



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI ROMA
Prima Sezione Lavoro



in persona del giudice, dott. Antonio Maria LUNA
all'udienza del 7 novembre 2017, all'esito della camera di consiglio (ore
19,45) ha pronunciato la seguente

SENTENZA NON DEFINITIVA

ex art. 429, 1° comma c.p.c., nella causa civile iscritta al n. _____ del Ruolo
Generale Affari Contenziosi dell'anno 2016, vertente

TRA

_____, elettivamente domiciliato in Roma, alla
piazza Cola di Rienzo, n. 69, presso lo studio dell'avv. Bruno DEL
VECCHIO, che lo rappresenta e difende, unitamente all'avv. Silvia ALTEA,
in virtù di mandato a margine del ricorso introduttivo

RICORRENTE

E

_____ - in persona dell'avv.
_____ in qualità di Responsabile del Contenzioso Civile, Amministrativo
e del Lavoro nella Direzione Affari Legali e Societari della _____
_____ n virtù dei poteri conferiti con procura indicata in atti -
rappresentata e difesa dagli avv.ti Roberto PESSI e Maurizio SANTORI, elet-
tivamente domiciliata presso il loro studio in Roma, via Po n. 25/B, giusta pro-
cura in calce alla memoria di costituzione

CONVENUTA

OGGETTO: risarcimento danni da demansionamento



CONCLUSIONI DELLE PARTI:

Gli avv.ti B. Del Vecchio e S. Altea, per il ricorrente: "... a) accertare e dichiarare l'illegittimità e/o la nullità del comportamento _____ concretizzatosi nel demansionamento, nella dequalificazione professionale, nel "mobbing" e negli atti, diretti ed indiretti, di discriminazione subiti, per esclusiva volontà della parte convenuta, _____ a decorrere dal mese di gennaio 2013, o dalla diversa data ritenuta di giustizia; b) conseguentemente, ordinare al _____ in persona del legale rappresentante pro tempore, di reintegrare e/o riassegnare al _____ le mansioni di giornalista inviato speciale corrispondenti alla relativa categoria e livello, effettivamente svolte fino al dicembre 2012 o, comunque, espletate fino al momento della accertata condotta illegittima della parte convenuta; in ogni caso, ordinare al _____ in persona del legale rappresentante pro tempore, di assegnare al _____ mansioni quanto meno equivalenti – e, comunque, rientranti nella propria categoria di inquadramento (inviato) – a quelle svolte fino alla data iniziale dell'illegittimo comportamento tenuto dalla datrice di lavoro, che gli consentano, in ogni caso, il suo sviluppo tecnico e professionale, in virtù del bagaglio di esperienza e di nozioni acquisito nel corso degli anni; c) condannare per l'effetto _____ in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento, in favore del _____ dell'importo di complessivi €76.658,70 a titolo di risarcimenti del danno non patrimoniale biologico come specificamente dedotto al precedente capitolo 75, dal medesimo patito a causa dell'illegittimo comportamento datoriale; con il pagamento delle maggiori somme maturate in virtù della durata della presente causa; con il pagamento, comunque, delle maggiori o minori somme che saranno determinate in corso di causa, con valutazione equitativa,



ai sensi dell'art. 432 cod. proc. Civ.; d) condannare, per l'effetto
in persona del legale rappresentante pro tempore,
al pagamento in favore del _____ dell'importo di
€148.671,00 – oltre alle somme maturate successivamente dal gennaio 2016 –
a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale come specificamente de-
dotto ai precedenti capitoli 78 e 79 dal medesimo patito a causa
dell'illegittimo comportamento datoriale o, comunque, della maggiore o mi-
nore somma che sarà determinata in corso di causa, con valutazione equitati-
va, ai sensi dell'art. 432 cod. proc. civ.; e) condannare, inoltre,
in persona del legale rappresentante pro tempore,
al pagamento, in favore del _____ della somma
che verrà determinata in corso di causa, in virtù del protrarsi della medesima,
a titolo di danno emergente dal medesimo patito (per spese mediche sostenute
a decorrere dal gennaio 2013) o, comunque, della maggiore o minore somma
che sarà determinata in corso di causa, anche con valutazione equitativa, ai
sensi dell'art. 432 cod. proc. civ.. f) con la rivalutazione di ogni somma per ef-
fetto del maggior danno patito e patiendo in conseguenza della diminuzione di
valore del credito per effetto dell'aumento del costo della vita, con decorrenza
dalla data di maturazione dei singoli crediti, accolti, ai sensi degli artt. 429
cod. proc. civ. e 150 disp. att. cod. proc. civ.; oltre agli interessi legali matu-
rati e maturandi sulle somme via via rivalutate. Vittoria di spese, compensi ed
onorari, oltre i.v.a. e c.a.”.

Gli avv.ti R. Pessi e M. Santori, per la convenuta: “... Nel merito: dichiarare
inammissibile e/o rigettare integralmente il ricorso in quanto infondato in fat-
to e in diritto, anche perché basato su erronee interpretazioni delle fonti ap-
plicabili e su allegazioni generiche e inconferenti o indimostrate e indimostra-
bili, per tutti i motivi esposti nel presente atto. Con vittoria di spese, compe-
tenze ed onorari”.



ESPOSIZIONE DEI FATTI

Con ricorso depositato in data 25 febbraio 2016, premesso di essere dipendente della dal 2008 quale giornalista professionista, dopo un periodo di collaborazione iniziato nel 1997 – ha esposto **che** dal gennaio 2010 è stato assegnato alla redazione esteri di _____ con riconoscimento, dal gennaio 2013, della qualifica di “inviato speciale”; **che**, invero, dal mese di novembre 2010, gli è stato richiesto, in via prevalente e continuativa, di svolgere missioni all'estero, in particolare nei Paesi del Nord Africa e del Medioriente, venendo impiegato, per il resto, presso la redazione in attività di analisi ed approfondimento della situazione geopolitica dei detti Paesi; **che**, avendo svolto per due anni solari almeno 90 giorni di trasferta in ogni anno, nel gennaio 2013 gli è stata formalmente riconosciuta la qualifica di inviato speciale; **che**, dal gennaio 2013, a seguito della designazione di un nuovo direttore della testata, è stato inviato in trasferta solo in via residuale, essendo prevalentemente impiegato presso la redazione venendogli assegnati argomenti e contenuti informativi non attinenti alla sua specifica competenza professionale; **che** numerose sue proposte di trasferte o non sono state prese in considerazione o sono state affidate ad altri professionisti; **che**, quindi, a decorrere dal mese di gennaio 2013 è stato progressivamente escluso dall'assegnazione di trasferte e non gli è stato più chiesto di comparire in video in qualità di “esperto”; **che** spesso, per intere giornate, non gli è stata assegnata alcuna mansione; **che** la notevole ansia e le preoccupazioni cagionate dalla difficile situazione lavorativa hanno comportato ripercussioni sulla sua vita personale e familiare; e **che** sono altresì insorti stati ansioso-depressivi e disturbi dell'adattamento.

Tanto premesso, quindi, il ricorrente ha sostenuto di aver diritto alla riassegnazione alle mansioni proprie del livello di inquadramento e di aver subito danni non patrimoniali, biologici e professionali.



Ha quindi rassegnato le conclusioni sopra trascritte.

La , tempestivamente costituitasi con memoria depositata telematicamente il 16 settembre 2016, ha affermato che il ricorrente, in conformità a quanto previsto dal CNLG ed al relativo contratto integrativo aziendale, ha ricevuto, in considerazione delle missioni svolte per un biennio, il riconoscimento a tempo indeterminato dell'incarico di "inviato", incarico che non costituisce distinta qualifica, rimanendo, infatti, il giornalista inquadrato quale redattore ordinario; che non sussiste quindi diritto ad essere inviato fuori sede in determinata misura; che, comunque, tenuto conto delle effettive presenze in servizio, il ricorrente dal 2013 è stato inviato in missioni per determinati periodi; e che, quando non era fuori sede, come previsto dalle fonti collettive, è stato impiegato presso la redazione per lo svolgimento di mansioni proprie della qualifica di inquadramento.

In diritto la società ha quindi sostenuto che in primo luogo non sussiste alcun diritto ad una qualifica di "inviato" la quale non esiste nelle fonti negoziali; che comunque non vi è stato demansionamento di sorta né mobbing né tanto meno trattamento discriminatorio; che nessun danno alla professionalità è stato allegato; che il danno biologico è insussistente o comunque non dipendente causalmente dal comportamento del datore di lavoro; e che la quantificazione dei danni è sproporzionata.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Sull'incarico di inviato

Appare preliminarmente necessario affrontare la questione relativa alla qualifica sussistente in capo al ricorrente. Sul punto si registra la prima ragione del contendere tra le parti: secondo la prospettazione del ricorrente, allo stesso sarebbe stata riconosciuta la qualifica di "inviato speciale" a partire dal 2013; la resistente ritiene, al contrario, che al ricorrente debba continuare ad essere



riconosciuta la qualifica di "redattore", mentre quello di "inviato" costituirebbe un mero incarico.

L'art. 11 del CNLG 2009-2013 (doc. 14 produzione ricorrente), rubricato "*qualifiche, incarichi funzionali, minimi di stipendio*", recita, ai commi 2°, 3° e 4°:

"Ai redattori di cui alle lettere a) [con meno di 30 mesi di anzianità] e b) [con più di 30 mesi] del comma precedente ed agli inviati di cui alla norma transitoria può essere attribuita per iscritto, su proposta del Direttore, l'equiparazione con il trattamento normativo ed economico di cui alle lettere c) [vice-caposervizio, redattore esperto] ed e) [caposervizio, redattore senior] in relazione a rilevanti qualità e autorevolezza professionale. Tale equiparazione non altera i rapporti gerarchici in atto e non modifica le mansioni di fatto espletate.

Ai giornalisti incaricati per iscritto dal direttore di svolgere servizi come inviati verrà corrisposta, per il periodo stabilito, un'indennità temporanea di funzione che assicuri il trattamento economico di capo-servizio. Verrà altresì corrisposta a titolo di trattamento indennitario l'indennità mensile compensativa di cui al 15° comma dell'art. 7.

Esaurito l'incarico il giornalista riprenderà a svolgere le mansioni proprie della qualifica di appartenenza".

La norma transitoria, in calce al medesimo art. 11, stabilisce: "*Agli inviati speciali in servizio all'aprile 2001 viene mantenuto il trattamento economico e normativo del precedente contratto 1° ottobre 1995 – 30 settembre 1999. L'inviato speciale, quando non sia impegnato in servizi esterni, ha l'obbligo di prestare – nei limiti dell'orario previsti dall'art. 7 – l'attività in redazione alle dirette dipendenze del Direttore in mansioni che richiedano le sue competenze professionali".*



Dalla lettura di tali clausole contrattuali si comprende come quella di "inviato" non sia una qualifica giacché i giornalisti che, per un determinato periodo, ricevano dal direttore formale incarico di svolgere servizi come inviati, quindi fuori sede, è attribuito, per il tempo di durata dell'incarico, il trattamento economico del capo-servizio. La temporaneità dell'incarico comporta la natura funzionale del trattamento economico che, sebbene giustificato dal maggior pregio dell'attività di inviato rispetto a quella di redattore ("*...in relazione a rilevanti qualità e autorevolezza professionale*"), necessariamente viene meno con il cessare dell'incarico e la conseguente restituzione allo svolgimento delle ordinarie mansioni proprie del livello di inquadramento, senza che ciò possa comportare demansionamento.

In precedenza, invece, quella di *inviato speciale* era una qualifica che, appunto in via transitoria, è stata conservata, con garanzia, per il tempo in cui non vengano rese prestazioni fuori sede, di operare presso la redazione alle dirette dipendenze del direttore in mansioni tali da richiedere l'impiego delle specifiche competenze, in applicazione del principio di salvaguardia del livello di professionalità raggiunto, posto che le mansioni di inviato speciale erano (e sono, solo transitoriamente) tali da connotare un autonomo livello di inquadramento (v. *ex multis*, Cass. civ., 08.06.2009, n. 13173, per quanto riguarda l'affermazione che lo *ius variandi* del datore di lavoro è legittimo a condizione che le nuove mansioni siano tali da assicurare la utilizzazione del patrimonio professionale acquisito dal dipendente; v., per analoga affermazione nell'ambito del rapporto di lavoro dei dirigenti pubblici, Cass. civ., 07.10.2008, n. 24738).

Secondo l'orientamento giurisprudenziale, rammentato dalla difesa di parte ricorrente, formatasi in riferimento al contratto nazionale di lavoro giornalistico precedente a quello applicabile al caso in esame, "*La posizione professionale dell'inviato speciale, prevista dal contratto collettivo giornalistico -*



la cui interpretazione, da parte del giudice del merito, è incensurabile in sede di legittimità, se sorretta da motivazione adeguata sotto il profilo logico-giuridico e aderente ai canoni legali di ermeneutica - è definita dalla destinazione del giornalista a svolgere in via permanente servizi esterni - sul luogo degli avvenimenti - e dall'attribuzione della responsabilità complessiva dei servizi stessi" (Cass. civ., sez. lav., 07.02.2001, n. 1758).

Ancora di recente, ma sempre con riferimento al contratto del 16 novembre 1995, la S.C. ha affermato che *"la qualifica di inviato speciale spetta al giornalista cui venga assegnato come mansione ordinaria, anche se non esclusiva, lo svolgimento di attività giornalistica fuori sede, normalmente allo scopo di seguire determinati avvenimenti od eventi che rientrino nelle sue specifiche competenze, fermo l'obbligo di prestare attività di redazione, sia pure con orario ridotto, in assenza d'impegno in servizi esterni"* (Cass. civ., sez. lav., 04.05.2012, n. 6744; si legge, in motivazione: *"Questa Corte ha già osservato (Cass. 12 aprile 1996 n. 3460), che la posizione professionale dell'inviato speciale, prevista dal contratto collettivo giornalistico, è definita dalla destinazione del giornalista a svolgere in via permanente servizi esterni - sul luogo degli avvenimenti - e dall'attribuzione della responsabilità complessiva dei servizi stessi.*

Il citato art. 11 del c.c.n.l.g. [...] stabilisce che "Ai giornalisti ai quali siano state assegnate come mansioni ordinarie quelle di prestare la propria opera in servizi di inviato speciale, le norme del presente contratto si applicano con il trattamento previsto per il capo servizio; fermo restando il diritto alla corresponsione dell'indennità compensativa di cui all'art. 7, comma 13 l'inviato speciale, quando non sia impegnato in servizi esterni, ha l'obbligo di prestare attività in redazione, nei limiti dell'orario previsto dall'art. 7, in mansioni che richiedono le sue specifiche competenze professionali. La norma contrattuale dispone quindi che è inviato speciale il giornalista che svolge le



proprie mansioni, munite di specifiche competenze professionali, prevalentemente fuori sede.

L'art. 7 del medesimo c.c.n.l.g. prevede peraltro una specifica indennità per i giornalisti "chiamati occasionalmente a prestare servizio esterno", che non assumono perciò la qualifica di inviato speciale. Conclusivamente deve dunque ritenersi che la qualifica di inviato speciale spetti al giornalista cui venga assegnata come mansione ordinaria (anche se non esclusiva) lo svolgimento di attività giornalistica fuori sede, normalmente allo scopo di seguire determinati avvenimenti od eventi che rientrino nelle sue specifiche competenze, il quale, laddove non sia impegnato in servizi esterni, ha l'obbligo di prestare attività redazionale, sia pure con orario ridotto".

Secondo il nuovo contratto nazionale, quindi, è evidente che l'inviato è solo colui che ha ricevuto l'incarico, per un determinato periodo, di prestare l'attività giornalistica curando la realizzazione di servizi all'esterno della sede aziendale, mentre la qualifica di inviato speciale spetta, ad esaurimento, a coloro che la rivestivano in virtù delle precedenti disposizioni contrattuali.

Ferma restando la classificazione legale dei prestatori d'opera (art. 2095 c.c.), rimane ampio spazio per l'autonomia collettiva nella definizione, all'interno delle categorie di legge, delle ulteriori classificazioni sulla base del variegato atteggiarsi delle tipologie di prestazioni lavorative proprie di ogni settore lavorativo.

Pienamente legittima quindi la scelta delle parti contraenti del CNLG di eliminare dai profili professionali la qualifica di inviato speciale, per individuare un incarico, temporaneo, avente ad oggetto lo svolgimento di mansioni non dissimili, per natura, da quelle di redattore ma, di regola, all'esterno della sede aziendale. L'inviato, cioè, per il tempo di durata dell'incarico, operando all'esterno, non può non disporre di maggiore autonomia nell'organizzazione del proprio lavoro proprio perché ha solo ricevuto un incarico di curare un de-



terminato tipo di settore che il direttore ritiene rilevante, provvedendo, se del caso, a raccogliere in loco direttamente e personalmente le notizie, ad elaborarle ed a trasmetterle alla sede per la successiva eventuale diffusione al pubblico.

La disciplina introdotta dal contratto aziendale integrativo RAI-USIGRAI valido per il periodo 2010-2013 è parzialmente diversa.

L'art. 7 del detto contratto recita testualmente:

“Al giornalista incaricato per iscritto dal Direttore di svolgere servizi come inviato verrà corrisposta una indennità di funzione che assicuri il trattamento economico del caposervizio.

Per il predetto incarico, in considerazione della peculiarità dell'attività svolta dall'inviato radiotelevisivo, non verrà previsto - in deroga a quanto stabilito dal vigente CNLG - un termine di durata.

L'assegnazione dell'incarico potrà avvenire a condizione che, nei due anni solari immediatamente precedenti, il giornalista abbia effettuato almeno 90 giornate di trasferta ogni anno, in concorrenza con il seguente presupposto:

- per i giornalisti della Testata Giornalistica Regionale, che, in ciascun anno, siano state effettuate almeno 30 giornate di trasferta per la realizzazione di servizi trasmessi dalle Testate Nazionali;

- per i giornalisti delle Testate Nazionali, che siano stati effettuati, in ciascuno dei due anni, almeno 30 giornate di trasferta fuori dal territorio della regione in cui ha sede la redazione di inquadramento.

L'assegnazione di ulteriori incarichi potrà inoltre avvenire solo qualora i giornalisti con incarico di inviato inquadrati nella medesima Testata o Redazione Regionale siano stati utilizzati per la realizzazione di servizi esterni con continuità (ovvero complessivamente, nel biennio di riferimento, con una media di almeno 50 giornate ciascuno di trasferta all'anno).



Qualora il giornalista abbia effettuato nel biennio i giorni di trasferta sopra previsti ma difetti nell'ambito della redazione l'ulteriore requisito delle 50 giornate medie di trasferta, l'incarico di inviato potrà essere comunque assegnato nell'anno o negli anni successivi a condizione che, integrato tale ultimo requisito, il giornalista abbia effettuato almeno 80 giornate di trasferta ogni anno.

L'inviato, quando non sia impegnato nei servizi esterni – per la realizzazione dei quali dovrà essere utilizzato prevalentemente – ha l'obbligo di prestare attività in redazione alle dipendenze del caporedattore delegato dal Direttore di testata in mansioni che richiedano le sue competenze professionali, nei limiti di orario di cui all'art. 7 CNLG ed all'art. 3 del presente accordo. [...]”.

In primo luogo, nell'ambito _____ l'incarico di inviato, da conferire pur sempre con atto formale, è a tempo indeterminato.

In secondo luogo, il riconoscimento dell'incarico non è meramente discrezionale, ma occorrono specifici requisiti di “anzianità” che attestano la relativa continuità delle funzioni.

Inoltre, il solo fatto della effettuazione di almeno 90 giornate in trasferta nei due anni solari immediatamente precedenti, non è sufficiente perché l'incarico formale possa essere conferito, occorrendo anche che, nell'ambito della redazione, coloro che già sono assegnatari dell'incarico siano stati utilizzati con una media di almeno 50 giornate ciascuno di trasferta all'anno, indice questo della effettiva esigenza di disporre di ulteriori unità di personale aventi il formale incarico. Se, infatti, difetta tale requisito, il nuovo incarico può essere conferito solo nell'anno o negli anni successivi, se il requisito della effettuazione di trasferte nell'ambito redazionale non si perfezioni, a condizione che il nuovo aspirante abbia continuato ad essere utilizzato per almeno 80 giornate all'anno.



Tale complesso meccanismo di conferimento degli incarichi trova giustificazione proprio nel fatto che si tratta di incarichi a tempo indeterminato i quali comportano un maggiore onere retributivo per il datore di lavoro e che trovano giustificazione solo a condizione che l'attività complessiva condotta dalla redazione di appartenenza richieda prestazioni eseguite fuori sede in una misura piuttosto rilevante.

Dal complesso delle disposizioni contrattuali si comprende che, fatto salvo ovviamente il caso dell'inviato che operi in trasferta senza soluzioni di continuità, di norma gli inviati sono utilizzati per effettuare le trasferte che via via il direttore o comunque i responsabili dei singoli settori, ritengono necessarie o opportune.

Infatti, l'inviato, quando non è in trasferta, è tenuto a rendere le sue prestazioni nella redazione, alle dipendenze del caporedattore delegato dal direttore – norma che è in linea con quanto dispone il contratto nazionale – ma i compiti che vengono a lui affidati devono essere tali da richiedere l'impiego delle sue competenze professionali.

Inoltre, posto che si può realizzare il caso in cui gli inviati, titolari di formale incarico, vengano impiegati per meno di 50 giornate in media all'anno e che tale numero di giornate indica invece un livello di impiego continuativo tale da giustificare la possibilità di ulteriori incarichi, si può reputare che l'utilizzazione di un inviato per tale numero di giornate possa soddisfare il requisito dell'impiego prevalente nell'arco dell'anno, per cui, per il restante tempo, l'inviato deve operare all'interno della redazione, con salvezza però dell'utilizzo in mansioni che richiedano le sue competenze professionali.

Si rileva poi che 50 giornate di trasferta all'anno rappresentano, a fronte di 240 giornate lavorative annue computate per lavoratori di regola impegnati cinque giorni alla settimana (v. art. 3 contratto integrativo), circa il 20%.



Il requisito della prevalenza appare soddisfatto anche soltanto da tale numero (che ovviamente non può intendersi come tassativo), se si considera che il lavoro dell'inviato, di solito, anche per quanto emerso dalle deposizioni testimoniali, non si riduce a quanto viene compiuto nei giorni di lavoro fuori sede, essendo di regola necessario sia un lavoro preparatorio sia un lavoro successivo che possono richiedere anche più giorni a seconda del tipo di servizio che deve essere realizzato.

L'onere per il datore di lavoro di utilizzare l'inviato presso la sede in mansioni che richiedano le sue competenze professionali – posto che, ovviamente, non potrebbero essere assegnate mansioni inferiori a quelle proprie del livello di inquadramento – deve ritenersi soddisfatta se l'inviato sia impiegato non già semplicemente in mansioni proprie del profilo di appartenenza (nella specie, redattore) ma in compiti che siano attinenti alle sue specifiche competenze professionali maturate proprio nello svolgimento dell'incarico o eventualmente acquisite *aliunde*.

Si osserva, infine, che la formulazione letterale del contratto integrativo (“...quando non sia impegnato nei servizi esterni – per la realizzazione dei quali dovrà essere utilizzato prevalentemente...”)¹ impone di ritenere che dall'affidamento dell'incarico non scaturisce una mera facoltà per il datore di lavoro di inviare il giornalista in trasferta – di regola secondo la “quantità” sopra individuata – ma un obbligo la cui violazione, a prescindere dal fatto che quella di inviato non sia una “qualifica”, può essere fonte di danni oltre che, ovviamente, comportare il diritto del lavoratore di pretenderne l'osservanza.

2. Sul demansionamento professionale

Il ricorrente sostiene di aver diritto alla riassegnazione alle mansioni proprie del livello di inquadramento.

In particolare deduce che, a partire da gennaio 2013, a seguito della designazione, da parte del Consiglio di Amministrazione (_____)



non è più stato inviato in via prevalente in trasferta, ma ha effettuato solo 25 giorni nel 2013, 18 giorni nel 2014 e 23 giorni nel 2015. Afferma, inoltre, essergli stati assegnati, quando impiegato nella redazione romana, argomenti e contenuti informativi non attinenti alla sua specifica esperienza professionale. Nel dettaglio, espone di essere stato destinato ad adattare la durata dei servizi realizzati da altri colleghi sulla base delle esigenze della testata; ad isolare il sonoro dei servizi di altri colleghi e corrispondenti; ad inserire i c.d. "sottopancia", ossia il nome, il cognome e la qualifica di chi ha realizzato il servizio o è ospite in studio; ad impaginare i servizi nel sommario, cioè inserirli sulla base di quanto stabilito dal giornalista incaricato della *line* o dal caporedattore; a ricercare e selezionare immagini per coprire i servizi di solo audio degli inviati o corrispondenti; a realizzare c.d. "brevi" per coprire eventuali imprevisti nel corso della programmazione su argomenti di scarsa rilevanza o comunque attinenti a settori informativi estranei a quelli di sua specifica competenza; a realizzare brevi *pezzi* di un minuto. Aggiunge, inoltre, di non aver ricevuto alcuna mansione per intere giornate di lavoro.

Tali circostanze hanno trovato riscontro in primo luogo nelle stesse allegazioni della società resistente, nonché nelle dichiarazioni testimoniali, con le seguenti precisazioni.

Il dato relativo ai giorni di trasferta effettuati dal ricorrente negli anni 2013-2015 non è contestato dalla resistente. Sussiste un'apparente differenza tra le allegazioni delle parti solo con riferimento al 2015, anno in cui, secondo la resistente, il ricorrente avrebbe effettuato 48 giorni di trasferta a fronte dei 23 da quest'ultimo indicati. Tuttavia, il ricorrente nel dettaglio afferma di essere stato in trasferta dal 16 al 27 febbraio (12 giorni), dal 20 aprile al 2 maggio (13 giorni) e dal 22 settembre al 14 ottobre (23 giorni) per un totale pari ai 48 giorni indicati dalla resistente.



Analogamente, anche l'attività svolta dal ricorrente quando impiegato nella redazione romana è confermata dalla società convenuta, la quale dichiara che il ricorrente, a far data dal gennaio 2013, ha svolto l'ordinaria attività di una redazione esteri, tra cui annovera in particolare: analisi e approfondimenti delle situazioni geo-politiche dei Paesi del Nord Africa e del Medioriente; raccolta di informazioni e sviluppo di servizi; montaggio e confezionamento del servizio grezzo girato in trasferta; scelta e selezione di notizie attinenti alla specifica area di competenza; scrittura di articoli; rielaborazione in forma scritta delle principali notizie della propria area di competenza; partecipazione a trasmissioni; traduzione e commento di discorsi di personalità estere dell'area di competenza; visione e traduzione di agenzie di stampa italiane e estere; mantenimento dei "contatti" con soggetti esteri; proposte di servizi e reportage; aggiornamento professionale; attività di desk, quali taglio di pezzi realizzati da altri colleghi, *clip*, *sottopancia*, impaginazione, montaggio, ecc. La stessa ha inoltre dichiarato che i compiti dettagliatamente descritti nel ricorso e svolti al desk da parte del dott. _____ risultano in linea con la previsione contrattuale secondo cui gli inviati hanno l'obbligo di prestare attività in relazione alle dipendenze del caporedattore "*in mansioni che richiedano le proprie competenze professionali*", così implicitamente riconoscendo la fondatezza degli assunti di controparte.

_____ dipendente della società resistente con mansioni di redattore, sentito quale teste, ha confermato che il ricorrente era assegnato ai turni ordinari dei redattori ed ha altresì affermato di averlo visto trascorrere giornate lavorative senza svolgere alcuna mansione.

Con riferimento a tale ultimo profilo, la resistente ha ritenuto "*inaccettabile e inveritiera*" la deduzione del ricorrente circa le giornate di inattività, affermando che i giornalisti in redazione non dovrebbero mai essere inattivi, in quanto dovrebbero essere impegnati, indipendentemente dall'affidamento di



mansioni specifiche, in attività di studio e approfondimento. La società non ha pertanto contestato in maniera specifica che i giornalisti possano passare giornate senza compiti specifici da svolgere.

vice direttrice di _____), sentita quale teste, ha anch'essa confermato che, quando gli inviati non sono impegnati in trasferta, svolgono presso la redazione, in accordo con il caporedattore, mansioni di vario genere, tra le quali ha in particolare indicato l'attività di *desk*, consistente nell'attività di organizzazione, raccolta, "impaginazione", cioè la redazione della scaletta secondo cui devono andare in onda i servizi e le interviste del telegiornale, nonché la messa in onda dei servizi stessi. In particolare, la teste ha chiarito che, a seconda delle necessità, anche un inviato può essere utilizzato nei turni di redazione. La stessa ha altresì ammesso la possibilità che in alcune giornate i redattori possano essere meno impegnati: in tali ipotesi, in qualità di caporedattore, raccomandava loro di attivarsi ed essere propositivi senza la necessità di ricevere specifiche indicazioni.

La teste _____ vice direttrice di _____, ha chiarito che in genere gli inviati nei periodi in cui non sono in trasferta stanno in redazione e preparano i servizi da realizzare, curano le loro fonti, si occupano del montaggio dei servizi in fase di realizzazione. Secondo la teste, può, tuttavia, capitare che redattori delle redazioni tematiche siano anche addetti al *desk*, e ciò avviene su decisione della direzione che interpella il capo redattore il quale a sua volta interpella il redattore per verificare se sia possibile distaccarlo al *desk*, in periodi particolari come, ad esempio, quando ci sono più redattori in ferie o assenti per malattia.

Da tali circostanze emerge la violazione dell'art. 2103 c.c., sia nel testo anteriore alla riforma del 2015 sia nel testo successivo.

Com'è noto, la norma, nel testo antecedente alla modifica realizzata ad opera dell'art. 3, comma 1, del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, statuiva che "il



prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto”, chiarendo che il datore di lavoro poteva assegnare il lavoratore alle *“mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte”* (c.d. mobilità orizzontale), purché *“senza alcuna diminuzione della retribuzione”*.

Con la novella del 2015, il legislatore ha modificato l'art. 2103 c.c., sostituendo il concetto di *“equivalenza”* con un parametro *“oggettivo”* secondo cui il datore di lavoro, nell'esercizio dello *jus variandi*, può adibire il lavoratore a *“mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte”*. Inoltre, *“in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore”*, è consentito il demansionamento in quanto il lavoratore *“può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale”*.

Secondo la giurisprudenza, a seguito della modifica della disciplina codicistica, *“lo ius variandi orizzontale è correttamente esercitato ove le mansioni equivalenti cui il lavoratore è adibito siano riconducibili allo «stesso livello e categoria legale di inquadramento» delle precedenti, secondo le astratte previsioni del sistema di classificazione del contratto collettivo e senza che sia necessario un giudizio in ordine all'equivalenza c.d. sostanziale”* (v. Trib. Roma 30.09.2015, in *Foro it.*, 2016, I, 362).

Premesso, quindi, che la valutazione circa la legittimità dello *ius variandi* esercitato dal datore di lavoro è differente a seconda che debba essere applicata la normativa precedente o quella successiva alla riforma del 2015 e che quest'ultima è intervenuta nelle more del periodo in cui è stato posto in essere il demansionamento del ricorrente, occorre preliminarmente interrogarsi sull'incidenza della medesima sui fatti di causa. A tal fine si rileva come il demansionamento configuri *“un illecito 'permanente', nel senso che esso 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 nell'esercizio del suo potere di assegnare e variare (a certe condizioni) le mansioni che il dipendente è chiamato ad espletare va necessariamente compiuta con riferimento alla disciplina legislativa e contrattuale vigente giorno per giorno; con l'ulteriore conseguenza che l'assegnazione di determinate mansioni che deve essere considerata illegittima in un certo momento, può non esserlo in un momento successivo" (v. Trib. Roma 30.09.2015, cit.).

Ne consegue, con riferimento al caso di specie, la necessità di valutare l'esercizio del potere di *ius variandi* da parte della resistente con riferimento all'art. 2103 c.c. nel testo previgente alla modifica per il periodo sino al 25 giugno 2015 e nel testo risultante dalla riforma per il periodo successivo.

Con riferimento al primo periodo, *"ai fini della verifica del legittimo esercizio dello ius variandi da parte del datore di lavoro, deve essere valutata, dal giudice di merito – con giudizio di fatto incensurabile in cassazione ove adeguatamente motivato – la omogeneità tra le mansioni successivamente attribuite e quelle di originaria appartenenza, sotto il profilo della loro equivalenza in concreto rispetto alla competenza richiesta, al livello professionale raggiunto ed alla utilizzazione del patrimonio professionale acquisito dal dipendente"* (v. Cass. civ., sez. lav., 14.6.2014, n. 15010; Id. 8.6.2009, n. 13173; Cass. civ., sez. un., 24.11.2006, n. 25033, in *Foro it.*, 2007, I, 786).

Quanto al secondo periodo, il giudizio di equivalenza deve essere condotto sulla base delle previsioni del sistema di classificazione adottato dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro, non assumendo più alcun rilievo, secondo la legge, l'accertamento circa il mantenimento del bagaglio di conoscenze ed esperienze acquisito nella mansione pregressa.



Nel caso di specie, l'art. 11 del CNLG distingue tra qualifiche e incarichi, annoverando tra le prime quelle di redattore con meno di 30 mesi di anzianità professionale, di redattore con oltre 30 mesi di anzianità professionale, di vice-caposervizio, di redattore esperto, di caposervizio, di redattore senior, di vice-caporedattore, di caporedattore, e, tra i secondi, quello di inviato.

Dal momento che il ricorrente è inquadrato nella qualifica di "redattore", con l'attribuzione dell'incarico di inviato (doc. 10 produzione resistente, in cui — nel riconoscere al ricorrente l'incarico di inviato, precisa "*fermo restando il Suo attuale inquadramento*"), potrebbe ritenersi necessario valutare se le mansioni svolte dal ricorrente possano ricondursi alla qualifica prevista dalla contrattazione collettiva.

Si è, tuttavia, in precedenza evidenziata la peculiarità dell'incarico di inviato speciale che, pur non costituendo una qualifica *ad hoc* secondo il CNLG, impone, in base alle previsioni dell'Accordo Aziendale [redatto] al datore di lavoro di impegnare il giornalista prevalentemente in trasferta (di regola, per circa 50 giorni l'anno) e, quando in redazione, in attività attinenti alle sue specifiche competenze professionali. Ne consegue, l'impossibilità di ritenere legittimo l'affidamento all'inviato delle attività previste per un semplice redattore, salvo occasionali eccezioni.

La novella legislativa non osta a tale conclusione, in ragione dell'applicabilità del principio del *favor laboratoris*, di fondamento costituzionale, che deve condurre a ritenere prevalente la disciplina contrattuale maggiormente favorevole al lavoratore rispetto a quella legale successiva che non abbia specifico rilievo pubblicistico o carattere di inderogabilità anche *in melius*.

Nella specie, prevale pertanto la disciplina speciale prevista dal contratto aziendale su quella del contratto collettivo di categoria, disciplina che prevede



nel dettaglio le mansioni che devono essere svolte dall'inviato, escludendo di potersi procedere a giudizi di equivalenza.

Nel caso di specie, in sede istruttoria è emerso il deterioramento delle mansioni affidate al ricorrente sotto il duplice profilo della non irrilevante riduzione, al di sotto del limite di 50 giorni previsto dalla contrattazione collettiva aziendale, delle trasferte negli anni 2013 e 2014 e della destinazione dello stesso ad ordinaria attività di *desk* quando impegnato nella redazione romana in contrasto con la previsione dell'art. 7 del contratto aziendale integrativo RAI-USIGRAI che – come detto – prevede l'obbligo di impegnare l'inviato in redazione in attività attinenti alle sue specifiche competenze professionali.

3. Sul diritto alla riassegnazione alle mansioni proprie del livello di inquadramento

Accertato, pertanto, l'avvenuto demansionamento professionale, è necessario verificare la fondatezza della domanda del ricorrente di condanna della resistente alla riassegnazione alle mansioni proprie del livello di inquadramento, nonché al risarcimento dei danni che assume di aver subito.

Sotto il primo profilo, nessuna rilevanza ha il trasferimento del ricorrente, a sua domanda, all'interno di [redacted] dalla redazione "Esteri" alla redazione "Speciali". Il ricorrente continua, infatti, a svolgere l'incarico di inviato nel contesto della nuova redazione, come da lui esplicitamente ammesso nell'interrogatorio libero sul punto e non contestato dalla resistente, la quale, attraverso il proprio procuratore speciale, ha chiarito che *"le attività del ricorrente dovranno continuare ad essere contrattualmente tutte quelle previste dal CNLG e dall'Accordo integrativo [redacted]"* (v. verbale udienza del 27.9.2016).

Tanto premesso, si ritiene che la domanda di riassegnazione alle mansioni richieste dal ricorrente possa essere accolta solo parzialmente.



Come si è rilevato, secondo la previsione dell'art. 7 dell'Accordo Integrativo Rai-Usgrai, l'incarico di inviato comporta una duplicità di mansioni: lo svolgimento di attività di trasferta per un periodo di circa 50 giornate lavorative l'anno e l'attività di redazione adeguata alle specifiche competenze professionali acquisite.

Limitatamente al primo profilo, nelle more del giudizio il ricorrente è stato riassegnato alle mansioni contrattualmente previste. Lo stesso ha, infatti, effettuato 48 giorni di trasferta nel corso del 2015 e 30 giorni fino al mese di luglio del 2016. Da tali circostanze emerge come la resistente, dopo il periodo di demansionamento del ricorrente negli anni 2013 e 2014, l'abbia nuovamente destinato alle mansioni previste dalla contrattazione collettiva *in parte qua*.

Sussiste, invece, il demansionamento con riferimento all'attività svolta presso la redazione romana nei periodi in cui il ricorrente non era impegnato in trasferta. Il provato impiego nelle ordinarie attività di redazione, attività documentate e descritte nella memoria di parte resistente e confermate dai testimoni e continuate anche dopo il passaggio alla redazione "Speciali", portano a ritenere fondata la domanda di condanna dell'☞ al corretto impiego del ricorrente in attività adeguate alle specifiche competenze professionali anche quando non impegnato in trasferta e nelle relative attività preparatorie e successive.

4. Sul diritto al risarcimento dei danni subiti a causa del demansionamento

È noto che il demansionamento non comporta necessariamente il verificarsi di danni risarcibili.

Infatti l'inadempimento del datore di lavoro all'obbligo su di lui gravante ai sensi dell'art. 2103 c.c. è certo fonte di potenziali danni che, tuttavia, devono essere specificamente allegati e provati dal lavoratore.

Invero, secondo l'orientamento giurisprudenziale, la sola violazione dell'art. 2103 c.c. non comporta automaticamente il diritto al risarcimento del danno in quanto il prestatore di lavoro deve fornire specificamente la prova del



danno derivante dal demansionamento, la quale costituisce presupposto indispensabile per una sua valutazione equitativa. Tale danno non si pone infatti quale conseguenza indefettibile di ogni comportamento illegittimo del datore di lavoro, sicché non sarebbe sufficiente dimostrare la mera potenzialità lesiva della condotta datoriale, facendo carico al lavoratore che denunci il danno subito fornirne la prova in base alla regola generale dell'art. 2697 cod. civ. (Cass. 11.8.1998, n. 7905; Id., 4.2.1997, n. 1026; Id., 14.5.2002, n. 6992; Id., 4.6.2003, n. 8904; Id., 28.5.2004, n. 10361).

Tale orientamento, come noto, è stato confermato dalle Sezioni unite con sentenza 24.3.2006, n. 6572 (successivamente ripresa, tra le altre, da Cass. civ., 2.10.2006, n. 21282 e da Cass. civ., 15.9.2006, n. 19965) con cui è stato evidenziato che il demansionamento costituisce l'inadempimento del datore di lavoro, dal quale però non deriva immancabilmente il danno, sicché spetta al lavoratore innanzi tutto allegare specificamente circostanze di fatto idonee a dimostrare che tale danno si è verificato e di quale natura esso sia (professionale, biologico ed esistenziale).

Secondo le Sezioni Unite, in altre parole, per affermare la fondatezza della domanda risarcitoria per violazione dell'art. 2103 c.c. non può ritenersi sufficiente la prova del demansionamento, essendo invece necessario che sia offerta la prova, eventualmente anche mediante presunzioni, della sussistenza di circostanze di fatto dalle quali possa desumersi l'esistenza dei danni conseguenti all'inadempimento datoriale: *"la forma rimediabile del risarcimento del danno"*, in altri termini, *"opera solo in funzione di neutralizzare la perdita sofferta, concretamente, dalla vittima, mentre l'attribuzione ad essa di una somma di denaro in considerazione del mero accertamento della lesione finirebbe con il configurarsi come somma-castigo, come una sanzione civile punitiva, inflitta sulla base del solo inadempimento, ma questo istituto non ha vigenza nel nostro ordinamento"*.



Il danno professionale, di contenuto patrimoniale, può consistere sia nel pregiudizio derivante dall'impoverimento della capacità professionale acquisita e dalla mancata acquisizione di nuove capacità, sia nella perdita di chance e cioè di maggiori e nuove possibilità di guadagno.

Quello biologico consiste, secondo definizione di legge, in una lesione all'integrità psico-fisica della persona suscettibile di accertamento medico-legale (v. art. 13 d.lgs. n. 38/2000 e art. 138, comma 2, d.lgs. n. 209/2005).

Quello non patrimoniale, con specifico riferimento alla persona del lavoratore, consiste nella lesione dell'identità professionale, dell'immagine, della vita di relazione ovvero della libera esplicazione della personalità sul luogo di lavoro (c.d. danno esistenziale).

Il danno esistenziale, frutto di un'elaborazione dottrinale e giurisprudenziale relativamente recente, è individuabile in un peggioramento non temporaneo della qualità della vita del danneggiato con un conseguente mutamento radicale delle sue abitudini, e dei suoi rapporti personali e familiari (v. Cass. pen., sez. IV, 25.11.2003, in *Giur. it.* 2004, 1025) e, secondo la definizione offerta dalla citata sentenza delle Sezioni unite n. 6572/06, in un *"pregiudizio che l'illecito datoriale provoca sul fare reddituale del soggetto, alterando le sue abitudini di vita e gli assetti relazionali che gli erano propri, sconvolgendo la sua quotidianità e privandolo di occasioni per la espressione e la realizzazione della sua personalità nel mondo esterno"* (v. anche, Cass. civ., sez. lav., 30.12.2011, n. 30668; nonché Cass. civ., sez. III, 17.04.2013, n. 9231 per l'affermazione secondo cui il danno esistenziale è il danno morale nel suo aspetto dinamico-relazionale consistente nel peggioramento delle condizioni ed abitudini, interne e esterne, di vita quotidiana).

Le medesime Sezioni Unite, con la sentenza n. 26972 del 2008, nel negare autonoma rilevanza al danno esistenziale ed affermando che, come previsto dal codice civile, sono unicamente due le categorie di danni risarcibili e, cioè,



quelli patrimoniali (art. 2043 c.c.) e quelli non patrimoniali (art. 2059 c.c.), non hanno però negato che, accertata la lesione di un determinato diritto di rilevanza costituzionale, possa derivarne il diritto al risarcimento di danni (non patrimoniali) che appunto si sostanziano, ai fini meramente descrittivi e non di categorie, nella lesione di abitudini di vita e di assetti relazionali.

Si legge infatti nella motivazione della pronuncia n. 26972 che *“le menzionate sentenze [cioè quella n. 6572/06 delle stesse Sezioni Unite e le successive conformi] individuano specifici pregiudizi di tipo esistenziale da violazioni di obblighi contrattuali nell’ambito del rapporto di lavoro. In particolare, dalla violazione dell’obbligo dell’imprenditore di tutelare l’integrità fisica e la personalità morale del lavoratore (art. 2087 c.c.). Vengono in considerazione diritti della persona del lavoratore che, già tutelati dal codice del 1942, sono assurti in virtù della Costituzione, grazie all’art. 32 Cost., quanto alla tutela dell’integrità fisica, ed agli art. 1, 2, 4 e 35, quanto alla tutela della dignità personale del lavoratore, a diritti inviolabili, la cui lesione dà luogo a risarcimento dei pregiudizi non patrimoniali, di tipo esistenziale, da inadempimento contrattuale. Si verte, in sostanza, in una ipotesi di risarcimento danni non patrimoniali in ambito contrattuale legislativamente prevista”*.

In definitiva, quindi, pur escludendosi la configurabilità, quale autonoma categoria, del danno esistenziale, tuttavia, la lesione dei diritti inviolabili del lavoratore, direttamente previsti dalla legge, in conseguenza di inadempimento del datore di lavoro dà luogo a risarcimento a condizione che pur sempre sussistano elementi di fatto da cui possa desumersi una reale compromissione dei detti diritti.

Secondo quanto efficacemente illustrato nella sentenza della S.C. 19.12.2008, n. 29832, *“le varie definizioni di danno invalse nella pratica od eventualmente contenute nella normativa vigente (biologico, morale, perdita del rapporto parentale, estetico, ...) non costituiscono distinte fattispecie, ma*



descrivono un tipo di pregiudizio costituito dalla sofferenza soggettiva non accompagnata da riflessi di ordine economico. In effetti, nell'ampia categoria di danno non patrimoniale (da responsabilità contrattuale o extracontrattuale), il riferimento a determinati tipi di pregiudizi, in vario modo denominati, risponde ad esigenze descrittive, ma non implica il riconoscimento di distinte categorie di danno, delle quali comunque il giudice deve tener conto al fine di poter addivenire, con un procedimento logico e corretto, alla determinazione quantitativa del danno in concreto riconoscibile, in modo da assicurare un risarcimento integrale" (v. anche Cass. 10.2.2010, n. 3023 in Guida dir. 13/10 pag. 70, la quale ha affermato che "nell'ambito del danno non patrimoniale ai sensi dell'articolo 2059 del codice civile sono individuabili la categoria del danno morale, o danno soggettivo puro, riconducibile alla sofferenza morale soggettiva, quella del danno biologico, riconducibile alla lesione dell'integrità psico-fisica e cioè alla compromissione della salute, e quella del danno esistenziale, riconducibile alla sfera realizzatrice dell'individuo e attinente al "fare" del soggetto offeso").

In argomento, deve poi osservarsi come l'evoluzione giurisprudenziale successiva alla sopra richiamata pronuncia della Sezioni Unite n. 6572/06, abbia in più occasioni evidenziato il ruolo particolarmente pregnante, nella materia in esame, della prova per presunzioni: in particolare la S.C. ha ad esempio affermato (in materia di pubblico impiego privatizzato) che *"ove sia stato accertato il demansionamento professionale del lavoratore, il giudice del merito, con apprezzamento di fatto incensurabile in cassazione se adeguatamente motivato, può desumere l'esistenza del relativo danno, 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, alla natura della professionalità coinvolta, alla durata del demansionamento, all'esito finale della*



dequalificazione e alle altre circostanze del caso concreto" (in questi termini, testualmente, si veda Cass. civ., sez. lav., 26.11.2008, n. 28274).

Sono ulteriormente intervenute in argomento le S.U., le quali, con la sentenza n. 4063 del 22.2.2010, hanno avuto modo di confermare (ancora in un caso di pubblico impiego privatizzato) che *"il danno conseguente al demansionamento va dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, assumendo per altro precipuo rilievo la prova per presunzioni, per cui dalla complessiva valutazione di precisi elementi dedotti (caratteristiche, durata, gravità, frustrazione professionale) si possa, attraverso un prudente apprezzamento, coerentemente risalire al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno, facendo ricorso, ai sensi dell'art. 115 c.p.c., a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove"*.

5. Sul danno da dequalificazione professionale e da perdita di chance

Nella specie non può ritenersi sufficientemente provata l'esistenza di danni alla professionalità né la stessa può essere presunta sulla base di elementi indiziari complessivamente desumibili dagli atti di causa.

Il ricorrente si limita ad allegare, infatti, un impoverimento del *"bagaglio professionale fino a quel momento faticosamente acquisito in anni di lavoro"* e l'impedimento a sviluppare *"ulteriori conoscenze legate, ad esempio, ai nuovi modi di comunicare (linguaggi nuovi)"*, ma non offre alcuna prova a riscontro del proprio assunto, limitandosi a ricordare il principio giurisprudenziale secondo cui la prova del danno può essere fornita anche con presunzioni.

Nella specie, tuttavia, si ritengono sussistere elementi atti a ritenere che il danno da dequalificazione professionale non sia stato subito dal ricorrente. Lo stesso, infatti, non ha mai completamente interrotto la propria attività di inviato speciale, continuando ad effettuare trasferte, seppur in misura ridotta, anche negli anni 2013 e 2014 in cui ha subito un rilevante demansionamento. per tor-



nare ad un regime ordinario, quanto ai giorni di trasferta, a partire dal 2015. Tale circostanza conduce ad escludere che la durata e le modalità del demansionamento siano state tali da comportare l'allegato danno da dequalificazione professionale; circostanza, peraltro, confermata dal fatto che, secondo quanto dal medesimo affermato, da settembre 2016 è tornato a svolgere il proprio lavoro di inviato presso la redazione "Speciali" così dimostrando di non aver subito alcun impoverimento di capacità professionali negli anni precedenti.

In forza delle medesime argomentazioni si ritiene di dover rigettare la domanda di risarcimento del danno da perdita di *chance*, anch'essa allegata dal ricorrente, che tuttavia non chiarisce in che cosa sarebbe esattamente consistito tale danno, né fornisce alcun elemento probatorio a sostegno della domanda.

6. Sul danno da mobbing

Deve, infine, rigettarsi la domanda di risarcimento del danno da *mobbing*, che, secondo le prospettazioni del ricorrente, sarebbe ravvisabile nel comportamento del datore di lavoro.

Secondo una nozione ormai comunemente accolta, *"con l'espressione mobbing si indica una condotta temuta dal datore di lavoro, o da un superiore gerarchico, nei confronti di un lavoratore all'interno dell'ambiente di lavoro, che si manifesta con comportamenti intenzionalmente ostili, reiterati e sistematici, esorbitanti od incongrui rispetto all'ordinaria gestione del rapporto, espressivi di un disegno in realtà finalizzato alla persecuzione o alla vessazione del lavoratore, tale che ne consegua un effetto lesivo della sua salute psico-fisica"* (T.A.R. Toscana Firenze, Sez. I, 07.08.2012, n. 1463).

Specificamente, la Corte di Cassazione ha affermato che *"la dequalificazione non si può configurare come mobbing se non si riesce a dimostrare l'esistenza di un intento persecutorio da parte del datore di lavoro. Tuttavia il demansionamento, qualora provochi danni morali e professionali, dà diritto al risarcimento"* (Cass. civ., sez. lav., 23.07.2012, n. 12770).



Nella specie, se è vero, come sopra detto, che il lavoratore ha subito demansionamento, non vi sono elementi per ritenere che la riduzione di mansioni abbia costituito manifestazione di una specifica volontà datoriale di porre in essere un comportamento persecutorio.

7. Sul danno non patrimoniale

Per quanto riguarda gli eventuali danni non patrimoniali derivanti dall'accertato demansionamento, la causa non appare ancora matura per la decisione, essendo necessario sottoporre al vaglio di un consulente tecnico d'ufficio la documentazione sanitaria prodotta e potendo, all'esito dell'accertamento, valutarsi complessivamente i danni di natura non patrimoniale eventualmente subiti.

8. Sulle spese di lite

Le spese di lite saranno regolate all'esito del giudizio.

P . Q . M .

Il Tribunale, non definitivamente pronunciando sulla domanda proposta dal _____ con ricorso depositato il 25 febbraio 2016, così provvede:

1. -dichiara che(_____)ha subito demansionamento, non qualificabile come "mobbing", dal mese di gennaio 2013 al mese di febbraio 2016;
2. -accoglie parzialmente la domanda del ricorrente di essere reintegrato nelle mansioni di giornalista con incarico di inviato e, per l'effetto, condanna _____ ad assegnare a (_____) quando impiegato presso la redazione romana, attività adeguate alle specifiche competenze professionali in precedenza acquisite;
3. -rigetta la domanda di risarcimento dei danni da dequalificazione professionale, da perdita di *chance* e da mobbing;



4. -dispone con separata ordinanza per il prosieguo del giudizio;

5. -spese al definitivo.

Roma, 7 novembre 2017

Il Giudice
dott. Antonio M. Luna

Il presente provvedimento è stato redatto con la collaborazione del MOT dott.ssa Elisa Bertillo.



