



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MILANO
Sezione Lavoro

La dott.ssa Maria Grazia Florio in funzione di giudice del Lavoro ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al N. **R.G.** promossa da:

MARIA, con il patrocinio dell'avv. ANGELONE PAOLO

contro:

SOCIETA' COOPERATIVA A R.L. con il patrocinio dell'avv. DAVERIO FABRIZIO e dell'avv. FREDDI MASSIMILIANO

Oggetto: mansioni e jus variandi

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 23.5.2016, ha convenuto in giudizio avanti al Tribunale di Milano - sezione Lavoro - soc. coop. a r.l., chiedendo - accertata e dichiarata la dequalificazione professionale subita in violazione dell'articolo 2103 CC - di condannare la parte convenuta a reintegrarlo nelle mansioni precedentemente svolte o in ogni caso in mansioni equivalenti al livello QD4 del C.C.N.L. applicato, oltre al pagamento di € 103.243,22 a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale alla professionalità, e di € 40.800,00 a titolo di risarcimento del danno esistenziale; il tutto oltre rivalutazione monetaria ed interessi dal dovuto al saldo. Con vittoria delle spese di lite. A sostegno delle domande svolte, il ricorrente ha esposto, per quanto di interesse, di essere stato assunto dalla parte convenuta dal 1°



febbraio 2000 con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed inquadramento nel profilo di Quadro C.C.N.L. Credito, assegnato al progetto per la realizzazione del servizio di Internet banking; di essere stato successivamente nominato capo settore Sicurezza IT della Direzione Informatica dal 1° settembre 2007, conseguendo l'inquadramento di funzionario - procuratore di IV livello; che nel 2013 la banca convenuta, per effetto di una riorganizzazione interna, aveva accorpato il settore Sicurezza IT, il settore Architettura applicativa e il settore Architettura tecnologica in un'unica struttura, denominata Architettura e sicurezza informatica IT, di cui era responsabile il direttore della Direzione IT; che dal 27 maggio 2013 era stato collocato all'interno della funzione Risk management, presso il settore Operational risk, e aveva come diretto superiore ; che da quel momento era stato privato di mansioni di responsabilità e di coordinamento, svolgendo saltuariamente mansioni impiegatizie, quali in particolare il rilevamento di eventuali perdite operative o, fino a marzo 2015, una limitata attività di data entry in relazione alle richieste di acquisto della struttura Risk management nel sistema operativo di budget; che, dopo il mese di marzo 2015, gli erano stati assegnati dei progetti all'interno della struttura Operational risk (quali passaggio da DIA a TSA di BMA e Profamily, Reputational Risk Assessment, Cybercrime Assessment) dai quali dopo pochi mesi era stato estromesso da ; che gli rimaneva affidata soltanto la mansione del controllo e validazione delle pratiche di perdita operativa sul programma Sphera, attività meramente operativa e di routine, tale da impegnare la giornata lavorativa in minima parte. Si è costituita ritualmente in giudizio soc. coop. a r.l., chiedendo il rigetto delle avverse pretese perché infondate in fatto e in diritto; con vittoria delle spese di lite. Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione, assunte le prove, all'udienza del 19.7.2017 il giudice ha invitato i procuratori delle parti alla discussione e, all'esito, ha pronunciato sentenza dando



lettura del dispositivo e riservando in giorni 60 il deposito della motivazione.

*

Il ricorso è fondato, nei limiti e per le ragioni che di seguito si espongono.

In linea generale, occorre premettere che nell'ambito del rapporto di lavoro, se è vero che il prestatore di lavoro subordinato ha l'obbligo di svolgere le mansioni oggetto del contratto, correlativamente il datore di lavoro ha l'obbligo di porre il lavoratore in condizione di adempiere: sussiste dunque un diritto del lavoratore all'esecuzione della prestazione lavorativa dedotta in contratto.

In materia di demansionamento, la modifica dell'art. 2103 cc intervenuta con il d.lgs. 81/2015 impone di valutare la legittimità della condotta datoriale sia prima, che dopo il discrimine temporale del 25 giugno 2015, data di entrata in vigore della nuova disciplina.

Con riguardo alle condotte poste in essere prima dell'entrata in vigore del d.lgs. 81/2015, prevale la tutela della professionalità acquisita in concreto, e dunque la salvaguardia delle competenze maturate nel tempo dal lavoratore, la lesione delle quali è oggetto del sindacato del giudice. Conformemente a questa tesi, con sentenza del 30.9.2015 il Tribunale di Roma ha qualificato la condotta demansionante come un illecito permanente, che *"si attua e si rinnova ogni giorno in cui il dipendente viene mantenuto a svolgere mansioni inferiori rispetto a quelle che egli, secondo legge e contratto, avrebbe diritto di svolgere"*: *"conseguentemente, la valutazione della liceità o meno della condotta posta in essere dal datore di lavoro va necessariamente compiuta con riferimento alla disciplina legislativa e contrattuale vigente giorno per giorno"*.

Fino a giugno 2015, dunque, il lavoratore può essere legittimamente assegnato a mansioni diverse, nell'esercizio dello *ius variandi* datoriale, purché si tratti di mansioni *equivalenti* sotto il profilo oggettivo (perché riconducibili alla medesima area professionale di



appartenenza) e soggettivo (in quanto coerenti con il patrimonio di conoscenze acquisite dal lavoratore).

Viceversa, dopo l'entrata in vigore del d.lgs. 81/2015, la mobilità orizzontale è legittima nel rispetto di un criterio di *equivalenza formale*: è possibile, dunque, assegnare il lavoratore "a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte", con la conseguenza che il lavoratore potrà essere assegnato a tutti i compiti ricompresi nel livello di inquadramento, per quanto espressione di una professionalità eterogenea. La nuova formulazione dell'art. 2103 c.c. comporta dunque che il giudice sia semplicemente tenuto alla sussunzione delle nuove mansioni nella declaratoria contrattuale di riferimento.

La professionalità va così intesa in un'accezione dinamica, tale da includere anche la nuova capacità professionale che il lavoratore potrebbe acquisire per il tramite della formazione.

Tanto premesso in via generale, con riguardo al caso di specie va ritenuto che sussista un demansionamento che risulta illegittimo sia alla luce della vecchia, che sotto la vigenza della nuova disciplina normativa.

E' pacifico che da maggio 2013 il ricorrente sia stato assegnato in via principale all'attività di validazione di perdite operative. Tale attività, come emerso nel corso dell'istruttoria, comporta per Nasuti un impegno quotidiano estremamente limitato (pochi minuti per ciascuna pratica, a fronte di eventi rari ed attualmente pari, in media, a circa dieci pratiche al giorno, come riferito dal teste Ronchi). La validazione della perdita operativa, inoltre, si inserisce in una catena di passaggi nell'ambito della quale l'attività del ricorrente deve necessariamente essere preceduta da quella di un altro soggetto (con qualifica di impiegato), con la conseguenza che, in ipotesi di assenza dell'impiegato a ciò preposto, il ricorrente resta nell'inattività. Si aggiunga che l'attività svolta dal ricorrente non conclude il processo di valutazione della



perdita operativa, ma è seguita a sua volta da un ulteriore passaggio di competenza dell'amministrazione, che si occupa di contabilizzare la pratica.

Appare peraltro evidente che le mansioni richieste a [redacted] siano estranee al suo bagaglio professionale: si rammenta che il ricorrente, dal 2007 all'inizio del 2013, aveva rivestito la carica di Capo Settore Sicurezza IT della Direzione Informatica.

Inoltre, anche alla luce della nuova disciplina posta dall'art. 2103 cc, appare evidente che in alcun modo le mansioni attualmente richieste a [redacted] siano riconducibili al livello di inquadramento di Quadro QD4 CCNL Credito: come emerso dalle dichiarazioni testimoniali, [redacted] non esercita alcun coordinamento delle risorse presenti nel settore *Operational Risk*, né le sue mansioni si caratterizzano per quei margini di autonomia e discrezionalità che invece connotano la figura del Quadro Direttivo (peraltro, di IV livello). La declaratoria contrattuale in discorso fa infatti riferimento a lavoratori che abbiano elevate responsabilità, nella direzione, nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori, "comprese le responsabilità connesse di crescita professionale e verifica dei risultati raggiunti dai predetti diretti collaboratori", "l'effettivo esercizio di poteri negoziali nei confronti di terzi, in rappresentanza dell'impresa, da espletarsi con carattere di autonomia e discrezionalità", e in via esemplificativa coloro che siano incaricati di svolgere attività specialistiche caratterizzate generalmente dal possesso di metodologie professionali *complesse*, da procedure prevalentemente *non standard*, con input parzialmente definiti, o responsabili della gestione di *significativi* segmenti o gruppi di clientela, o responsabili di linee di prodotto e/o di attività di promozione e di consulenza finanziaria con *rilevante autonomia* di poteri conferiti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Come emerso nel corso del presente accertamento, viceversa, l'attività richiesta al ricorrente è priva di un significativo grado



di autonomia, così come di un'elevata responsabilità funzionale, che pure sarebbe propria di un Quadro direttivo.

Il teste impiegato, ha infatti riferito di essersi occupato "insieme" al ricorrente della gestione delle perdite operative; la teste ha confermato che l'attività principale richiesta al ricorrente è quella di convalidare pratiche di perdita operativa già verificate ed istruite dalla stessa o da quindi una mera attività operativa di pochi minuti avente natura di seconda verifica su quanto è stato già valutato in prima battuta dagli impiegati.

Va ribadito che è pacifico fra le parti che l'attività legata alle perdite operative è anche l'attività principale attribuita al ricorrente: oltre a ciò, a sono state affidate in via occasionale altre attività (fra i quali RSA, individuazione di un broker assicurativo, progetti Profamily e di Mantova), paritariamente condivise anche con gli altri componenti dell'ufficio, senza distinzioni in termini di responsabilità, e in ogni caso per la durata di pochi mesi.

La circostanza che le attività richieste al ricorrente siano state in prevalenza svolte anche dagli altri componenti del settore O.Risk, senza alcun riporto gerarchico o funzionale ma su un piano paritario, non consente di apprezzare un segno concreto della differenza di inquadramento esistente fra , ed il ricorrente.

Ne discende che deve ritenersi accertato il demansionamento di nel periodo oggetto di causa, in particolare da maggio 2013 a maggio 2016, in ragione dell'illegittimità della condotta datoriale sotto la vigenza della vecchia come della nuova disciplina di cui all'art. 2103 cc.

Non vale a deviare tale conclusione il dato che, nel 2012, la Banca convenuta abbia effettuato una riorganizzazione sottoscrivendo un "Accordo Quadro" con le OO.SS. per regolare l'attuazione del Piano Industriale: tale accordo, all'art. 14 ("Mobilità") prevede che "Le parti confermano l'attenzione per l'efficace utilizzo delle



professionalità esistenti, con l'obiettivo di non disperdere il patrimonio professionale ed umano presente nel Gruppo. La qualificazione e la valorizzazione delle risorse umane - da ricercarsi attraverso interventi che garantiscano al personale pari opportunità di sviluppo - costituiscono elemento di rilevanza fondamentale negli indirizzi del Gruppo. La realizzazione dei processi di riorganizzazione, ristrutturazione e fusione previsti nel Piano industriale comporterà diffusi mutamenti di mansioni e di ruoli organizzativi e renderà necessario il ricorso alla mobilità professionale intesa come acquisizione di diversificate esperienze lavorative, anche con l'assegnazione di mansioni diverse in deroga all'art. 2103 c.c., con il supporto delle azioni formative di cui al successivo art. 17" (doc. 2 di parte convenuta). Dal tenore letterale dell'art. 14 citato non è desumibile un accordo per l'assegnazione del personale (ed in particolare del ricorrente) a mansioni inferiori, tenuto anche conto della disciplina inderogabile posta dall'art. 2103 cc nella formulazione vigente alla data della stipulazione dell'Accordo Quadro.

Accertato dunque l'inadempimento di , si osserva tale inadempimento contrattuale genera un danno alla professionalità, in ossequio a quanto affermato dalla Suprema Corte, secondo cui "In tema di dequalificazione professionale, il giudice del merito, con apprezzamento di fatto incensurabile in Cassazione se adeguatamente motivato, può desumere l'esistenza del relativo danno, di natura patrimoniale e il cui onere di allegazione incombe sul lavoratore, determinandone anche l'entità in via equitativa, con processo logico - giuridico attinente alla formazione della prova, anche presuntiva, in base agli elementi di fatto relativi alla qualità e quantità della esperienza lavorativa pregressa, al tipo di professionalità colpita, alla durata del demansionamento, all'esito finale della dequalificazione e alle altre circostanze del caso concreto" (Cassazione, Sez. L, Sentenza n. 19778 del 19/09/2014). Nel caso in esame, in ragione della durata e dell'intensità del demansionamento,



pare equo determinare il danno alla professionalità nel 20% della retribuzione mensile (euro 5741,29 come da buste paga, doc. 19 di parte ricorrente) da maggio 2013 a maggio 2016, per complessivi 41.337,00 euro.

Quando alla domanda di risarcimento del danno esistenziale, si evidenzia che, in difetto di specifiche allegazioni e deduzioni, ogni accertamento istruttorio sul punto è risultato precluso: il ricorso va pertanto rigettato nel resto.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale di Milano in funzione di Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, disattesa ogni contraria istanza ed eccezione, così provvede:

ordina alla Banca resistente di assegnare il ricorrente alle mansioni precedenti o a mansioni riconducibili all'inquadramento di Quadro QD4 C.C.N.L. Credito;

condanna soc. coop. a r.l. a corrispondere al ricorrente una somma pari al 20% della retribuzione mensile per i mesi da maggio 2013 a maggio 2016, per complessivi 41.337,00 euro, a titolo di risarcimento del danno alla professionalità;

rigetta nel resto il ricorso;

condanna infine parte convenuta alla rifusione delle spese di lite, liquidate in euro 4.500,00 oltre accessori come per legge.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Termine di giorni 60 per il deposito della motivazione.

Milano, 19.7.2017

Il giudice
Maria Grazia FLORIO

