

N. R.G. 954/2014



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE della SPEZIA**  
**Sezione Lavoro**

Il Tribunale, nella persona del Giudice monocratico del lavoro dott. Gabriele Romano  
ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. 954/2014 promossa da:.

**[REDACTED]**  
rappresentato e difeso dagli Avv.ti BORDIGONI DANIELE e LAMMA ROBERTO, come da  
mandato a margine del ricorso introduttivo,  
elettivamente domiciliato presso il loro studio in VIALE SAN BARTOLOMEO 169 LA SPEZIA

*Ricorrente*

contro

**[REDACTED]** SPA, in persona del legale rappresentante pro tempore  
rappresentata e difesa dagli Avv.ti DAVERIO FABRIZIO, FLORIO SALVATORE, PARDINI  
FEDERICO e GIROMINI ROBERTO, come da mandato a margine della comparsa di costituzione,  
elettivamente domiciliata presso Avv. R. GIROMINI VIALE SAN BARTOLOMEO 169 LA  
SPEZIA

*Convenuto*

Oggetto: mansione e jus variandi

**CONCLUSIONI**

Le parti hanno concluso nei rispettivi atti.



**MOTIVI DELLA DECISIONE**

Con ricorso depositato in data 28 luglio 2014 [redacted] adiva il Tribunale della Spezia, giudice monocratico del lavoro, esponendo di avere svolto, alle dipendenze della datrice [redacted] s.p.a., mansioni di formatore/team leader, con inquadramento al 5° livello CCNL TLC, sino al mese di gennaio 2014.

In data 20 gennaio 2014, a causa di una valutazione negativa rispetto alle sue capacità di leadership verso i lavoratori assegnati, la mansione veniva modificata adibendo il lavoratore alla funzione di operatore back office.

Dopo pochi giorni, il ruolo sino ad allora svolto dal ricorrente veniva affidato alla sig.ra Cristina Figoli, che veniva, per l'occasione, promossa dal ruolo di operatore telefonico a quello di team leader.

Il ricorrente lamentava la natura demansionante del provvedimento datoriale, evidenziando come fra la mansione di provenienza e quella successivamente svolta, propria del 2° livello CCNL, sussistesse un dislivello di inquadramento contrattuale pari a ben tre livelli, ed evidenziava i danni patrimoniali e non patrimoniali subiti a causa dell'illegittima condotta aziendale.

Concludeva quindi chiedendo dichiararsi la natura demansionante del mutamento di mansioni adottato dall'azienda, con condanna della convenuta alla riassegnazione delle mansioni precedentemente svolte ed al risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali patiti.

[redacted] s.p.a., ritualmente intimata, si costituiva in giudizio osservando che era da tempo in atto un impegnativo programma volto alla riduzione delle posizioni lavorative "indirette", diverse da quelle dedicate ai servizi chiesti dai clienti. In esecuzione di tale programma, presso il sito della Spezia erano state soppresse, dal 2008, otto posizioni lavorative di team leader, residuandone soltanto sei.

A seguito della soppressione della posizione lavorativa del ricorrente, la società, quale unica alternativa al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, propose al lavoratore – che accettò – la posizione lavorativa di back office.

La convenuta evidenziava quindi l'insindacabilità della scelta organizzativa adottata e la legittimità dell'assegnazione al ricorrente di mansioni inferiori, quale unica alternativa al licenziamento, concludendo per il rigetto delle domande attoree.

Il ricorso è fondato e merita di essere accolto.

La sussistenza del demansionamento lamentato dal ricorrente non è contestata, pacifico essendo tra le parti che il lavoratore, da marzo 2006 a gennaio 2014, ha svolto mansioni di team leader, caratterizzate dal coordinamento e dalla supervisione di un gruppo di lavoratori, mentre in seguito gli sono state assegnate mansioni di operatore back office, così "retrocedendo" alla posizione dei colleghi che precedentemente coordinava.

Ciò che è controverso è la motivazione di tale demansionamento.

La convenuta, infatti, afferma che la scelta fu obbligata, in quanto, essendo stata soppressa, nell'ambito di un programma di ristrutturazione generale dell'azienda, la posizione di team leader precedentemente ricoperta dal ricorrente, l'unica alternativa al mutamento di mansioni sarebbe stato il licenziamento.



Il lavoratore sostiene invece che il mutamento di mansioni sarebbe stato disposto a seguito di una valutazione negativa delle sue capacità di leadership; allega inoltre che il suo ruolo veniva affidato ad altro dipendente, sig.ra [REDACTED] che veniva per l'occasione promossa dal ruolo di operatore telefonico a quello di team leader.

Con riferimento a tale ultima circostanza – che, se provata, sarebbe sufficiente a determinare l'illegittimità del licenziamento, smentendo l'allegata soppressione della posizione di lavoro già occupata dal ricorrente – dall'istruttoria svolta è emerso che, in effetti, *“dopo la modifica delle mansioni del ricorrente il suo gruppo è stato seguito dall'operatrice senior sig.ra [REDACTED] senza modifica delle sue mansioni ... La [REDACTED] svolgeva nei confronti del gruppo già coordinato dal ricorrente le medesime mansioni già svolte prima dal [REDACTED] forse senza la parte formativa”* (deposizione teste [REDACTED], confermata dai testi [REDACTED] e [REDACTED]).

Senonché, è altresì emerso che l'affidamento del gruppo già coordinato dal ricorrente ad una collega di inquadramento inferiore (la sig.ra [REDACTED] aveva il 4° livello, cfr. teste Bergantin) è stato solo temporaneo.

Tutti i testi che si sono pronunciati sul punto, infatti, a prescindere dalla durata dell'incarico (un mese per [REDACTED] due o tre mesi per [REDACTED] fino a settembre o ottobre 2014 per [REDACTED], hanno confermato che, dopo tale periodo di copertura, la sig.ra Figoli è andata in maternità, ed il gruppo precedentemente seguito da [REDACTED] *“venne assegnato ad un team leader già in organico, sig.ra [REDACTED]”. La sig.ra [REDACTED] fino a quel momento seguiva un solo gruppo, da allora ne seguì due”* (teste [REDACTED]).

Tale circostanza non determina di per sé l'illegittimità del demansionamento, non essendo necessario, ai fini della configurabilità del giustificato motivo, che vengano sopresse tutte le mansioni in precedenza attribuite al lavoratore licenziato (nel nostro caso, demansionato), ben potendo le stesse essere solo diversamente ripartite ed attribuite (v. in questo senso Cass., Sez. Lav., Sentenza n. 21282 del 02/10/2006, Rv. 592167, nonché Cass., 18 agosto 2004, n. 16163; 14 giugno 2005, n. 12769; 24 febbraio 2005, n. 3848; 4 novembre 2004, n. 21121).

Piuttosto, ciò che occorre verificare, al fine di stabilire se il mutamento di mansioni possa ritenersi o meno legittimo, è se sussistano le condizioni che avrebbero legittimato il licenziamento in mancanza del demansionamento.

Solo in tal caso, infatti, le parti, al fine di evitare un licenziamento, si sarebbero potute legittimamente accordare nel senso di attribuire al lavoratore mansioni inferiori a quelle per le quali era stato assunto o che aveva successivamente acquisito, prevalendo l'interesse del lavoratore a mantenere il posto di lavoro su quello tutelato dall'art. 2103 cod.civ (cfr. Cass., Sez. L, Sentenza n. 2375 del 07/02/2005, Rv. 580455).

La convenuta ha allegato - quale giustificato motivo oggettivo che, in assenza del modifica della mansioni, avrebbe consentito di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro - la soppressione della posizione lavorativa di team leader già



ricoperta dal ricorrente, nell'ambito di un programma di ristrutturazione da tempo in atto nella società.

Una scelta di questo genere, inerente all'attività produttiva, è riservata all'imprenditore, che è responsabile della corretta gestione dell'azienda anche dal punto di vista economico ed organizzativo, e perciò, in se stessa (quando cioè sia effettiva, e non simulata o pretestuosa), non è soggetta a sindacato da parte del giudice per quel che concerne i profili di congruità e di opportunità.

Quello che è oggetto del sindacato giudiziale, piuttosto, è l'effettività della scelta datoriale.

Ed invero, per costante giurisprudenza, il motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, nel cui ambito rientra anche l'ipotesi di riassetto organizzativo attuato per la più economica gestione dell'impresa, è rimesso alla valutazione del datore di lavoro, senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, atteso che tale scelta è espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost., mentre al giudice spetta il controllo della reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore; ne consegue che non è sindacabile nei suoi profili di congruità ed opportunità la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente licenziato, sempre che risulti l'effettività e la non pretestuosità del riassetto organizzativo operato (in questi termini Cass., Sez. Lav., Sentenza n. 24235 del 30/11/2010, Rv. 615308).

Venendo dunque al vaglio dell'effettività della scelta datoriale, va presa in considerazione la deposizione di [REDACTED], teste indicato da parte convenuta e Responsabile dell'attività del call center della Spezia, il quale ha dichiarato che *"nel tempo sono state soppresse sette o otto posizioni di team leader, tra cui quella del ricorrente ... La riduzione delle posizioni di team leader avvenne sia mediante uscite spontanee, cioè dimissioni; un'altra persona non è più team leader ma non conosco la dinamica. Tutte le altre soppressioni di posizioni di TL all'infuori di quest'ultima persona di cui ho detto sono avvenute per dimissioni ... La società decise infatti di non rimpiazzare i team leader dimissionari. Il ricorrente fu l'unico team leader nei cui confronti venne attuata una modifica delle mansioni. C'era un piano a livello nazionale per la riduzione dei team leader. Questo piano dava un'indicazione numerica per cui doveva rimanere un team leader ogni 35 dipendenti. Oggi siamo approdati al rapporto numerico richiesto dalla società"*.

La convenuta, in comparsa di costituzione, ha specificato che "presso il sito produttivo di La Spezia [REDACTED] occupa n. 278 risorse" (pag. 6, p.to D) e che "oggi i team leader sono n. 6" (pag. 8, p.to L). "L'ultima posizione di team leader soppressa è stata quella del ricorrente" (pag. 8, p.to M).

Ma allora, se il piano nazionale di ristrutturazione, come dichiarato dal teste [REDACTED] prevedeva che sarebbe dovuto rimanere un team leader ogni 35 dipendenti, si deve concludere che, prima ancora del demansionamento del ricorrente, il rapporto numerico richiesto dalla società nel sito spezzino era già stato raggiunto.



Ed invero, se alla data della costituzione in giudizio della convenuta i team leader erano sei, il ricorrente, la cui posizione era stata soppressa per ultima, sarebbe stato il settimo.

Con 7 team leader per 278 dipendenti, si ha una proporzione di un team leader ogni 39,71 dipendenti, ossia un rapporto numerico non solo in linea, ma addirittura superiore, a quello perseguito dalla società con il piano di ristrutturazione.

A ciò si aggiunga che, come dichiarato dal teste [REDACTED], vi è stata un'ulteriore dimissione nel 2014, "direi successiva rispetto alla soppressione della posizione del ricorrente. Si tratta di [REDACTED]". Pertanto, quand'anche si fosse ritenuta necessaria (ma i numeri dicono il contrario), al fine di raggiungere la proporzione richiesta dalla società, la soppressione della posizione del sig. [REDACTED] ben avrebbe potuto la datrice reintegrarlo nelle precedenti mansioni a seguito delle dimissioni della sig.ra [REDACTED], che hanno fatto innalzare il rapporto a un team leader ogni 55,6 dipendenti (278/5).

Emerge quindi la non effettività e la pretestuosità, con riferimento alla posizione del ricorrente, della scelta organizzativa allegata dalla convenuta, dal momento che la ristrutturazione aziendale in corso non richiedeva la soppressione di una ulteriore posizione di team leader, essendo già state raggiunte con le precedenti dimissioni le proporzioni numeriche cui la società mirava.

Il ricorrente, pertanto, non ricoprendo una posizione eccedentaria, non avrebbe potuto essere licenziato e, dunque, neppure demansionato.

D'altronde, i testi [REDACTED] e [REDACTED] hanno entrambi dichiarato che la mansione del ricorrente fu modificata non solo perché vi era un piano di riduzione nazionale, ma anche per performances non in linea con le aspettative.

Essendo emersa l'insussistenza del motivo organizzativo addotto, alla base del demansionamento non resta che lo scarso rendimento.

La circostanza trova conferma nella deposizione della teste [REDACTED] "so che la società propose al ricorrente una conciliazione a fronte del pagamento di 1.000 euro perché in tale occasione lo assistei. In quell'occasione chiesi le motivazioni della scelta di modificare le mansioni del ricorrente e mi venne detto dalla sig.ra [REDACTED] responsabile della gestione delle risorse umane, che la scelta era stata fatta a seguito di schede di valutazione negative e che dunque il [REDACTED] non era ritenuto più idoneo".

Tali essendo le risultanze dell'istruttoria svolta, si deve ritenere che le reali motivazioni della scelta datoriale siano da individuare esclusivamente nel rendimento non soddisfacente del lavoratore, circostanza che non giustifica una modifica *in pejus* delle mansioni del ricorrente in violazione dell'art. 2103 c.c..

In tema di demansionamento illegittimo, ove venga accertata l'esistenza di un comportamento contrario all'art. 2103 cod. civ., il giudice di merito, oltre a sanzionare l'inadempimento dell'obbligo contrattualmente assunto dal datore di lavoro con la condanna al risarcimento del danno, può emanare una pronuncia di adempimento in forma specifica, di contenuto soddisfacente dell'interesse leso, intesa a condannare il datore di lavoro a rimuovere gli effetti che derivano dal provvedimento di assegnazione delle mansioni inferiori, affidando al lavoratore l'originario incarico,



ovvero un altro di contenuto equivalente (Cass., Sez. L, Sentenza n. 16012 del 11/07/2014, Rv. 632254).

All'accertata illegittimità del demansionamento sofferto dal ricorrente a far data dal 20 gennaio 2014 consegue pertanto la condanna della convenuta a riassegnare il lavoratore a mansioni di team leader o comunque a mansioni proprie del livello di inquadramento.

Venendo all'esame della domanda di risarcimento del danno subito, si osserva quanto segue.

Il prestatore di lavoro che chieda la condanna del datore al risarcimento del danno subito a causa della lesione del proprio diritto di eseguire la prestazione lavorativa in base alla qualifica professionale rivestita - lesione che, per l'appunto, si profila idonea a determinare una dequalificazione del dipendente stesso - è tenuto ad indicare in maniera specifica il tipo di danno che assume di aver subito ed a fornire la prova dei pregiudizi da tale tipo di danno in concreto scaturiti e del nesso di causalità con l'inadempimento, prova che costituisce presupposto indispensabile per procedere ad una sua valutazione, anche eventualmente equitativa.

Tale prova può essere fornita con tutti i mezzi offerti dall'ordinamento, assumendo peraltro precipuo rilievo la prova per presunzioni, alla luce della complessiva valutazione di precisi elementi in tal senso significativi, quali le ragioni dell'illegittimità del provvedimento di revoca, le caratteristiche, durata, gravità e conoscibilità nell'ambiente di lavoro dell'attuato demansionamento, la frustrazione di ragionevoli aspettative di progressione, il tipo e la natura della professionalità coinvolta, la diversa e nuova collocazione lavorativa assunta dopo la prospettata dequalificazione (così Cass., sez. lav., 21.3.2012, n. 4479 e Cass., sez. lav., 6.12.2005, n. 26666).

Nella specie, il ricorrente ha lamentato sia un danno patrimoniale (venir meno della voce retributiva individuata in busta come "bonus piano incentivi"), sia un danno non patrimoniale e da perdita di chance.

Valorizzando gli elementi significativi richiamati dalla giurisprudenza summenzionata, la sussistenza del danno non patrimoniale può desumersi in via presuntiva, alla luce delle seguenti circostanze:

- ampiezza del dislivello tra le mansioni precedentemente svolte e quelle successive: il ricorrente, da team leader, inquadrato al 5° livello e con la responsabilità del coordinamento e della supervisione di un gruppo di operatori, è passato a svolgere egli stesso l'attività di operatore; attività che, come rilevato in ricorso e non contestato dalla convenuta, può essere inquadrata al 2° livello;
- natura della professionalità coinvolta ed obsolescenza professionale: il ricorrente ha specificamente allegato le caratteristiche della propria originaria mansione e la necessità di possedere conoscenze aggiornate, con conseguente impoverimento della capacità professionale acquisita a seguito del disposto mutamento di mansioni;
- frustrazione di ragionevoli aspettative di progressione: si può senz'altro ritenere che, se il lavoratore avesse continuato a svolgere attività di team



leader, avrebbe avuto ragionevoli prospettive di progressione, ovvero comunque di sviluppo della propria professionalità. Prospettive di crescita e sviluppo che appaiono invece ben inferiori con lo svolgimento di una attività routinaria e non specializzata quale quella di operatore back office;

- conoscibilità nell'ambiente di lavoro dell'attuato demansionamento: il ricorrente è passato, dall'oggi al domani, da coordinatore di un gruppo di operatore ad operatore coordinato da altri, con evidente lesione della propria immagine, anche in considerazione delle reali motivazioni sottese al mutamento di mansioni.

I danni causati da illegittima dequalificazione possono essere determinati dal giudice in via equitativa, facendo riferimento ad una quota della retribuzione mensile, da calcolarsi in base al perdurare nel tempo della lesione alla professionalità, nonché al divario tra le mansioni precedentemente svolte e quelle attribuite dopo il demansionamento (cfr. Trib. Milano 22/12/2001, Est. Atanasio, in D&L 2002, 377).

Nella specie, rileva nel senso di una maggiore gravità del danno il divario tra le diverse mansioni, lo svolgimento per lungo periodo della mansione superiore e la evidente lesione dell'immagine del lavoratore; dall'altro lato, rileva in senso opposto la non eccessiva durata del demansionamento.

Sulla scorta di tali parametri, appare equo liquidare il danno non patrimoniale da demansionamento in una somma pari ad  $\frac{1}{2}$  della retribuzione mensile percepita dal lavoratore, per ogni mese, a decorrere da febbraio 2014, di adibizione a mansioni inferiori, fino all'adibizione a mansioni proprie del livello di inquadramento.

La retribuzione mensile di riferimento può essere quantificata in euro 1.897,00 lordi mensili, come dalle ultime due buste paga in atti relative ai mesi di maggio e giugno 2014, per cui la somma spettante al lavoratore è pari ad euro 948,50 per ogni mese di demansionamento.

Quanto al danno patrimoniale, il ricorrente lamenta di avere subito, a seguito del mutamento di mansioni, una drastica caduta reddituale, venendo meno la voce retributiva individuata come "bonus piano incentivi", del valore di euro 200,00 mensili e sempre erogata per intero ai team leader, in considerazione del costante raggiungimento del 100% degli obiettivi assegnati.

La convenuta si oppone all'accoglimento della domanda rilevando come il bonus in questione non costituisca affatto un elemento continuativo della retribuzione, essendo collegato ad obiettivi che non sempre vengono raggiunti.

In effetti, dall'esame delle buste paga in atti, si evince come il premio in questione in alcuni mesi non è stato erogato al ricorrente, mentre in alcuni altri è stato erogato in misura inferiore al 100%.

Nondimeno, si deve rilevare come il bonus, ancorché non sempre in misura integrale, sia stato riconosciuto nella maggior parte delle mensilità di cui alle buste paga in atti (dodici su sedici, per il periodo dall'ottobre 2012 al gennaio 2014).

Deve pertanto ritenersi presuntivamente provato che il ricorrente, se non fosse stato illegittimamente privato delle proprie mansioni, avrebbe continuato a percepire il premio in questione, secondo gli importi medi percepiti nel periodo precedente.



Tale importo medio può essere quantificato nella somma di euro 140,00 mensili (pari ad euro 2.250,00, complessivamente percepiti a titolo di bonus nei mesi da ottobre 2012 a gennaio 2014, divisi per sedici mensilità).

La convenuta va dunque condannata al risarcimento del danno patrimoniale cagionato al ricorrente, pari ad euro 140,00 mensili, con decorrenza dal mese di marzo 2014 (a febbraio 2014, pur essendo già intervenuto il mutamento delle mansioni, il premio è stato riconosciuto, v. busta paga).

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo, secondo i parametri di cui al DM 55/2014, tenuto conto del valore indeterminabile della causa e delle attività processuali svolte.

**P.Q.M.**

il Tribunale, definitivamente pronunciando:

- 1) Accerta l'illegittimo demansionamento sofferto dal ricorrente a far tempo dal 20 gennaio 2014 e, per l'effetto, condanna la convenuta a riassegnare il lavoratore a mansioni di *team leader* o comunque a mansioni proprie del livello di inquadramento;
- 2) dichiara tenuta e condanna la convenuta, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, al risarcimento del danno in favore del ricorrente, che si quantifica come segue:
  - euro 948,50 mensili, pari ad  $\frac{1}{2}$  della retribuzione, per i mesi da febbraio 2014 in avanti, fino all'adibizione a mansioni proprie del livello di inquadramento, oltre rivalutazione ed interessi, a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale;
  - euro 140,00 mensili, per i mesi da marzo 2014 in avanti, fino all'adibizione a mansioni proprie del livello di inquadramento, oltre rivalutazione ed interessi, a titolo di risarcimento del danno patrimoniale;
- 3) condanna la convenuta a rifondere il ricorrente delle spese di lite, che liquida in euro 5.131,00 oltre spese generali, IVA e CPA;
- 4) riserva il deposito della motivazione entro il termine di giorni sessanta.

La Spezia, 27 maggio 2015

Il Giudice  
dott. Gabriele Romano

