sono accadute fra MO.St. e CA.Ro. Di solito le due signore stavano ognuna nel proprio ufficio. Non ho mai assistito ad alterchi. Io ero nell'ufficio della ricorrente. La responsabile dell'ufficio commerciale mi ha incaricato di aiutare MO.St. nelle mansioni relative all'area Ni. 2. Nel mese di aprile 2008 la dott.ssa AN. mi assegnò l'incarico di aiutare MO.St. nell'attuazione dei compiti relativi all'area Ni. 2. Era un affiancamento per poter imparare anche questo genere di mansioni. Tutto il resto dell'Italia rimaneva assegnato alla ricorrente. Non mi è parso che MO.St. non avesse nulla da fare.

Io lavoravo part time, fino alle ore 14.00".

Il teste LA.Fa., agente di commercio di AK. s.r.l. dal 1988, ha riferito: "Ho conosciuto MO.St. in occasione della mia attività professionale. Conosco anche il dr. HA. Non sono in grado di riferire alcunché circa i rapporti fra il dr. HA. e la ricorrente.

Io di regola sono in contatto con il personale della AK. s.r.l. per telefono, per e-mail o talvolta passo nella sede.

Avevo rapporti con la sig.ra AN., e poi con MO.St. che seguiva la distribuzione organizzata.

Non so quali fossero i rapporti fra MO.St. e CA.Ro.

Io lavoro nell'area Ni. 1 (Piemonte, Lombardia, Liguria, Valle d'Aosta) e dunque nulla so circa le questioni relative all'area 2.

L'area 1 è la più importante per AK. s.r.l. in quanto la grande distribuzione è tutta in area 1 (omissis....).

Nell'area 2 la grande distribuzione non esiste come sedi, per cui non ci sono rapporti.

Le aree 3 (centro Italia) e 4 (Sud e Isole) sono anche meno importanti.

La testimone LA.Pa., dipendente di AK. s.r.l. dal 1993, quale impiegata amministrativa e commerciale, ha riferito: "Non ricordo di comportamenti indifferenti o ostili del dott. HA.Vi., perché è passato troppo tempo. Non ero presente in azienda il giorno 2 novembre 2007, essendoci il ponte dei Santi.

Non conosco le questioni private della ricorrente, né quelle della sig. CA.

Non so dire se MO.St. sia stata privata delle sue mansioni".

Il teste BO.Re., agente di AK. s.r.l. da circa 17 anni e capoarea da tre anni circa, ha riferito: "Conosco MO.St., per me "St.", che ho conosciuto per lavoro.

Conosco HA.Vi. Non so dire se fra HA.Vi. e MO.St. vi fossero rapporti ostili.

Sono in azienda molto raramente; grossomodo una volta all'anno.

Mi pare che MO.St. sia stata sostituita poiché stava male. Che sapessi io non c'erano dissapori. Non sono in grado di indicare il momento della sostituzione della ricorrente nelle sue mansioni.

Il mio referente in azienda è AN.An. In caso di problemi relativi a qualche ordine, chiamano St.".

4. Non pare potersi concludere con certezza che vi sia stato un comportamento mobbizzante. Il fatto che risulta chiaro dall'istruttoria orale (e risultava chiaro anche dalla documentazione allegata: vedi le denunce querele della ricorrente e del suo attuale compagno MA.On. - docc. 21, 32, 33 fasc. ric. - e prima ancora le e-mail di protesta e di accusa) è che vi siano stati dei profondi dissapori personali fra la signora MO. e la signora CA., altra dipendente di AK. s.r.l. Si veda quanto riferisce il teste AN., la più esplicita in tal senso: "c'era molto risentimento da parte della signora CA. nei confronti di MO.St. perché, secondo la prima, il suo matrimonio era finito a causa della ricorrente".

Ciò non è evidentemente sufficiente a reggere l'impianto in fatto e in diritto individuato dalla ricorrente.

Gli altri testi non sono stati in grado, infatti, di riferire di episodi del tipo di quelli illustrati nel ricorso introduttivo. Non pare neppure provato l'asserto riguardante comportamenti indifferenti od ostili del dott. HA. nei confronti della ricorrente. Quanto al preteso demansionamento, è ancora il teste AN. a riferire che: "A fronte di questo ridimensionamento di mansioni (alla ricorrente era stata tolta l'area c.d. Ni. 2, data alla sig.ra CO.) a MO.St. erano stati assegnati compiti aggiuntivi, con una focalizzazione su una lista di clienti che aveva comunque ma che avevano richiesto un impegno particolare e che erano diventati base di valutazione su un piano di obiettivi che le era stato proposto".

La stessa cosa riferisce la teste CO.

E' ormai assodata la considerazione del mobbing quale insieme di condotte vessatorie, reiterate, durature, individuali od anche collettive, rivolte nei riguardi del lavoratore da parte di soggetti investiti di posizione gerarchica superiore (mobbing verticale) e/o di colleghi (mobbing orizzontale), ovvero anche da parte di sottoposti nei riguardi di un soggetto in posizione gerarchicamente sovraordinata (mobbing ascendente).

Tuttavia, la specie di cui è causa pare collocarsi propriamente nell'ambito di una lite, acutissima ma personale, della ricorrente nei confronti della collega CA.

Non è risultato provato l'intento della società di volersi liberare di una dipendente divenuta scomoda, come sostenuto in ricorso.

Né è constato che altri colleghi, oltre la CA., abbiano assecondato questo comportamento ostile nei confronti di MO.St.

Poiché, in casi come questo, il lavoratore ha l'onere di allegare e provare la persecuzione da parte di colleghi (la prova qui si raggiunge al più per una collega sola) e la conoscenza o conoscibilità da parte datoriale, col conseguente obbligo d'intervento protettivo, lo svolgimento dei fatti come descritti in ricorso e l'esito conclusivo della prova orale paiono escludere l'adempimento dell'onere indicato.

5. Quanto al licenziamento, MO.St. non contesta il superamento del periodo di comporto, ma insiste per una riqualificazione del recesso datoriale in termini di conseguenza di un colpevole atteggiamento della società datrice, che non avrebbe saputo garantire un "ambiente sano, sereno e rispettoso della dignità e della professionalità della lavoratrice", come si legge nel ricorso. L'esclusione della fondatezza della domanda principale (n. 4) comporta la consequenziale conclusione (di rigetto) circa il licenziamento.

6. Ricorrono gravi ed eccezionali ragioni, legati alla particolarità della vicenda, per compensare per intero le spese tra le parti.

P.Q.M.

Il Tribunale di MILANO, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria ed ulteriore istanza domanda ed eccezione disattesa, così decide:

1) rigetta il ricorso di MO.St.;

2) compensa integralmente fra le parti le spese del giudizio.

3) ai sensi dell'art. 53 D.L. 25 giugno 2008, n. 112, che ha modificato l'art. 429, primo comma, c.p.c., fissa in giorni cinque il termine per il deposito della sentenza.