



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE DI MILANO**  
SEZIONE LAVORO

in composizione monocratica e in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della dott.ssa Chiara COLOSIMO, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella controversia di primo grado promossa

da

(C.F. )  
con l'Avv. Scarpelli e l'Avv. Vannoni del Foro di Milano, e l'Avv. E.M. Cirillo del Foro di Napoli, elettivamente domiciliato presso lo Studio dell'Avv. Scarpelli in Milano, corso Italia n. 8

- RICORRENTE -

contro

**TELECOM ITALIA s.p.a.** (C.F./P.IVA 00488410010)  
con l'Avv. Fusco del Foro di Roma, elettivamente domiciliata presso lo Studio De Fusco Legal in Roma, piazza dell'Enciclopedia Italiana n. 50

- RESISTENTE -

e contro

**FIBERCOP s.p.a.** (C.F./P.IVA 11459900962)  
con l'Avv. Fusco del Foro di Roma, elettivamente domiciliata presso lo Studio De Fusco Legal in Roma, piazza dell'Enciclopedia Italiana n. 50

- TERZA INTERVENIENTE -

Oggetto: demansionamento, risarcimento danni  
All'udienza di discussione i procuratori concludevano come in atti.

**FATTO**

con ricorso depositato in data 25 giugno 2024, conveniva in giudizio avanti al Tribunale di Milano – Sezione Lavoro – TELECOM ITALIA s.p.a., per sentir accogliere le seguenti conclusioni:



*“Accertare e dichiarare, per le ragioni e le causali di cui alla premessa, la illegittimità della condotta posta in essere dalla Telecom Italia s.p.a. in persona del legale rapp.te p.t. e, per l'effetto, condannarla:*

*a) ad assegnare al sig. [redacted] mansioni corrispondenti al livello inquadramentale rivestito, il 7° del CCNL di categoria;*

*b) a risarcire al ricorrente il danno professionale non patrimoniale (danno emergente) nella misura specificata in premessa di € 2.300,00 mensili netti per ogni mese a far data dal gennaio 2015 e sino al deposito del presente ricorso ovvero per quella diversa data e somma che reputerà di giustizia il giudicante, il tutto oltre interessi legali e rivalutazione monetaria”.*

Con vittoria delle spese di lite, da distrarsi in favore dei procuratori che si dichiaravano antistatari.

Si costituiva ritualmente in giudizio TELECOM ITALIA s.p.a., eccependo l'infondatezza in fatto e in diritto delle domande di cui al ricorso e chiedendo il rigetto delle avversarie pretese.

Con vittoria delle spese di lite.

Con memoria depositata in data 10 dicembre 2024, interveniva in giudizio FIBERCOP s.p.a. – ex art. 105, co. 2, c.p.c. – eccependo l'infondatezza in fatto e in diritto delle domande di cui al ricorso e chiedendo il rigetto delle avversarie pretese.

Con vittoria delle spese di lite.

Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione, assunte le prove e ritenuta la causa matura per la decisione, all'udienza del 4 febbraio 2025, il Giudice decideva come da dispositivo pubblicamente letto, riservando il deposito della motivazione a 60 giorni, ai sensi dell'art. 429 c.p.c. così come modificato dalla Legge 133/2008.

## MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Pacifico in giudizio, e comunque documentale, [redacted] ha prestato la propria attività lavorativa in favore di TELECOM ITALIA s.p.a. (già SIP) a far data dal 16 settembre 1994 (cfr. doc. 1.20, fascicolo ricorrente) e sino al 30 giugno 2024, con inquadramento – sin dal 2006 – nel VII livello C.C.N.L di settore (cfr. doc. 1.4, fascicolo ricorrente): il rapporto di lavoro *inter partes* è transitato in FIBERCOP s.p.a., a seguito di trasferimento di ramo d'azienda, con decorrenza 1 luglio 2024 (cfr. doc. 1, fascicolo FIBERCOP s.p.a.).

\*



1.1. Con il presente giudizio, il lavoratore lamenta di aver patito – quantomeno a far data da gennaio 2015 – un progressivo demansionamento e conclude, pertanto, come sopra precisato.

1.2. Il ricorso deve essere accolto nei limiti e per le ragioni di seguito esposte.

\*\*\* \* \*\*\*

2. Sotto un profilo di ordine generale, deve osservarsi quanto segue.

\*

2.1. E' noto che l'art. 2103 c.c. è stato riscritto dall'art. 3 D. Lgs. 81/2015, che ha completamente ridisegnato lo *ius variandi* datoriale declinando diverse ipotesi di possibile – legittima – assegnazione a mansioni differenti e/o inferiori.

Ai sensi dell'art. 2103 c.c., *“il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi. Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa. Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in*



*servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo”.*

\*

2.2. Il confronto tra la vecchia (“*il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione*”) e la nuova disposizione (“*il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte*”) rende palese la soluzione di continuità nell'approccio normativo alla materia.

Nel passaggio tra il prima e il dopo scompare il richiamo espresso al concetto di “*mansioni equivalenti*” che è quello sul quale la giurisprudenza costituzionale e di legittimità si era concentrata assicurando al lavoratore una tutela oltremodo ampia attenta a garantire, nel cambiamento di mansioni, non solo l'omogeneità oggettiva di livelli e retribuzioni, ma altresì un'omogeneità professionale ritagliata sul singolo lavoratore in considerazione delle specifiche esperienze lavorative pregresse.

Il previgente art. 2103 c.c. limitava l'esercizio dello *ius variandi* del datore di lavoro circoscrivendo le mansioni del prestatore, non solo dal punto di vista prettamente oggettivo (ossia considerando quelle comprese nella stessa area professionale e salariale), ma anche sotto il profilo soggettivo (ricercando le mansioni atte ad armonizzarsi con la professionalità nel tempo acquisita dal dipendente): il sindacato in ordine alla legittimità del mutamento di mansioni imponeva di considerare un concetto di “*equivalenza*” correlato, non solo al contenuto oggettivo della prestazione o all'astratto valore professionale di mansioni fra loro differenti, ma alle attitudini che nelle nuove mansioni avrebbero potuto essere espresse, alla luce del progressivo arricchimento del patrimonio professionale di cui il lavoratore aveva nel tempo beneficiato (si vedano, Corte Costituzionale, 6 aprile 2004, n. 113; Cass. Civ., SS.UU., 24 marzo 2006, n. 6572; Cass. Civ., SS.UU., 12 ottobre 2006, n. 25033; si veda, altresì, C.d.A. Roma, Sez. Lav., 18 gennaio 2018, n. 5264).



Sino ad oggi, non era possibile indagare l'equivalenza avendo quale parametro di riferimento la mera categoria o il solo livello retributivo, era invece necessario accertare che le nuove mansioni fossero aderenti alla specifica competenza del lavoratore, al fine di salvaguardarne il livello professionale e garantirne lo sviluppo in prospettiva dinamica; per contro, l'attuale disposizione normativa prevede espressamente la possibilità per il datore di lavoro di modificare orizzontalmente le mansioni alla sola condizione della riconducibilità alla stessa categoria legale e medesimo livello di inquadramento: il nuovo art. 2103 c.c. parrebbe aver espunto, quindi, il tema della professionalità soggettivamente intesa dal capitolo della mobilità orizzontale.

Considerato il panorama giurisprudenziale all'interno del quale la riforma si colloca, e considerato il diverso tenore letterale della norma, può ritenersi che il Legislatore Delegato abbia inteso eliminare la possibilità di un giudizio fondato sulla "equivalenza dinamica" delle mansioni, e abbia voluto circoscrivere il sindacato sulla legittimità della mobilità orizzontale al solo ambito della "equivalenza statica": si tratta, in sostanza, di un giudizio limitato alla verifica della omogeneità obiettivamente intesa, con la conseguenza che – mentre prima il passaggio tra mansioni di pari livello, ma qualitativamente diverse, risultava impedito dall'obbligo espresso di assegnare il dipendente a "mansioni equivalenti" – oggi risulta legittimato dall'espresso riferimento alle sole "mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento". Non risultando rilevante ai fini del decidere, non vi è possibilità in questa sede di interrogarsi sulla possibile frizione tra la rinnovata disposizione e i principi costituzionali di riferimento e, prima ancora, sull'eventuale contrasto tra la riforma e l'art. 1, co. 7, lett. e, Legge 183/2014 (Legge Delega).

Sotto il profilo della mobilità verticale, poi, è senz'altro vero che il Legislatore Delegato ha ammesso una specifica ipotesi di "demansionamento legale" all'art. 2103, co. 2, c.c., stabilendo che, "in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale".

Dalla lettera del comma secondo, per quanto ben più ampia di quella di cui alla Legge Delega (che aveva fatto riferimento esclusivamente ai casi di "di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri



oggettivi?"), parrebbe che l'unico limite tracciato dalla locuzione "*modifica degli assetti organizzativi aziendali*" sia l'impossibilità – per il datore di lavoro – di far coincidere la modificazione dell'assetto aziendale con la modifica delle mansioni del singolo lavoratore interessato dalla variazione *in peius*: il rapporto tra modifica degli assetti organizzativi e demansionamento, per come tratteggiato dalla norma, risulta essere quello di causa ed effetto, quindi, vi deve essere una preliminare modifica degli assetti aziendali destinata a incidere sulla singola posizione lavorativa.

L'esigenza aziendale, in sostanza, deve essere distinta e logicamente anteposta alla modifica delle mansioni e non può coincidere con il mero mutamento della prestazione lavorativa; diversamente argomentando, ogni variazione *in peius* delle mansioni si "autolegittimerebbe".

\*

2.3. Chiarito il contesto normativo sostanziale di riferimento, deve rammentarsi che permane, immutato, l'onere probatorio in capo alla parte datoriale.

Il demansionamento, d'altronde, configura ancor oggi un inadempimento agli obblighi di cui all'art. 2103 c.c., sicché, "*...quando il lavoratore allega un demansionamento riconducibile ad un inesatto adempimento dell'obbligo gravante sul datore di lavoro ai sensi dell'art. 2103 c.c., è su quest'ultimo che incombe l'onere di provare l'esatto adempimento del suo obbligo, o attraverso la prova della mancanza in concreto del demansionamento, ovvero attraverso la prova che fosse giustificato dal legittimo esercizio dei poteri imprenditoriali o disciplinari oppure, in base all'art. 1218 c.c., a causa di un'impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile*" (Cass. Civ., Sez. Lav., 28 luglio 2020, n. 16129 – parte motiva).

\*\*\* \* \*\*\*

3. Sui fatti oggetto di causa, si osserva quanto segue.

\*

3.1. A fondamento della domanda di cui al ricorso, rappresenta di essersi visto attribuito il VII livello C.C.N.L. di settore, con mansioni di professionista e, nello specifico, di responsabile progetti speciali: ruolo che lo chiamava a occuparsi "*della conduzione e gestione delle risorse umane, della programmazione, del coordinamento, della supervisione, monitoraggio e gestione delle attività afferente la realizzazione dei collegamenti trasmissivi*" (cap. 7, ricorso), con "*la diretta responsabilità ed il governo delle attività e del personale che gestiva nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi mensili ed annuali*



dell'azienda con pieni poteri decisionali e diretta responsabilità dei risultati da conseguire” e con gestione delle “relazioni con interlocutori interni ed esterni all'azienda (settori tecnici, ditte esterne, logistica ecc.)” (cap. 8, ricorso), e con il coordinamento di un numero rilevante di gestione posto che “ad agosto del 2012 circa l'istante ottiene la nomina a Responsabile anche per la . Il coordinamento arriva a 30 tecnici, aumentano le responsabilità anche per l'ampia area territoriale di competenza. Il ruolo rimane il medesimo di coordinamento del personale tecnico come già descritto sopra; l'istante continua a maturare assegni di merito per il proficuo impegno profuso nel ruolo (doc. 1 in atti); a febbraio del 2014, si vede assegnare, sempre quale Responsabile e nelle modalità sopra descritte, la direzione e coordinamento delle attività e del personale impiegato nella realizzazione dei collegamenti trasmissivi relativi ai progetti speciali sul territorio di ” (capp. 11-13, ricorso).

\*

3.2. Il ricorrente si duole, tuttavia, del fatto che – a partire da gennaio 2015 – TELECOM ITALIA s.p.a. gli avrebbe assegnato “un'attività di natura meramente impiegatizia afferente la messa a disposizione, nelle centrali Telecom, di spazi cui far allacciare i collegamenti trasmissivi dei cd. OLO ovvero i gestori competitor dell'azienda (Fastweb, WIND ecc.)” (cap. 14, ricorso); nello specifico, la nuova mansione si sarebbe caratterizzata per essere una “attività... esecutiva, ripetitiva, semplice. L'istante fungeva da mero tramite, perde il potere direttivo e gestionale del personale e, quindi, il potere decisionale sulle attività, i rapporti con settori interni ed esterni all'azienda, il potere di autorizzare permessi, ferie, reperibilità, cambi turno, cambi attività, redigere e validare le schede di valutazione dei diretti collaboratori?” (cap. 16, ricorso).

Medesimo tratto demansionante avrebbe avuto l'attività assegnata dal 2021.

Da un lato, sarebbe stato chiamato a occuparsi delle “pratiche cd. CONTEV. Si tratta delle pratiche che riguardano i clienti i quali per ottenere i collegamenti (fibra, fibra misto rame) devono prima effettuare degli interventi a loro spese di tipo infrastrutturale (tubazioni, scavi per portare i cavi). Il cliente si fa fare un preventivo dalla stessa Telecom che esegue a pagamento le opere” (cap. 18, ricorso): “in tale ambito, il compito dell'istante è stato sempre di mera interfaccia tra il cliente e i reparti tecnici che si sarebbero recati dal cliente. In particolare, creava a sistema il ticket verso i reparti tecnici inserendo in campi predefiniti i dati del cliente ecc. I tecnici effettuavano il sopralluogo ed elaboravano un preventivo che l'istante girava al cliente per l'accettazione; ricevuta l'accettazione si apriva un altro ticket verso i reparti tecnici per la fase



realizzativa; una volta chiusa l'attività i reparti competenti emettevano fattura verso il cliente; l'istante quando necessario organizzava gli appuntamenti telefonici tra il cliente ed i tecnici (avveniva solo qualora il cliente non fosse stato reperibile telefonicamente dal tecnico);" (capp. 19-21, ricorso).

Dall'altro, "nella stessa modalità l'istante funge da referente per le attività PNRR "Scuole e Sanità". I settori commerciali (Vendita) emettono a sistema (CRM) una richiesta di attivazione di collegamenti in fibra presso le scuole; l'istante inserisce a sistema una richiesta di ingaggio verso i settori tecnici per avviare la fase di sopralluogo e realizzazione; settimanalmente l'istante carica a sistema i dati di avanzamento dei lavori sulla base dei dati forniti dalle ditte nonché le previsioni di realizzazione; la ditta effettua il collaudo e la chiusura dell'attività che viene comunicata alla Vendita che seguirà poi la fase di fatturazione; in altre parole, il [redacted] prende dal pre-contratto inviato dalle vendite l'indirizzo del cliente e il tipo di servizio richiesto; inserisce l'indirizzo nel sistema applicativo Navweb che individua la centrale telefonica di pertinenza nonché il punto di collegamento/accesso alla rete in fibra, viene aperto il ticket verso il reparto tecnico per l'analisi della fattibilità tecnica ed economica. Una volta ricevuta la risposta dai settori tecnici, [redacted] la gira al settore della Vendita che raccoglie l'accettazione del cliente. [redacted] inserisce i dati a sistema che genera l'ordinativo per i tecnici che dovranno intervenire; l'attività è completamente proceduralizzata, esecutiva, di natura elementare priva di professionalità specifica, autonomia, decisionalità" (capp. 23-25, ricorso).

\*\*\* \* \*\*\*

4. Sull'attività lavorativa di [redacted], nel corso del giudizio, sono stati sentiti i testi [redacted] e [redacted] di parte ricorrente, e i testi [redacted] e [redacted] di parte resistente.

\*

- o m i s s i s -



- o m i s s i s -

\*\*\* \* \*\*\*

5. Ciò posto, nel merito delle pretese attoree, si osserva quanto segue.

\*

5.1. Come emerge dalla documentazione di causa, appartengono al VII livello C.C.N.L. di settore *“le lavoratrici/ tori che svolgono funzioni direttive inerenti la realizzazione di risultati produttivi complessi che richiedono autonomia e discrezionalità di poteri e iniziativa nell’ambito del processo di competenza, nonché la responsabilizzazione primaria sui risultati attesi. Tali funzioni sono esercitate attraverso la conduzione e il controllo di rilevanti unità organizzative, ovvero fornendo contributi professionali a carattere progettuale-innovativo di particolare complessità ed alta specializzazione”* e, tra gli altri, il *“coordinatore di settori operativi complessi”* che è quel *“lavoratrice/ tore che, operando sulla base di obiettivi, svolge funzioni di coordinamento di strutture operative di particolare complessità comprendenti anche più settori operativi. Tali funzioni si esplicano nella conduzione e gestione di risorse umane, tecniche ed organizzative caratterizzate da*



*significative eterogeneità e complessità nell'ambito aziendale di appartenenza*" (docc. 2, fascicolo ricorrente).

\*

5.2. Considerata la declaratoria di riferimento, non vi è dubbio alcuno che [redacted] abbia svolto mansioni pienamente conformi al livello di inquadramento – quantomeno – sino ad aprile 2018.

L'istruttoria ha confermato che, sino a quel momento, il ricorrente ha operato sulla base di obiettivi (cfr. teste [redacted], "il ricorrente aveva degli obiettivi che erano quelli del gruppo, i suoi obiettivi erano i nostri"; cfr., altresì, teste [redacted], "... [redacted] aveva gli obiettivi che doveva raggiungere in autonomia, coordinando le persone del gruppo. L'autonomia del ricorrente consisteva anche nella distribuzione del lavoro e nella riassegnazione in caso di assenze o ferie, doveva rimodulare e riassegnare le attività a seconda delle disponibilità; gestiva le presenze e le assenze, era lui che autorizzava insieme a [redacted] e [redacted]") e ha svolto funzioni di coordinamento di strutture operative differenti, occupandosi della gestione di risorse umane (cfr. teste [redacted], "quando sono arrivato, [redacted] era il responsabile del gruppo di lavoro che era composto – tra [redacted] e [redacted] – di una decina di persone; in quel periodo, però, il ricorrente era delegato a gestire anche le attività in [redacted], ma non sono in grado di dire quante persone coordinasse lì. [redacted] era il mio riferimento: sovrintendeva i lavori che facevamo, seguiva gli obiettivi di realizzazione, gestiva i lavori, ci dava le ferie, era il riferimento per la distribuzione degli eventuali premi") e risultando coinvolto in attività caratterizzate da "significative eterogeneità e complessità" (cfr. teste [redacted], "...per lo svolgimento delle nostre attività, certamente, il ricorrente doveva dialogare con altri reparti, soprattutto, se c'erano delle difficoltà da risolvere: il dialogo era costante, in particolare, quando c'erano criticità. Con il ricorrente abbiamo smesso di lavorare insieme a seguito di una ristrutturazione aziendale che ci ha destinato a due attività differenti"; cfr., altresì, teste [redacted], "... [redacted] aveva il coordinamento operativo di una decina di persone e delle relative attività: gestione dei servizi di fonia e dati per la clientela top di TIM e degli altri operatori, con gestione dei relativi piani di lavoro con cui venivano assegnati prodotti. Curava anche la parte relativa alla gestione del materiale, alla valutazione delle scorte, aveva rapporti con le imprese e con la parte commerciale, e gestiva il suo gruppo in relazione agli obiettivi da raggiungere... [redacted] in concreto, coordinava le persone, organizzando gruppo e attività per garantire il completamento del servizio e gli obiettivi da raggiungere... Questo fino a giugno 2017. Poi c'è stata



una ristrutturazione e il ricorrente è stato nominato quale riferimento operativo per un altro gruppo, lo Specialist Project Retail Worldsale; rispondeva a [redacted] che era il responsabile del Performance Management. L'interno di questo gruppo, [redacted] coordinava un gruppo di 11 persone e le relative attività, sempre per la stessa area ([redacted]); si trattava di progetti di clientela TIM e Worldsale, erano sempre clienti top, e si trattava normalmente di servizi che richiedevano collegamenti – con connessioni in rame e fibra – tra più sedi. Lui, nel rispetto degli obiettivi e garantendo la consegna dei collegamenti, coordinava il lavoro di questo gruppo; per svolgere questa attività, si interfacciava con le imprese esterne incaricate della realizzazione, con la direzione centrale nostra e con i vari operatori”).

\*

5.3. Da aprile 2018 in poi, tuttavia, risulta provata l'assegnazione di [redacted] ad attività demansionanti, prive dei tratti qualitativi qualificanti il livello di inquadramento e il profilo professionale di appartenenza.

Nel primo periodo, difatti, si è accertato che il ricorrente ha dismesso attività caratterizzate da “autonomia e discrezionalità di poteri e iniziativa” e, soprattutto, da “responsabilizzazione primaria sui risultati attesi”; senza dubbio, ha cessato qualsivoglia funzione connotata da “conduzione e il controllo di rilevanti unità organizzative”.

Si è visto, d'altronde, che il teste [redacted] ha riferito che, “...Tra aprile 2018 e novembre 2019... [redacted], in concreto, gestiva ordini confrontandosi con tutti i reparti operativi che dovevano realizzare tutto quello che era previsto nell'ordine; si interfacciava, quindi, sia con i nostri operatori, sia con i terzi che erano gli altri operatori. Arrivava un ordine, per esempio, di Wind che aveva necessità di avere risorse in una nostra determinata centrale, veniva chiesto uno spazio compartimentato nella nostra centrale: [redacted] doveva girare questo ordine a tutti i settori che si dovevano occupare di realizzarlo ordine. Poi c'erano le scadenze da controllare, per evitare che la convenuta incorresse in penali per ritardi nella consegna degli ordinativi; si occupava anche di partecipare alle riunioni con i responsabili degli altri reparti. Ottenuti tutti gli aggiornamenti, teneva i contatti con gli operatori esterni per aggiornarli sull'andamento lavori. Si trattava di un'attività complessa che richiedeva di coordinarsi con tutte le funzioni aziendali e di interfacciarsi con gli operatori esterni. [redacted] non coordinava persone, coordinava le attività che dovevano essere compiute per portare a termine questi ordini; per farlo, si interfacciava con i nostri reparti interni: per esempio, quelli che dovevano fornire energia e quelli che si dovevano occupare dell'edilizia, coordinando le tempistiche dei relativi interventi e avendo cura che le scadenze



fossero rispettate; se si sforava il termine, rispondeva lui in prima persona, nel senso che doveva spiegarne le ragioni; rispetto ai nostri responsabili, rispondevo io. Ero io che assegnavo a [redacted] gli ordini da lavorare e definivamo l'attività da fare: una volta che arrivavano gli ordini per quel servizio, lui sapeva già che li doveva gestire. Nel primo periodo, [redacted] si è occupato di questo che ho detto; quando il flusso degli ordini è un po' calato, è passato a gestire un servizio di altro tipo, sempre richiesto dagli altri operatori: la cessione di collegamenti in fibre ottiche nude. Era un'attività simile all'altra, cambiava il servizio fornito, ma la sua attività era la medesima: interazione con tutti i reparti che si dovevano occupare di realizzarlo. Preciso che, prima della realizzazione, [redacted] verificava – con lo stesso tipo di interazioni – la fattibilità a preventivo degli ordini, dando l'esito positivo o negativo”.

Del pari, il teste [redacted] ha dichiarato “... a inizio 2021, lo [n.d.e.] [redacted] ] identificai per sostituire una persona che faceva riferimento per il caring evoluto (era una funzione di promozione vendita di servizi aggiuntivi a pagamento ai clienti), ma è durato poco, qualche mese, forse un semestre ... era di supporto, dava informazioni di tipo reportistico sulle proposte e cercava di stimolare opportunità di vendita: era un'attività nuova, da immaginare e creare. Quando questa attività andò a morire, gli affiancai l'attività del CONTEV che era sempre volta alla promozione di attività a pagamento dei clienti, per incrementare i clienti, si trattava di stimolare proposte e ricerca...”.

Per come ricostruite in sede di istruttoria, le attività demandate all'odierno ricorrente nel primo periodo in osservazione risultano propriamente riconducibili al V livello del C.C.N.L. di riferimento, trattandosi di funzioni caratterizzate da “adeguata autonomia e decisionalità nei limiti dei principi, norme e procedure valide nel campo di attività in cui operano”, e riferibili a un ruolo di coordinamento che pare inquadrabile nel profilo professionale del “coordinatore di customer care/technician”, quale “lavoratrice/tore che, seguendo le indicazioni provenienti dai propri responsabili e nell'ambito dei principi, norme e procedure valide per le attività di competenza, coordina ed indirizza operativamente le attività anche di gruppi di addetti e operatori al customer care ovvero addetti ad attività tecniche on line o on field; li gestisce operativamente sotto i profili di formazione, aggiornamento, valutazione, sviluppo e motivazione; li supporta nella loro normale attività relativamente a informazioni sui prodotti e servizi offerti, nella gestione diretta del cliente e negli strumenti informatici utilizzati. L'esercizio di tali compiti richiede un ambito di decisionalità funzionale ai risultati quali-quantitativi attesi, un'approfondita conoscenza del processo operativo di



riferimento, nonché adeguate capacità di relazione, energia realizzativa e leadership” (docc. 2, fascicolo ricorrente).

Impossibile individuare, per contro, un profilo di riferimento per l'attività che il teste [redacted] ha definito di “caring evoluto” senza essere in grado – circostanza, questa, oltremodo eloquente – di spiegarne gli effettivi contenuti, così dimostrando che si è trattato di un esperimento privo di una compiuta definizione e, dunque, di uno svuotamento sostanziale di attività in danno del ricorrente.

\*

5.4. Non risulta conforme al livello di appartenenza nemmeno l'attività di *Project Manager* svolta nell'ambito del Progetto Scuole correlato al PNRR che pare, invero, anch'essa riconducibile a un profilo da V livello.

In questo contesto, difatti, [redacted] è stato individuato quale “...quale *Project Manager* per il Sud; eravamo, mi pare alla metà del 2021. All'inizio, lui era l'unico PM del progetto scuola per il Sud, ma, dopo pochi mesi, iniziammo ad andare in difficoltà perché i volumi delle cose da fare ci sommergevano; abbiamo chiesto aiuto e, piano piano, siamo riusciti ad avere [redacted] e, dopo, altre due colleghe ([redacted] e [redacted])” (teste [redacted]).

Il teste [redacted] ha chiarito che “adesso [redacted] è il *Project Manager* di riferimento per i bandi scuola e sanità, segue i progetti insieme ad altre quattro persone che dipendono direttamente da me... lui continua a essere riconosciuto come il riferimento per la gestione dei bandi in tutta l'Area Sud perché è conosciuto da tutti. Preciso che si tratta di progetti che costringono all'interazione con una pluralità di soggetti... questa è la parte relazionale che prevede riunioni periodiche. [redacted] convoca le riunioni, predisponde la reportistica, va a discutere tutti i piani, gli impegni e gli obiettivi; assegna gli obiettivi ai territori a seconda del budget e della disponibilità delle risorse; il ricorrente organizza le riunioni e vi partecipa in prima persona in rappresentanza della sua funzione; alle riunioni partecipo anche io, ma le conduce [redacted]. Per la parte di *Project Manager* il ricorrente riferisce a me, come gli altri, non gestisce un suo gruppo. Il ricorrente si occupa, per quanto ne so, di tutto questo da luglio 2023... [redacted], quale referente, è responsabile di quell'obiettivo, poi, concordiamo come suddividere sul territorio quegli obiettivi (a ognuno dei sei territori e delle relative imprese, vengono ripartiti quei cento) anche se preciso che ha una grande professionalità e di solito non intervengo mai sulle sue determinazioni”.



Vero che il testimone ha affermato che “*gli altri del gruppo fanno attività propedeutiche alle attività di [redacted] integrano il suo lavoro che è tanto, si occupano di reportistica... [redacted] ha la responsabilità di assicurare il raggiungimento dei risultati, anche perché è colui che va in prima persona a fare le riunioni*”; tuttavia, ha anche precisato che “*nel gruppo c'è [redacted], si occupa anche lui di ripartire gli obiettivi. Normalmente, le riunioni sono sempre organizzate da [redacted] e, se lui non può, da [redacted] (che è un livello 7Q). Gli altri del gruppo si occupano prevalentemente di reportistica... Gli altri del gruppo fanno anche loro i Project Manager, l'attività è sicuramente quella di gestione di un processo, poi se abbiamo formalmente il titolo non so*” (teste [redacted]).

Del pari, il teste [redacted] ha confermato che “*oggi il ricorrente segue il progetto scuole e il progetto sanità. E' un progetto finanziato dai fondi del PNRR, con scadenze contrattuali importanti che devono essere onorate...*” e ha, poi, precisato che “*[redacted] non gestisce autonomamente queste attività, perché si deve relazionare con tutte le parti tecniche che devono intervenire nella realizzazione delle stesse*”; il ricorrente, in sostanza, “*opera... da interfaccia tra la parte vendita e la parte tecnica... [redacted] si interfaccia con: la parte customer care che emette gli ordinativi commerciali, le imprese, i configuratori, noi del transport, le field operation line development (che si occupano della progettazione della rete di accesso), i colleghi che si occupano dell'emissione del progetto esecutivo, e altri che in questo momento mi sfuggono*”.

Si è chiarito, inoltre, che “*[redacted], normalmente, interviene per eccezioni: questa gente non si muove su input di [redacted], siamo tutti inseriti in un progetto e veniamo ingaggiati per effetto degli automatismi del sistema organizzativo (termina una fase e i sistemi ingaggiano il settore successivo); quando qualcosa non funziona o c'è un ritardo, interviene [redacted] e cerca di capire qual è il problema e manda una lista di cose che devono essere fatte entro una certa data*” (teste [redacted]).

Peraltro, in relazione a quanto dichiarato dal teste [redacted], il teste [redacted] ha precisato che, “*prima che i progetti abbiano inizio, deve essere organizzata una riunione per socializzare l'obiettivo da riguardare tra tutte le funzioni coinvolte: a volte le organizza [redacted], a volte [redacted]; qualche volta ho visto convocazioni di [redacted]*”.

Sono quattro i colleghi che si occupano di questo progetto, anche perché è una mole di attività importante. Per la mia esperienza diretta, le persone che ho appena indicato si avvicendano nelle stesse attività: mi capita che richieste simili mi arrivino dal ricorrente, come dagli altri suoi colleghi...” (teste [redacted]).



Al pari delle mansioni svolte da aprile 2018, anche in questo caso, dunque, ha dismesso qualsivoglia effettiva attività di “*conduzione e il controllo di rilevanti unità organizzative*” e di “*gestione di risorse umane*”, così come ha perso quella “*autonomia e discrezionalità di poteri e iniziativa nell’ambito del processo di competenza*” tipica del livello di formale inquadramento.

Senz’altro, egli opera da *trait d’union* tra varie strutture e funzioni, anche parti terze rispetto alla datrice di lavoro, ma non ha alcun governo effettivo dei processi all’interno dei quali risulta inserito potendo, al più, svolgere esclusivamente un ruolo di impulso o sollecitazione per garantire il rispetto di tempistiche e il raggiungimento di risultati in un contesto che lo vede, tuttavia, privato della “*responsabilizzazione primaria sui risultati attesi*”.

\*\*\* \* \*\*\*

6. Alla luce di tutto quanto sin qui osservato, pertanto, si ritiene provato il demansionamento patito da [redacted] a far data da aprile 2018.

\*

6.1. FIBERCOP s.p.a., conseguentemente, quale attuale datrice di lavoro – *ex art. 2112 c.c.* – deve essere condannata a provvedere all’immediata assegnazione di [redacted] a mansioni riconducibili al VII livello C.C.N.L. di settore.

\*

6.2. Quale ulteriore conseguenza dell’accertato demansionamento, [redacted] ha chiesto di condannare TELECOM ITALIA s.p.a. al risarcimento del danno in misura del 50% della retribuzione lorda globale di fatto mensile.

La domanda deve essere accolta nei termini di seguito precisati.

\*

6.3. Preliminarmente, deve essere disattesa la tesi difensiva di TELECOM ITALIA s.p.a. e FIBERCOP s.p.a. nella parte in cui hanno inteso evidenziare il lungo arco temporale di riferimento, valorizzando l’inerzia del lavoratore in prospettiva di una ritenuta “*acquiescenza del ricorrente all’asserito demansionamento*” (cfr. pag. 2, memoria TELECOM).

Come anticipato, ai sensi dell’art. 2103, co. 9, c.c., “*salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo*”.



La nullità di cui si discute è destinata a travolgere ogni accordo funzionale, tanto a eludere le condizioni cui è subordinato il legittimo esercizio dello *jus variandi*, quanto a violare i limiti previsti dalla disposizione in commento: si tratta di una previsione posta a salvaguardia di interessi indisponibili, con la conseguenza che deve escludersi che la stessa possa esser in qualsiasi modo derogata dalle parti.

Il Supremo Collegio ha già chiarito che *“il protrarsi nel tempo di una situazione illegittima, quale il demansionamento del lavoratore accertato dal giudice di merito, non può essere inteso né come acquiescenza del lavoratore alla situazione imposta dal datore (cui compete il potere organizzativo del lavoro), essendo indisponibili gli interessi sottesi ai limiti allo “ius variandi” datoriale, né come prova della sua tollerabilità, potendo essere proprio la protrazione della situazione di illegittimità rilevante per fondare le ragioni che giustificano le dimissioni”* (Cass. Civ., Sez. Lav., 13 giugno 2014, n. 13485); dunque, *“...la pretesa risarcitoria per il danno alla professionalità si rinnova in relazione al protrarsi dell’evento dannoso, impedendo il decorso della prescrizione fino al momento in cui il comportamento “contra jus” non sia cessato, né sussistono limiti alla proposizione della domanda ed al conseguente soddisfacimento del diritto ad essa sotteso per tutto il tempo durante il quale la condotta è stata perpetuata”* (Cass. Civ., Sez. Lav., 4 novembre 2021, n. 21558).

\*

6.4. Ciò posto, sotto un profilo di ordine generale, deve rammentarsi che la lesione eventualmente conseguente all’assegnazione di mansioni deteriori non può in alcun modo considerarsi come danno esistente *in re ipsa*, ossia, come conseguenza automatica e ineliminabile dell’inadempimento datoriale: il riconoscimento del danno derivante dal demansionamento non può infatti prescindere dall’accertamento della sussistenza di un pregiudizio effettivo (*ex multis*, Cass. Civ., Sez. Lav., 15 luglio 2021, n. 20253).

D’altronde, non ogni mutamento di mansioni determina un danno risarcibile ulteriore rispetto a quello costituito dall’eventuale trattamento retributivo inferiore; in sostanza, non ogni modifica delle mansioni in senso riduttivo comporta di per sé una dequalificazione professionale, poiché questa fattispecie si connota ed esige la ricorrenza di un *“abbassamento del globale livello delle prestazioni del lavoratore con una sottoutilizzazione delle sue capacità e una consequenziale apprezzabile menomazione – non transeunte – la sua professionalità (si pensi alla dispersione o riduzione delle capacità professionali,*



*in relazione a un periodo di prolungato sotto utilizzo delle esperienze lavorative, particolarmente dannoso in settori ad alta tecnologia, ecc.), nonché con perdita di chance ovvero di ulteriori potenzialità occupazionali o di ulteriori possibilità di guadagno” (Cass. Civ., Sez. Lav., 8 novembre 2003, n. 16792).*

Il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno, non ricorrendo automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale, non può allora prescindere da una specifica allegazione sulla natura e sulle caratteristiche del pregiudizio medesimo, che dovrà poi essere dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall’ordinamento.

In proposito, assume precipuo rilievo la prova per presunzioni, ossia la complessiva valutazione di precisi elementi dedotti (Cass. Civ., SS. UU., 24 marzo 2006, n. 6572; Cass. Civ., Sez. Lav. 15 febbraio 2021, n. 3822); si è osservato, in particolare, che, *“in caso di demansionamento professionale del lavoratore, il giudice può desumere l’esistenza del relativo danno patrimoniale – il cui onere probatorio incombe sul lavoratore, anche in via presuntiva – e determinarne l’entità anche in via equitativa, 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”* (App. Milano, 30 agosto 2021, n. 720).

\*

6.5. In questa specifica prospettiva, *Illegittimo* ha inteso valorizzare il significativo arco temporale in cui si è protratta l’illecita condotta datoriale, il rilevante disvalore del comportamento della società avuto specifico riguardo al livello di riferimento e al divario qualitativo tra le mansioni di provenienza e quelle, deteriori, successivamente assegnate, in uno con il progressivo impoverimento della professionalità specifica conseguente al mancato aggiornamento in un settore in continua evoluzione.

Sono aspetti, tutti, che meritano di essere valorizzati per quanto, dall’accertamento che precede, il demansionamento deve farsi decorrere dall’aprile 2018 e non da gennaio 2015, come dedotto in ricorso.

Deve altresì considerarsi che, per quanto con responsabilità e margini di iniziativa notevolmente ridotti, *Illegittimo* non è stato privato del tutto del confronto e dell’interlocuzione con colleghi e soggetti terzi; rileva, tuttavia, la privazione di quei



marginari di discrezionalità, decisionalità e autonomia operativa che, senz'altro, connotavano la prestazione originariamente assegnata e caratterizzano il livello di inquadramento di appartenenza.

In ragione di quanto sin qui considerato, ritiene il giudice di poter equitativamente determinare il danno in misura del 30% della retribuzione mensile globale di fatto (pari a € 4.784,78 lordi mensili – cfr. docc. 1, fascicolo ricorrente) e, dunque, in misura di € 1.435,43 per ogni mese di durata e persistenza del demansionamento; ne consegue che TELECOM ITALIA s.p.a. deve essere condannata a corrispondere a [redacted], a titolo di risarcimento del danno alla professionalità, per il periodo compreso tra aprile 2018 e tutto giugno 2024, complessivi € 107.657,25 oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo effettivo.

\*\*\* \* \*\*\*

7. In ragione del parziale accoglimento del ricorso, deve procedersi alla compensazione in misura di un terzo delle spese di lite tra parte ricorrente e TELECOM ITALIA s.p.a.; per il resto, la regolazione segue la soccombenza e, pertanto, quest'ultima deve essere condannata alla rifusione delle restanti spese nella misura di cui al dispositivo, con distrazione in favore dei procuratori costituiti.

Debbono, per contro, essere integralmente compensate le spese di lite tra parte attrice e FIBERCOP s.p.a. in ragione dell'imputabilità alla sola cedente delle vicende per cui è causa.

\*

7.1. Sentenza provvisoriamente esecutiva *ex art.* 431 c.p.c.

Stante la complessità della controversia, visto l'art. 429 c.p.c., si riserva la motivazione a 60 giorni.

### **P.Q.M.**

**il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando,**  
accertata la natura demansionante delle mansioni assegnate a [redacted] a far data da aprile 2018, ordina a FIBERCOP s.p.a. di provvedere all'immediata assegnazione del ricorrente a mansioni riconducibili al VII livello C.C.N.L. di settore. Condanna TELECOM ITALIA s.p.a. a corrispondere a [redacted], a titolo di risarcimento del danno alla professionalità, per il periodo compreso tra aprile 2018



e giugno 2024, complessivi € 107.657,55 oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo effettivo.

Rigetta, per il resto, il ricorso.

Compensa, integralmente, le spese di lite tra parte ricorrente e FIBERCOP s.p.a.

Compensa, per un terzo, le spese di lite tra parte ricorrente e TELECOM ITALIA s.p.a.

Condanna TELECOM ITALIA s.p.a. alla rifusione delle restanti spese che liquida in complessivi € 10.000,00 oltre spese generali e accessori come per legge, e oltre € 259,00 per contributo unificato, con distrazione in favore dell'Avv. Scarpelli, dell'Avv. Vannoni e dell'Avv. E.M. Cirillo.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Riserva il deposito della motivazione a 60 giorni.

Milano, 4 febbraio 2025

IL GIUDICE DEL LAVORO  
dott.ssa Chiara COLOSIMO