

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA -3°sez. lavoro -

Il Giudice Unico dr.ssa Lionetti in funzione di giudice del lavoro all'udienza del 27.11.2024 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n°[OMISSIS] del ruolo generale Lavoro e vertente

TRA

[OMISSIS] rapp.to e difeso dall'avv.to [OMISSIS] in virtù di procura in calce al ricorso

Ricorrente

E

Università in persona del legale rapp.te p.t. rapp.ta e difesa dagli avv.ti [OMISSIS] e

[OMISSIS] in virtù di procura generale notarile alle liti

Convenuta

OGGETTO: risarcimento dei danni da mobbing e demansionamento

MOTIVI DELLA DECISIONE IN FATTO E IN DIRITTO

Con ricorso depositato in data [OMISSIS] [OMISSIS] esponendo che era dipendente dell'Università dal 1989 da ultimo quale funzionario informatico inquadrato nell'area professionale D3, che dal 2012 aveva svolto attività di amministratore, coordinatore e gestore della formazione a distanza, le attività multimediali dell'amministrazione dell'ateneo, il progetto [OMISSIS] e [OMISSIS], che nel gennaio 2016 era stato individuato dalla dirigente dr.ssa [OMISSIS] quale RUP per azione 2.1 aule multimediali Progetto [OMISSIS], che da tale epoca il ricorrente si era trovato a lavorare in un ambiente avverso e nocivo, che in data 13 dicembre 2016 tale ruolo unitamente ad azione 2.3 [OMISSIS] era attribuito al dr. [OMISSIS], che il sig. [OMISSIS] era stato nominato RUP per azione 2.3 "e.learning" del medesimo progetto e diveniva "tutor" del ricorrente, che era stato trasferito in locali non agibili e non conformi alle norme di sicurezza, che il ricorrente aveva subito una dequalificazione professionale poiché gli venivano assegnati compiti meramente esecutivi, che era stato escluso dei progetti [OMISSIS], che il capo del personale non era intervenuto, che a seguito di domanda di mobilità per incompatibilità ambientale del [OMISSIS], nel 2018 era stato trasferito al Dipartimento [OMISSIS], che non aveva svolto le mansioni di referente informatico del Dipartimento bensì era stato addetto a progetti non portati a termine e a mansioni amministrative, che nell'agosto 2022 gli venivano affidate, in sostituzione delle precedenti, mansioni non ricomprese nel mansionario del livello di appartenenza quali: supporto informatico del RAD nell'ambito del dottorato per la gestione delle piattaforme nonché del personale del Dipartimento per le attività informatiche connesse agli adempimenti Privacy, trasparenza, [OMISSIS] e piattaforma del dottorato, che il ricorrente aveva continuato a subire atteggiamenti vessatori da [OMISSIS] e dal prof. [OMISSIS], che l'Università aveva tenuto un atteggiamento omissivo, che era stata rifiutata la sua richiesta di svolgimento di lavoro

agile 6 giorni al mese nonché la richiesta di tempo parziale verticale dal [OMISSIS], che tali condotte avevano determinato la compromissione dello stato di salute del ricorrente con conseguenti danni professionali ed all'integrità psico-fisica, che le patologie certificate avevano determinato l'assenza dal lavoro del ricorrente, che le vessazioni subite integrano gli estremi del "mobbing" e, in subordine, dello "straining", ha chiesto, previo accertamento del demansionamento subito dal ricorrente dal 2016, di ordinare all'ente convenuto la cessazione delle condotte dequalificanti e di condannare lo stesso al risarcimento del danno conseguito nella misura ritenuta di giustizia, di accertare che le condotte illegittime e vessatorie integrano gli estremi del mobbing, di ordinare all'ente convenuto la cessazione delle condotte in oggetto e di condannare l'Università convenuta al risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali subiti dal ricorrente, in subordine, di accertare le condotte discriminatorie e vessatorie (cd. straining) e di ordinare all'ente convenuto la cessazione delle condotte in oggetto e di condannare l'Università convenuta al risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali subiti dal ricorrente, in ogni caso di accertare la violazione da parte dell'Università convenuta dei doveri 32,35 e 36 Cost. e 2087 c.c. e dei doveri generali correttezza e buona fede in termini di responsabilità omissiva e, per l'effetto, di ordinare all'ente convenuto la cessazione delle condotte in oggetto e di condannare l'Università convenuta al risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali subiti dal ricorrente, vinte le spese.

Si è costituita l'Università eccependo: che fin dal 2013 il ricorrente era stato sottoposto al vincolo di subordinazione gerarchica del caposettore [OMISSIS] nel settore sviluppo progetti di staff del centro [OMISSIS] e di [OMISSIS] capo ufficio gestione sistemi, che dal dicembre 2016 il ricorrente era stato nominato RUP "dell'Azione M2.1 - Aule Multimediali, che il ricorrente, già prima del suo periodo di assenza dal [OMISSIS] al [OMISSIS], aveva ritardato o sospeso le attività che gli erano state affidate connesse alla realizzazione degli obiettivi inerenti al Progetto [OMISSIS], che il ricorrente aveva contravenuto agli obblighi di condotta imposti dalle circolari n. [OMISSIS] del [OMISSIS], n. [OMISSIS] del [OMISSIS] e n. [OMISSIS] del [OMISSIS], che nel 2018 a seguito di richiesta di mobilità interna era stato trasferito al Dipartimento [OMISSIS] con l'incarico di Referente per l'informatica del Dipartimento, incarico rinnovatogli annualmente fino al [OMISSIS], che aveva svolto le mansioni elencate con piena autonomia e responsabilità attestate dallo stesso ricorrente dal gennaio 2020, che la responsabile dr.ssa [OMISSIS] aveva disposto che il ricorrente tornasse a lavorare nella stessa struttura ove vi era il responsabile [OMISSIS], che a seguito delle irregolarità di tipo urbanistico rilevate dall'intervento della ASL, effettuato nell'agosto 2017, tutto il personale era stato tempestivamente trasferito presso [OMISSIS] al termine dei lavori di ristrutturazione, che il ricorrente aveva utilizzato in maniera sporadica la c.d. auletta Riunioni/Didattica, tenuto conto che le attività informatiche che svolgeva richiedevano la sua presenza in altri siti, che al ricorrente era stata successivamente assegnata una postazione lavorativa, in un locale con messa in sicurezza dell'impianto elettrico/informatico, che il ricorrente era stato escluso per gli anni 2012 e 2013 dal c.d. conto terzi perché egli non risultava nei relativi elenchi dei nominativi del personale che avrebbe effettuato il conto terzi e per gli anni dal 2014 al 2016 per carenza della relativa documentazione, che nel Dipartimento il ricorrente aveva percepito quanto spettantegli per le attività espletate all'interno dei master e assolutamente riconducibili a quelle

previste dalla sua figura e dal suo inquadramento professionale, che le richieste di tempo parziale e "lavoro agile" erano state respinte in quanto incompatibili con le esigenze organizzative e funzionali del Dipartimento, tenuto conto che il ricorrente, all'interno della struttura, era l'unico che svolgeva il ruolo di "referente informatico", che al ricorrente sono state assegnate mansioni ricomprese nel livello D di inquadramento ai sensi degli artt. 52 d.lgs. n.165/2001 e 78co.3 CCNL del 16/10/2008 nell'ambito del pubblico impiego, non rileva la differenza fra le mansioni espletate, ma solo la loro riconducibilità al livello di inquadramento posseduto dal lavoratore, che nell'attività di direzione e controllo dei dipendenti sovraordinati al ricorrente non si rinviene alcun intento persecutorio, che esse sono legittime improntate a spirito di collaborazione nei limiti delle esigenze organizzative dell'Amministrazione, che il ricorrente non aveva assolto all'onere della prova relativo al danno alla professionalità eventualmente conseguito all'asserito inadempimento della convenuta, ha chiesto il rigetto della domanda, con vittoria di spese.

DEMANSIONAMENTO

Quanto al dedotto demansionamento anzitutto si osserva che, con riferimento al periodo di permanenza presso il centro [OMISSIS], il ricorrente, fin dal 2013, per effetto del D.D. n.[OMISSIS] del [OMISSIS], era stato collocato nel settore sviluppo progetti di staff del quale [OMISSIS] era capo settore e, in quanto tale, sovraordinato al ricorrente con conseguente legittimità dell'esercizio da parte del [OMISSIS] medesimo dei poteri-doveri di direzione dell'attività lavorativa del ricorrente e controllo della regolare esecuzione della stessa.

Inoltre, l'attribuzione a [OMISSIS] stesso dell'incarico RUP azione 2.3 E.Learning nonché degli incarichi di RUP azione 2.1 e 2.3 aule progetto multimediale [OMISSIS] a [OMISSIS], capo ufficio gestione sistemi, incarichi già assegnati al ricorrente, trovano obiettiva e idonea giustificazione nell'esigenza di garantire lo svolgimento delle attività, con specifico riferimento all'acquisito delle attrezzature necessarie nell'ambito del Progetto [OMISSIS] nei termini previsti al fine di non perdere i relativi finanziamenti tenuto conto dell'assenza del ricorrente protrattasi per quasi 4 mesi.

Sul punto va rilevato che l'incarico in parola era già stato assegnato al ricorrente dalla stessa dirigente dr.ssa [OMISSIS] relativamente alla quale il ricorrente asserisce intenti persecutori e discriminatori senza, tuttavia, allegare specifiche motivazioni che avrebbero determinato il cambio di atteggiamento della dirigente nei confronti dello stesso. Al contrario, dalla documentazione in atti (e.mail del [OMISSIS] della stessa [OMISSIS]) emergono obiettive carenze nell'esecuzione della prestazione lavorativa da parte del ricorrente che si spostava nella struttura lavorativa omettendo di usare il badge nonché di effettuare le timbrature in ingresso, in violazione delle relative disposizioni regolamentari, nonché ritardi nelle attività affidate allo stesso.

La asserita dequalificazione professionale è, altresì, esclusa dall'attribuzione al ricorrente delle attività dallo stesso specificamente individuate nelle comunicazioni inviate al [OMISSIS] nell'ambito, in particolare, del progetto [OMISSIS] e dell'e.learning.

La circostanza che il ricorrente sia stato privato dell'incarico di RUP azione 2.1 e 2.3 del progetto [OMISSIS] non può ritenersi da solo sufficiente a configurare demansionamento tenuto conto del principio di equivalenza delle mansioni proprio del pubblico impiego contrattualizzato sancito all'art.52 co.1 d.lgs. n.165/2001 che dispone: "Il prestatore di

lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi, ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto dello sviluppo professionale o di procedure concorsuali o selettive."

I testi escussi hanno dichiarato che il ricorrente "tra il 2016 ed il 2018 si occupava dei servizi multimediali per il centro [OMISSIS], effettuava riprese che venivano messe "on line", si occupava di "e-learning" e delle relative piattaforme informatiche" (teste [OMISSIS]) e la teste [OMISSIS], dirigente alla quale il ricorrente era sovraordinato, ha dichiarato: "il ricorrente...nell'ambito del progetto [OMISSIS] doveva mettere in piedi la multimedialità all'interno delle aule di didattica e doveva seguire l'appalto per l'acquisto delle relative attrezzature. Doveva effettuare registrazione dei corsi MOC, doveva intervenire in caso di problemi, sulla piattaforma informatica delle presenze di tutto il personale e dei dispositivi marcatempo".

Lo svolgimento di tali attività è stato confermato dal teste [OMISSIS] funzionario sovraordinato al ricorrente.

Alla luce della documentazione richiamata proveniente dallo stesso ricorrente e delle dichiarazioni testimoniali riportate deve escludersi il prospettato demansionamento poiché le mansioni affidate al ricorrente e oggetto di ricognizione dallo stesso effettuata con le missive richiamate presentavano un grado di autonomia proprio del livello D di appartenenza in termini di "svolgimento di funzioni implicanti diverse soluzioni non prestabilite" e di responsabilità "relativa alla correttezza tecnico e/o gestionale delle soluzioni adottate" (ccnl 9.8.2000).

Le richiamate dichiarazioni testimoniali vanno ritenute utilizzabili ai fini della decisione in quanto, oltre che concordanti, sono suffragate dalla documentazione in atti e non specificamente contestate.

CONDOTTE MOBBIZZANTI E STRAINING

Preliminarmente si osserva che la dedotta illegittimità delle condotte che si assumono tenute nei confronti del ricorrente e da quest'ultimo individuate in atti discriminatori e vessatori quali assegnazione di compiti dequalificante, inattività forzata dall'[OMISSIS] al [OMISSIS], critiche immotivate, provvedimento disciplinare annullato, arredi scomodi, abbassamento delle note di qualifica vanno valutate alle luce dei principi giurisprudenziali elaborati con riferimento alla nozione di mobbing. La Suprema Corte ha, in proposito, identificato i seguenti elementi caratterizzanti il mobbing: "a) la molteplicità di comportamenti di 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 o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio" (ex plurimis Cass. sez. Lav. n.3785/2009).

Nel caso di specie non si configura, anzitutto, l'elemento oggettivo dato dalla pluralità di condotte, tutte riferibili al soggetto sovraordinato, sistematicamente dirette in un tempo prolungato a danneggiare il ricorrente e ciò in quanto alcune di esse sono rimaste prive dell'indispensabile riscontro probatorio mentre altre non possono ritenersi

funzionalisticamente collegate dall'intento di pregiudicare il ricorrente poiché riferibili all'esercizio del potere di organizzazione proprio del dipendente sovraordinato e, in quanto tali, prive dell'allegata finalità illecita.

Esclusa la dequalificazione professionale, si osserva che dalla corrispondenza intercorsa tra il ricorrente ed il funzionario [OMISSIS] emerge la reiterata affermazione da parte di quest'ultimo del proprio ruolo di caposettore funzionalmente sovraordinato al ricorrente con l'indicazione delle attività affidate a quest'ultimo; tali missive, si ribadisce, in quanto espressione dei poteri-doveri di direzione e controllo esercitati nell'ambito del rapporto di sovraordinazione, non sono sicuramente idonee a configurare l'intento vessatorio.

L'asserito intento vessatorio non si rinviene, inoltre, nella mancata autorizzazione richiesta dal ricorrente di partecipare ad un corso di formazione "[OMISSIS]" che si sarebbe tenuto in [OMISSIS] considerato che il diniego era stato motivato con riferimento alla richiesta di trasferimento avanzata dal ricorrente il quale, proprio per tale obiettiva circostanza, non era stato, altresì, destinatario di incarichi di lunga durata.

Quanto alla valutazione pari a [OMISSIS] ricevuta dal ricorrente nel mese di dicembre in relazione alla "performace" sulla produttività, la apodittica e generica affermazione della riconducibilità della stessa "all'ambiente... in cui si trovava costretto ad esercitare la propria attività professionale" rimane priva di rilievo in quanto non riscontrata da dati oggettivi idonei a suffragare la anch'essa apodittica non corrispondenza della stessa al servizio svolto.

Quanto all'esclusione del ricorrente dal c.d. "conto terzi" per gli anni [OMISSIS] deve richiamarsi la comunicazione della dirigente dr.ssa [OMISSIS] del [OMISSIS] nella quale è data puntuale allegazione dei motivi che avevano determinato tale esclusione e relativi, quanto al periodo [OMISSIS] al mancato inserimento del ricorrente negli elenchi dei dipendenti che avevano esercitato la relativa opzione, quanto agli anni [OMISSIS] alla carenza della relativa documentazione, e quanto all'anno [OMISSIS] alle considerazioni espresse nella comunicazione del [OMISSIS] nella quale sono richiamati criteri oggettivi quali effettiva presenza, costanza e disponibilità a lungo termine relativamente ai quali nessuna specifica contestazione è stata sollevata dal ricorrente.

Si osserva, inoltre, che l'inidoneità delle condotte dei superiori gerarchici a costituire causa del "forte stress psicologico" che avrebbe determinato il ricorrente a richiedere la mobilità interna trova conferma nella estrema brevità del lasso di tempo intercorso tra il rientro del ricorrente dalla malattia ([OMISSIS]) e la richiesta di mobilità dallo stesso effettuata in data [OMISSIS] obiettivamente idonea ad escludere lo sviluppo del richiamato forte stress psicologico alla base della richiesta di trasferimento.

Passando all'esame delle condotte datoriali denunciate per il periodo di lavoro svolto presso il Dipartimento [OMISSIS], si osserva che dalla trascrizione della riunione del [OMISSIS] non emerge alcuna condotta vessatoria da parte del prof. [OMISSIS] nei confronti del ricorrente al quale venne doverosamente richiesta delucidazione in ordine al numero di ore e di giorni dichiarati dal ricorrente stesso nel report relativo al caricamento del master accessi vascolari ecoguidati su piattaforma [OMISSIS] ritenuto eccessivo "rispetto a quello verosimilmente stimabile" e ciò al fine di verificare la congruità del relativo compenso.

Ugualmente inconsistente è la prospettata valenza mobbizzante della contestazione di

addebito del [OMISSIS] alla quale, deve presumersi, in mancanza di relativa allegazione, non sarebbe seguito alcun provvedimento disciplinare; ed invero, la mera contestazione di addebito se non basata su fatti evidentemente inesistenti costituisce legittimo esercizio del potere disciplinare datoriale.

Va, poi, ancora una volta rilevata la palese insussistenza dell'intento vessatorio e persecutorio nel diniego delle richieste di lavoro agile e di tempo parziale verticale in quanto coerentemente motivate con le obiettive esigenze di servizio.

Infine, relativamente allo spostamento del ricorrente dal settore Rete dati per l'amministrazione al Settore Sviluppo progetti di Staff al quale apparteneva, non può non rilevarsi la coerenza di tale nuova allocazione evidentemente finalizzata a promuovere il buon andamento dell'attività complessiva del settore mediante la riunione in un unico contesto spaziale dei dipendenti addetti. A seguito di sopralluogo del [OMISSIS] del competente servizio ASL e del conseguente diniego di autorizzazione in deroga per l'utilizzo degli uffici in oggetto, è stato disposto in data [OMISSIS] il trasferimento del personale in altri locali, come emerge dalla relativa comunicazione in atti.

L'accertata l'insussistenza delle condotte persecutorie sistematicamente attuate con specifica finalità determina il rigetto della domanda di risarcimento dei danni patrimoniale e non patrimoniali da mobbing nonché da c.d. "straining".

Relativamente a tale ultima fattispecie caratterizzata da "una forma attenuata di mobbing nella quale non si riscontra il carattere della continuità delle azioni vessatorie"(Cass. Sez. Lav. Ord. n.18164/2018) l'accertamento condotto ha evidenziato l'insussistenza delle azioni "stressogene" idonee a ledere i diritti fondamentali del ricorrente.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate nella misura indicata nella parte dispositiva.

P.Q.M.

Rigetta le domande e condanna parte ricorrente al pagamento delle spese di giudizio liquidate nella somma di E.[OMISSIS], oltre spese generali forfettariamente determinate nella misura del 15%.

Roma [OMISSIS]

Il Giudice

dr.ssa Lionetti