

TRIBUNALE DI BERGAMO

VERBALE EX ART. 429 C.P.C. UDIENZA DEL 15 aprile 2021, il Giudice, dott.ssa Monica Bertoncini, all'esito del procedimento di trattazione scritta di cui all'art. 221, comma 4, l. 77/20, nella causa iscritta al N. 509/20 R.G. e promossa da AP (Avv.) CONTRO MSSP (Avv.). Il Giudice del lavoro del Tribunale di Bergamo, visto l'art. 429 c.p.c. e l'art. 221, comma 4, l. 77/20, viste le conclusioni delle parti, le note di trattazione scritta, nonché i motivi a sostegno delle domande, pronuncia la seguente

SENTENZA

nel nome del popolo italiano

PARTE RICORRENTE: per l'accoglimento del ricorso;

PARTE RESISTENTE: per il rigetto del ricorso;

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso regolarmente notificato AP conveniva in giudizio, dinanzi al Tribunale di Bergamo in funzione di giudice del lavoro, MSSP per sentir accertare l'avvenuto demansionamento e la sussistenza della giusta causa di dimissioni, con conseguente condanna della società alla corresponsione della indennità sostitutiva del preavviso, nonché per sentir accertare la commissione di condotte lesive dell'integrità psico-fisica, in violazione dell'art. 2087 c.c., con conseguente condanna della convenuta al risarcimento del relativo danno, da liquidarsi in via equitativa. A fondamento di tale pretesa la ricorrente, premesso di essere stata assunta dalla convenuta nel 1999, svolgendo varie mansioni, da ultimo di assistente di direzione, seguendo gli aspetti commerciali dei clienti più importanti dell'azienda ed entrando anche a far parte del consiglio di amministrazione nel 2015, esponeva che nel 2019 aveva informato il Presidente e l'A.D. della società che il marito, che per molti anni aveva lavorato in aziende che gestivano servizi di consegna, stoccaggio e trasporto di macchinari commercializzati dalla MSSP, era stato assunto dalla LLL, che offriva servizi di logistica ad ICC. La AP riferiva che da tale momento le erano state prospettate tre soluzioni: il licenziamento; la prosecuzione della funzione con stringenti vincoli aggiuntivi o il trasferimento a mansione inferiore. La ricorrente aggiungeva con contestualmente era stata vittima di una serie di atti ritorsivi, che l'avevano indotta alle dimissioni per giusta causa in data 18.3.2019, tra cui l'inserimento di una doppia password nel pc aziendale e la sottoscrizione di un patto di riservatezza. La AP esponeva che a fronte del rifiuto di firmare il patto di riservatezza era stata sottoposta a controlli più stringenti e man mano estromessa dalle decisioni aziendali, mentre dal rifiuto di inserire una doppia password era disceso il ritiro del pc aziendale e la cancellazione dotale dei dati del telefono

aziendale. La ricorrente, nell'affermare la sussistenza di un demansionamento e di condotte vessatorie, rassegnava le sopra precisate conclusioni. Si costituiva regolarmente in giudizio la MSSP, resistendo alla domanda di cui chiedeva il rigetto. La convenuta, dopo aver preliminarmente eccepito la nullità del ricorso introduttivo del giudizio, chiariva come la ricorrente, per il ruolo all'interno dell'azienda, fosse a conoscenza di dati ed informazioni confidenziali che costituivano il cuore del business della datrice di lavoro, ragion per cui le venne chiesta la sottoscrizione di un patto di riservatezza, cosa che era stata peraltro accettata da molti altri dipendenti. In relazione al pc aziendale la società chiariva che, a fronte del rifiuto di sottoscrivere il patto di riservatezza, era stato chiesto alla dipendente di non portare a casa il pc durante il fine settimana e, poiché pure tale richiesta era stata disattesa, l'8.3.2019 era stato chiesto alla AP di riconsegnare il pc aziendale, fatto a seguito del quale era emerso che il pc era stato resettato e solo successivamente a tale verifica la MSSP aveva inserito su tale pc una doppia password. La convenuta dava quindi atto di aver attuato, mentre la AP era in ferie, una riorganizzazione aziendale, con cui vi era stata l'avocazione alla Direzione Generale di alcune attività inerenti la Direzione, se non che la ricorrente si era dimessa prima di rientrare dalle ferie in corso. La società, nel contestare il dedotto demansionamento, quanto le condotte mobbizzanti, concludeva per il rigetto del ricorso. La causa, istruita solo documentalmente, viene decisa con sentenza all'esito del procedimento di trattazione scritta di cui all'art. 221, comma 4, l. 77/20.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso non può essere accolto.

Va preliminarmente respinta l'eccezione di nullità del ricorso, essendovi una sufficiente specificazione sia del *petitum* che della *causa petendi*. Certamente alcuni elementi essenziali non sono stati adeguatamente specificati, ma ciò integra una carenza di allegazioni che contribuisce, come si dirà, al rigetto delle pretese. Passando quindi ad analizzare il merito, la ricorrente è stata assunta dalla MSSP nel 1999 come impiegata amministrativa ed inquadramento al 4° livello CCNL Commercio e dal 2014 è stata trasferita all'attuale convenuta con la mansione di quadro, nel 2015 è anche entrata a far parte del Consiglio di Amministrazione. Nel 2019 la AP ha informato il Presidente e l'AD della società che il marito, il quale per molti anni aveva lavorato in aziende che gestivano servizi di consegna, stoccaggio e trasporto di macchinari commercializzati dalla MSSP era stato assunto dalla LLL, che offriva servizi di logistica ad ICC. Da un raffronto delle visure può effettivamente ritenersi che quest'ultima sia diretta concorrente della convenuta, del resto, diversamente, non vi sarebbe stato motivo per cui la ricorrente informasse i vertici aziendali della nuova attività lavorativa del marito (v. doc. 6-

10 fasc. resistente). E' pure indubbio che la ricorrente avesse un ruolo importante e strategico all'interno dell'azienda, desumibile sia dall'inquadramento come quadro, sia dal fatto che era entrata a far parte del Consiglio di Amministrazione. Del resto, lei stessa, nel curriculum vitae in atti, si attribuisce la funzione di coordinamento della forza vendita, pari a 90 persone su tutto il territorio nazionale (v. doc. 2 fasc. resistente). E' quindi normale che MSSP appreso la notizia della nuova carriera del marito della AP, abbia sentito l'esigenza di tutelare il proprio patrimonio di informazioni ed il suo core business. In quest'ottica, circa un mese dopo la notizia, è stato chiesto alla ricorrente di sottoscrivere un patto di riservatezza, che non presenta nessuna particolare anomalia, essendo mera espressione di un obbligo che la legge (art. 2105 c.c.) pone a carico del dipendente (v. doc. 4 fasc. ricorrente). Peraltro, si tratta di una prassi molto diffusa nelle aziende, in cui ai dipendenti con ruoli di maggior rilievo viene richiesta la sottoscrizione di un patto di riservatezza e ciò è espressione di una lecita attività protettiva, che, di per sé, nulla ha a che vedere con atteggiamenti ritorsivi o mobbizzanti. Analoghe considerazioni vanno svolte rispetto all'inserimento di una doppia password nel pc aziendale della ricorrente, che verosimilmente aveva la sola finalità di evitare che, in sua assenza, il marito potesse accedervi, entrando così nella disponibilità dei dati sensibili dell'azienda. Del resto, come risulta dalla mail del responsabile IT della convenuta, la AP aveva accesso a numerosi applicativi aziendali (CCCC), cosa che le permetteva "d'accedere a tutti i flussi dei documentali aziendali" (v. doc. 3 fasc. resistente). Questi due aspetti (sottoscrizione del patto di riservatezza e inserimento di doppia password) non impattavano in alcun modo sul ruolo e sulla mansione della ricorrente, che peraltro non ha chiarito le motivazioni del suo rifiuto, il cui effetto è stato però quello di rendere la datrice di lavoro più sospettosa, visto che in quella situazione era preciso obbligo della ricorrente assicurare la società. E' del resto pacifico che la convenuta, come pure la precedente datrice di lavoro appartenente al medesimo gruppo societario, avesse investito molto sulla AP, facendola crescere professionalmente e riponendo in lei ampissima fiducia, tant'è che era entrata a far parte del Consiglio di Amministrazione. In questo contesto le è stato solo richiesto, nell'ambito dei principi di correttezza e buona fede che sino a quel momento erano stati rispettati da entrambe le parti, di dare concreta dimostrazione della sua immutata fedeltà ed il rifiuto della AP ha senza dubbio contribuito alla decisione di procedere ad una riorganizzazione interna. In relazione a tale aspetto, come pure al preteso demansionamento, è certo che alla ricorrente venne chiesto di fruire di un periodo di ferie dal 12.3.2019 al 22.3.2019 e contestualmente il Presidente del C.d.A. ha comunicato che dall'11.3.2019 la gestione della direzione era avocata alla Direzione Generale del gruppo mentre nei giorni successivi sarebbe stata esplicitata la nuova

riorganizzazione interna delle mansioni che prevedeva l'accentramento presso la direzione generale e dei responsabili di funzione di alcune mansioni attribuite alla AP (v. doc. 6-7 fasc. ricorrente). Poiché la ricorrente si è dimessa senza preavviso il 18.3.2019, pur essendo pacifico che al rientro dalle ferie il suo ruolo sarebbe cambiato, è impossibile stabilire se vi sarebbe stato un demansionamento ed eventualmente di quale entità. Per il periodo precedente, è indubbio che le allegazioni della AP siano generiche poiché, dopo aver descritto la propria funzione in azienda, si è limitata ad affermare di essere stata “gradatamente estromessa dalle decisioni aziendali e dalle funzioni proprie del suo incarico”. E' evidente che si tratta di affermazioni che andavano contestualizzate e riempite di contenuto ed era assolutamente necessario, ai fini della dimostrazione sia del preteso demansionamento che del dedotto mobbing, offrire degli esempi concreti (su cui poter svolgere attività istruttoria) di questa estromissione dalle decisioni e dalle funzioni, anche per apprezzarne la gravità al fine di valutare la sussistenza o meno della giusta causa di dimissioni. Analoghe considerazioni vanno svolte in ordine alle generiche allegazioni circa le asserite iniziative vessatorie, in ordine alle quali non è stato offerto nessun esempio. La richiesta di firmare un patto di riservatezza o di inserire sul pc aziendale una doppia password, considerati isolatamente nell'assenza di altri episodi emblematici in tal senso, non hanno niente di vessatorio. Sicuramente si era creato un clima di tensione che da un lato ha indotto l'azienda ad una riorganizzazione non ben motivata, ma casualmente contestuale alle vicende appena descritte, e dall'altro ha indotto la ricorrente alla ricerca di una nuova occupazione lavorativa e quindi alle dimissioni, a cui è seguita peraltro una sua immediata ricollocazione. In definitiva, per tutte le ragioni complessivamente esposte, il ricorso non può essere accolto. Le spese di lite possono essere integralmente compensate stante la *peculiarità* delle questioni trattate.

P.Q.M.

Il Tribunale di Bergamo, in composizione monocratica ed in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando sulla causa n. 509/20 R.G.

1. Rigetta il ricorso;
2. Compensa le spese di lite.

Bergamo, 15 aprile 2021

Il Giudice del Lavoro

Dott.ssa Monica Bertoncini