

**Tribunale di Trento**  
**Sezione Lavoro**

Conclusioni di parte ricorrente

"Ogni contraria domanda ed eccezione respinta:

1. dichiararsi l'illegittimità del trasferimento del lavoratore dalla filiale di Vigo di Ton, sua sede di residenza, a quella di Campodenno, disponendo la reintegra del lavoratore nel posto di lavoro in precedenza ricoperto presso la sede di Vigo di Ton;
2. condannare la convenuta al pagamento dell'indennità di trasferta a favore del lavoratore a decorrere dall'1.5.2009 fino alla data di effettiva reintegra presso il punto vendita di Vigo di Ton nell'ammontare di Euro 0,38/km. per 48 km. per ogni giorno lavorativo o nel diverso ammontare maggiore o minore ritenuto di giustizia.
3. Accertato e dichiarato l'intervenuto demansionamento da responsabile di filiale a semplice commesso addetto alla vendita e pertanto lo svolgimento di una mansione inferiore, annullare detto provvedimento del datore di lavoro ordinando la reintegrazione del lavoratore nelle mansioni in precedenza svolte;
4. accertato e dichiarato che a far data dal luglio 1998 il ricorrente, sebbene inquadrato con la qualifica di 4° livello super, ha svolto mansioni di capo reparto per un periodo superiore a tre mesi ed ha perciò conseguito il diritto ad essere inquadrato nel 3° livello contrattuale con il differente trattamento retributivo, condannarsi la convenuta al pagamento di tutte le somme spettanti ed accertando in corso di causa l'ammontare delle differenze retributive e contributive per il diverso inquadramento contrattuale (3° livello) e comunque con reimmissione nella qualifica e svolgimento dell'attività lavorativa di responsabile di filiale;
5. accertate e dichiarate per le ragioni esposte in ricorso la sussistenza di responsabilità della convenuta in relazione alla condotta illecita mobbizzante tenuta del datore di lavoro Famiglia Cooperativa P., condannandola al risarcimento in favore del lavoratore del danno patrimoniale (inteso come danno alla professionalità), non patrimoniale inteso come danno biologico, morale ed esistenziale subiti, da quantificarsi anche in via equitativa e che complessivamente si indicano nella misura di Euro 12.000,00 o in quella maggiore o minore somma che risulterà provata e ritenuta dovuta in corso di causa e da quantificarsi mediante c.t.u.;
6. condannarsi la parte convenuta all'integrale restauro della posizione assicurativa e contributiva del ricorrente;
7. con rivalutazione monetaria ed interessi legali dalla maturazione del diritto al saldo, con spese di causa interamente rifuse in favore del difensore anticipatario."

Conclusioni di parte convenuta

"Rigettarsi il ricorso perché infondato ed in subordine prescritto (quanto alle eventuali differenze di livello dal 2010 sino a ritroso al 2005) ex art. 2048 c.c.

Spese, diritti ed onorari di causa rifusi".

Premessa

Il ricorso risulta depositato in data 1.3.2010.

Ne consegue che:

1) Trova applicazione la novella dell'art. 429 co. 1 cod. proc. civ. introdotta dall'art. 53 co. 2 D.L. 25.6.2008, n. 112, conv. con L. 6.8.2008, secondo cui "nell'udienza il giudice, esaurita la discussione orale e udite le conclusioni delle parti, pronuncia sentenza con cui definisce il giudizio dando lettura del dispositivo e della esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione", mentre solo "in caso di particolare complessità della controversia" (certamente non ricorrente nella fattispecie in esame) "il giudice fissa nel dispositivo un termine, non superiore a sessanta giorni, per il deposito della sentenza"; infatti l'art. 56 D.L. 112/2008 prescrive che il novellato 429 cod. proc. Civ. "si applica ai giudizi instaurati dalla data della sua entrata in vigore" ossia, alla luce del disposto ex art. 86 D.L. cit., a decorrere dal 25 giugno 2008.

Secondo i primi commenti dottrinali il modello di sentenza delineato dal nuovo art. 429 co. 1 cod. proc. civ. è riconducibile a quello descritto dall'art. 281-sexies cod. proc. civ., il quale dispone che "il giudice, fatte precisare le conclusioni, può ordinare la discussione orale della causa nella stessa udienza o, su istanza di parte, in un'udienza successiva e pronunciare sentenza al termine della discussione, dando lettura del dispositivo e della concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione.

In tal caso, la sentenza si intende pubblicata con la sottoscrizione da parte del giudice del verbale che la contiene ed è immediatamente depositata in cancelleria".

2) Trova, altresì, applicazione la novella dell'art. 118 disp. att. c.p.c., introdotta dall'art. 52 co. 5 L. 18.6.2009, n. 69, secondo cui "La motivazione della sentenza di cui all'articolo 132, secondo comma, numero 4), del codice consiste nella succinta esposizione dei fatti rilevanti della causa e delle ragioni giuridiche della decisione, anche con riferimento a precedenti conformi"; infatti l'art. 58 L. 69/2008 prevede: "Fatto salvo quanto previsto dai commi successivi, le disposizioni della presente legge che modificano il codice di procedura civile e le disposizioni per l'attuazione del codice di procedura civile si applicano ai giudizi instaurati dopo la data della sua entrata in vigore"; ne consegue che la presente sentenza non conterrà alcuna descrizione dello svolgimento del processo.

Ma vi è di più: l'obbligo di immediata lettura comporta necessariamente che la motivazione possa (e debba) contenere unicamente gli elementi indispensabili al fine di non cadere nel vizio di omessa o insufficiente motivazione, ricorrente, secondo gli insegnamenti della Suprema Corte (ex multis, anche di recente, Cass. S.U. 21.12.2009, n. 26825; Cass. sez. L. 23.12.2009, n. 27162; Cass. sez. L. 6.3.2008, n. 6064; Cass. sez. L. 3.8.2007, n. 17076;), quando le argomentazioni del giudice non consentano di ripercorrere l'iter logico, che lo ha indotto, sulla base degli elementi acquisiti, al suo convincimento, o esibiscano al loro interno un insanabile contrasto ovvero quando nel ragionamento sviluppato nella sentenza sia mancato l'esame di punti decisivi della controversia e/o di elementi che potrebbero condurre ad una diversa decisione.

Il perseguimento dell'obiettivo, imposto al giudice del lavoro dalla novella dell'art. 429 co. 1 cod. proc. civ. di redigere una sentenza priva di elementi non essenziali ai fini della decisione, appare agevolato dal principio, consolidato nella giurisprudenza della Suprema Corte (ex multis, di recente, Cass. 24.11.2009, n. 24542; Cass. sez. L. 18.6.2007, n. 14084; Cass. sez. L. 2.2.2007, n. 2272; Cass. 27.7.2006, n. 17145;), secondo cui, per poter considerare la motivazione adottata dal giudice di merito adeguata e sufficiente, non è necessario che nella stessa vengano prese in esame (al fine di confutarle o condividerle) tutte le argomentazioni svolte dalle parti, ma è sufficiente che il giudice indichi le ragioni del proprio convincimento, dovendosi in questo caso ritenere implicitamente rigettate tutte le argomentazioni logicamente incompatibili con esse.

### **Motivazione**

1) in ordine al trasferimento disposto a far data dal 4.5.2009.

Il ricorrente eccepisce l'illegittimità - per difetto di "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" ex art. 2103 co. 1 cod. civ. - del trasferimento "dalla sede di Vigo di Ton alla filiale di Campodenno dal giorno 4 maggio 2009", disposto dalla società datrice nei suoi confronti con lettera del 22.4.2009.

a) In primo luogo la società datrice nega (pag. 12 segg. di memoria di costituzione) l'applicabilità allo spostamento, di cui il ricorrente è stato effettivamente oggetto, della disciplina del trasferimento dettata dall'art. 2103 cod. civ., la quale presuppone il mutamento dell'unità produttiva cui il lavoratore è adibito; sostiene in proposito che "tutti i punti vendita (di cui la società datrice dispone) nel complesso debbano ritenersi unità produttiva unica".

L'assunto non persuade.

Secondo il consolidato orientamento della Suprema Corte (Cass. 4.10.2004, n. 19837; Cass. 14.6.1999, n. 5892; Cass. 13.6.1998, n. 5934;), in riferimento sia alla disciplina del trasferimento ex art. 2103 cod. civ. sia a quella della tutela reintegratoria ex art. 18 St. Lav., per "unità produttiva" deve intendersi non ogni sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto dell'impresa, ma soltanto la più consistente e vasta entità aziendale che - eventualmente articolata in organismi minori, anche non ubicati tutti nel territorio del medesimo comune - si caratterizzi per condizioni imprenditoriali di indipendenza tecnica e amministrativa tali che in essa si esaurisca per intero il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale.

Nel caso in esame sia il punto vendita aperto presso la sede di Vigo di Ton sia la filiale di Campodenno costituiscono, alla luce delle risultanze dell'estratto C.C.I.A.A. "unità locali" nelle quali viene esercitata l'attività di "vendita al minuto di prodotti alimentari e diversi"; secondo la descrizione dell'oggetto sociale emergente dallo stesso documento la principale attività d'impresa della società datrice è costituita dal "provvedere all'acquisto, preferibilmente presso o mediante enti cooperativi, di beni di consumo e merci di qualsiasi specie, all'eventuale loro produzione ed alla loro successiva vendita"; orbene, in tale contesto la vendita al minuto costituisce già di per sé la principale frazione dell'attività produttiva, mentre è quella afferente l'acquisto dei beni destinati alla rivendita ad assumere un carattere strumentale; in ogni caso lo stesso procuratore speciale della convenuta, dichiarando nel corso del suo interrogatorio libero che "ciascuna filiale redige i propri ordini di acquisto ed invia direttamente al SAIT le richieste di acquisto", ha ammesso che nelle singole filiale vengono svolte tutte le fasi in cui si articola il ciclo produttivo caratterizzante l'attività di impresa della società datrice, di talché ciascuna filiale assume la veste di unità produttiva, con conseguente applicazione della disciplina ex art. 2103 cod. civ. agli spostamenti dei dipendenti da un punto vendita ad un altro.

b) A seguito di richiesta formulata dall'organizzazione sindacale del ricorrente la società datrice ha comunicato i motivi del trasferimento con lettera del 3.6.2009 del seguente tenore: "... 1) Il trasferimento è giustificato dalla creazione del nuovo punto vendita (aperto a dicembre 2008) cui sono state assegnate due persone provenienti dall'organico interno della cooperativa, per la cui sostituzione delle stesse si è reso necessario operare una significativa revisione dell'organizzazione interna della Famiglia Cooperativa con avvicendamenti che hanno interessato gli addetti operanti su più filiali strutturate. Nell'ambito dei vari atti di modifica della sede di lavoro funzionali all'assegnazione stabile di due risorse di provenienza interna alla Famiglia Cooperativa verso la nuova filiale di Denno, una persona proveniva dalla filiale di Campodenno. La filiale di Campodenno, oltre alle altre coinvolte dalla riorganizzazione aziendale, necessitava di reintegrare l'organico del personale dipendente.

2) Per sopperire a questa necessità la Famiglia Cooperativa P. soc. coop. ha individuato nella persona del sig. M. le qualità professionali necessarie per l'avvicendamento con il precedente collega in quanto dispone di specifica esperienza di lavoro, comprovata capacità ed efficienza. Tali condizioni risultano essenziali per il corretto dimensionamento della filiale, in ordine al rapporto costi di gestione/fatturato e ricavi dalle vendite anche in termini

di equilibrio gestionale complessivo della Famiglia Cooperativa. In questo senso si precisa che il valore della produzione per la filiale di Campodенно sia in crescita causa la chiusura in negozio di vicinato nella frazione di Lover, che ha costretto i residenti ad usufruire del servizio offerto dalla nostra filiale. Risulta quindi importante, anche per questa situazione venutasi a creare durante i primi mesi del 2009, la presenza nel punto vendita di collaboratori dinamici ai carichi di lavoro al fine di garantire un buon servizio costante nel tempo".

Districandosi nella perifrasi piuttosto contorta che caratterizza la comunicazione datoriale e prescindendo dalle circonlocuzioni prive di un reale significato oggettivo, la società convenuta sembra addurre le seguenti ragioni organizzative a giustificazione del trasferimento del ricorrente dal punto vendita di Ton a quello di Campodенно:

- "nel dicembre 2008 è stato aperto un nuovo punto vendita a Denno, al quale sono stati addetti due dipendenti già in forza della Cooperativa;

- ciò ha determinato una serie di trasferimenti da cui è residuata la vacanza di un posto di commesso presso la filiale di Campodенно;

- in considerazione delle caratteristiche della filiale di Campodенно e considerando che la stessa ha conosciuto un incremento del fatturato a seguito della chiusura di un negozio ubicato nella frazione di Lover, il ricorrente è stato ritenuto la persona più adatta a coprire quella vacanza.

Orbene, emerge dalle stesse allegazioni svolte dalla società convenuta in memoria di costituzione (pag. 5-6) che presso la filiale di Denno, in epoca coeva alla sua apertura, vennero assegnati F.F. (che proveniva dalla filiale di Segno), quale responsabile, e P.T. (che proveniva dalla filiale di Sporminore), quale commesso; il posto di responsabile della filiale di Segno, reso vacante dal trasferimento di F. a Denno, fu coperto da B.N., il quale proveniva dalla filiale di Campodенно; il posto liberatosi nella filiale di Campodенно fu coperto sempre nello stesso periodo (novembre-dicembre 2008) da L.G..

Appare evidente come non corrisponda a verità che il trasferimento del ricorrente da Vigo di Ton a Campodенно abbia risposto all'esigenza di coprire il posto ivi resosi vacante a seguito dei trasferimenti provocati dall'apertura della filiale di Denno; in realtà tale esigenza venne soddisfatta con il trasferimento di L.G..

Di contro il trasferimento del ricorrente da Vigo di Ton a Campodенно è intervenuto cinque mesi dopo l'apertura della filiale di Denno (con lettera del 22.4.2009 avente effetto dal 4.5.2009) e soprattutto contestualmente al trasferimento di L.G. da Campodенно a Vigo di Ton; infatti, in proposito, M.D., neoresponsabile della filiale di Vigo di Ton ha dichiarato: "Dopo il trasferimento del ricorrente da Campodенно a Vigo di Ton è arrivato Lo.Gu., il quale proveniva da Campodенно"; analogamente Z.R., all'epoca responsabile della filiale di Campodенно, ha dichiarato: "M. ha sostituito Lo., il quale può essere che sia stato trasferito a Vigo di Ton".

Nella comunicazione dei motivi del 3.6.2009 la società datrice non indica alcuna ragione attinente il reciproco avvicendamento del ricorrente e di Lo.Gu. presso le filiali di Vigo di Ton e di Campodенно; infatti il trasferimento del ricorrente a Campodенно viene ricondotto all'apertura della filiale di Denno (avvenuta, come già evidenziato, cinque mesi prima); vi è un accenno all'incremento di fatturato avuto dalla filiale di Campodенно a seguito della chiusura di un negozio ubicato nella frazione di Lover, ma non viene individuato alcun nesso eziologico tra tale circostanza ed il doppio trasferimento reciproco del ricorrente e di Lo..

In memoria di costituzione la società convenuta introduce due elementi del tutto nuovi (e quindi già di per sé inammissibili in quanto in contrasto con il principio di immutabilità dei motivi del trasferimento comunicati al lavoratore su sua richiesta) a giustificazione di detto trasferimento reciproco: afferma che il trasferimento di Lo. a Campodенно, attuato contestualmente all'apertura della filiale di Denno, "era provvisorio", ma non ne indica la specifica ragione (limitandosi ad un generico richiamo all'apertura della filiale di Denno); sostiene, inoltre, che "l'esperienza del ricorrente (e null'altro) è stata ritenuta determinante ed essenziale (e superiore certamente rispetto al neoassunto a maggio 2007 - con evidente riferimento a L.G.) per il carico di lavoro che la filiale di Campodенно si è trovata in pochi mesi a dover affrontare", ma non spiega per quale motivo all'epoca dell'apertura della filiale di Denno sia stato trasferito a Campodенно Lo. e non il ricorrente e per quale ragione il commesso Lo. sia stato ritenuto idoneo a fronteggiare l'aumento di lavoro (rispecchiato dall'aumento di fatturato dell'11,80%) conosciuto dalla filiale di Campodенно nei primi mesi del 2009; quest'ultima carenza appare ancora più grave se si considera che Lo. era inquadrato ad un livello (il terzo) addirittura superiore a quello attribuito (il quarto super) al ricorrente, il che presuppone capacità ed esperienza se non maggiori (dato che la società motiva la sua scelta con la necessità di equiparare la retribuzione attribuita a Lo. con quella che questi riceveva dal precedente datore) quanto meno equivalenti.

In definitiva il trasferimento del ricorrente da Vigo di Ton a Campodенно deve ritenersi illegittimo non risultando provato il rapporto di causalità con le ragioni tecniche, organizzative e produttive addotte alla società datrice a giustificazione del proprio atto unilaterale.

c) Per quanto concerne le conseguenze derivanti dall'illegittimità del trasferimento, occorre considerare che a far data dall'1.9.2010 il ricorrente ha accettato l'affidamento dell'incarico di responsabile della filiale di Campodенно; quindi è cessata la materia del contendere in ordine alla domanda, proposta dal ricorrente, di reintegrazione nel posto di

lavoro presso la filiale di Vigo di Ton, mentre la domanda di rimborso delle spese di viaggio afferenti il tragitto Vigo di Ton Campodenno e ritorno è fondata limitatamente al periodo 4.5.2009-31.8.2010.

A quest'ultimo proposito, mentre la società convenuta non ha contestato il valore unitario di 0,38 al km., il ricorrente ha riconosciuto in sede di interrogatorio libero che il percorso più breve della doppia tratta Vigo di Ton-Campodenno e ritorno è pari a 43,2 km. e non ha contestato che nelle giornate di lunedì e giovedì, stante la chiusura pomeridiana, la tratta Vigo di Ton-Campodenno e ritorno era da lui percorsa una sola volta, per km. 21,6.

Quindi la società convenuta va condannata a rimborsare al ricorrente le spese di viaggio da questi sostenute per percorrere la tratta di Vigo di Ton-Campodenno e ritorno, pari a 21,6 km., due volte al giorno nelle giornate di presenza a lavoro sia la mattina che al pomeriggio ed una volta al giorno nelle giornate di presenza al lavoro sola la mattina e quantificate sulla base di un valore unitario di Euro 0,38 al km.; trattandosi di somma agevolmente quantificabile, non appare necessario disporre c.t.u. per la sua liquidazione; la stessa somma va maggiorata ex art. 429 co. 3 cod. proc. civ. (con gli interessi legali dovuti sul capitale via via rivalutato ogni fine anno secondo quanto stabilito in Cass. S.U. 29.1.2001, n. 38), norma "risuscitata" dalla dichiarazione di illegittimità costituzionale dell'art. 22 co. 36 L. 23.12.1994, n. 724 (Corte Cost. 2.11.2000, n. 459), da calcolarsi sugli importi lordi (ex multis Cass. 26.7.2002, n. 11121; Cass. 10.4.2001, n. 5363).

2) In ordine al lamentato demansionamento da responsabile di filiale a semplice commesso.

Il ricorrente lamenta di essere stata vittima di un demansionamento allorquando, con lettera del 6.4.2009 (doc. 3 fasc., ric.), gli è stato revocato, con effetto dal 14.4.2009, l'incarico di responsabile del punto vendita di Vigo di Ton, con conseguente "venire meno dell'indennità per responsabile di filiale"; in proposito agisce per la reintegrazione nelle mansioni, precedentemente svolte, di responsabile di filiale nonché per il risarcimento del danno alla professionalità derivante dalla sottoutilizzazione del patrimonio professionale, da liquidarsi in via equitativa quanto meno nella somma di Euro 5.000,00, del danno biologico, avendo accusato una sindrome ansioso-depressiva, da liquidarsi in via equitativa quanto meno nella somma di Euro 3.000,00, del danno morale, ritenuto sussistente in re ipsa, da liquidarsi in via equitativa quanto meno nella somma di Euro 2.000,00, e del danno esistenziale, considerata la lesione alla reputazione sociale del ricorrente specie nell'ambito del paese di Vigo di Ton (tanto da far maturare l'idea di una raccolta di firme tra la gente in sua solidarietà), da liquidarsi in via equitativa quanto meno nella somma di Euro 2.000,00.

In memoria di costituzione la società datrice nega ogni demansionamento e chiede il rigetto di tutte le domande proposte in merito dal ricorrente, asserendo (pag. 10) che "Il responsabile di filiale è...un mero referente nei confronti del direttore; egli peraltro non assume nemmeno responsabilità le quali sono tutte del direttore". Nelle note finali autorizzate si dichiara (pag. 3) disponibile a corrispondere al ricorrente, per il periodo maggio 2009-agosto 2010, l'indennità di responsabile di filiale prevista dall'art. 20 CCPL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa della Provincia di Trento 27.1.2005 (pari a Euro 68,71 mensili), ma ribadisce che il ricorrente non è stato demansionato allorquando gli è stato revocato l'incarico di filiale in quanto "la contrattazione collettiva, di fatto, non pone alcuna differenza in termini di mansioni e di contenuto concreto dell'attività svolta tra il responsabile di filiale (come era il M. sino al 4.5.2009 a Vigo di Ton) e quella svolta a Campodenno sino all'agosto 2010 di affiancamento al responsabile di filiale e di commesso di fatto specializzato"; in particolare evidenzia che: l'art. 7 lett. a) CCPL cit. considera il responsabile di filiale come un addetto ("Ogni riferimento al numero di dipendenti o di addetti è relativo al personale con rapporto di lavoro continuativo e comprensivo anche del responsabile..."); la declaratoria del 4° livello super, contenuta nell'art. 6 CCPL cit., considera il responsabile di filiale come un "commesso", di talché egli riveste il ruolo di primus inter pares alla stregua di un mero coordinatore piuttosto che di collaboratore posto in situazione di superiorità gerarchica nei confronti degli altri addetti; la stessa declaratoria ricomprende accanto alla figura del "commesso responsabile di filiale con almeno due addetti, dopo un anno di adibizione alle mansioni medesime" anche quella di "commesso specializzato" (qual era quella ricoperta dal ricorrente presso la filiale di Campodenno in riferimento alle mansioni al banco dei prodotti alimentari); l'art. 20 CCPL cit. lega la corresponsione dell'indennità di responsabile di filiale non già allo svolgimento di una mansione, ma al fatto che il commesso permanga presso la filiale con l'incarico di responsabile; sempre l'art. 20 prevede che l'eventuale possesso di una qualifica superiore non giustifica neppure la corresponsione di un'indennità di incarico se la superiore retribuzione, di fatto, assorba, l'indennità di funzione.

Nel caso di venir meno dell'incarico di responsabile di filiale si pongono due diverse questioni che debbono essere esaminate distintamente:

1) Occorre in primo luogo stabilire se il commesso di vendita responsabile di filiale conservi l'indennità prevista dall'art. 20 CCPL cit..

La risposta deve essere positiva alla luce di quanto previsto dall'art. 7 lett. a) co. 3 CCPL cit., secondo cui "quando...si verificano variazioni in diminuzione nell'organico del personale, purché queste perdurino da almeno sei mesi, che comporterebbero un inquadramento inferiore ed un'indennità di funzione inferiore, l'inquadramento rimarrà quello già acquisito con i successivi suoi sviluppi contrattuali, mentre l'indennità di funzione sarà assorbita, per la parte eccedente nei futuri aumenti della paga base fino al raggiungimento dell'indennità di funzione prevista per l'inferiore

livello di inquadramento dovuto a seguito della riduzione dell'organico..."; si evince, infatti, che, se il commesso di vendita responsabile di filiale conserva il medesimo trattamento economico allorquando vede mutare il suo incarico per ragioni organizzative (quale la diminuzione dell'organico), a fortiori non deve subire alcun pregiudizio economico laddove l'incarico gli venga revocato per scelta discrezionale del datore di lavoro; d'altra parte in tal senso era orientata in precedenza la prassi applicativa adottata dalla società convenuta, alla luce di quanto riferito dalla teste Me. ("Preciso che io, pur non essendo responsabile, percepivo comunque l'indennità ex art. 20, dato che mi era stata riconosciuta all'epoca in cui ero stata responsabile a Tres insieme un altro collega. Sono poi tornata a Vigo di Ton su mia richiesta formulata per ragioni familiari..."); nello stesso senso appare orientata la disponibilità, espressa dalla società convenuta, a corrispondere al ricorrente l'indennità di responsabile di filiale ex art. 20 CCPL cit. per il periodo maggio 2009-agosto 2010.

Quindi la società datrice, allorquando con lettera del 6.4.2009 ha revocato al ricorrente l'incarico di responsabile di filiale a far data dal 14.4.2009, avrebbe dovuto comunque continuare a corrispondere l'indennità di funzione ex art. 20 CCPL cit. in precedenza percepita quale responsabile di filiale con 2-3 addetti. È incontestato e comunque emerge dalla lettera del 14.8.2010, con cui è stato attribuito al ricorrente l'incarico di responsabile della filiale di Campodенno, che a far data dall'1.9.2010 la società datrice ha ripristinato la corresponsione dell'indennità di funzione; quindi la società convenuta va condannata a versare al ricorrente una somma pari all'indennità di funzione prevista dall'art. 20 CCPL cit. per il commesso di vendita responsabile di filiale con 2-3 addetti ed afferente il periodo 14.4.2009-31.8.2010, al netto degli importi già percepiti a tale titolo; anche tale somma va maggiorata ai sensi dell'art. 429 co. 3 cod. proc. civ.: trattandosi anche in questo caso di una somma agevolmente quantificabile, non appare necessario procedere a c.t.u. ai fini della sua liquidazione.

Ai sensi degli artt. 2114 e 2115 cod. civ. nonché delle leggi speciali successivamente emanate ed attualmente vigenti deve essere dichiarato l'obbligo della società convenuta al pagamento dei prescritti contributi assicurativi e previdenziali relativi ai crediti retributivi più sopra indicati.

2) a) Com'è noto, l'art. 2103 cod. civ. impone al datore di lavoro di adibire il prestatore "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".

È pure noto il rigore, con cui la Suprema Corte (ex plurimis, di recente, Cass. S.U. 24.11.2006, n. 25033; Cass. 8.6.2009, n. 13173; Cass. 2.5.2006, n. 10091; Cass. 12.1.2006, n. 425; Cass. 12.4.2005, n. 7453; Cass. 11.4.2005, n. 7351; Cass. 23.3.2005, n. 6326;) interpreta il precetto, statuendo che l'equivalenza tra le nuove mansioni e quelle precedenti - la quale condiziona la legittimità dell'esercizio datoriale dello ius variandi - deve essere verificata sia sul piano oggettivo, ossia sotto il profilo dell'inclusione nella stessa area professionale e salariale delle mansioni iniziali e di quelle di destinazione, sia sul piano soggettivo, in relazione al quale è necessario che le due mansioni siano professionalmente affini nel senso che le nuove si armonizzino con le capacità professionali già acquisite dall'interessato durante il rapporto lavorativo, consentendo ulteriori affinamenti e sviluppi; conseguentemente, nel condurre l'indagine in ordine all'equivalenza non è sufficiente il riferimento in astratto al livello di categoria, ma è necessario accertare se le nuove mansioni siano aderenti alla specifica competenza del prestatore, salvaguardandone il livello professionale acquisito e garantendo l'utilizzo ed anzi l'accrescimento delle capacità professionali possedute, in una prospettiva dinamica di valorizzazione della capacità di arricchimento del proprio bagaglio di conoscenze ed esperienze; in un tale contesto non ogni modifica quantitativa delle mansioni, con una riduzione delle stesse, si traduce automaticamente in una "dequalificazione professionale", incombendo al giudice accertare, di volta in volta, se l'effettuata "sottrazione" di mansioni sia tale, per la sua natura e portata, per la sua incidenza sui poteri del lavoratore e per la sua collocazione nell'ambito aziendale, da comportare un abbassamento del globale livello delle prestazioni del lavoratore, una sottoutilizzazione delle capacità dallo stesso acquisite ed un conseguente impoverimento della sua professionalità; a tal fine il giudice di merito deve ricostruire l'anamnesi lavorativa del prestatore, verificando i contenuti concreti delle mansioni precedenti e di quelle nuove. Orbene, può convenirsi con la difesa della società convenuta che le mansioni di commesso responsabile di filiale con almeno due addetti, dopo un anno di adibizione alle mansioni medesime, è oggettivamente equivalente a quelle proprie del commesso specializzato, considerato che entrambe le figure sono ricomprese nella declaratoria del 4° livello super.

Tuttavia gli atti di esercizio dello ius variandi, con cui la società datrice ha dapprima revocato al ricorrente l'incarico di responsabile di filiale per attribuirlo alla (sola altra) collega Me. e successivamente lo ha assegnato alla filiale di Campodенno, la cui responsabile era la (sola altra) collega Z., non sembra conforme al principio di equivalenza soggettiva in quanto idonei a salvaguardare il livello professionale acquisito, garantendo l'utilizzo ed anzi l'accrescimento delle capacità tecnico-pratiche possedute.

Lo stesso procuratore speciale della società convenuta ha ammesso che all'epoca in cui il ricorrente era responsabile della filiale di Vigo di Ton, oltre all'attività al banco, si occupava, in via prevalente rispetto alla collega M., dell'accesso in banca per i depositi giornalieri, della verifica di cassa, della registrazione dei corrispettivi su di un libro non vidimato, ma preteso dalla Guardia di Finanza in caso di visita ispettiva, e dell'invio degli ordini ai fornitori; analogamente la

teste M. ha dichiarato: "Le mansioni indicate nel capitolo sub a) formulato all'udienza del 27.5.2010, di cui mi viene data lettura, erano svolte in esclusiva dal ricorrente. Io le espletavo solo quando il ricorrente era assente dal lavoro".

Sempre il procuratore speciale della società convenuta ha ammesso che "è probabile che il ricorrente non svolga tali mansioni a Campodenno"; in proposito la teste Z. ha dichiarato: "Come responsabile di filiale anche in riferimento al periodo in cui ho lavorato assieme al ricorrente, io svolgevo in via esclusiva la registrazione dei corrispettivi; per la stessa ragione ero io a decidere gli ordini ed il loro contenuto ai fornitori ed in particolare al SAIT... Conoscendo l'esperienza del ricorrente io decisi di affidare a lui il compito di effettuare gli ordini riguardanti i prodotti del banco".

Si evince agevolmente che con la revoca dell'incarico di responsabile di filiale il ricorrente ha cessato di esercitare alcune mansioni di tipo organizzativo e gestionale (i controlli contabili e la definizione degli ordini di acquisto), certamente implicanti l'assunzione di responsabilità e l'impiego di cognizioni tecnico-pratiche, che prima espletava in aggiunta a quelle proprie del commesso specializzato (al banco dei prodotti alimentari).

La sottrazione di tali mansioni appare ancora più rilevante alla luce delle deposizioni dei testi Be. ("In qualità di responsabile io impartisco ai miei colleghi le direttive ed anche specifici ordini circa le mansioni da svolgere e le relative modalità..") e F. ("Quale responsabile della filiale io sono il referente della filiale per il direttore; ho il compito di organizzare l'attività della filiale, controllare l'andamento dell'attività; ho il potere di impartire ordini agli altri addetti..."), da cui emerge che nella struttura organizzativa della società convenuta il commesso alla vendita responsabile della filiale non è affatto un primus inter pares (come potrebbe evincersi dalla declaratoria contrattuale del 4° livello super), ma un vero proprio superiore gerarchico rispetto agli altri addetti.

La portata dequalificante della revoca dell'incarico di responsabile di filiale appare eclatante proprio quando si verifica nelle filiali con due soli addetti (compreso il responsabile), quali sono sia quella di Vigo di Ton sia quella di Campodenno: il superiore gerarchico, perdendo l'incarico, viene a trovarsi nelle stesse condizioni in cui versava il suo sottoposto; è ciò che è accaduto al ricorrente, il quale da responsabile della filiale di Vigo di Ton e quindi titolare del potere direttivo nei confronti di M., si è trovato assoggettato al potere direttivo esercitato prima dalla stessa M. (fino a quando egli rimase a Vigo di Ton) e successivamente da Za. (con il trasferimento a Campodenno).

b) In via generale è ormai pacifico che il demansionamento può costituire la fonte di danni suscettibili di risarcimento, i quali possono consistere:

1) nel danno non patrimoniale quale:

A) lesione all'integrità psichica e fisica suscettibile di accertamento medico-legale (c.d. danno biologico in senso stretto) - cfr. Cass. 7.9.2005, n. 17812; Cass. 10.6.2004, n. 11045;

B) lesione del diritto alla libera esplicazione della personalità nel luogo di lavoro (danno non patrimoniale alla professionalità in senso soggettivo) - cfr. specialmente, di recente, Cass. 26.5.2004, n. 10157;

C) lesione alla capacità professionale del lavoratore derivante o dall'impoverimento della capacità acquisita o dalla mancata acquisizione di una maggiore capacità (danno non patrimoniale alla professionalità in senso oggettivo) - cfr. Cass. 17812/2005 cit.; Cass. 27.6.2005, n. 13719;

D) pregiudizio all'immagine ed alla dignità personali - cfr. Cass. 17812/2005 cit.; Cass. 13719/2005 cit.; Cass. 10157/2004 cit.;

E) nel pregiudizio alle chances professionali - cfr. Cass. 17812/2005 cit.; Cass. 13719/2005 cit.; Cass. 10157/2004 cit.;

2) nel pregiudizio economico per la perdita di ulteriori possibilità di guadagno (danno patrimoniale da lucro cessante - cfr. Cass. 11045/2004 cit. - mentre quello da danno emergente è escluso in radice dal principio, espressamente richiamato dall'art. 2103, del principio dell'irriducibilità della retribuzione - secondo quanto precisato da Cass. 8.11.2003, n. 16792).

Nel caso di specie il ricorrente, alla luce delle allegazioni svolte, agisce per il risarcimento dei danni non patrimoniali, lamentando:

- un danno alla professionalità derivante dalla sottoutilizzazione del patrimonio professionale, da liquidarsi in via equitativa quanto meno nella somma di Euro 5.000,00, un danno biologico, avendo accusato una sindrome ansioso-depressiva, da liquidarsi in via equitativa quanto meno nella somma di Euro 3.000,00,

- un danno morale, ritenuto sussistente in re ipsa, da liquidarsi in via equitativa quanto meno nella somma di Euro 2.000,00,

- un danno esistenziale, considerata la lesione alla reputazione sociale del ricorrente specie nell'ambito del paese di Vigo di Ton (tanto da far maturare l'idea di una raccolta di firme tra la gente in sua solidarietà), da liquidarsi in via equitativa quanto meno nella somma di Euro 2.000,00.

Tali domande devono essere esaminate alla luce degli insegnamenti dell'ormai celebre Cass. S.U. 26.11.2008, n. 26972 (conf. Cass. 30.9.2009, n. 20980; Cass. 12.5.2009, n. 10864).

Nella presente controversia assumono particolare rilievo le seguenti considerazioni:

a) il danno non patrimoniale si identifica con il danno (danno conseguenza) determinato dalla lesione di interessi inerenti la persona non connotati da rilevanza economica (danno evento in senso giuridico); quindi si differenzia dal danno patrimoniale in punto di danno evento ossia di lesione dell'interesse protetto.

b) Il risarcimento del danno non patrimoniale esige in primo luogo la sussistenza di tutti gli elementi costitutivi della struttura dell'illecito civile che si ricavano dall'art. 2043 cod. civ. e che consistono nella condotta, nel nesso causale tra condotta ed evento di danno, nell'evento di danno connotato dall'ingiustizia determinata dalla lesione non giustificata di interessi meritevoli di tutela (danno evento) ed infine nel pregiudizio che ne consegue (danno conseguenza).

c) A differenza del danno patrimoniale (il quale è connotato da atipicità poiché l'ingiustizia del danno di cui all'art. 2043 cod. civ. postula la lesione di qualsiasi interesse giuridicamente rilevante), il danno non patrimoniale è connotato da tipicità in quanto è risarcibile solo nei casi determinati dalla legge (come prescrive l'art. 2059 cod. civ.) e nei casi in cui sia cagionato da un evento di danno consistente nella lesione di specifici diritti inviolabili della persona (in virtù del principio della tutela minima risarcitoria spettante ai diritti costituzionali inviolabili); quindi la risarcibilità del danno non patrimoniale richiede, sul piano dell'ingiustizia del danno, la selezione degli interessi dalla cui lesione consegue il danno, selezione che avviene a livello normativo negli specifici casi determinati dalla legge, o in via di interpretazione da parte del giudice, chiamato ad individuare la sussistenza, alla stregua della Costituzione, di uno specifico diritto inviolabile della persona necessariamente presidiato dalla minima tutela risarcitoria; in questa seconda ipotesi la tutela non è ristretta ai casi di diritti inviolabili della persona espressamente riconosciuti dalla Costituzione nel presente momento storico, ma, in virtù dell'apertura dell'art. 2 Cost. ad un processo evolutivo, deve ritenersi consentito all'interprete rinvenire nel complesso sistema costituzionale indici che siano idonei a valutare se nuovi interessi emersi nella realtà sociale siano, non genericamente rilevanti per l'ordinamento, ma di rango costituzionale attenendo a posizioni inviolabili della persona umana.

d) In virtù del disposto ex art. 185 cod. pen., nell'ipotesi in cui il fatto illecito si configuri come reato il danno non patrimoniale (danno conseguenza) è risarcibile non solo se consegua alla lesione di diritti costituzionalmente inviolabili, ma nella sua più ampia accezione di danno determinato dalla lesione di interessi inerenti la persona non presidiati da siffatti diritti, ma meritevoli di tutela in base all'ordinamento secondo il criterio dell'ingiustizia ex art. 2043 cod. civ.; infatti in questo caso la tipicità deriva dalla scelta del legislatore di considerare risarcibili i danni non patrimoniali cagionati da reato, scelta che comunque implica la considerazione della rilevanza dell'interesse leso, desumibile dalla predisposizione della tutela penale.

e) Dal principio del necessario riconoscimento, per i diritti inviolabili della persona, della minima tutela costituita dal risarcimento, consegue che la lesione dei diritti inviolabili della persona (danno evento) che abbia determinato un danno non patrimoniale (danno conseguenza) comporta l'obbligo di risarcire tale danno, quale che sia la fonte della responsabilità, contrattuale o extracontrattuale; quindi, se l'inadempimento dell'obbligazione determina, oltre alla violazione degli obblighi di rilevanza economica assunti con il contratto, anche la lesione di un diritto inviolabile della persona del creditore, la tutela risarcitoria del danno non patrimoniale potrà essere versata nell'azione di responsabilità contrattuale (senza dover ricorrere all'espedito del cumulo di azioni).

L'individuazione, in relazione alla specifica ipotesi contrattuale, degli interessi compresi nell'area del contratto che, oltre a quelli a contenuto patrimoniale, presentino carattere non patrimoniale, va condotta accertando la causa concreta del negozio, da intendersi come sintesi degli interessi reali che il contratto stesso è diretto a realizzare, al di là del modello, anche tipico, adoperato.

L'esigenza di accertare se, in concreto, il contratto tenda alla realizzazione anche di interessi non patrimoniali, eventualmente presidiati da diritti inviolabili della persona, viene meno nel caso in cui l'inserimento di interessi siffatti nel rapporto sia opera della legge; è questo il caso del contratto di lavoro, in riferimento al quale l'art. 2087 cod. civ., inserendo nell'area del rapporto di lavoro interessi non suscettivi di valutazione economica (l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro) già implica, che nel caso in cui l'inadempimento abbia provocato la loro lesione, è dovuto il risarcimento del danno non patrimoniale; il presidio di detti interessi della persona ad opera della Costituzione, che li ha elevati a diritti inviolabili, ha poi rinforzato la tutela, con la conseguenza che la loro lesione è suscettiva di dare luogo al risarcimento dei danni conseguenza sotto il profilo dell'integrità psicofisica (art. 32 Cost.) secondo le modalità del danno biologico, o della lesione della dignità personale del lavoratore (artt. 2, 4, 32 Cost.), come avviene nel caso dei pregiudizi alla professionalità da dequalificazione, che si risolvono nella compromissione delle aspettative di sviluppo della personalità del lavoratore che si svolge nella formazione sociale costituita dall'impresa.

g) Il danno non patrimoniale costituisce una categoria unitaria non suscettiva di suddivisione in sottocategorie. Il riferimento a determinati tipi di pregiudizio, in vario modo denominati (danno biologico, danno da perdita del rapporto parentale, danno morale, danno esistenziale) risponde ad esigenze descrittive, ma non implica il riconoscimento di distinte categorie di danno; quindi il compito del giudice è l'accertamento dell'effettiva consistenza del pregiudizio allegato, a prescindere dal nome attribuitogli, individuando quale ripercussione negativa sul valore-uomo si siano verificate e provvedendo alla loro integrale riparazione; infatti il risarcimento del danno alla persona deve essere integrale, nel senso che deve ristorare interamente il pregiudizio, ma non oltre. Il danno biologico, consistente nel pregiudizio all'integrità psico-fisica della persona, costituisce certamente conseguenza della lesione di un diritto inviolabile della persona espressamente riconosciuto dalla Costituzione, qual è il diritto alla salute ex art. 32 Cost.; lo stesso vale per il danno consistente nella perdita del rapporto parentale, il quale attiene alla lesione dei diritti

della famiglia ex artt. 2, 29 e 30 Cost.. Di contro il danno morale - consistente nella sofferenza soggettiva in sé considerata ed attinente alla sfera interiore del sentire ovvero nel turbamento d'animo o nel dolore intimo (la cui intensità e durata nel tempo assume rilevanza ai fini solo della quantificazione del risarcimento e non già dell'esistenza del danno, con conseguente abbandono della tradizione figura del c.d. danno morale soggettivo transeunte) – ed il danno esistenziale - indicante pregiudizi di ordine esistenziale, quali il peggioramento della qualità della vita, l'alterazione del fare non reddituale, l'adottare nella vita di tutti i giorni comportamenti diversi da quelli passati – non costituiscono necessariamente conseguenza della lesione di diritti inviolabili della persona costituzionalmente garantiti; nell'ipotesi in cui il fatto illecito integri un reato essi sono, grazie al disposto ex art. 185 c.p. (che stabilisce la generale risarcibilità del danno non patrimoniale derivante da reato), suscettibili di risarcimento non solo quando siano conseguenza della lesione di diritti costituzionalmente inviolabili, ma anche quando siano conseguenza della lesione di interessi meritevoli di tutela in base all'ordinamento positivo (ivi comprese le convenzioni internazionali) ossia sussista il requisito dell'ingiustizia generica secondo l'art. 2043 cod. civ.; in assenza di reato (ed al di fuori dei casi determinati dalla legge) essi sono risarcibili purché conseguenti alla lesione di un diritto inviolabile della persona costituzionalmente riconosciuto.

Al danno biologico viene riconosciuta una portata tendenzialmente omnicomprensiva specialmente alla luce della definizione normativa adottata dal D.Lgs. 209/2005 ("per danno biologico si intende la lesione temporanea o permanente dell'integrità psicofisica della persona, suscettibile di valutazione medico-legale, si esplica un'incidenza negativa sulle attività quotidiane e sugli aspetti dinamico - relazionali della vita del danneggiato, indipendentemente da eventuali ripercussioni sulla sua capacità di produrre reddito"); ciò comporta che non sono suscettibili di autonomo risarcimento, ma rientrano nell'area del danno biologico, la sofferenza psichica (ovvero il turbamento dell'animo o dolore intimo) ed i pregiudizi esistenziali che derivino da lesioni all'integrità psicofisica o determinino degenerazioni patologiche di tipo psico-fisico; in tali casi il giudice, qualora si avvalga delle note tabelle, dovrà procedere ad adeguata personalizzazione della liquidazione del danno biologico e non già al riconoscimento ed al risarcimento di ulteriori e distinti danni, magari in percentuale del danno biologico.

È indubbio che nel caso di specie i pregiudizi all'integrità fisica ed alla personalità morale del lavoratore sono nel caso di specie suscettibili di risarcimento nell'ambito della responsabilità contrattuale del datore di lavoro, concernendo interessi inseriti nell'area del rapporto di lavoro dall'art. 2087 cod. civ. ed elevati a diritti inviolabili della persona quale il diritto alla salute (art. 32 Cost.) ed il diritto alla dignità personale (art. 2, 4 e 32 Cost.).

1) quanto al danno biologico.

Come si è già visto, il danno biologico consiste nella lesione all'integrità psichica e fisica suscettibile di accertamento medico-legale. Il ricorrente allega in proposito che "alla sottrazione... di mansioni nello svolgimento di attività lavorativa egli inizia ad accusare una sindrome ansiosa depressiva reattiva diagnosticata in sede medica e curata con apposita terapia ansiolitica. Sintomi che si sono manifestati in insonnia, astenia, abbassamento grave del tono dell'umore con disturbi che incisero notevolmente in senso peggiorativo sulle sue abitudini di vita. Il medesimo perse infatti interesse per le attività sportive, ludiche o ricreative e domestiche, fino ad evitare il confronto ed a volte anche l'incontro con gli altri" (pag. 4 del ricorso), ma si limita ad produrre un certificato medico rilasciato in data 28.9.2009 dal medico di base dott. C. in cui si attesta soltanto che il ricorrente "è in trattamento farmacologico ansiolitico doli 'aprile 2009", mentre non ha offerto alcuna prova in ordine agli asseriti mutamenti intervenuti nella sua condotta a seguito del demansionamento.

Si tratta di elementi troppo scarni per poter anche solo ipotizzare delle apprezzabili lesioni all'integrità psico-fisica del ricorrente.

2) Quanto agli altri pregiudizi di natura non patrimoniale.

Prima della composizione dei contrasti da parte di Cass. S.U. 24.3.2006, n. 6572, la giurisprudenza era divisa circa la portata dell'onere probatorio incombente sul lavoratore in ordine all'esistenza del danno esistenziale derivante da demansionamento, riproducendosi anche in proposito la contrapposizione tra coloro che individuano il danno risarcibile nella lesione del bene giuridico tutelato (c.d. danno-evento) e quelli che lo identificano negli effetti che detta lesione ha prodotto nel patrimonio del danneggiato (c.d. danno-conseguenza):

A) da un lato si riteneva (per tutte Cass. 10157/2004 cit.;;) che il danno da demansionamento attiene alla lesione di un interesse costituzionalmente protetto dall'art. 2 Cost., avente per oggetto il diritto fondamentale del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità nel luogo di lavoro secondo le mansioni e con la qualifica spettantegli per legge o per contratto, "con la conseguenza che i provvedimenti del datore di lavoro che illegittimamente ledono tale diritto vengono immancabilmente a ledere l'immagine professionale, la dignità professionale e la vita di relazione del lavoratore, sia in tema di autostima e di etero stima nell'ambiente di lavoro ed in quello socio-familiare, sia in termini di chances per futuri lavori di pari livello",

B) dall'altro si riteneva (per tutte Cass. 28.5.2004 n. 10361) che il lavoratore, il quale agisce per il risarcimento del danno da dequalificazione professionale deve fornire la prova dell'esistenza del danno subito a causa del suo diritto di eseguire la prestazione lavorativa in base alla qualifica professionale rivestita nonché del nesso di causalità tra l'inadempimento datoriale e tale danno, il quale non si pone come conseguenza automatica di ogni

demansionamento, cosicché non è sufficiente dimostrare la mera potenzialità lesiva della condotta datoriale; C) vi era, infine, un orientamento intermedio (Cass. 17812/2005 cit.; Cass. 29.4.2004, n. 8271; Cass. 16.4.2004, n. 5955; Cass. 8.11.2003, n. 16792; Cass. 2.11.2001, n. 13580;), secondo cui non ogni modificazione delle mansioni in senso riduttivo comporta un'automatica dequalificazione professionale, la quale trova la sua essenza nell'abbassamento del globale livello delle prestazioni del lavoratore con una sottoutilizzazione delle sue capacità ed una consequenziale apprezzabile menomazione non transeunte della sua professionalità, nonché con perdita di immagine e di chances professionali; l'esistenza di tali pregiudizi può essere provata anche attraverso presunzioni valorizzando le circostanze del caso concreto quali:

- a) la distanza tra le mansioni espletate in precedenza e quelle di nuova assegnazione ritenute inferiori (Cass. 16.8.2004, n. 15955; Cass. 13.5.2004, n. 9129;)
- b) la durata del demansionamento (Cass. 15955/2004 cit.; Cass. 16797/2003 cit.; Cass. 9129/2004 cit.);
- c) la posizione gerarchica perduta dal lavoratore (Cass. 15955/2004 cit.; Cass. 16797/2003 cit.);
- d) la sua anzianità di servizio (Cass. 15955/2004; Cass. 16797/2003 cit.);
- e) l'elemento psicologico della condotta del datore di lavoro (Cass. 16797/2003 cit.).

Quest'ultimo orientamento è stato sostanzialmente condiviso da Cass. S.U. 6572/2006 cit. (e ribadito successivamente da Cass. S.U. 26972/2008, pur non riconoscendo il danno esistenziale quale autonoma categoria di danno non patrimoniale):

le Sezioni Unite in primo luogo hanno precisato che "per danno esistenziale si intende ogni pregiudizio che l'illecito datoriale provoca sul fare abitudinale del soggetto, alterando le sue abitudini di vita e gli assetti relazionali con gli erano propri, sconvolgendo la sua quotidianità e privandolo di occasioni per la espressione e la realizzazione della sua personalità nel mondo esterno. Peraltro il danno esistenziale si fonda sulla natura non meramente emotiva ed inferiore (propria del c.d. danno morale), ma oggettivamente accertabile del pregiudizio, attraverso la prova di scelte di vita diverse da quelle che si sarebbero adottate se non si fosse verificato l'evento"; e hanno tratto la conclusione che "anche in relazione a questo tipo di danno il giudice è astretto alla allegazione che ne fai 'interessato sull'oggetto e sul modo di operare dell'asserito pregiudizio, non potendo sopperire alla mancanza di indicazione in tal senso nell'atto diparte, facendo ricorso a formule standardizzate e sostanzialmente elusive della fattispecie concreta...Il danno esistenziale infatti, essendo legato indissolubilmente alla persona, e quindi non essendo passibile di determinazione secondo il sistema tabellare - al quale si fa ricorso per determinare il danno biologico, stante la uniformità dei criteri medico-legali applicabili in relazione alla lesione dell'indennità psicofisica - necessità imprescindibilmente di precise indicazioni che solo il soggetto danneggiato può fornire, indicando le circostanze comprovanti l'alterazione delle sue abitudini di vita..."; conseguentemente "non è sufficiente la prova della dequalificazione, dell'isolamento, della forzata inoperosità, dell'assegnazione a mansioni diverse ed inferiori a quelle proprie, perché questi elementi integrano l'inadempimento del datore, ma, dimostrata questa premessa, è poi necessario dare la prova che tutto ciò, concretamente, ha inciso in senso negativo nella sfera del lavoratore, alterandone l'equilibrio e le abitudini di vita. Non può infatti escludersi...che la lesione degli interessi relazionali, connessi al rapporto di lavoro, resti sostanzialmente priva di effetti, non provochi cioè conseguenze pregiudizievoli nella sfera soggettiva del lavoratore, essendo garantito l'interesse prettamente patrimoniale alla prestazione retributiva; se è così sussiste l'inadempimento, ma non c'è pregiudizio e quindi non c'è nulla da risarcire, secondo i principi ribaditi dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 378 del 1994 per cui "È sempre necessaria la prova ulteriore dell'entità del danno, ossia la dimostrazione che la lesione ha prodotto una perdita di tipo analogo a quello indicato dall'art. 1223 cod. civ., costituita dalla diminuzione o privazione di un valore personale (non patrimoniale) alla quale il risarcimento deve essere (equitativamente) commisurato";

in ordine all'onere della prova del danno incombente al lavoratore quale soggetto danneggiato, hanno così statuito: "...Il pregiudizio in concreto subito dal lavoratore potrà ottenere pieno ristoro, in tutti i suoi profili, anche senza considerarlo scontato aprioristicamente. Mentre il danno biologico non può prescindere dall'accertamento medico legale, quello esistenziale può invece essere verificato mediante la prova testimoniale, documentale o presuntiva, che dimostri nel processo "i concreti" cambiamenti che l'illecito ha apportato, in senso peggiorativo, nella qualità di vita del danneggiato. Ed infatti - se è vero che la stessa categoria del "danno esistenziale" si fonda sulla natura non meramente emotiva ed inferiore, ma oggettivamente accettabile, del pregiudizio esistenziale: non meri dolori e sofferenze, ma scelte di vita diverse da quelle che si sarebbero adottate se non si fosse verificato l'evento dannoso - all'onere probatorio può assolversi attraverso tutti i mezzi che l'ordinamento processuale pone a disposizione: dal deposito di documentazione alla prova testimoniale su tali circostanze di congiunti e colleghi di lavoro. Considerato che il pregiudizio attiene ad un bene immateriale, precipuo rilievo assume rispetto a questo tipo di danno la prova per presunzioni, mezzo peraltro non relegato dall'ordinamento in grado subordinato nella gerarchia delle prove, cui il giudice può far ricorso anche in via esclusiva (tra le tante Cass. n. 9834 del 6 luglio 2002) per la formazione del suo convincimento, purché, secondo le regole di cui all'art. 2727 cod. civ. venga offerta una serie concatenata di fatti noti, ossia di tutti gli elementi che puntualmente e nella fattispecie concreta (e non in astratto) descrivano: durata, gravità, conoscibilità all'interno ed all'esterno del luogo di lavoro della operata dequalificazione, frustrazione di (precisate e

ragionevoli) aspettative di progressione professionale, eventuali reazioni poste in essere nei confronti del datore comprovanti la avvenuta lesione dell'interesse relazionale, gli effetti negativi dispiegati nella abitudini di vita del soggetto; da tutte queste circostanze, il cui artificioso isolamento si risolverebbe in una lacuna del procedimento logico (tra le tante Cass. n. 13819 del 18 settembre 2003), complessivamente considerate attraverso un prudente apprezzamento, si può coerentemente risalire al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno, facendo ricorso, ex art. 115 cod. proc. civ. a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove. D'altra parte, in mancanza di allegazioni sulla natura e le caratteristiche del danno esistenziale, non è possibile al giudice neppure la liquidazione in forma equitativa, perché questa, per non trasmodare nell'arbitrio, necessita di parametri a cui ancorarsi..."

A tali insegnamenti si sono successivamente attenute Cass. 2.2.2010, n. 2352; Cass. 20980/2009 cit.; Cass. 26.2.2009, n. 4652; Cass. 19.12.2008, n. 29832; Cass. 14.6.2007, n. 13877; Cass. 2.10.2006, n. 21282; Cass. 15.9.2006, n. 19965; Cass. 26.6.2006, n. 14729;).

Venendo al caso di specie, non appare sussistere un rilevante danno alla professionalità derivante dalla sottoutilizzazione del patrimonio professionale se si considera che il ricorrente, non appena gli è stata offerta la possibilità, ha ripreso a svolgere senza difficoltà l'incarico di responsabile di filiale (precisamente della filiale di Campodeno, a far data dall'1.9.2010, di cui alla lettera del 14.8.2010).

La richiesta di risarcimento del danno morale, asseritamente sussistente in re ipsa, risulta in contrasto con gli insegnamenti più sopra ricordati della Suprema Corte, i quali richiedono sempre la prova dell'esistenza in concreto del pregiudizio.

Di contro merita di essere accolta la domanda di risarcimento del danno alla reputazione sociale in quanto la revoca dell'incarico di responsabile di filiale, tanto più accompagnata di lì a pochi giorni dal trasferimento ad altra filiale, non può non aver ingenerato il dubbio tra i membri della piccola comunità di Vigo di Ton che il ricorrente si fosse reso responsabile di manchevolezze tali da giustificare la modificazione di situazione organizzativa consolidatasi da oltre un decennio.

si tratta di un pregiudizio di ordine esistenziale che, non essendo allegato quale derivante da lesioni all'integrità psico-fisica o determinanti degenerazioni patologiche di tipo psico-fisico, è suscettibile di autonomo risarcimento.

Una volta accertata l'esistenza del danno, ai fini della sua quantificazione al giudice è consentito esercitare il potere discrezionale di liquidazione equitativa conferitogli dagli artt. 1226 e 2056 cod. civ. (con specifico riferimento al danno non patrimoniale da demansionamento cfr. Cass. 17812/2005 cit.; Cass. 15955/2004 cit.; Cass. 11045/2004 cit.; Cass. 9129/2004 cit.; Cass. 16792/2003 cit.).

In proposito la Suprema Corte ha espressamente statuito che "l'esigenza di motivazione sull'ammontare del danno liquidato equitativamente è assolta con l'indicazione di congrue, anche se sommarie, ragioni del processo logico in base si è pervenuti alla sua adozione" (così Cass. 15955/2004; conf. Cass. 11.2.2002, n. 1885); in particolare si richiede che "La valutazione sia agganciata ad elementi concreti e che la motivazione della decisione indichi il processo logico e valutativo seguito" (così Cass. 15955/2004; conf. Cass. 27.6.2001, n. 8807; Cass. 15.1.2000, n. 409); quindi "oltre l'indicazione di parametri razionali, in relazione alla fattispecie considerata, l'esigenza di giustificazione della valutazione equitativa non può essere spinta, pena il sostanziale svuotamento di tale strumento di determinazione del danno" (così Cass. 15955/2004).

Si è, quindi ritenuto (Cass. 16792/2003 cit.) che alcuni degli elementi di fatto, considerati rilevanti ai fini dell'accertamento in via presuntiva dell'esistenza del danno (an), possano essere utilizzati anche ai fini della liquidazione equitativa del danno (quantum).

In particolare la qualità delle mansioni svolte prima di subire la dequalificazione, la posizione gerarchica e l'anzianità consentono di individuare la base di computo del danno da dequalificazione nella retribuzione concretamente corrisposta quale espressione sintetica, ma indicativa del livello di professionalità raggiunto dal lavoratore; la durata del demansionamento fornisce il numero di mensilità retributive, che è opportuno considerare; infine l'intensità del demansionamento desumibile dalla distanza tra le mansioni espletate in precedenza e quelle di nuova assegnazione ritenute inferiori e dalle concrete modalità in cui si è realizzato il mutamento in peius costituiscono il criterio di determinazione della percentuale di retribuzione spettante a titolo di risarcimento del danno.

Venendo al caso di specie, appare equo quantificare in Euro 500,00 mensili il danno alla reputazione sociale subito dal ricorrente nei primi quattro mesi del demansionamento (14.4.2009-14.8.2009) ed in Euro 250,00 mensili quello subito nei successivi dodici mesi e mezzo nei quali la lesione alla reputazione sociale del ricorrente si è certamente attenuata con lo scemare dell'attenzione pubblica verso la sua vicenda, per complessivi Euro 5.125,00.

Quindi la società convenuta va condannata a corrispondere, in favore della ricorrente, a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale derivante dai pregiudizi esistenziali subiti a seguito del demansionamento, di cui è rimasta vittima, la somma di Euro 5.125,00, comprensiva di danno da svalutazione ed interessi.

3) In ordine alla domanda di risarcimento del danno da mobbing.

Il ricorrente fonda le stesse pretese risarcitorie avanzate a titolo di demansionamento anche su di una presunta "condotta illecita mobbizzante" intesa "quale sistematico comportamento vessatorio, reiterato nel tempo,

intenzionale e finalizzato allo svilimento della sua personalità e dignità", di cui la società datrice (in particolare per opera del direttore Da.) si sarebbe resa responsabile.

Tali assunti non meritano di essere condivisi.

Secondo una nozione elaborata dalla psicologia del lavoro il mobbing è definito come una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso, in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio, da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità; più schematicamente si è ritenuto che sette siano i criteri fondamentali per l'individuazione del fenomeno:

- 1) l'ambiente lavorativo
- 2) la frequenza
- 3) la durata
- 4) il tipo di azioni
- 5) il dislivello tra gli antagonisti
- 6) l'andamento a fasi successive
- 7) l'intento persecutorio.

I requisiti della ripetitività o sistematicità dei singoli atti e la loro funzionalità alla persecuzione in danno alla persona di un lavoratore si rinvennero, pur in costanza del persistente silenzio del legislatore statale italiano, anche in testi più propriamente di contenuto giuridico.

La Corte Costituzionale, nella pronuncia n. 359 del 19.12.2003 – dichiarativa dell'illegittimità costituzionale della legge della Regione Lazio 11.7.2002, n. 16 (Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing nei luoghi di lavoro) - ha ricordato che: "...la sociologia ha mutuato il termine mobbing da una branca dell'etologia per designare un complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo. Ciò implica l'esistenza di uno o più soggetti attivi cui i suindicati comportamenti siano ascrivibili e di un soggetto passivo che di tali comportamenti sia destinatario e vittima.

Per quanto concerne i soggetti attivi vengono in evidenza le condotte commissive o, in ipotesi, omissive che possono estrinsecarsi sia in atti giuridici veri e propri sia in semplici comportamenti materiali aventi in ogni caso, gli uni agli altri, la duplice peculiarità di poter essere, se esaminati singolarmente, anche leciti, legittimi o irrilevanti dal punto di vista giuridico, e tuttavia di acquisire comunque rilievo quali elementi della complessiva condotta caratterizzata nel suo insieme dall'effetto e talvolta, secondo alcuni, dallo scopo di persecuzione ed emarginazione.

Per quanto riguarda il soggetto passivo si pongono principalmente problemi di individuazione e valutazione delle conseguenze dei comportamenti medesimi.

Tali conseguenze, secondo le attuali acquisizioni, possono essere di ordine diverso.

Infatti, una serie di condotte, in cui dal lato attivo si concretizza il mobbing, può determinare: l'insorgenza del destinatario di disturbi di vario tipo ed, a volte, di patologie psicologiche, complessivamente indicati come sindrome da stress posttraumatico; il compimento, da parte del soggetto passivo medesimo o nei suoi confronti, di atti che portano alla cessazione del rapporto di lavoro (rispettivamente: dimissioni o licenziamento), anche indipendentemente dall'esistenza dei disturbi di tipo psicologico medico, di cui si è detto sopra; l'adozione, da parte della vittima, di altre condotte giuridicamente rilevanti, ed eventualmente illecite, come reazione alla persecuzione ed emarginazione".

Nello stesso senso si è pronunciata di recente la Suprema Corte (Cass. S.U. 4.5.2004, n. 8438; Cass. 17.9.2009, n. 20046; Cass. 17.2.2009, n. 3785; Cass. 9.9.2008, n. 22893; Cass. 9.9.2008, n. 22858; Cass. 29.5.2005, n. 19053;), secondo cui per "mobbing" si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità; ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono, pertanto, rilevanti:

- a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio;
- b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente;
- c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore;
- d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.

In ordine ai criteri che il giudice deve seguire nell'accertamento dei fatti è stata evidenziata (Cass. 22893/2008 cit.) la necessità sia di attribuire rilievo ad ogni elemento in cui si sarebbe manifestata la condotta di mobbing, sia di

formulare una valutazione non già limitata al piano atomistico, bensì elevata al fatto nella sua articolata complessità e nella sua strutturale unitarietà.

Venendo al caso in esame, le doglianze espresse dal ricorrente riguardano soltanto due atti di gestione del rapporto di lavoro (il demansionamento mediante revoca unilaterale dell'incarico di responsabile della filiale di Vigo di Ton ed il trasferimento dalla filiale di Vigo di Ton a quella di Campodenno) compiuti in momenti temporali assai ravvicinati (rispettivamente con lettera del 6.4.2009 con effetto dal 14.4.2009 e con lettera del 22.4.2009 con effetto dal 4.5.2009); risulta quindi evidente, che il ricorrente non è stato vittima di una molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio, difettando così l'elemento principale richiesto ai fini della configurazione di una fattispecie di mobbing.

4) In ordine alla domanda di inquadramento superiore nel terzo livello.

Il ricorrente sostiene di aver svolto a far data dal luglio 1998, in qualità di responsabile di filiale, "mansioni equivalenti a quelle di capo reparto, con riferimento al punto vendita, con assoluta autonomia e professionalità potendo contare su una esperienza trentennale nel settore"; chiede, quindi, il riconoscimento del diritto all'inquadramento in via automatica, ai sensi dell'art. 2103 cod. civ., nel terzo livello dopo tre mesi di esercizio delle mansioni superiori.

La domanda non è fondata.

Secondo il consolidato orientamento della Suprema Corte (ex plurimis, di recente, Cass. 31.12.2009, n. 28284; Cass. 30.10.2008, n. 26234; Cass. 30.10.2008, 26233; Cass. 22.8.2007, n. 17896; Cass. 6.3.2007, n. 5128; Cass. 21.8.2006, n. 18214; Cass. 9.3.2004, n. 4791; Cass. 20.2.2004, n. 3446; Cass. 19.2.2004, n. 3443; Cass. 19.2.2004, n. 3271; Cass. 12.2.2004, n. 2731; Cass. 5.2.2004, n. 2164; Cass. 21.10.2003, n. 15751; Cass. 26.3.2003, n. 4508; Cass. 22.11.2001, n. 14806; Cass.20.11.2000, n. 14981; Cass.20.11.2000, n. 14973; Cass.26.7.2000, n. 9822; Cass.21.7.2000, n. 9614) la determinazione, da parte del giudice di merito, dell'inquadramento dovuto al lavoratore postula:

A) l'individuazione dei criteri generali ed astratti caratteristici delle singole categorie o qualifiche alla stregua della disciplina del rapporto,

B) l'accertamento delle mansioni effettivamente svolte,

C) la comparazione di dette mansioni con le previsioni della disciplina del rapporto;

ciò significa che l'inquadramento del lavoratore dipendente deve essere operato sulla base delle mansioni e delle esemplificazioni trascritte in calce alla declaratoria degli inquadramenti, raffrontate con le mansioni espletate in concreto dal lavoratore interessato.

Venendo al caso in esame, l'art. 6 CCPL cit. annovera tra le figure professionali di 3° livello super il capo reparto fino a 5 addetti, tra le figure professionali di 3° livello il capo commesso e tra le figure professionali di 4° livello super (nel quale è inquadrato il ricorrente) il commesso responsabile di filiale con almeno due addetti, dopo un anno di adibizione alle mansioni medesime.

Alla luce di queste previsioni appare evidente la contraddittorietà della domanda proposta dal ricorrente, il quale, in base all'assunto dello svolgimento di "mansioni equivalenti a quelle di capo reparto", chiede l'inquadramento nel 3° livello e non già nel 3° livello super (la cui declaratoria contrattuale ricomprende la figura professionale del capo reparto).

Anche da ciò prescindendo, in realtà il ricorrente, quale responsabile della filiale di Vigo di Ton, cui sono stati sempre assegnati due addetti, non ha svolto né mansioni di capo reparto, né mansioni di capo commesso, bensì soltanto mansioni riconducibili al 4° livello super.

Infatti la filiale di Vigo di Ton non si configura come un reparto dell'azienda alla luce del combinato disposto dell'art. 7 lett. b) e c) CCPL cit., il quale distingue nettamente tra reparto (definito come "un'area di vendita ben distinta nel contesto aziendale, anche in relazione alla natura merceologica dei prodotti trattati; esso è individuabile esclusivamente in cooperative di dimensioni medio grandi, dove il gerente sia inquadrato nei quadri; può essere dislocato luogo diverso dalla sede") e filiale (definita come "un punto vendita dislocato in un luogo diverso dalla sede in cui vengono trattati i prodotti di gamma merceologica analoga a quella della sede (tipologia merceologica ripetitiva)").

Quanto al "capo commesso", viene definito dall'art. 7 lett. e) come "quel lavoratore il quale svolga mansioni di concetto, abbia comprovata capacità professionale derivante da esperienza acquisita, al quale sia riconosciuta un'autonomia operativa nell'ambito dell'azienda o del proprio settore, che affianchi il gerente-direttore responsabile della Cooperativa o il capo reparto e li sostituisca provvisoriamente in caso di assenza per brevi periodi quali le ferie o malattia..."; in ordine all'affiancamento e sostituzione del capo reparto è sufficiente richiamare quanto appena detto circa l'inconfigurabilità della filiale quale reparto dell'azienda secondo l'accezione definita dalla contrattazione collettiva; in ordine all'affiancamento e sostituzione del gerente-direttore responsabile della cooperativa, anche ammettendo che il direttore della società convenuta sia assimilabile a questa figura (sebbene non risulti che questi svolga anche l'attività di gerente), non risulta affatto (difettando persino qualsiasi allegazione in tal senso) che il ricorrente lo abbia sostituito in sua assenza.

In definitiva non vi è alcun motivo che impedisca di ricondurre le mansioni svolte dal ricorrente quale responsabile della filiale di Vigo di Ton a quelle proprie del commesso responsabile di filiale con almeno due addetti, che, come si è

già ricordato, l'art. 6 CCPL cit. riconduce al 4° livello super, nel quale il ricorrente è attualmente (e quindi correttamente) inquadrato.

5) In ordine alle spese

Stante la parziale soccombenza reciproca, si dispone la compensazione delle spese nella misura di metà. La società convenuta va condannata alla rifusione, in favore del ricorrente, della residua metà, con distrazione in favore del difensore che si è dichiarato antistatario.

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

Il tribunale ordinario di Trento - sezione per le controversie di lavoro, in persona del giudice istruttore, in funzione di giudice unico, dott. Giorgio Flaim, definitivamente pronunciando, ogni altra domanda ed eccezione rigettata, così decide:

1. Accertata l'illegittimità, per difetto di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, del trasferimento del ricorrente dalla sede di Vigo di Ton alla filiale di Campodenno disposto con lettera del 22.4.2009 a far data dal 4.5.2009, condanna la società convenuta a rimborsare al ricorrente le spese di viaggio da questi sostenute per percorrere la tratta di Vigo di Ton-Campodenno e ritorno, pari a. 21,6 km., due volte al giorno nelle giornate di presenza al lavoro sia la mattina che al pomeriggio ed una volta al giorno nelle giornate di presenza al lavoro solo la mattina e quantificate sulla base di un valore unitario di Euro 0,38 al km., con il maggior danno da svalutazione liquidato sulla base della variazione percentuale degli indici ISTAT, intervenuta dalla data di maturazione dei singoli crediti fino ad oggi, e con gli interessi legali computati sulla somma così rivalutata e decorrenti dagli stessi termini a quibus fino al saldo.
2. Condanna la società convenuta a versare al ricorrente una somma pari all'indennità di funzione prevista dall'art. 20 CCPL per il commesso di vendita responsabile di filiale con 2-3 addetti ed afferente il periodo 14.4.2009-31.8.2010, al netto degli importi già percepiti allo stesso titolo, con il maggior danno da svalutazione liquidato sulla base della variazione percentuale degli indici ISTAT, intervenuta dalla data di maturazione dei singoli crediti fino ad oggi, e con gli interessi legali computati sulla somma così rivalutata e decorrenti dagli stessi termini a quibus fino al saldo.
3. Condanna la società convenuta al versamento, in favore degli istituti gestori delle forme di assicurazione e previdenza obbligatori, dei prescritti contributi assicurativi e previdenziali relativi al credito retributivo indicato sub 2.
4. Condanna la società convenuta a corrispondere, in favore del ricorrente, a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale derivante dai pregiudizi esistenziali subiti a seguito del demansionamento, di cui il ricorrente è rimasta vittima per effetto della revoca dell'incarico di responsabile della filiale di Vigo di Ton disposta con lettera del 6.4.2009 a far data dal 14.4.2009, la somma di Euro 5.125,00.
5. Rigetta la domanda, proposta dal ricorrente, di risarcimento dei danni derivanti da un'asserita condotta di mobbing perpetrata in suo pregiudizio dalla società convenuta.
6. Rigetta la domanda, proposta dal ricorrente, di inquadramento nel terzo livello CCPL.
7. Dispone la compensazione delle spese nella misura di metà.
8. Condanna la società convenuta alla rifusione, in favore del ricorrente, della residua metà, liquidata nella somma di Euro 2.277,14, oltre al 12,50% su diritti ed onorari per spese generali, ad I.V.A. e C.N.P.A., di cui Euro 745,00 per diritti ed Euro 1.500,00 per onorari, Euro 25,25 per spese imponibili ed Euro 6,89 per anticipazioni, con distrazione in favore dell'avv. G.M..

Sentenza del 18 gennaio 2011