Sentenza con motivazione contestuale

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI CHIETI
SEZIONE LAVORO

Il giudice del lavoro, dott.ssa Laura Ciarcia, pronunciando nella **causa n. 728/2023** R.A.G.C. promossa da [redacted]**s** (Avv. [redacted]) contro [redacted] (avv.ti Michele FATIGATO e Maria Antonia FATIGATO) avente ad **oggetto:** reintegrazione nelle mansioni, risarcimento danni da demansionamento e riducibilità retribuzione; osserva quanto segue:

- 1 -

Con atto di ricorso, depositato il 2.08.2023, il ricorrente in epigrafe indicato, premesso di essere stato assunto da [redacted] nel febbraio 2013 con l'inquadramento professionale di Impiegato Livello 1° *ex* CCNL di settore, e che la ex datrice di lavoro forniva a mezzo di proprio personale qualificato il servizio di direzione e gestione di immobili e centri commerciali di proprietà di terzi, dai quali riceveva il relativo mandato (c.d. [redacted] o [redacted]), deduceva: di aver espletato, tra i vari incarichi, quello di direttore del Centro Commerciale [redacted] dal 29 luglio 2019, ruolo considerato tra i più prestigiosi in ambito aziendale, vedendosi riconosciuto, in occasione del conferimento di detto incarico, un aumento della RAL da 40.306 a 50.000 euro; di aver successivamente assunto, dal 1° luglio 2020, la direzione del [redacted] (del Consorzio [redacted], vedendosi da questo momento decurtata la RAL, ridotta a € 40.653; di aver, in seguito, espletato presso il [redacted]a non soltanto il ruolo di direttore del centro commerciale, ma anche le ulteriori funzioni pertinenti al mandato di *Asset Management*, conferito a [redacted]. all'inizio del 2022 dalla società proprietaria dell'immobile; di aver ricevuto dalla società resistente, in data 17 aprile 2023, formale comunicazione di trasferimento decorrente dal 22 maggio 2023, e di aver impugnato detto provvedimento datoriale con raccomandata a/r e missiva via PEC del 21 aprile 2023; di aver, quindi, preso servizio in data 23 maggio 2023 a [redacted], presso il centro commerciale [redacted] ove per giorni sarebbe rimasto il

direttore uscente della struttura, [redacted], in attesa del conferimento di un nuovo incarico. Tanto dedotto, il ricorrente concludeva chiedendo di: *"A) Dichiarare l'illegittimità, la nullità e/o l'inefficacia del trasferimento del ricorrente dal Centro Commerciale* [redacted] *al Centro commerciale* [redacted]*; per l'effetto voglia dichiarare l'obbligo della convenuta a reintegrare il dott.* [redacted]*o presso il Centro Commerciale* [redacted] *nelle mansioni ivi svolte fino al 21 maggio 2023 ovvero, in espresso subordine, in altro centro commerciale gestito della resistente sempre nel Comune di Roma, ciò con mansioni effettivamente equivalenti a quelle svolte fino al 21 maggio 2023, in ogni caso con relativa condanna della società datrice di lavoro. B) Dichiarare il diritto del dott.* [redacted] *al risarcimento di tutti i danni subiti a causa dell'impugnato trasferimento oltre che del conseguente demansionamento, ossia il nocumento esistenziale, all'immagine, alla personalità morale, alla dignità, alla professionalità e per perdita di chance; voglia per l'effetto, - ciò eventualmente anche previa liquidazione equitativa degli importi - condannare la resistente al pagamento in favore del ricorrente, per i detti titoli, di una somma pari al 30% della retribuzione mensile netta già percepita dal dipendente nel periodo agosto 2019/giugno 2020, ciò per ciascun mese di lavoro effettivamente prestato nell'incarico affidato con decorrenza 22 maggio 2023, il tutto con rivalutazione monetaria e interessi legali da ciascuna scadenza mensile dal 22 maggio 2023 fino al giorno dell'effettivo soddisfo; in espresso e gradato subordine – e ove necessario sempre previa liquidazione equitativa del quantum - voglia in ogni caso condannare* [redacted] *al pagamento in favore del ricorrente, per tutte le richiamate causali, delle eventualmente diverse minori somme comunque ritenute di giustizia, sempre maggiorate di rivalutazione monetaria e interessi al tasso di legge. C) Dichiarare l'illegittimità della decurtazione della retribuzione annua (RAL) del dott.* [redacted] *da € 50.000,00 a € 40.653,00, disposta da* [redacted] *in data 1° luglio 2020. Per l'effetto voglia dichiarare il diritto del ricorrente di percepire una RAL pari a € 50.000,00 a far data dal mese di luglio 2020, ciò con relativa condanna della convenuta anche a corrispondergli gli arretrati al detto titolo medio tempore maturati. In ogni caso, spese di lite vinte."*

Instauratosi ritualmente il contraddittorio, si costituiva tempestivamente in giudizio la resistente, contestando nel merito la fondatezza delle avverse pretese e chiedendo di *"1) rigettare il ricorso introduttivo in quanto infondato in fatto e in diritto; 2) dichiarare la legittimità del trasferimento del ricorrete dal centro di* [redacted] *al centro commerciale* [redacted]*" in quanto sussistono le comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive di cui all'art. 2103 comma VIII c.c.; 3) dichiarare l'assenza di alcun inadempimento in capo dal*

datore di lavoro ai sensi dell'art. 2103 c.c., posto che il ricorrente, anche dopo il trasferimento, continua a svolgere le mansioni di direttore del centro commerciale che sono riconducibili al livello I del ccnl applicato dall'azienda; 4) accertare e dichiarare, per via dei motivi esposti, la legittimità dell'accordo di riduzione del super minimo individuale. Con vittoria di spese e compensi professionali."

Fallito il tentativo di conciliazione, la causa, istruita con la produzione di documenti, con il raccoglimento dell'interrogatorio formale del legale rappresentante *pro tempore* della società resistente e mediante l'escussione di testimoni indotti da entrambe le parti, veniva alfine decisa mediante adozione fuori udienza della presente sentenza con motivazione contestuale, previo deposito di note conclusive autorizzate e deposito in telematico di note scritte contenenti le istanze e conclusioni *ex* art 127 *ter* c.p.c.

- 2 -

In riferimento alla prima domanda in questa sede proposta - volta all'accertamento della illegittimità del trasferimento del ricorrente dal centro commerciale [redacted] di Roma al centro commerciale [redacted] di Chieti, va anzitutto preso atto delle sopravvenute dimissioni dal rapporto di lavoro con la resistente rassegnate dal ricorrente, come rappresentato dal procuratore di parte ricorrente all'udienza del 7 maggio 2024.

Tale circostanza non determina la cessazione della materia del contendere. Qualora, infatti, come nel caso di specie, l'attore abbia chiesto l'accertamento di un diritto e la conseguente condanna del convenuto ad un fare (ovverosia la reintegra "*presso il* [redacted] *nelle mansioni ivi svolte fino al 21 maggio 2023 ovvero, in espresso subordine, in altro centro commerciale gestito della resistente sempre nel Comune di Roma*…"), la circostanza che nel corso del giudizio sia divenuta impossibile l'esecuzione della prestazione non determina la cessazione della materia del contendere, né fa estinguere l'interesse ad agire (Cass. n. 28100/2017; n. 23476/2010).

Più specificamente, è stato affermato che, in tema di dequalificazione professionale, ove il lavoratore richieda l'accertamento della illegittimità della destinazione ad altre mansioni e del diritto alla conservazione di quelle in precedenza svolte, costituendo il suddetto accertamento la premessa logica e giuridica per ulteriori domande di tipo risarcitorio, l'interesse ad ottenere la pronunzia permane anche dopo l'estinzione del rapporto di lavoro, incidendo quest'ultimo evento soltanto sull'eventuale domanda di condanna alla reintegrazione nelle mansioni svolte in precedenza, ma non sul diritto all'accertamento che tale obbligo sussisteva fino alla cessazione del rapporto (Cass., Sez. Lav., 26.06.2024, n. 17586; ordinanza 10.02.2022, n. 4410; n. 19009/2010; n. 12844/2003).

Venuto, allora, meno l'interesse di parte ricorrente alla domanda di cui alla lettera A delle conclusioni del ricorso, va rilevato il perdurante interesse all'accertamento della legittimità o meno del disposto trasferimento, ovverosia al vaglio di fondatezza della domanda di cui alla lettera B) ("*Dichiarare il diritto del dott.* [redacted] *al risarcimento di tutti i danni subiti a causa dell'impugnato trasferimento oltre che del conseguente demansionamento, ossia il nocumento esistenziale, all'immagine, alla personalità morale, alla dignità, alla professionalità e per perdita di chance*), domanda di carattere risarcitorio fondata da un lato sulla doglianza di insussistenza di comprovate o comprovabili ragioni tecniche, organizzative e produttive idonee a giustificare il trasferimento e dall'altro su quella di aver subito, in aggiunta, un demansionamento.

-3-

Con lettera del 17 aprile 2023 (doc. n. 9 di parte ricorrente) la società resistente aveva trasferito il ricorrente a Chieti, testualmente comunicandogli "*Facciamo seguito a quanto anticipato e definito verbalmente con Lei e con i Suoi responsabili e, con la presente Le comunichiamo il Suo trasferimento, ai sensi dell'art. 2103 c.c., per esigenze tecniche, organizzative e produttive, presso gli uffici di direzione del Centro Commerciale* [redacted] *siti in V*[redacted] *Chieti, ove espleterà le mansioni, rientranti nella stessa categoria e nello stesso livello di inquadramento da Lei posseduti, di Direttore di Centro Commerciale. Il trasferimento avrà decorrenza dal giorno 22 maggio 2023*".

In argomento, giova rammentare che a norma dell'art. 2013 c.c. *"Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive."*

È principio costante nella giurisprudenza della Corte di Cassazione quello in base al quale il controllo giurisdizionale delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive legittimanti il trasferimento del lavoratore deve essere diretto ad accertare che vi sia corrispondenza tra il provvedimento datoriale e le finalità tipiche dell'impresa e, trovando un preciso limite nel principio di libertà dell'iniziativa economica privata (garantita dall'art. 41 Cost.), non può essere ampliato al merito della scelta operata dall'imprenditore, che non deve presentare necessariamente i caratteri dell'inevitabilità, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una delle possibili scelte, tutte ragionevoli, che il datore di lavoro può adottare sul piano tecnico, organizzativo e produttivo (ex plurimis, Cass. ord. 8.11.2021, n. 32506; Cass. ord. 6.07.2021, n. 19143; Cass. n. 17786 del 2002; Cass. n. 5087 del 2003; Cass. n. 4265 del 2007; Cass. n. 9921 del 2009; Cass. n. 5099 del 2011; Cass. n. 24775 del 2013; Cass. n. 11126 del 2016; Cass. n. 27226 del 2018).

Il controllo giudiziale resta, dunque, circoscritto all'accertamento del nesso di causalità tra il provvedimento di trasferimento e le ragioni poste a fondamento della scelta imprenditoriale, senza che sia sindacabile il merito di tale scelta al fine di valutarne l'idoneità o inevitabilità (cfr. Cass. n. 4795 del 2019).

Nel caso di specie parte resistente ha dimostrato che, come già chiarito nella lettera indirizzata al ricorrente il 2 maggio 2023 in risposta all'impugnativa stragiudiziale (doc. n. 14 di parte ricorrente), la ragione di carattere organizzativo del trasferimento consisteva nella "*necessità di colmare la vacatio di personale con qualifica e mansioni di Direttore di Centro Commerciale venutasi a creare presso la sede di destinazione*": non è contestato che prima del trasferimento del ricorrente il centro commerciale in questione fosse diretto da [redacted] dalla lettura della documentazione prodotta da parte resistente (docc.ti nn. 5, 6, 7 e 8) si evince che il predetto [redacted] nel giugno 2020 era stato distaccato parzialmente, per la durata di un anno, presso la [redacted]; tale distacco era stato prorogato una prima volta fino al giugno 2022 e una seconda volta fino al giugno 2023; infine, con nota del 26 aprile 2023 al [redacted]ra stato comunicato che dal successivo 22 maggio il distacco sarebbe divenuto totale, per il 100% dell'orario di lavoro, e prorogato fino al 31 dicembre 2023; dalla data del 22 maggio 2023, pertanto, il posto di direttore presso il centro commerciale [redacted] sarebbe effettivamente rimasto vacante e tanto è sufficiente a giustificare la scelta, ragionevole, di parte resistente di ovviare a tale vacanza con il trasferimento del ricorrente.

Si tratta, oltretutto, di circostanze che rendono del tutto irrilevante il fatto che il trasferimento in questione sia stato comunicato il 17 aprile 2023, giorno in cui è stato formalizzato il trasferimento, considerato che il distacco totale del predecessore del ricorrente non avrebbe prodotto effetti prima del 22 maggio 2023.

Né appare rilevante il fatto, genericamente dedotto in ricorso, secondo cui "*Per giorni, dopo il 22 maggio 2023 il sig.* [redacted]*, predecessore del ricorrente, è rimasto ospite inattivo degli uffici del Centro commerciale* [redacted]", essendo incontroverso che il trasferimento del ricorrente in tale data fosse effettivo, e infondata l'affermazione che "[redacted]*. non gli aveva ancora comunicato quale sarebbe stata la sua nuova sede di lavoro*" (risultando viceversa dal doc.n. 8 di parte resistente che il [redacted] fosse stato informato del distacco totale con lettera del precedente 26 aprile 2023).

Va, in ogni caso, rilevato come il ricorrente neppure abbia fornito specifica allegazione del pregiudizio asseritamente subito, il quale non si pone come conseguenza automatica di ogni comportamento illegittimo del datore di lavoro, per cui non è sufficiente dimostrare la mera

potenzialità lesiva della condotta datoriale, incombendo sul lavoratore non solo di allegare la illegittimità della condotta datoriale ma anche di fornire la prova ex art. 2697 c.c., anche con presunzioni, del danno non patrimoniale e del nesso di causalità con detta condotta (ex plurimis, Cass. 11527/2013; Cass. n. 19785/2010; Cass. n. 25575/2011; Cass. n. 29832/2008).

Più in particolare, il ricorrente non solo non ha allegato e offerto di provare che all'esito e per l'effetto del trasferimento vi era stato un obiettivo peggioramento delle sue condizioni di vita e quali conseguenze lo stesso avesse determinato sul piano della vita personale, di relazione o su quello degli affetti (neppure deducendo se il trasferimento avesse comportato, ad esempio, la necessità di sostenere le spese e gli oneri di viaggio, oppure la necessità del reperimento di una nuova abitazione e di far costantemente rientro nel luogo di provenienza), ma ha presupposto, nella narrativa del ricorso, di aver già affrontato un trasferimento "*Dal 24.02.2014*" quale "d*irettore del* [redacted]*, sito a* [redacted]" e di essere stato "*altresì coordinatore delle risorse assegnate a ulteriori strutture di* [redacted]" dal 1° gennaio 2018 (così testualmente al punto 2 del ricorso).

Ciò induce a ritenere che già prima del trasferimento a Chieti il ricorrente fosse abituato a viaggiare e di fatto aveva presumibilmente passato tutta la settimana fuori Roma, ciò impedendo di argomentare, anche solo per presunzioni, quale fosse la modifica, in senso peggiorativo della sua qualità di vita all'indomani del trasferimento a Chieti.

- 3 -

A fondamento della domanda risarcitoria, parte ricorrente ha posto, altresì, il demansionamento asseritamente subito a seguito del disposto trasferimento, essendo stato costretto a svolgere, presso il centro commerciale-[redacted] di Chieti, mansioni deteriori rispetto a quelle svolte presso il [redacted]. Dolendosi della mancata equivalenza tra le nuove mansioni assegnategli e quelle in precedenza svolte, il ricorrente ha invocato il risarcimento dei danni esistenziali, alla dignità, all'immagine, alla personalità morale, alla professionalità.

Al fine di valutare la fondatezza o meno di tale domanda giova in linea generale ricordare che, come noto, l'art. 2103 c.c. costituisce il presupposto normativo del c.d. *ius variandi*, ovverosia il potere, riconosciuto in capo al datore di lavoro, di assegnare ai propri dipendenti i compiti che di volta in volta si ritengono più coerenti alle esigenze organizzative dell'azienda, così da garantire un utile impiego degli stessi.

A norma dell'art. 2103 c.c., nella versione applicabile *ratione temporis* "*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.".

Prima della riforma operata dal *Jobs Act*, l'art. 2103 c.c. stabiliva che il lavoratore dovesse essere adibito alle mansioni per le quali era stato assunto o a "*mansioni equivalenti a quelle effettivamente svolte*", mentre il nuovo testo prevede che il lavoratore possa essere adibito a "*mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte*".

Nel precedente contesto normativo il principio dell'equivalenza era il cardine per giudicare la legittimità delle variazioni delle mansioni lavorative, tuttavia con la nuova disciplina - introdotta dal D.Lgs. 81/2015, che trova applicazione dal 25 giugno 2015 - l'art. 2103 c.c. è stato modificato per consentire al datore di lavoro di assegnare al dipendente mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte, eliminando il riferimento alle mansioni equivalenti.

La conseguenza della differente terminologia utilizzata dal legislatore è che il concetto di equivalenza non è più parametrato al contenuto professionale delle mansioni effettivamente svolte, ma rinvia alle classificazioni contenute nei contratti collettivi: pertanto, le mansioni equivalenti, cioè quelle mansioni la cui esigibilità può essere richiesta al prestatore nell'ambito di un legittimo esercizio dello *ius variandi*, non sono più quelle che hanno un contenuto professionale equivalente, ma quelle che corrispondono alla stessa classificazione contenuta nei contratti collettivi.

Le classificazioni contenute nei contratti indicanti le declaratorie e i profili professionali collegati a ciascun livello retributivo non assumono più, pertanto, nel giudizio di equivalenza, un mero carattere indicativo, ma acquisiscono un vero e proprio valore vincolante, in quanto sono considerate equivalenti, e come tali esigibili dal prestatore, le mansioni corrispondenti ad un determinato livello contrattuale.

La citata modifica del concetto di mansione equivalente si riverbera anche sulla stessa individuazione di mansioni inferiori, in quanto prima si poteva avere demansionamento anche in presenza di assegnazione del lavoratore a mansioni proprie dello stesso livello retributivo, qualora tali mansioni dal punto di vista del contenuto professionale non risultassero equivalenti a quelle svolte dal prestatore; con la nuova formulazione le mansioni inferiori che determinano un demansionamento possono essere solo quelle che siano tali sulla base delle classificazioni formali operate dai contratti collettivi, in quanto se è legittima l'assegnazione del lavoratore anche a mansioni che siano solo formalmente equivalenti, tale assegnazione non può integrare un demansionamento anche in caso di assenza di effettivo mantenimento del corrispondente

contenuto professionale.

Sul punto va, tuttavia, richiamato un recente orientamento giurisprudenziale in tema di *jus variandi* teso a ricondurre la nuova versione dell'art. 2103 c.c. nei limiti delle norme costituzionali, recuperando il valore della tutela della professionalità del lavoratore mediante la previsione di limiti al potere datoriale di adibire il dipendente a mansioni inferiori a quelle di inquadramento. La suddetta interpretazione costituzionalmente orientata del nuovo art. 2103 c.c. recupera il valore della professionalità del lavoratore, in quanto secondo i giudici la classificazione del personale contenuta nei diversi contratti collettivi e assunta quale parametro di riferimento per valutare la legittimità del provvedimento di modifica delle mansioni dall'art. 2103 c.c., non può, in ogni caso, consentire al datore di lavoro di mortificare il valore della professionalità del lavoratore, che è rappresentato, oltre che dal suo inquadramento contrattuale, anche, ed in pari misura, dall'esperienza, dalla preparazione e dalle competenze maturate nel corso degli anni. Tali elementi contribuiscono a creare un patrimonio indissolubile costituente il presupposto per il continuo sviluppo delle capacità lavorative. Dunque, il datore di lavoro potrà adibire il lavoratore a mansioni differenti da quelle di inquadramento e svolte in precedenza, fermo restando il controllo giudiziale sul mantenimento della medesima professionalità.

Dunque, per verificare se ci sia stato o meno un demansionamento, la legittimità dell'esercizio dello "*ius variandi*", in ordine all'adibizione del lavoratore a mansioni equivalenti, va verificata sia sul piano oggettivo, e cioè sotto il profilo della 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 (cfr. Corte di Appello di Napoli, n. 2500/2023).

Quanto, poi, alla prova del demansionamento, secondo una recente statuizione della Corte di Cassazione *"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 l'adibizione a mansioni inferiori fosse giustificata dal legittimo esercizio dei poteri imprenditoriali oppure, in base all'art. 1218 c.c., a causa di un'impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile*" (Cass. n. 48/2024; Cass. 8.03.2024, n. 6275; Cass. 21.07.2022, n. 22900).

In ordine, poi, al danno da demansionamento, va richiamato il principio di legittimità secondo cui il danno da demansionamento non è in *re ipsa* (cfr. Cass. Sez. Un. n. 6572/2006;

Cass. 6.12.2005 n. 26666); lo stesso orientamento giurisprudenziale ha precisato che la prova di tale danno può essere data, ai sensi dell'art. 2729 c.c., anche attraverso l'allegazione di presunzioni gravi, precise e concordanti, sicché a tal fine possono essere valutati, quali elementi presuntivi, la qualità e quantità dell'attività lavorativa svolta, il tipo e la natura della professionalità coinvolta, la durata del demansionamento, la diversa e nuova collocazione lavorativa assunta dopo la prospettata qualificazione (cfr. Cass. n. 14729 del 2006; Cass. n. 29832 del 2008; da ultimo, fra le tante, cfr. Cass. n. 3822 del 2021).

- 4 -

Tanto premesso in linea generale, va osservato come dalla documentazione in atti risulti che il ricorrente sia stato assunto con qualifica di responsabile di centro commerciale con inquadramento al 1° livello del CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi, categoria impiegato (lettera di assunzione – doc. n. 1 allegato al ricorso).

L'art. 113 di detto CCNL, rubricato "Classificazione", quanto al primo livello chiarisce che *"A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovraintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate"*, elencando poi varie qualifiche, tra cui "*capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale; capo centro EDP*" e "*altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione*".

Per sostenere di aver subito un "*Esercizio arbitrario e vessatorio dello jus variandi da parte del datore di lavoro*" (punto B della parte in diritto del ricorso) il ricorrente, senza neppure invocare i criteri generali ed astratti previsti dal CCNL in questione e senza contestare la riconducibilità dei compiti in concreto affidati alla qualifica di "responsabile di contro commerciale" oggetto del contratto di assunzione (peraltro solo a pag. 11 delle note conclusionali deducendo, per la prima volta "*è indubbio che il dott.* [redacted] *presso il Centro Commerciale* [redacted] *ha infatti comunque espletato mansioni proprie della categoria dei Quadri*"), ha dedotto genericamente che "*Il* [redacted] *annovera 60 negozi e il* [redacted] *solo 22*" e di aver espletato, presso il [redacted], non soltanto il ruolo di direttore del centro commerciale, ma anche le ulteriori funzioni pertinenti al mandato di *Asset Management*, conferito a [redacted]. all'inizio del 2022 dalla società proprietaria dell'immobile.

Orbene, tale ultimo assunto non ha trovato conferma nel corso dell'istruttoria.

Il teste C[redacted], presidente del Consorzio [redacted], premesso di aver

avuto con il ricorrente un contatto professionale *"pressoché quotidiano, nel senso che tutte le problematiche del centro sono di mia competenza e io mi rapportavo con lui per autorizzazioni di pagamento, per contatti di fornitori, per l'andamento del centro. Sono io poi che autorizzo i pagamenti mensili*", in ordine alle funzioni pertinenti al mandato di *Asset management* presso il [redacted], ha riferito che *"È* [redacted] *che ha l'Asset Management che non c'entra nulla con il consorzio e con l'andamento del centro per cui al riguardo non so rispondere"* e che "*il ricorrente curava l'andamento del consorzio e si occupava giornalmente delle varie problematiche*", non essendo in grado di "*rispondere rispetto all'asset managment e al property managment che sono politiche della resistente.*".

L'espletamento di funzioni di *Asset Management* è stato smentito dalla teste [redacted]oliti, dipendente di parte resistente "*da circa 5 anni e mezzo*" con ruolo "*di marketing assistant per la direzione del centro commerciale*": la teste, premesso di essersi "*incontrata*" con il ricorrente "*per la prima volta presso il centro* [redacted] *poi presso il* [redacted], di essere "*stata con il ricorrente presso il centro commerciale* [redacted] *per un anno circa*" e di aver poi lavorato con lui per un altro anno al [redacted], ha riferito "*Io e lui rappresentavamo le due figure di direzione e collaboravamo quotidianamente, ognuno di noi aveva il suo ufficio e quotidianamente ci relazionavamo in base alle attività quotidiane.* [redacted]*va ai colleghi dell'amministrazione che dovevano effettuare un controllo sulla sua proposta di budget affinché tutto quadrasse prima della presentazione agli operatori del consorzio. Ero io l'assistente del centro ero abbastanza autonoma nel lavoro quotidiano più che essere coordinata da lui collaboravo con lui. Presupponendo che la figura di direttore è una figura di collante tra vari dipartimenti il ricorrente non rappresentava l'asset management che era di competenza di* [redacted]*, ma io e lui supportavamo le attività di gestione che la stessa Iolanda chiedeva a noi di supervisionare in loco come suoi referenti*".

Dichiarazion[redacted] la quale ha riferito che: "*l'attività di asset management era affidata a* [redacted]*m come società ed era un ruolo tipico della mia figura, ovvio è che nell'esecuzione dell'incarico* [redacted]*ente*

rendicontava a me l'andamento della struttura sulla operatività quotidiana rispetto ai suoi incarichi, non c'erano dei compiti specifici che io gli delegassi ma attività da me svolte all'esito del suo rendiconto sullo stato di avanzamento delle sue attività così che io potessi verificare che fossero in linea con il piano strategico condiviso con il cliente. Ciò che riferisco riguarda il centro [redacted]."

Analogamente ha deposto la teste [redacted] *oma e che il mio ruolo era quello di un supervisore dell'immobile e ho contatto con le proprietà. Il mio rapporto con il ricorrente prevedeva che lui mi relazionasse sulla sua attività specifica di direttore del centro commerciale. Il ricorrente era un membro del mio team necessario affinchè io acquisissi tutte le informazioni di cui avevo bisogno per riportare l'andamento della struttura alla proprietà. Il ricorrente mi relazionava sull'andamento del centro da lui diretto, in quanto persona presente in loco. Il ricorrente non ha mai svolto attività di asset managment, ma ha relazionato all'asset managment su informazioni utili al ruolo. C'è stato un periodo in cui io sono stata [redacted] manager forse dal 2019 al 2022 come prima ho detto in cui sempre su [redacted]volgevo funzione di asset managment. Confermo che di asset managment si sia occupata anche la [redacted]i cui mi chiede, con la quale mi sono avvicendata. Aggiungo che l'asset managmente non è presente sul centro il [redacted] in cui vi è solo il mandato di center managment e di commercializzazione."*

L'espletamento di funzioni di Asset management è s[redacted]*r* della resistente e in seguito responsabile del ricorrente, il quale, sul punto, ha riferito: *"Nella nostra organizzazione dell'asset di [redacted] la funzione di asset manager era ed è tutt'ora svolta [redacted] e a me non risulta che il ricorrente si sia occupato di asset managment. Posso dire che il ricorrente in quanto direttore è stato il nostro riferimento sul posto per segnalazioni e per l'attuazione delle attività tecniche in loco. Mi risulta che l[redacted]er la sua qualifica di key accont manager chiedesse delle attività al ricorrente che potessero avere impatto sul centro commerciale come i rapporti con i tenant e sopralluoghi tecnici ma senza che lui potesse prendere decisioni.*".

Dalla lettura delle suddette deposizioni non si evincono elementi a sostegno dell'assunto di parte ricorrente circa l'espletamento, presso [redacted] di ulteriori funzioni pertinenti al mandato di *Asset Management,* oltre a quelle tipiche del ruolo di direttore del

centro commerciale, svolte dal ricorrente anche presso il centro commerciale teatino.

Invero, quanto alle attività ivi svolte, dall'istruttoria è emersa la riconducibilità delle stesse alla classificazione di cui al menzionato art. 113 CCNL di settore.

Il teste [redacted] esponsabile del F[redacted], pur non risultando in grado di riferire nello specifico sulle mansioni quotidiane del ricorrente, premesso di ricordare che "*i*[redacted]*ro per controllo nell'interesse della proprietà. Di persona l'ho incontrato una sola volta ma tra di noi c'è stato uno scambio di e mail almeno settimanale. Il ricorrente si occupava di essere nostro referente sul centro, sulle attività manutentive io ho avuto riscontri da parte sua. Posso confermare che il ricorrente mi ha risposto sulle attività manutentive mi ha fatto fare un giro del centro quando io mi ci sono recato in visita ma nello specifico non so dire sulle sue mansioni quotidiane, non trovandomi sul posto*"; lo stesso teste ha, poi, confermato che il ricorrente, in qualità di direttore del centro commerciale [redacted], aveva espletato le attività elencate al quattordicesimo capitolo di prova di cui al ricorso (*"1. Gestione e sviluppo delle locazioni temporanee e organizzazione della logistica di installazione degli stand; 2. Stesura del piano marketing in collaborazione con* [redacted]*; monitoraggio degli eventi e della comunicazione di campagne promo-pubblicitarie; produzione della reportistica*") sicuramente riconducibili alla qualifica di "*responsabile di centro commerciale*".

[redacted]ponsabile del ricorrente che era rimasto a contatto con lui per il periodo in cui era stato direttore ~~de~~l [redacted]a confermato l'espletamento da parte del dott. [redacted] di una serie di attività riconducibili alla figura professionale del direttore di centro commerciale, elencate al capitolo 17 di cui alla memoria di costituzione della resistente, così come hanno fatto le [redacted]; la prima, in particolare, ha precisato *"...le attività di cui al capitolo, che mi sono state rilette sono tipiche del ruolo del ricorrente"*, e la seconda ha chiarito *"si tratta di attività tipiche del ruolo di direzione del centro commerciali che posso dire di aver constatato come svolte dal ricorrente presso* [redacted]*. Tanto perché con lui ci sentivamo spesso e se c'era qualcosa da riferire lui me lo riportava. Si tratta delle attività che il ricorrente ha svolto anche* [redacted] *lui supportava come tutti i membri del team di cui ho detto*".

Lo svolgimento di attività tipiche del ruolo di direzione del centro commerciale, peraltro, si evince dal resoconto inviato dal ricorrente a [redacted]n data 7 giugno 2023 (doc. n. 17 allegato al ricorso), ove lo stesso aveva condiviso *"le principali attività svolte in queste prime settimane* [redacted], indicando i responsabili/titolari delle ditte appaltatrici incontrati e i fornitori contattati, nonché avanzando proposte per valorizzare la struttura.

Né a differenziare in modo significativo le attività svolte presso i due centri commerciali varrebbe richiamare il fatto – confermato dal [redacted] – che il ricorrente abbia curato, durante i mesi di febbraio e marzo 2023, la convocazione, la preparazione della relativa reportistica, lo svolgimento e la verbalizzazione della riunione assembleare annuale del [redacted]

Invero, si osserva che le mansioni espletate dal ricorrente in occasione della riunione annuale d[redacted]eraltro limitate temporalmente al mese di febbraio 2023, non possono che atteggiarsi quali accessorie rispetto a quelle tipiche di direzione svolte certamente in misura prevalente sotto l'aspetto quantitativo e maggiormente significative sul piano professionale, per cui il venir meno di dette mansioni presso la sede del trasferimento – ove non sussiste un consorzio dei negozianti – non è sufficiente ad integrare il lamentato demansionamento.

Del resto, non ogni riduzione delle mansioni si traduce in una automatica dequalificazione professionale, in quanto tale fattispecie implica una sottrazione di mansioni tale – per natura, portata e incidenza sui poteri e sulla collocazione aziendale del lavoratore – da comportare un abbassamento del globale livello delle prestazioni con un sottoutilizzo delle capacità acquisite e conseguente impoverimento della professionalità del prestatore (Cass., 14.11.2019, n. 29626).

Tutto ciò non si rinviene nel caso di specie, potendo, da una parte, ritenersi le attività svolte presso il centro commerciale [redacted] e corrispondenti alla classificazione contenuta nel contratto collettivo applicato al rapporto e, d'altra parte, ravvisandosi nell'espletamento del nuovo incarico il mantenimento della professionalità acquisita dal ricorrente.

Non si ritengono, quindi, provati i fatti costitutivi del lamentato demansionamento, con conseguente rigetto, anche sotto tale profilo, della relativa domanda risarcitoria.

- 5 -

Quanto all'ulteriore domanda volta a sentir dichiarare l'illegittimità della decurtazione della

retribuzione annua del ricorrente da € 50.000 a € 40.653, disposta dalla società resistente in data 1° luglio 2020, valgano le seguenti considerazioni.

Dalla documentazione in atti emerge che in occasione del trasferimento del ricorrente da [redacted] al centro commerciale [redacted] *motivato dalla necessità di affidare la direzione del Centro Commerciale ad una risorsa esperta e qualificata",* la retribuzione annua lorda era stata elevata da € 40.306,00 a € 50.000,00 (doc. n. 21 di parte ricorrente). Successivamente, in occasione del trasferimento del ricorrente, a decorrere dal 1° luglio 2020, presso il centro commerciale [redacted] il predetto incremento retributivo era venuto meno; in particolare, si legge nella relativa comunicazione (doc. n. 3 di parte ricorrente): *"Come a Lei noto e come già ampiamente concordato verbalmente, poiché l'adeguamento della Sua precedente Ral, elevata ad euro 50.000,00 mediante aumento dell'ad personam assorbibile, era giustificata esclusivamente dalla precedente assegnazione, in data 5 agosto 2019, al* [redacted] *", in quanto avente dimensioni molto maggiori rispetto a quello "*[redacted] *(quale elemento estrinseco della retribuzione), con la riassegnazione presso quest'ultimo, la Sua Ral, come da procedura aziendale, sarà riportata al valore precedente e, dunque, ridotta ad euro 40.653,00, pienamente rispettosa dei minimi contrattuali previsti dal CCNL di settore e dell'art. 36 Cost.*"; detta comunicazione reca in calce la sottoscrizione del ricorrente *"Per ricevuta ed espressa accettazione della riduzione della RAL".*

Orbene, sul punto, va anzitutto richiamata la recente pronuncia con la quale la Corte di Cassazione ha ritenuto essere *"sempre possibile che le parti, dopo aver stabilito in un accordo individuale l'erogazione di un superminimo, ne prevedano con un accordo successivo l'eliminazione totale o parziale. Costituiscono in generale diritti disponibili quelli ulteriori e di miglior favore rispetto alle previsioni legali e della contrattazione collettiva, riconosciuti con il contratto individuale. Al lavoratore è perciò sempre data la facoltà di rinunciare validamente al trattamento economico individuale, che non riguardi l'applicazione di disposizioni inderogabili stabilite dalla legge o dai contratti collettivi, né diritti indisponibili ex art. 2113 c.c."* (Cass., Sez. Lav., ordinanza 5 aprile 2024, n. 9136).

Alla luce dei richiamati principi, pertanto, l'accordo di modifica del trattamento retributivo intervenuto tra il ricorrente e la resistente, benché peggiorativo, non può ritenersi contrastante con norme inderogabili, posto che la pattuizione di una retribuzione superiore ai minimi contrattuali si configura come un atto di legittimo esercizio dell'autonomia individuale delle parti del rapporto di lavoro e se ciò avviene nella fase costitutiva dell'obbligo retributivo ben può realizzarsi anche nella successiva, eventuale, fase modificativa.

È ben vero che, esaminando i precedenti di legittimità sul tema, emerge come la

giurisprudenza abbia al contrario ricavato, proprio dal contenuto dell'art. 2103 c.c., una "garanzia autonoma" rispetto a tutte le altre dal medesimo previste (cfr. Cass., 8 maggio 2008, n. 11362): una vera tutela retributiva direttamente dettata dall'art. 2103 c.c. e implicante il divieto di diminuzione del compenso pattuito, anche in sede di contratto individuale (cfr. Cass., 27 ottobre 2003, n. 16106), non importa se disposta dal solo datore di lavoro oppure concordata con il lavoratore ed escludendo dalla stessa solo quelle componenti del trattamento economico legate a particolari modalità esecutive della prestazione.

In particolare, è stato affermato che *"il livello retributivo acquisito dal lavoratore subordinato, per il quale opera la garanzia della irriducibilità della retribuzione, prevista dall'articolo 2103 c.c., deve essere sì determinato con il computo della totalità dei compensi corrispettivi erogati ma tenendo conto delle qualità professionali intrinseche alle mansioni del lavoratore, attinenti, cioè, alla professionalità tipica della qualifica rivestita. I trattamenti di miglior favore costituiscono componenti aggiuntive ai minimi tabellari e non sono coperti dalla tutela dell'articolo 36 Cost. La loro eliminazione non è in contrasto con il principio di irriducibilità della retribuzione, previsto dall'articolo 2103 c.c. Non vi sono compresi infatti i compensi erogati in ragione di particolari modalità della prestazione lavorativa o collegati a specifici disagi o difficoltà, i quali non spettano allorché vengano meno le situazioni cui erano collegati. In sostanza il principio di irriducibilità della retribuzione che implica che la retribuzione concordata al momento dell'assunzione non sia riducibile neppure a seguito di accordo tra il datore e il prestatore di lavoro e che ogni patto contrario è nullo in ogni caso in cui il compenso pattuito anche in sede di contratto individuale venga ridotto va tuttavia coordinato con il legittimo esercizio, da parte del datore di lavoro, dello "ius variandi". In tal caso la garanzia della irriducibilità della retribuzione si estende alla sola retribuzione compensativa delle qualità professionali intrinseche essenziali delle mansioni precedenti, ma non a quelle componenti della retribuzione che siano erogate per compensare, come detto, particolari modalità della prestazione lavorativa"* (cfr. Cass., Sez. Lav., Ordinanza 31 luglio 2023 n. 23205; Cass. n. 38169 del 30/12/2022; Cass. 01/08/2017 n. 19092; Cass. 06/12/2017 n. 29247).

Ora, nel caso di specie, l'incremento retributivo riconosciuto al ricorrente in occasione dell'affidamento dell'incarico di direzione del centro commerciale [redacted] appare effettivamente ancorato alle particolari modalità esecutive della prestazione che sarebbe stata al medesimo richiesta presso detta struttura. È lo stesso ricorrente ad affermare (pag. 2 del ricorso) che *"il ruolo di direzione del* [redacted] *era considerato tra i più prestigiosi in ambito aziendale"* e che lo stesso centro commerciale *"annoverava cento negozi"*, mentre il centro

commerciale [redacted] ne annoverava sessanta. È ragionevole desumere che dalla differente dimensione tra i due centri commerciali derivasse una differente mole di lavoro, e dunque un diverso grado di impegno richiesto, circostanze certamente suscettibili di giustificare, una volta revocato l'incarico di direzione del centro [redacted] il venir meno della ragione giustificatrice dell'incremento retributivo in precedenza riconosciuto.

Non appare condivisibile, pertanto, l'assunto di parte ricorrente volto a sostenere che l'incremento retributivo in questione fosse stato riconosciuto in considerazione delle qualità professionali intrinseche alle mansioni; né tale affermazione trova valido appiglio nel tenore letterale della nota del 2 luglio 2019, nella quale si legge che è il trasferimento ad essere motivato dal fatto che il ricorrente fosse *"una risorsa esperta e qualificata"* e non l'incremento della R.A.L. La coincidenza temporale tra il momento di affidamento dell'incarico di direzione del centro [redacted] e il riconoscimento dell'incremento retributivo, da una parte, e il venir meno dello stesso all'atto del trasferimento presso una struttura di dimensioni sensibilmente ridotte, da altra parte, ovvero il fatto che la corresponsione del superminimo abbia coperto tutto l'arco temporale di espletamento del ruolo considerato in ambito aziendale *"tra i più prestigiosi"*, àncora l'erogazione dell'incremento di che trattasi alla volontà di compensare le particolari modalità della prestazione lavorativa, certamente connotata da maggior carico di lavoro e impegno.

Alla luce delle suesposte considerazioni, la domanda diretta ad ottenere una RAL pari a € 50.000,00 a far data dal mese di luglio 2020 non può che essere rigettata.

- 6 -

In applicazione del principio stabilito dall'art. 91 c.p.c., parte ricorrente va infine condannata al rimborso delle spese processuali s[redacted]

P.Q.M.

Il giudice del lavoro, visti gli artt. 429 e 442 c.p.c., definitivamente pronunciando nella causa in epigrafe, disattesa ogni diversa istanza ed eccezione, **rigetta** le domande proposte [redacted]i [redacted] contro [redacted]fit con ricorso del 2.08.2023 e lo **condanna** al pagamento delle spese di [redacted] oltre ad accessori dovuti per legge.

Chieti, lì 12 novembre 2024

Il giudice del lavoro

(dott.ssa Laura Ciarcia)