

Svolgimento del processo - Motivi della decisione

Con ricorso depositato in data 3.04.2019 il ricorrente in epigrafe conveniva in giudizio la === Spa, in persona del legale rappresentante p.t., specificando quanto segue:

- Di essere ingegnere elettronico assunto alle dipendenze della === S.p.A. il === con un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato, con la qualifica di impiegato, presso la sede di Roma;

- Di aver ottenuto, in data ==, la qualifica di == e quella di dirigente il ==;

- Di essere, dall ==, il responsabile degli === di beni e servizi (software, hardware, servizi, etc.), con gestione sul piano amministrativo del proprio team, con potere di autorizzazione di ferie, permessi, turni di lavoro nonché di valutazione di performance di ciascun componente del gruppo e potere di determinazione delle politiche salariali;

- Di avere avuto fino all'anno == la gestione del budget di spesa e del coordinamento del team a lui sottoposto e, precisamente, un budget inizialmente di circa Euro 800 milioni all'anno, aumentato nel 2012 ad Euro 1.000.000,00 ed un team di svariate decine di persone,

tra le quali anche dirigenti, con cui aveva un rapporto diretto, nonché 400 unità di personale dislocate sull'intero territorio nazionale, di cui organizzava i relativi turni di lavoro, autorizzava ferie, permessi;

- Di aver ricevuto, in data ==, tramite procura notarile, il potere di rappresentare la == verso i terzi e di stipulare contratti in nome e per conto della convenuta con soggetti privati, pubbliche amministrazioni, di riscuotere somme di denaro, mandati buoni del tesoro, vaglia, assegni, titoli di credito dovuti alla T. o alla controllata per qualsiasi titolo; compiere operazioni presso gli uffici doganali.

- Di avere sempre avuto un ufficio personale, dotato di un proprio tavolo riunioni, di pc, stampante, linea telefonica, macchina aziendale e di ogni bene e strumento necessario allo svolgimento della propria prestazione;

- Di essere stato privato dell'incarico e del ruolo sino a quel momento ricoperti, nel mese di ==, senza ricevere alcuna comunicazione e, per i successivi 4 mesi circa, di essere stato forzosamente costretto a restare nel proprio ufficio senza poter assolvere ad alcuna attività con revoca, altresì, della procura notarile precedentemente conferita;

- Di essere stato addetto a svolgere mansioni minori, in collaborazione con i colleghi che prima erano a lui sottoposti gerarchicamente;
- Di essere stato trasferito nel 2016 presso la sede ==, ove gli veniva assegnata una postazione di lavoro in una stanza inizialmente priva di mobilio e linea telefonica;
- Di essere stato escluso da qualsiasi ruolo consono all'inquadramento posseduto e alle competenze professionali e pretermesso da ogni incarico di responsabilità, pur possedendo le necessarie competenze, con conseguente svilimento professionale e diminuzione della retribuzione;
- Di aver patito, a causa di tali accadimenti, una lesione della propria salute psico-fisica per l'insorgenza di una sindrome ansioso depressiva; - Di essere stato licenziato il ==;
- Di aver percepito, da ultimo, una retribuzione lorda pari ad Euro 7.571,25, comprensiva della media dei premi ricevuti negli ultimi tre anni di lavoro. Tutto ciò premesso chiedeva, previo accertamento del grave ed illegittimo demansionamento subito a far data dal == 2014 condannare la === S.p.A. a corrispondere a titolo di risarcimento del danno alla professionalità subito una somma pari alla retribuzione globale di fatto percepita (quantificata in Euro 7.571,25) moltiplicata per il numero dei mesi in cui si era protratta la dequalificazione professionale subita, oltre agli interessi legali e alla rivalutazione monetaria; accertarsi che a causa dell'illegittimo demansionamento aveva subito una lesione alla propria integrità psico-fisica (danno biologico) pari al 30% ovvero a quella percentuale maggiore o minore accertata con la conseguente condanna della società convenuta al pagamento, a titolo di cd. danno differenziale, della somma di Euro 135.790,00 ovvero altra somma maggiore o minore o in via subordinata, nel caso di accertata percentuale della lesione alla integrità psico-fisica inferiore al 6%, condannarsi la === S.p.A., al risarcimento dell'integrale danno biologico corrispondente all'entità della lesione accertata;

per la condanna della società convenuta al risarcimento del danno morale ed esistenziale subito da determinarsi nella misura di Euro 200.000,00, oltre accessori per la condanna della === S.p.A., al pagamento delle spese, diritti ed onorari del presente giudizio con attribuzione al procuratore che ne ha fatto anticipo.

Si costituiva ritualmente la società convenuta che, sulla base di una serie di articolate argomentazioni, concludeva per il rigetto del ricorso con vittoria di spese. All'udienza del 12 dicembre 2019, ai sensi del 1 comma dell'art. 420 c.p.c. il giudicante formulava la seguente proposta transattiva: corresponsione in favore di parte attrice della somma complessiva di 90.000, da intendersi al lordo delle ritenute di legge oltre al pagamento delle spese legali.

Il ricorrente, comparso di persona all'udienza del 16 gennaio 2020, dichiarava di non accettare la proposta formulata.

Sulla documentazione in atti, sulla prova per testi, e dopo l'espletamento di consulenza tecnica medico legale la causa era decisa come da dispositivo di cui era data lettura.

Il ricorso è parzialmente fondato.

Quanto alla domanda per danno professionale per demansionamento è utile rammentare che l'art. 2103 c.c., nel testo *ratione temporis* applicabile (demansionamento denunciato a partire dal mese di == 2014) sanciva il diritto del lavoratore ad essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte.

A seguito della novella del 2015 - l'imprenditore ha il potere di modificare le mansioni dei lavoratori, all'unica condizione che le stesse siano riconducibili alla medesima categoria e livello d'inquadramento.

In ordine, poi, alla ripartizione degli oneri probatori, quando il lavoratore allega un demansionamento riconducibile ad un inesatto adempimento dell'obbligo gravante sul datore di lavoro ai sensi dell'art. 2103 c.c., è su quest'ultimo che incombe l'onere di provare l'esatto adempimento del suo obbligo, attraverso la prova della mancanza in concreto del demansionamento, (v. Cass. Sez. Lav. n. 4211 del 03/03/2016; Cass. n. 15527 del 08/07/2014; Cass. n. 26477 del 19/10/2018 e Cass. Sez. Lav. n. 4766/2006). Dall'istruttoria svolta risulta comprovato l'intervenuto demansionamento del ing. == in quanto privato per un ampio arco temporale delle sue funzioni e responsabilità dirigenziali non avendo, al contrario, la società convenuta assolto alla prova dell'esatto adempimento dell'obbligo scaturente dall'art. 2103 c.c., ovvero di aver assegnato al ricorrente mansioni equivalenti a quelle da ultimo svolte rientranti nel proprio profilo di inquadramento.

Risulta del tutto evidente che le mansioni assegnate al ricorrente nel periodo successivo a == 2014 non possano essere in alcun modo rispondenti alle caratteristiche che connotano il ruolo di dirigente, né possano essere ritenute equivalenti alle funzioni svolte precedentemente, in quanto caratterizzate da competenza manageriale, gestionale e tecnica svolte con elevato grado di autonomia e decisonalità.

Il CCNL dei dirigenti non prevede una differenziazione di inquadramento. Unico limite che incontra il datore nell'esercizio dello jus variandi è l'adibizione del dirigente a qualunque mansione purché di contenuto dirigenziale.

E pacifico che a decorrere dal == 2006 è stata attribuita all'ing. == la qualifica di dirigente. Le mansioni espletate nel periodo immediatamente antecedente a == 2014, epoca del dedotto demansionamento, anche espungendo quelle contestate dalla difesa della società convenuta, appaiono pienamente riconducibili a tale profilo professionale, in quanto espressione di un elevato grado di professionalità, autonomia e poteri decisionali anche con rappresentanza della società verso terzi.

In particolare non è contestato che da == 2012 a == 2014 l'ing. == è stato responsabile della supervisione, manutenzione e controllo di tutte le infrastrutture di === ed, in particolare, di tutti gli immobili ove sono presenti le circa 26.000 Centrali sia di rete fissa che mobile e che ha assicurato, in detto periodo, la manutenzione, il controllo e gli adeguamenti delle infrastrutture industriali e di quelle promiscue di ==, il presidio della loro sicurezza nonché il coordinamento operativo delle attività di esercizio e manutenzione dei relativi impianti tecnologici, garantendo la supervisione ed il controllo degli stessi H24.

La convenuta evidenzia solo che tali attività erano svolte sotto la responsabilità dell'Ing S.S..

Parzialmente contestata è, invece, la circostanza che il ricorrente aveva progettato e realizzato un Centro Nazionale per la supervisione delle infrastrutture tecniche integrato fisso e mobile in tre mesi, definendo il dimensionamento del personale necessario (in termini di numero di lavoratori e competenze necessarie) e definendo in accordo con le organizzazioni sindacali e le relazioni industriali le matrici dei turni di lavoro H24 in quanto secondo la convenuta il Centro in questione era già esistente solo che prima si limitava alla linea fissa e non anche al mobile.

Il dott. ==, quindi, si è limitato a curare tale estensione alla parte mobile che consisteva nell'estendere l'allarmistica.

Per quanto concerne la gestione di un budget di spesa di circa Euro 150 milioni all'anno dedotta in ricorso la convenuta ha replicato che il budget del settore poteva ammontare nel massimo a circa 100 milioni all'anno, esso veniva gestito direttamente dalla funzione competente in materia ovvero da Pianificazione e Controllo e vi era un responsabile preposto. Il ricorrente in verità si limitava a seguire la parte operativa e realizzativa conseguente.

In ordine alla circostanza della gestione di un team di 42 persone dirette e 400 persone dislocate sull'intero territorio nazionale, organizzando i relativi turni di lavoro, autorizzando ferie, permessi, avallando pagamenti, etc., la società replica che il ricorrente aveva dei collaboratori ma non è vero che aveva 400 persone dislocate sull'intero territorio ma non indica il numero effettivo dei collaboratori ed aggiunge che tutte le risorse dislocate sul territorio avevano i loro responsabili con cui si interfacciavano per tali incombenze; Il compito del dott. == era quello di pianificare le esigenze dei territori. Ogni territorio mandava le richieste in base alle proprie esigenze che andavano via via monitorate, con verifica degli avanzamenti dell'attività; il dott. == verificava che i lavori programmati venissero effettivamente realizzati e quali fossero stati i costi sostenuti per tali lavori.

Estremamente significativa delle funzioni e dei poteri conferiti è, poi, la procura notarile del == 2012 con cui era attribuito all'ing. == il potere di rappresentare la === verso i terzi e di stipulare in nome e per conto della convenuta entro il limite di Euro 1.000.000,00 ad atto contratti per l'allaccio e la fornitura di servizi di utenza; rettificare confini, presentare denunce di modifica al catasto e chiedere revisioni catastali; senza limiti di importo, stipulare accordi di riservatezza, rappresentare la convenuta con soggetti privati, pubbliche amministrazioni, autorità, sottoscrivendo dichiarazioni, istanze reclami, denunce; compiere ogni atto necessario per ottenere licenze, certificazioni, permessi, concessioni, convenzioni; riscuotere somme di denaro, mandati buoni del tesoro, vaglia, assegni, titoli di credito dovuti alla === o alla controllata per qualsiasi titolo, incassare assegni; compiere presso gli uffici doganali qualsiasi operazione di spedizione, svincolo ritiro merci, plichi, pacchi, lettere, firmare deleghe, istanze, reclami.

La === non contesta il contenuto di tale procura e l'effettivo esercizio dei poteri conferiti ma si limita a precisare che tale procura fa parte del ruolo che aveva il dott. == quale dirigente e che il suo responsabile, dott. S. ne aveva una analoga di valore leggermente superiore e il capo del dott. S., l'ing. I., una di valore ancora superiore.

Nel periodo che decorre da ==2014 risulta comprovato che l'ing. == è stato di fatto estromesso dalle sue funzioni dirigenziali.

In particolare, viene dedotto che Da ==2014 è stato privato dell'incarico e del ruolo sino a quel momento ricoperti, della gestione del budget e del coordinamento del team a lui sottoposto sino al == 2014 privato di qualsiasi incarico e ruolo - è stato forzatamente costretto a restare nel proprio ufficio senza poter assolvere ad alcuna attività In data == 2014 la === ha pure revocato al == la procura sopra richiamata.

La società non contesta la rimozione dall'incarico in precedenza assegnato, a seguito di riorganizzazione organizzativa del settore, finalizzata ad una semplificazione delle ripartizioni, il dirigente viene rimosso dalla posizione, e la complessiva attività venne assegnata al superiore dott. S. inoltre non risponde al vero che il ricorrente rimase privato di attività da svolgere in quanto assegnato alla delicata attività di gestione del patrimonio immobiliare di === e alle complesse opere di gestione delle criticità connesse alla presenza di amianto negli edifici; l'attività consisteva in mansioni di controllo e monitoraggio con coordinamento di risorse, che prevedevano ogni mese una verifica sugli eventuali avanzamenti di bonifica;

Contrariamente a quanto sostenuto nel ricorso non è vero che il ricorrente non partecipasse più a riunioni, essendo in verità egli investito di partecipare a tutte le riunioni di avanzamento sul tema amianto da lui seguito in quel momento inoltre Tale attività venne svolta dal ricorrente con continuità dal 2014, allorché il ricorrente venne poi nominato, in data == 2016, Responsabile Planning per l'area Sud, addetto alle attività di gestione e pianificazione aziendale (all.te email comprovanti le attività svolte e le risorse gestite, 03).

Sul punto occorre osservare che nelle sue repliche la === non indica da quale mese del 2014 le nuove funzioni sono state affidate all'ing. == per cui tale prospettazione, sostanzialmente, non contraddice la dedotta protrazione della totale privazione di mansioni fino al == 2014, per cui deve ritenersi che tale circostanza sia incontestata. In ogni caso, poi, non è fornito alcun elemento probatorio da cui desumere le incombenze che sarebbero state affidate nel corso dell'anno 2014. Al contrario, una indiretta conferma della forzosa inattività a cui il ricorrente sarebbe stato costretto si desume dal fatto che tutta la documentazione depositata dalla società a riguardo, di cui al richiamato allegato 3), è costituita da mail ed atti organizzativi risalenti ad un periodo successivo dopo il formale conferimento dell'incarico di responsabile Planning per l'Area Sud, del == 2016. Pertanto, la società convenuta pur deducendo lo svolgimento di mansioni dirigenziali non è stata in grado di fornire a sostegno di tale circostanza alcun supporto documentale per un ampio lasso temporale di circa 18 mesi da ==2014 a == 2016. Deve, pertanto, ritenersi provata la circostanza della totale inattività lavorativa dell'ing. == nel periodo da ==ad == 2014.

Per il periodo da == 2014 a == 2016 il ricorrente si duole dell'assegnazione di compiti minori attribuiti in modo del tutto ufficioso, in mancanza di un incarico formale, da svolgere senza dipendenti da coordinare o dirigere ed in assenza di alcun budget o di obiettivi di business da raggiungere in quanto richiestogli di seguire in maniera estemporanea e senza alcuna autonomia o potere direttivo alcune attività minori. In particolare, in modo del tutto ufficioso e cioè in assenza di un incarico formale in tal

senso, lo I. ha richiesto al == di supportare ed affiancare i colleghi che si occupavano della problematica relativa alla gestione dei rischi collegati non conformità di determinati componenti che potevano contenere amianto, la cui responsabilità era stata assegnata al dott. M.M. che, essendo un == di livello, aveva pure una qualifica inferiore all'odierno ricorrente non ha mai più avuto alcuna persona da coordinare o dirigere né alcun budget da gestire né un obiettivo di business da raggiungere è stato pretermesso da qualsiasi decisione da assumere in merito a siffatta problematica e da qualsiasi attività ed è stato costretto a collaborare - come mero supporto - con i colleghi che prima erano a lui sottoposti gerarchicamente. Più precisamente, al == non è stata data neppure la possibilità di partecipare alle riunioni indette sul tema. Più precisamente, dopo una prima riunione cui era stato invitato senza avere minimamente la possibilità di intervenire ed esporre proprie considerazioni in merito, il == non è stato neppure più invitato ad alcuna riunione. Senza ancora considerare che siffatta materia era, pure, del tutto estranea al suo pregresso bagaglio di competenze.

La === replica sostenendo che il dott. == venne assegnato alla delicata attività di gestione del patrimonio immobiliare di === e alle complesse opere di gestione delle criticità connesse alla presenza di amianto negli edifici;

L'attività consisteva in mansioni di controllo e monitoraggio con coordinamento di risorse, che prevedevano ogni mese una verifica sugli eventuali avanzamenti di bonifica.

La società non descrive in modo preciso le funzioni assegnate non chiarendo in cosa consistesse l'attività di gestione del patrimonio immobiliare, il numero delle eventuali unità di personale coordinato e le modalità di esercizio delle attività di verifica. Inoltre, come già evidenziato, emblematica è la circostanza che non sia depositato alcun atto di formale conferimento di tale incarico nonostante si deduca l'assegnazione e lo svolgimento di funzioni dirigenziali nell'ambito di una complessa struttura organizzativa quale la ===, costituente una delle realtà imprenditoriali più rilevanti nel panorama nazionale e mondiale.

Difatti, la complessità della struttura organizzativa societaria appare scarsamente compatibile con l'assenza di atti formali di conferimento di funzioni e ciò a maggior ragione nel caso di funzioni dirigenziali. Tale anomalia è, sostanzialmente, confermata dalle disposizioni organizzative in atti, la n. 38 del 6 marzo 2007 e la n. 503 del 16 maggio 2011, relative al periodo anteriore a quello in oggetto, dove è espressamente prevista la collocazione lavorativa del ricorrente. Viceversa, nell'unico atto organizzativo riferibile al periodo in oggetto (n. 78 del 18 febbraio 2015) non vi è alcuna previsione riguardante l'ing. ==.

Infine, alcun atto documentale è presente a dimostrazione delle presunte attività svolte che, in quanto di natura dirigenziale ed attinenti alla sicurezza degli impianti e dei luoghi di lavoro, per le problematiche connesse alla presenza di amianto, non potevano non richiedere l'adozione di atti formali, in osservanza degli obblighi previsti dal D.Lgs. n. 81 del 2008 e dalla legislazione in materia di amianto ed in considerazione degli adempimenti normativamente previsti nei confronti delle ASL in quanto deputate alla sorveglianza sanitaria. L'unico atto documentale di rilievo relativo a tale periodo è costituito dalla revoca della menzionata procura del 16 ottobre 2012, comunicata con mail del 15 dicembre 2014.

Alla luce di tali elementi deve, pertanto, concludersi che in tale periodo l'ing. == sia stato assegnato a mansioni non corrispondenti, in quanto inferiori, alla propria qualifica dirigenziale.

Per il periodo successivo il ricorrente afferma di essere stato spostato dal febbraio 2016 presso la sede === del Centro Direzionale; ma solo ufficiosamente, in quanto il trasferimento ufficiale è stato disposto solo 3 mesi dopo e cioè in data == 2016!... l'odierna convenuta gli ha poi messo a disposizione una stanza, del tutto anonima, priva di nominativo, di linea telefonica e addirittura di mobilio Solo a distanza di qualche mese tale stanza è stata dotata di qualche mobile, ma solo apparentemente. Infatti, si è trattato di sedie e scrivanie vecchie e di scarto, dismesse da altri uffici, e talmente sporche da non poter essere affatto utilizzate! ha continuato ad essere sottoposto e a riportare sia sul piano operativo (per quanto concerne le direttive di lavoro) che amministrativo (per la richiesta di ferie, permessi, assenze, etc.) ad un collega di grado inferiore al proprio e, precisamente, al sig. E.C., che per l'appunto è un == e a lavorare con soggetti che prima lo riconoscevamo come loro superiore gerarchico è stato privato di qualsiasi potere decisionale e di gestione di budget o persone ha svolto semplici compiti di affiancamento alle persone operative che svolgevano le attività di pianificazione degli sviluppi della rete, in quanto la gestione dell'attività, il potere decisionale, la gestione del budget in ordine alle spese erano di esclusiva pertinenza del C.. è stato, altresì, sistematicamente escluso da tutte le riunioni e gli eventi aziendali riservati al management, nei quali venivano condivise le strategie aziendali o le informazioni relative ai progetti più importanti, alle quali ha partecipato solo il == C.!

La società contesta tale ricostruzione sostenendo che Il ricorrente fruiva infatti delle medesime dotazioni di tutte le risorse che lavoravano in quella sede (telefono, pc, etc) e, al pari degli altri responsabili, aveva assegnato un ufficio ammobiliato di circa 20 mq; in qualità di Responsabile Planning Area Sud il dott. == era capo gerarchico di circa 40 persone, che lavoravano per lui dislocate nelle 4 sedi territoriali di Bari,

Catanzaro, Napoli e Palermo tali risorse a lui assegnate gerarchicamente chiedevano autorizzazioni per ferie e permessi in tale periodo, al ricorrente era stato assegnato un budget di poco al di sotto di 100 milioni, i cui progetti erano decisi dalla funzione Planning... Prendeva decisioni in maniera autonoma confrontandosi a volte, naturalmente, con il collega C. - che coordinava anche il dott. N.Z. - per la approvazione di singoli progetti che == aveva seguito e portato avanti con i suoi collaboratori; ben poteva accadere in azienda che un dirigente fosse posto gerarchicamente sotto personale == direttivo, ma questo senza dubbio non incide sui poteri e sulle responsabilità che il dirigente è chiamato a sostenere.

In primo luogo, deve evidenziarsi che la ==. conferma che il trasferimento presso la sede del Centro Direzionale è divenuto effettivo solo dal 2.5.2016 quei tre mesi di scostamento tra la data di avvio delle attività e l'effettiva assegnazione a seguito di trasferimento altro non sono che tre mesi di trasferta, di cui tutte le risorse che vengono trasferite godono per avere il tempo di trovare la casa per cui deve ritenersi che fino a quest'ultima data l'ing. == abbia continuato nello svolgimento delle pregresse funzioni, come evidenziato, non corrispondenti al suo profilo dirigenziale. Deve, comunque, ritenersi che anche nel periodo dal 2 == 2016 al 31 == 2016 le funzioni assegnate non fossero conformi al livello di formale inquadramento.

Un primo dato indiziario della natura non dirigenziale delle relative mansioni, può evincersi dalla circostanza che il settore Planning cui il ricorrente era stato assegnato, costituiva una delle due ripartizioni in cui si articolava l'ufficio Plans and Programm, cui era preposto un dipendente con la qualifica inferiore di ==.

Inoltre, sebbene l'ing. == fosse formalmente designato come il preposto del settore Planning di fatto era il sig. C., che ha continuato a svolgere la sua attività di responsabile per cui era quest'ultimo che ci indicava gli obiettivi e le attività da svolgere né si è occupato della gestione tecnica del nostro settore di cui non aveva conoscenza, in quanto si trattava di un lavoro molto tecnico che richiedeva una specifica competenza della rete e del modus operandi, competenze che il sig. == non aveva (L.).

Secondo il teste C., invece, il ricorrente provvedeva alla progettazione di massima. La Direzione Generale definiva la macroarchitettura della rete ovvero la tipologia di soluzioni da adottare in ambito territoriale. I collaboratori dell'ing. == predisponavano il progetto di massima. Il ricorrente verificava la tipologia di collegamento e le velocità con cui istituire l'anello trasmissivo e vi apponeva la sua firma. Era poi il ricorrente che provvedeva a quantificare i costi del progetto. Tali attività, però, non sono significative dell'esercizio di funzioni dirigenziali in quanto lo stesso teste, di fatto, conferma i limitati poteri e la scarsa autonomia dell'ing. == in considerazione dei controlli e delle

direttive cui era sottoposto nella gestione del settore cui era formalmente preposto in quanto Tale progetto era poi sottoposto alla mia approvazione Ero io che davo le direttive in ordine alle attività da svolgere da parte dell'ufficio Planning mentre era il ricorrente ad individuare il personale del suo ufficio che doveva occuparsene In altri casi alcune direttive erano inviate direttamente al == senza che io ne fossi il destinatario. In tali casi il ricorrente si consultava con il sottoscritto.

Quando l'attuazione di tali direttive comportava un impegno economico, dovevo sottoscrivere anche io il progetto di massima come indicato. Se invece non vi era alcun impegno economico, il ricorrente poteva provvedere direttamente o eventualmente consultarmi (C.).

La non riconducibilità delle attività assegnate ad un profilo dirigenziale può evincersi anche dalla sistemazione logistica e dalle dotazioni assegnate in quanto l'ufficio del ricorrente dava l'idea di una stanza vuota ancora in allestimento in quanto era presente solo una scrivania e dei mobili vuoti. Non vi era alcun telefono, lampada da tavolo, o computer fisso. Solo dopo circa due mesi sono state fornite tre sedie che mi ricordo essere sporche ed impolverate. Il ricorrente per lavorare doveva usare un pc portatile. Tale situazione è rimasta invariata fino a == 2016 (L.). Parziale conferma di tale circostanza si rinviene anche nella deposizione del teste C. secondo cui Quando il ricorrente ha preso servizio a Napoli ha avuto immediatamente assegnata una stanza. Per quanto riguarda il mobilio lo stesso è stato fornito successivamente ma non saprei dire quando, ma presumo alcuni giorni dopo. Ciò si verifica di norma quando si cambia ufficio.

Ad es. nel mio caso sono stato assegnato l'8 gennaio presso la sede di Roma e solo il 18 febbraio mi è stata assegnata una stanza.

Sicuramente il mobilio assegnato al ricorrente non è nuovo. Sono comunque dei mobili decorosi anche se qualche mobile risulta essere graffiato. Gli scarsi poteri decisionali del ricorrente, poi, si evincono anche dal fatto che partecipava a tutte le riunioni che si tenevano con il Direttore di Rete, che era il mio diretto superiore gerarchico (C.) ma in tali occasioni era il nostro responsabile C. che interloquiva con gli altri partecipanti alla riunione mentre il sig. == di solito non interveniva oppure se interveniva ciò avveniva in modo solo marginale ovvero il suo intervento non era determinante né da un punto di vista tecnico né decisionale (L.).

Infine, il sig. == non aveva la gestione di un budget in quanto questo era gestito dal C. che approvava i progetti di budget (L.).

In conclusione, nei sette mesi da maggio a == 2016 in cui il ricorrente è stato assegnato al settore Planning non ha di fatto svolto alcuna attività tale da poterlo ritenere

effettivamente responsabile di tale articolazione. Da un lato il mancato possesso delle necessarie competenze tecniche, non attinenti al suo bagaglio professionale non gli consentiva di impartire specifiche direttive al personale dall'altro era sottoposto alle direttive ed al controllo di un dipendente con un livello di inquadramento inferiore al suo ed era privo di poteri gestionali del personale assegnato al suo ufficio, di poteri rappresentativi, di un budget da gestire ed assegnatario di dotazioni non confacenti ad un livello dirigenziale.

Il periodo di inattività lavorativa da ==ad == 2014 e l'assegnazione a mansioni non consone al livello di inquadramento da == 2014 a == 2016 e da == 2016 a == 2016, integrano una fattispecie di demansionamento illegittimo per violazione dell'art. 2103 c.c., sia nella formulazione anteriore alla modifica introdotta dall'art. 3 del d.lgvo. 15 giugno 2015 n. 81 a decorrere dal 25 giugno 2015 che in quella attualmente vigente.

In ordine alla determinazione del danno subito deve rilevarsi che in generale il demansionamento può essere potenzialmente fonte di molteplici fattispecie di danno che possono essere attinenti sia alla sfera patrimoniale che a quella della salute o alla vita di relazione del lavoratore.

Circa, però, gli oneri di allegazione e prova in ordine alla ricorrenza degli elementi sulla base dei quali individuare la responsabilità risarcitoria del datore di lavoro, occorre evidenziare che la Cassazione, con la sentenza SU n. 6572 del 24/03/2006 ha statuito il principio secondo cui In tema di demansionamento e di dequalificazione, il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno professionale, biologico o esistenziale, che asseritamente ne deriva - non ricorrendo automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale - non può prescindere da una specifica allegazione, nel ricorso introduttivo del giudizio, sulla natura e sulle caratteristiche del pregiudizio medesimo; mentre il risarcimento del danno biologico è subordinato all'esistenza di una lesione dell'integrità psico-fisica medicalmente accertabile, il danno esistenziale - da intendere come ogni pregiudizio (di natura non meramente emotiva ed interiore, ma oggettivamente accertabile) provocato sul fare reddituale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelte di vita diverse quanto all'espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno - va dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, assumendo peraltro precipuo rilievo la prova per presunzioni, per cui dalla complessiva valutazione di precisi elementi dedotti (caratteristiche, durata, gravità, conoscibilità all'interno ed all'esterno del luogo di lavoro dell'operata dequalificazione, frustrazione di precisate e ragionevoli aspettative di progressione professionale, eventuali reazioni poste in essere nei confronti del datore comprovanti

l'avvenuta lesione dell'interesse relazionale, effetti negativi dispiegati nelle abitudini di vita del soggetto) - il cui artificioso isolamento si risolverebbe in una lacuna del procedimento logico - si possa, attraverso un prudente apprezzamento, coerentemente risalire al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno, facendo ricorso, ai sensi dell'art. 115 cod. proc. civ., a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove. Il danno alla professionalità, ha contenuto prettamente patrimoniale e può consistere sia nel pregiudizio derivante dall'impovertimento della capacità professionale acquisita dal lavoratore e dalla mancata acquisizione di una maggiore capacità, ovvero nel pregiudizio subito per perdita di chance, ossia di ulteriori possibilità di guadagno. E' necessaria una precisa allegazione, ad esempio deducendo l'esercizio di una attività soggetta ad una continua evoluzione e, quindi, ad una rapida obsolescenza o caratterizzata da vantaggi connessi all'esperienza professionale destinati a venire meno se non esplicita per un certo lasso di tempo.

Costituiscono idonei elementi presuntivi dell'esistenza di un danno risarcibile la durata del demansionamento, l'entità dello stesso in relazione alla qualità e quantità della esperienza lavorativa pregressa, il tipo di professionalità colpita, la preclusione della crescita professionale, l'esito finale della dequalificazione e le altre circostanze del caso concreto (Cass. 19923 del 23/07/2019, Cass. Sez. Lav. n. 19778 del 19/09/2014; Cass. Sez. Lav. n. 22930 del 10/11/2015).

Diversa è, invece, la situazione venutasi a determinare a seguito della privazione di qualsivoglia compito lavorativo, in quanto il completo svuotamento dalle mansioni integra di per sé un indizio preciso e concordante da cui può desumersi la sussistenza di un danno alla professionalità, alla cui prova si può pervenire anche in via presuntiva, attraverso fatti noti quali nel caso di specie la completa inattività lavorativa. La valutazione dei pregiudizi subiti sia di natura personale che professionale può essere effettuata dal giudice alla stregua di un parametro equitativo (Cass. civ., sez. lav., 26/05/2004, n.10157) rispetto al quale la retribuzione rappresenta di sicuro un parametro di riferimento, anche se certo non l'unico, di una liquidazione equitativa ex artt. 1226 e 2056 cc e 432 c.p.c.. Nel caso di specie il danno alla professionalità subito può evincersi sia nel periodo da ==ad == 2014, di privazione totale delle mansioni, sia in quello successivo di assegnazione di mansioni inferiori tenuto conto delle mansioni altamente qualificate e specialistiche svolte in un settore quale quello delle telecomunicazioni in costante e rapida evoluzione rispetto cui la protrazione per circa due anni e mezzo del riscontrato demansionamento è una evidente causa di obsolescenza delle relative competenze.

La misura del danno patito, in considerazione della rilevante durata del demansionamento\privazione di mansioni pari a 29 mesi da ==2014 al == 2016 (data in cui le parti hanno concordato l'esonero dalla prestazione lavorativa) e della retribuzione base in ultimo percepita pari a euro 6.384,63 (busta paga del mese di == 2017) può ragionevolmente ed equitativamente stimarsi nella misura media di . 3.000,00 mensili, per cui complessivamente può quantificarsi in 87.000,00.

In ordine alla richiesta di risarcimento del danno biologico deve evidenziarsi che l'inadempimento da parte del datore di lavoro al disposto dell'art. 2103 c.c. è suscettibile di determinare una pluralità di conseguenze lesive, con effetti sia patrimoniali, sia non patrimoniali

La tutela del lavoratore dai danni derivanti da demansionamento rientra nell'ambito della previsione dell'art. 2087 c.c., nella sua interpretazione estensiva fornita dalla giurisprudenza di legittimità, costituzionalmente orientata al rispetto di beni essenziali e primari quali il diritto alla salute, alla dignità umana ed i diritti inviolabili della persona, tutelati dagli artt. 32, 41 e 2 Cost..

Si è, quindi, ritenuto che l'obbligo posto a carico del datore di lavoro di tutelare l'integrità psicofisica e la personalità morale del prestatore imponga non solo l'astensione da ogni condotta che sia finalizzata a ledere detti beni, ma anche di impedire che nell'ambiente di lavoro si possano verificare situazioni idonee a mettere in pericolo la salute e la dignità della persona (Cass. 10.3.1995 n. 7768, Cass. 8.1.2000 n. 143 e fra le più recenti Cass. 19.2.2016 n. 3291).

Tale disciplina, però, non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva del datore di lavoro, il quale potrà essere chiamato a rispondere del pregiudizio subito dal prestatore solo qualora abbia posto in essere un comportamento contrario o alle clausole contrattuali che disciplinano il rapporto o a norme inderogabili di legge o alle regole generali di correttezza e buona fede o alle misure che, nell'esercizio dell'impresa, debbono essere adottate per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro (Cass. 11.4.2013 n. 8855 e negli stessi termini Cass.29.1.2013 n. 2038; Cass. 7.8.2012 n. 14192).

In tema di obbligo di protezione ex art. 2087 c.c., la dimensione organizzativa assume rilevanza quale fattore di rischio per la salute dei lavoratori, atteso che l'art. 28 del T.U. n. 81 del 2008, ulteriore specificazione del più generale canone presidiato dall'art. 2087 c.c., impone al datore di lavoro la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato; ne consegue che, ove il datore di lavoro indebitamente tolleri l'esistenza di una condizione di lavoro lesiva della salute, per configurare a responsabilità datoriale

è sufficiente che l'inadempimento, imputabile anche solo per colpa, si ponga in nesso causale con un danno alla salute (Cass. 15/11/2022, n.33639). Ciò considerato a seguito dell'espletamento di consulenza tecnica d'ufficio è stato accertato che il sig. == è affetto da sindrome da disadattamento ansioso-depressivo valutabile nella misura del 6%.

Il consulente ha riscontrato un collegamento causale di tale stato patologico rispetto alla evidenziata situazione lavorativa, rilevando che il ricorrente presenta una sintomatologia ansioso-depressiva caratterizzata dalla polarizzazione del proprio pensiero sugli eventi lavorativi, per situazioni prolungate di conflitto e tensione nell'ambito lavorativo che sono state determinate da quelli che ormai, secondo la Giurisprudenza e la Medicina del Lavoro, sono considerati fattori di costrittività quali la marginalizzazione della attività lavorativa, lo svuotamento delle mansioni, la mancata assegnazione dei compiti lavorativi, l'impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie degli strumenti di lavoro fino a giungere ad una completa sensazione di inutilità determinata da una vera e propria condizione di isolamento fino a pervenire al licenziamento.

La circostanza che tale == patologico sia stato diagnosticato la prima volta a distanza di circa 18 mesi, ovvero nel 2016, dall'inizio del lamentato demansionamento risalente al mese di ==2014 non è circostanza, di per sé idonea ad escludere la sussistenza di un nesso causale in quanto non è pensabile, infatti, che la patologia in un soggetto possa manifestarsi alla prima avversità quanto, piuttosto, è evidente che solo dopo un congruo periodo di tempo, non sempre quantificabile, l'interessato, in seguito ad una serie di comportamenti vessatori ben documentati, abbia cominciato a presentare i sintomi di una patologia psichica.

Il consulente ha, invece, escluso la sussistenza di un nesso causale rispetto alla diagnosticata ipertensione arteriosa in quanto il ricorrente nel corso della visita medica peritale non ha saputo datare la comparsa di tale patologia se antecedente o successiva agli eventi lavorativi né, tanto meno è stata versata in atti documentazione specialistica al riguardo e, inoltre, trattandosi di patologia multifattoriale non sono stati forniti validi elementi per ritenerla riconducibile alla situazione lavorativa del ricorrente. Corrette, per cui meritano di essere condivise, sono le argomentazioni del consulente che ha quantificato il danno biologico patito nella misura del 6%.

Nella determinazione della entità del risarcimento del danno che deve essere riconosciuto può farsi riferimento ai parametri tabellari elaborati dal Tribunale di Milano per la liquidazione del danno non patrimoniale, la cui utilizzazione è legittima in difetto di diverse previsioni normative (ex multis Cass 15/05/2018, n.11754 Cass. 20/04/2017, n.9950, Cassazione civile sez. VI, 23/06/2022, n.20292).

Sulla base di tali tabelle, tenuto conto dell'età del ricorrente, pari a 49 anni al momento della verifica del danno, databile al 2016, l'ammontare dell'indennizzo può quantificarsi nella misura di euro 9.395,00.

Trattandosi di un danno di origine professionale l'indennizzo deve essere liquidato in forma cd. differenziale previa decurtazione dell'indennizzo erogato dall'Inail. Difatti, quest'ultimo in quanto caratterizzato da una diversità strutturale e funzionale rispetto al risarcimento del danno liquidato secondo i criteri civilistici, non è integralmente soddisfacente del pregiudizio subito dal soggetto infortunato o ammalato. Pertanto il giudice di merito, dopo aver liquidato il danno civilistico, deve procedere al confronto di tale danno con l'indennizzo erogato dall'Inail - secondo il criterio delle poste omogenee, - tenendo presente che detto indennizzo ristora unicamente il danno biologico permanente e non gli altri pregiudizi che compongono la nozione pur unitaria di danno non patrimoniale. Quindi è necessario distinguere il danno non patrimoniale dal danno patrimoniale, comparando quest'ultimo alla quota Inail rapportata alla retribuzione e alla capacità lavorativa

specificata dell'assicurato. Successivamente - con riferimento al danno non patrimoniale - dall'importo liquidato a titolo di danno civilistico, devono essere espunte le voci escluse dalla copertura assicurativa (danno morale e danno biologico temporaneo) per poi detrarre dall'importo così ricavato il valore capitale della sola quota della rendita Inail destinata a ristorare il danno biologico permanente (Cassazione civile sez. III, 23/06/2021, n. 17967).

Il danno cd. differenziale, deve essere determinato anche nel caso in cui non vi sia stata una effettiva liquidazione dello stesso da parte dell'INAIL in quanto l'art. 10 del D.P.R. n. 1124 del 1965, ai commi 6, 7 e 8, fa riferimento a rendita "liquidata a norma", considerando, quindi, la liquidazione, un'operazione contabile astratta, che qualsiasi interprete può eseguire ai fini del calcolo del differenziale, pertanto, il giudice di merito deve procedere d'ufficio allo scomputo, dall'ammontare liquidato a detto titolo, dell'importo della rendita INAIL, anche nel caso in cui l'istituto assicuratore non abbia provveduto effettivamente all'indennizzo, trattandosi di questione attinente agli elementi costitutivi della domanda. Diversamente, il lavoratore percepirebbe somme che il datore di lavoro comunque non sarebbe tenuto a pagare, né a lui, in quanto, in caso di eventuale responsabilità penale, il risarcimento gli sarebbe dovuto solo per l'eccedenza, né all'INAIL, che può agire in regresso solo per le somme versate (Cass. 27/08/2021, n. 23529).

Nel caso di specie in quanto il danno biologico è stato accertato in misura del 6% l'indennizzo in conto capitale liquidabile a carico dell'INAIL, ai sensi dell'art. 13, comma 2, lett. a), sulla base dei valori fissati con Decreto del Ministero del Lavoro

n.45 del 25/04/2019, deve essere quantificato in complessivi 5.923,02, tenuto conto che l'importo per ciascun punto danno biologico è pari a 1.430,68 e della riduzione del 31 % prevista per la fascia di età 46 50. Il danno differenziale deve, pertanto, essere risarcito nella misura di . 3.472,00 (9395,00 - 5.923,02).

Sulle somme dovute ai sensi dell'art. 429, 3 comma c.p.c., si applicano gli interessi legali e la rivalutazione monetaria calcolata in base agli indici calcolati dall'ISTAT, ai sensi dell'art.150 disp. att. c.p.c..

L'accoglimento della domanda in misura solo parziale giustifica la compensazione parziale delle spese di lite nella misura del 50%, che si liquidano come in dispositivo. Sentenza provvisoriamente esecutiva.

P.Q.M.

Ogni diversa istanza e deduzione disattese, così provvede: In parziale accoglimento del ricorso

Condanna la == S.P.A. al pagamento della somma di 90.472,00, in favore di == ==, su cui corrispondere gli interessi legali sulle somme annualmente rivalutate, dalla maturazione del diritto fino all'effettivo soddisfo.

Condanna la == S.P.A., previa compensazione delle spese di lite nella misura del 50%, al pagamento della somma di 3.500,00 a titolo di compensi professionali oltre ad euro 525,00 a titolo di spese forfettarie, per un totale di 4.025,00, oltre IVA e CPA con distrazione, nonché al pagamento del saldo delle spese di consulenza tecnica che si liquidano come da separato decreto, restando l'acconto versato a carico di parte attrice.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Così deciso in Napoli, il 27 ottobre 2022.

Depositata in Cancelleria il 31 gennaio 2023.