

16 - TRIBUNALE DI MODENA - GIUDICE DEL LAVORO -

- EST. DOTT. CONTE -

Sentenza n. 430/2020 pubbl. il 26/01/2021

- 26-01-2021 N. 430/2020 -

RG n. 1233/2016

- LAVORO SUBORDINATO -
N. 1233/2016 R.G.

- DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA -

- PRESUPPOSTI -

- INSUSSISTENZA -



TRIBUNALE DI MODENA

SEZIONE LAVORO

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Modena, in persona del Giudice del Lavoro dott. Vincenzo Conte, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di I° grado iscritta al N. 1233/2016 R.G.

promossa da

_____ nato a Carpi il _____ ivi residente in via _____
_____, rappresentato e difeso dagli Avv.ti
Fabrizio Fiorini e Annalisa Bova;

RICORRENTE

contro

_____, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, sig.
_____ con sede in _____ (MO), via _____
rappresentata e difesa dall'Avv. Enrico Santin;

RESISTENTE

Avente ad oggetto: rapporto di lavoro subordinato - differenze retributive -
demansionamento - risarcimento danni - dimissioni per giusta causa

CONCLUSIONI

Il procuratore del ricorrente conclude come da note finali del 18.11.2020:

"Adversis reiectis,

NEL MERITO



A_DIFFERENZE RETRIBUTIVE PROVATE DOCUMENTALMENTE

Accertato e dichiarato che s.r.l., dal settembre/ottobre 2014 alla cessazione del rapporto di lavoro (giugno 2016), ha unilateralmente ed illegittimamente decurtato la retribuzione del signor come dedotto e documentato in premessa (CAPO A), condannarsi s.r.l., in persona del legale rappresentante pro-tempore, a rifondere al ricorrente la somma di euro 17.699,06, al netto dei contributi previdenziali ed assistenziali ed al lordo dell'IRPEF, ovvero la diversa maggiore e/o minore somma ritenuta di giustizia e/o equità, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dalla data di maturazione del diritto al saldo.

Ordinarsi alla società convenuta di regolarizzare il rapporto di lavoro sotto il profilo previdenziale ed assistenziale per la quale il ricorrente ha separatamente attivato la conciliazione monocratica.

B_DEMANSIONAMENTO - CONDOTTE ANTIGIURIDICHE SUBITE SUL LUOGO DI LAVORO - RISARCIMENTO DEI DANNI

Accertata e dichiarata la fondatezza in fatto ed in diritto delle lamentele del ricorrente dedotte e documentate nelle premesse del presente atto, in relazione ai fatti illeciti e/o antigiuridici subiti - ivi compreso il demansionamento subito - sul posto di lavoro e posti in essere da s.r.l. nei confronti del ricorrente medesimo nelle more del rapporto di lavoro ed accertato e dichiarato che le condotte de quibus si sono configurate come pregiudizievoli al ricorrente, in quanto lesive di fondamentali e inviolabili diritti costituzionalmente garantiti, nonché idonee a cagionare danni alla sfera professionale, fisica, psichica e morale del ricorrente, condannarsi, a titolo di responsabilità contrattuale e/o aquiliana, la società convenuta s.r.l., in persona del legale rappresentante pro-tempore, a risarcire in favore del ricorrente il danno patrimoniale ed il danno non patrimoniale (nei connessi ed unitari profili di danno biologico, danno morale, da perdita di chances, nonché di quelli correlati alla tutela della personalità, della vita di relazione), nella misura e come stabilito anche nei profili di causalità dalla relazione medico-legale del dr. 12.6.2016 in atti e come emergerà dalla dedotta C.T.U. medico-legale, nonché il danno derivato e derivante dai dedotti ed allegati illegittimi demansionamenti e/o dequalificazioni, nonché il danno alla professionalità - sia in termini di lesione della dignità professionale che di perdita di chances anche in relazione alla forzata inattività del ricorrente quale responsabile del reparto servizio nazionale import e logistica livello quadro 1^ S - nonché il danno patrimoniale subito per spese e cure mediche, nonché ancora il danno da diminuita capacità lavorativa e di guadagno, patiti e patienti e dei derivati aggravamenti, da quantificarsi in via equitativa, qui quantificati e rivendicati nella complessiva somma di euro 55.000,00 (cinquantacinquemila//00), o quantificati nella diversa maggiore o



minore somma ritenuta di giustizia e/o equità ex artt. 1226 e 2056 c.c., oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dalla data di maturazione del diritto al saldo.

C_DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA

Accertata e dichiarata la fondatezza in fatto ed in diritto della giusta causa delle dimissioni rassegnate dal ricorrente ex art. 2119 c.c., condannarsi [redacted] s.r.l., in persona del legale rappresentante pro-tempore, a rifondere al ricorrente quanto arbitrariamente ed illegittimamente trattenuto al ricorrente (retribuzione busta paga luglio 2016) a titolo di indennità sostitutiva del preavviso (euro 7.451,29) e contestualmente a corrispondere al ricorrente la medesima indennità sostitutiva del preavviso (euro 7.451,29), e così a corrispondere al ricorrente la complessiva somma di euro 14.902,58, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dalla data di maturazione del diritto al saldo.

Con vittoria di spese e compensi di avvocato.>>

Riservata e fatta salva, quanto alla conforme regolarizzazione contributiva del rapporto l'attivazione della separata procedura di conciliazione monocratica avanti il Servizio di Ispezione del Lavoro della Direzione Territoriale di Modena.>>

In via istruttoria, vista la relazione del dr. [redacted] in atti, si insiste affinché venga disposta CTU medico legale diretta a quantificare il pregiudizio patito dal ricorrente, a titolo di danno non patrimoniale, concretatesi in una effettiva menomazione della salute in conseguenza dei fatti illeciti e/o antiggiuridici dedotti in premessa.

In via istruttoria, si chiede ammettersi C.T.U. tecnico-contabile – visti i conteggi sindacali allegati – diretta accertare i compensi spettanti al ricorrente per le causali di cui in premessa.”

Il procuratore della resistente conclude come da memoria difensiva del 31.03.2017: “Voglia l'Ill.mo Tribunale di Modena, Sezione Lavoro, Giudice Dott. Vincenzo Conte, disattesa ogni contraria istanza ed eccezione, per i motivi di fatto e di diritto sopra esposti,

a) *In via preliminare processuale: ai sensi dell'art. 418 c.p.c. in considerazione della domanda riconvenzionale di cui in appresso, a modifica del decreto di cui al secondo comma dell'art. 415 c.p.c., fissare una nuova udienza di discussione della causa;*

b) *In via pregiudiziale e in rito: dichiarare la nullità del ricorso avversario ai sensi e per gli effetti degli artt. 414, comma primo, nn. 3 e 4 e 164, comma 4 c.p.c., nella parte in cui risulta omessa e/o assolutamente indeterminata l'indicazione dei fatti costitutivi delle domande dispiagate nei confronti della comparente Soc. [redacted] s.r.l., per le ragioni tutte indicate in narrativa e con ogni consequenziale pronuncia.*



c) *In via principale e nel merito: rigettare integralmente tutte le domande attoree perché infondate in fatto e in diritto per le ragioni tutte indicate in narrativa e con ogni consequenziale pronuncia;*

d) *In via subordinata: nella denegata ipotesi di accoglimento, in tutto o in parte, delle domande attoree, accertare e dichiarare la somma effettivamente spettante al ricorrente a titolo di differenze retributive e di indennità sostitutiva di mancato preavviso; ridurre l'entità del risarcimento per i danni patrimoniali e non patrimoniali chiesti dal ricorrente, tenuto conto di tutte le considerazioni svolte nella presente memoria.*

e) *In via riconvenzionale e/o di eccezione di compensazione: fatto salvo altre azioni che verranno intraprese con separato giudizio, accertare e dichiarare l'inadempimento del sig.)*

per tutte le ragioni esposte in narrativa e per l'effetto condannare il predetto al pagamento in favore di ' s.r.l. dei danni patrimoniali già subiti e quantificati nella somma di € 24.808,88.= o in quella diversa maggiore o minore somma che verrà accertata in corso di causa e/o determinata in via di equità e giustizia oltre al risarcimento dei danni non patrimoniale da determinare in via di equità e/o giustizia; in via residuale procedere alla compensazione dei rispettivi crediti.

Con vittoria di spese e competenze del presente giudizio."

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO

DELLA DECISIONE

1. Con ricorso ex art. 414 c.p.c. del 12.09.2016, conveniva in giudizio S.r.l. per ottenere il pagamento delle seguenti somme:

a) €. 17.699,06 per le illegittime trattenute stipendiali effettuate dalla datrice di lavoro, da settembre/ottobre 2014 sino alla cessazione del rapporto di lavoro (giugno 2016), oltre alla regolarizzazione previdenziale e assistenziale;

b) €. 55.000,00 a titolo di risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali causati dalle vessazioni subite, dal demansionamento professionale e dalla forzata inattività dal 10.04.2016 sino alle dimissioni per giusta causa del 22.06.2016;

c) €. 14.902,58 a titolo di indennità sostitutiva del preavviso (inclusa la somma di €. 7.451,29 trattenuta sulla busta paga di luglio 2016).

2. S.r.l., tempestivamente costituitasi in giudizio, eccepiva la nullità del ricorso, ai sensi degli artt. 414, comma 1, nn. 3 e 4 e 164, n. 4 c.p.c., per indeterminatezza del *petitum* e della *causa petendi*; contestava le domande attoree



nell'*an* e nel *quantum* e, in via riconvenzionale, chiedeva il ristoro dei danni patrimoniali arrecati dal ricorrente nel corso del rapporto di lavoro, quantificati in €. 24.808,88.

3. Sulla nullità del ricorso

L'eccezione, rigettata con ordinanza del 12.10.2017, non è stata riproposta nelle note finali del 28.10.2020, quindi può ritenersi rinunciata dalla convenuta.

In ogni caso l'eccezione si appalesa infondata.

Per pacifica giurisprudenza l'atto introduttivo del giudizio è nullo allorché il *petitum* e la *causa petendi* siano del tutto omessi oppure risultino assolutamente incerti e non possano essere individuati attraverso un esame complessivo dell'atto (cfr. Cass. Civ. Sez. 3, Sent. n. 18783 del 28/08/2009).

Dalla disamina complessiva del ricorso introduttivo si ricavano sia le ragioni delle domande proposte, con un espresso richiamo delle disposizioni normative asseritamente violate (artt. 2103, 2119 e 2087 cod. civ.), sia le pretese economiche rivendicate. Sono chiaramente individuate le differenze retributive e le condotte illecite addebitate alla parte datoriale. E' irrilevante che parte attrice abbia agito a titolo di responsabilità contrattuale e a titolo di responsabilità extracontrattuale, posto che le due azioni sono cumulabili ed è ammissibile un concorso tra le due forme di responsabilità. In tal senso Cass. n. 8381/2001: *"Nel sistema della tutela risarcitoria di diritto civile il nesso causale del danno con l'attività svolta dal lavoratore subordinato consente di ipotizzare, per un fatto che violi contemporaneamente sia diritti che spettano alla persona in base al precetto generale del "neminem laedere", sia diritti che scaturiscono dal vincolo giuridico contrattuale, il concorso dell'azione extracontrattuale di responsabilità ex art. 2043 cod. civ. e di quella contrattuale basata sulla violazione degli obblighi di sicurezza posti a carico del datore di lavoro dall'art. 2087 cod. civ."*



4. Sulle domande del ricorrente

4.1. Sulle trattenute stipendiali

ha lavorato alle dipendenze di S.r.l. dall'1.06.2001 al 22.06.2016, con qualifica di quadro di I° livello del CCNL Autotrasporti spedizioni merci (cfr. buste paga ¹). Il ricorrente ha rassegnato le dimissioni per giusta causa in data 22.06.2016.²

L'attore lamenta che S.r.l. *“ha proceduto, arbitrariamente – e dunque illegittimamente – ad una rideterminazione in termini di riduzione della retribuzione, a seguito del conglobamento in un'unica voce (denominata superminimo assorbibile di soli euro 525,00) delle quote fisse di busta paga (erogate fino all'agosto 2014) – rispettivamente superminimo assorbibile (euro 200,00), straordinario forfettario (euro 650,44) e superminimo (euro 200,00) per un totale di euro 1.050,44”*. Egli, pertanto, chiede la restituzione delle trattenute stipendiali del periodo settembre 2014 – giugno 2016, per un importo complessivo di €. 17.699,06, come da conteggio sindacale in atti.³

La domanda non è meritevole di accoglimento.

Come riferito dallo stesso attore nell'atto introduttivo, nel corso di una riunione tenutasi nell'agosto del 2014 l'allora amministratore delegato (sig.

“comunicava a tutti i dipendenti che sarebbero stati decurtati del 50% gli optionals inseriti in busta” e che *“gli stessi venivano inseriti sotto la voce superminimo assorbibile”*.⁴ Ebbene, le buste paga attestano che dal mese di settembre 2014 le tre voci retributive, sino ad allora riconosciute dalla convenuta (superminimo assorbibile di €. 200,00; straordinario forfettario di €. 650,44; superminimo di €. 200,00), sono state accorpate in un'unica voce denominata *“superminimo assorbibile”* dell'importo di €. 525,00, pari al 50% dei precedenti emolumenti. A

¹ Cfr. doc. 1 fascicolo ricorrente.

² Cfr. doc. 11 fascicolo ricorrente.

³ Cfr. doc. 2 fascicolo ricorrente.

⁴ Cfr. punto n. 5 (pag. 3).



fronte della comunicazione dell'organo apicale di _____ concretizzata nella _____ decurtazione mensile delle precedenti indennità, _____ non ha avanzato alcuna doglianza né rivendicazione restitutoria per circa due anni. Egli ha continuato a rendere la prestazione lavorativa dall'agosto 2014 sino all'interruzione del rapporto (giugno 2016) senza manifestare una volontà oppositiva o un dissenso alla rideterminazione dei compensi mensili. Tale comportamento concludente del lavoratore comprova l'intervenuto accordo in ordine alla modifica del trattamento retributivo, ancorché limitato ai compensi aggiuntivi, fermi e rispettati i minimi tabellari previsti dal CCNL per il profilo ricoperto. La Suprema Corte ha chiarito che *"anche nel contratto di lavoro subordinato - fermo restando il divieto di unilaterale riduzione della retribuzione di cui all'art. 2099 cod. civ. - è possibile concordare la modifica delle originarie condizioni contrattuali relative agli aspetti retributivi "per facta concludentia", e ciò anche se il contratto sia stato stipulato per iscritto"* (Cass. Sez. L, Sent. n. 5496 del 14/03/2006).

Quanto allo "straordinario forfettario", si rileva che già con la sottoscrizione "per accettazione" della lettera del 31.01.2007 - con la quale _____ concordava l'emolumento mensile di €. 650,44 - il ricorrente aveva acconsentito alla revoca dell'erogazione da parte della datrice di lavoro, *"al verificarsi di condizioni diverse da quelle che oggi ci hanno spinto ad applicare in suo favore tale istituto contrattuale"*.⁵

Deve, quindi, escludersi il diritto del ricorrente alla ripetizione della somma di €. 17.699,06, essendo intervenuto un accordo per *facta concludentia* in ordine alla riduzione degli emolumenti.

4.2. Sul demansionamento e sulle condotte vessatorie

4.2.1. E' incontroverso che _____ ha ricoperto l'incarico di *"responsabile reparto nazionale Italia import e logistica"* e di *"responsabile _____"*

⁵ Cfr. doc. 8 fascicolo resistente.



commerciale nazionale Italia" dal 2008 al 2015. CircoRG n. 1233/2016stanza confermata
dall'organigramma aziendale del 2013⁶ e da quello del 27.09.2015.⁷

L'attore afferma che nel gennaio del 2016 è stato privato delle suddette mansioni e funzioni di responsabile, essendo stato demansionato con il conferimento di compiti di "addetto al solo sviluppo", mansioni incompatibili con il profilo di quadro e riconducibili al 2° o 3° livello del CCNL di settore.

4.2.2. Come noto grava su lavoratore, ai sensi dell'art. 2967 cod. civ., l'onere di provare non solo l'inadempimento datoriale ma anche il pregiudizio subito (per tutte Cass. Sez. L, Sent. n. 16530 del 21/08/2004).

L'art. 2103 cod. civ., come novellato dall'art. 3, D. Leg. 81/2015 – applicabile *ratione temporis* alla fattispecie per cui è causa – stabilisce: "[I]. 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. [II]. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale."

Nel vigore della precedente formulazione, la giurisprudenza ha statuito che l'equivalenza delle mansioni professionali che, ai sensi dell'art. 2103 cod. civ., condiziona la legittimità dell'esercizio dello *ius variandi* da parte del datore di lavoro deve essere valutata senza limitarsi al rispetto del formale inquadramento del lavoratore, occorrendo procedere anche all'esame del corredo di nozioni, abilità ed esperienze richieste ed utilizzabili nelle nuove mansioni (Cass. n. 5651/2004; Cass. n. 22488/2019). Quindi la verifica dell'equivalenza richiedeva la sussistenza congiunta di due presupposti: il primo di tipo oggettivo, secondo cui le mansioni di

⁶ Cfr. doc. 3 fascicolo ricorrente.

⁷ Cfr. doc. 13 fascicolo resistente.



destinazione dovevano essere collocate nel medesimo livello di inquadramento di quelle originarie; il secondo di tipo soggettivo, secondo cui le nuove mansioni dovevano consentire l'utilizzazione del corredo di esperienze e competenze acquisite nel corso del rapporto in modo che vi fosse una omogeneità e continuità tra i contenuti professionali dei nuovi compiti e quelli propri dei precedenti.

Tali criteri interpretativi devono essere rivisti alla luce della riforma del 2015, dal momento che il comma 2 novellato stabilisce che il lavoratore può essere adibito a qualsiasi mansione compresa tra quelle indicate dalla declaratoria contrattuale per la quale è stato assunto ed anche a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore. Come ben chiarito dal Tribunale di Roma, *"a seguito della modifica dell'art. 2103 c.c. introdotta dall'art. 3 del D.Lgs. n. 81 del 2015, lo ius variandi orizzontale è correttamente esercitato ove le mansioni equivalenti cui il lavoratore è adibito siano riconducibili allo «stesso livello e categoria legale di inquadramento» delle precedenti, secondo le astratte previsioni del sistema di classificazione del contratto collettivo e senza che sia necessario un giudizio in ordine all'equivalenza c.d. sostanziale"* (Trib. Roma Sez. lavoro, 30/09/2015); ancora [...] *"il controllo del giudice sulla legittimità dell'esercizio dello ius variandi è limitato ad accertare, oltre all'uguaglianza retributiva, che le nuove mansioni appartengano al medesimo livello e categoria in cui è inquadrato il lavoratore"* (Trib. Roma, sez. lav., 31/10/2018 n. 8357).

E' quindi attribuita al datore di lavoro, nell'intangibile potere di modifica della organizzazione lavorativa, riconducibile all'iniziativa economica privata di cui all'art. 41 Cost., la facoltà di variare unilateralmente le mansioni del lavoratore, a condizione che le stesse siano riconducibili al medesimo livello di inquadramento e categoria legale. Dunque, *"se il mutamento di mansioni non comporta alcuna variazione di livello e categoria, non sussiste alcun limite all'assegnazione di nuove mansioni, ad eccezione della fattispecie in cui tale esercizio dello ius variandi aziendale sia connotato da profili di illiceità, come nel caso di discriminazione del*



lavoratore" (Trib. Milano, Sent. 10/01/2020 , n. 27). In conclusione, il sindacato del giudice è limitato alla verifica della riconducibilità delle mansioni concretamente svolte al livello di inquadramento previsto dal CCNL.

4.2.3. Dall'istruttoria è emerso che la nuova proprietà di _____ - società acquistata da _____ nell'ottobre 2015 ⁸ - ha attuato un processo riorganizzativo interno, provvedendo a ridisegnare l'organigramma aziendale. A seguito della riorganizzazione aziendale _____ ha conservato il ruolo di "Responsabile commerciale nazionale", alle dirette dipendenze del Direttore di filiale (cd. branch manager), sig. _____ (quest'ultimo sottoposto alle direttive dell'amministratore delegato), mentre l'incarico di "responsabile reparto nazionale Italia import e logistica" è stato affidato a _____. Ciò emerge dalle deposizioni testimoniali e dal nuovo organigramma aziendale, comunicato dall'amministratore delegato ai dipendenti con mail del 09.03.2016. ⁹

Il teste _____ - ex dipendente di _____ - ha dichiarato: "*Cap. 17: dal mese di ottobre 2015 _____ è passato sotto la direzione export e il suo superiore era il sig. _____. Con l'ingresso del nuovo amministratore titolare, sig. _____ è stato predisposto un nuovo organigramma. Responsabile della filiale era _____ era stato spostato a fare il commerciale. Adr: viene esibito al teste il doc. 14 di parte resistente. Confermo che il nuovo organigramma è quello che mi viene esibito. Cap. 18: dalla fine del 2015 _____ non ha più svolto la mansione di responsabile nazionale Italia import e gli sono stati affidati i compiti di addetto commerciale. Cap. 20: da gennaio 2016 le funzioni di responsabile nazionale Italia import e logistica e del reparto nazionale sono state assegnate al sig. _____*"

_____ - agente di commercio di _____ - ha riferito: "*Cap. 17: _____ era referente per il settore nazionale ma dalla fine del 2015 doveva riferire al*

⁸ Cfr. doc. 6 fascicolo resistente.

⁹ Cfr. doc. 14 fascicolo resistente.



sig. [redacted] gli esiti dall'attività svolta. Capp. 18-20: è stato nominato responsabile del settore nazionale importo-logistica il sig. [redacted] mentre [redacted] è rimasto responsabile dell'area commerciale nazionale. Io riferivo al sig. [redacted] Cap. 21: confermo. Da gennaio 2016 i rapporti con i circuiti network sono stati gestiti da [redacted] " [redacted] - dirigente di [redacted] fino al 2018 - ha dichiarato: "Cap. 15: è vero. [redacted] rispondeva del proprio operato all'amministratore unico. [redacted] gestiva il reparto nazionale e quindi rispondeva all'amministratore. Io ero nel reparto export e riferivo all'amministratore. [...] Cap. 17: è vero. Dopo l'acquisizione della nuova proprietà sono stato nominato responsabile non solo del reparto export ma tutti i reparti, compreso quello nazionale in precedenza gestito da [redacted] Quindi settimanalmente, il venerdì, tutti i commerciali, compreso [redacted] relazionavano sulle visite fatte e l'attività svolta. Cap. 18: [redacted] ha conservato i compiti di responsabile commerciale nazionale. Gli altre mansioni svolte in precedenza da [redacted] furono spalmate tra altre figure presenti in società. Cap. 20: è vero. Da gennaio 2016 le funzioni di responsabile nazionale Italia import e logistica e del reparto nazionale sono state assegnate [redacted] "

Anche il legale rappresentante della convenuta ha confermato, in sede di interrogatorio formale, che a seguito della riorganizzazione aziendale "le funzioni di [redacted] sono diventate quelle di responsabile commerciale nazionale; si riferiva al responsabile di filiale, sig. [redacted]; che riferiva a me, mentre prima si riferiva a [redacted] che era l'ex titolare, poi il suo diretto responsabile è diventato [redacted] come da organigramma".

Dunque le mansioni di [redacted] hanno subito un mutamento di carattere quantitativo ma non qualitativo, poiché i compiti di "responsabile commerciale nazionale" - svolti già in precedenza - sono riconducibili al livello 1^S del CCNL di categoria, owo sono collocati i lavoratori con funzioni direttive e di responsabile,



assoggettati alle politiche ed indirizzi generali di dirigenti o titolari. ¹⁰ Il ricorrente **RG n. 1233/2016**

ha conservato la responsabilità del settore commerciale e il coordinamento dell'agente , avendo come referente gerarchico diretto non più l'amministratore delegato ma il dirigente di filiale. Tali mansioni sono rispondenti all'inquadramento e al livello di professionalità contrattualmente riconosciuto, né vi è prova dell'assegnazione di compiti meramente compilativi o di funzioni di impiegato commerciale di 2° livello. Quest'ultime circostanze non sono corroborate da riscontri documentali né dalle deposizioni testimoniali.

Non può ritenersi perfezionata la fattispecie del demansionamento con dequalificazione professionale, permanendo in capo al ricorrente funzioni direttive e di coordinamento, riconducibili alla stessa qualifica e categoria professionale, invariato anche il trattamento economico erogato dalla parte datoriale. Le mansioni sono equivalenti a quelle svolte in precedenza, anche se circoscritte al settore commerciale, rispondenti alla professionalità maturata nel corso del rapporto di lavoro. L'assegnazione deve dirsi avvenuta nel rispetto del dettato normativo nonché della dignità e della professionalità del lavoratore. Del resto già prima della riforma del D. Leg. n. 81/2015 la Suprema Corte aveva statuito che *"ai fini dell'applicabilità dell'art.2103 cod. civ. sul divieto di demansionamento, non ogni modificazione quantitativa delle mansioni affidate al lavoratore è sufficiente ad integrarlo, dovendo invece farsi riferimento all'incidenza della riduzione delle mansioni sul livello professionale raggiunto dal dipendente, sulla sua collocazione nell'ambito aziendale"* (Cass. Sent. n. 8589 del 05/05/2004).

L'affidamento ad altri dipendenti delle funzioni del reparto import non concretizza la violazione della citata disposizione, rientrando nelle prerogative del datore di lavoro - insindacabili in questa sede - l'individuazione delle modalità organizzative, il riassetto aziendale e la ripartizione delle diverse incombenze e funzioni interne tra il personale dipendente. In materia la giurisprudenza di

¹⁰ Cfr. doc. 20 fascicolo ricorrente.



legittimità ha avuto modo di affermare che *"l'art. 2103 c.c. sulla disciplina delle mansioni e sul divieto di declassamento va interpretato alla stregua del bilanciamento del diritto del datore di lavoro a perseguire un'organizzazione aziendale produttiva ed efficiente e quello del lavoratore al mantenimento del posto, con la conseguenza che, nei casi di sopravvenute e legittime scelte imprenditoriali, comportanti, tra l'altro, interventi di ristrutturazione aziendale, l'adibizione del lavoratore a mansioni diverse, anche inferiori, a quelle precedentemente svolte senza modifica del livello retributivo, non si pone in contrasto con il dettato del codice civile"* (Cass. Sez. L, Sent. n. 29626 del 14/11/2019).

4.2.4. Difetta anche la prova delle altre *"condotte antigiuridiche subite"* dal ricorrente. Non vi è prova di vessazioni, maltrattamenti, offese, atteggiamenti lesivi della dignità personale e professionale del lavoratore o soprusi dei superiori gerarchici. La ricostruzione attorea è priva di riscontri, né i testimoni hanno confermato il contegno vessatorio della convenuta. non è stato privato dell'auto aziendale, in quanto la datrice di lavoro ha messo a disposizione dell'attore l'autovettura "Fiat Grande Punto" (tg. in sostituzione della "Renault Megane" (cfr. dichiarazione ¹¹), come attestato dalla missiva del 26.04.2016 (firmata per accettazione dal ricorrente ¹²).

4.2.5. Nessuna evidenza comprova che l'inattività lavorativa da aprile a giugno 2016 sia correlata ad una volontà della datrice di lavoro di emarginare il lavoratore in vista di una sua espulsione dal contesto lavorativo oppure a scelte arbitrarie o discriminatorie. Nel marzo 2016 il ricorrente aveva accumulato n. 48,53 giorni di "ferie residue" e n. 468,99 ore di "permessi residui" (cfr. prospetti paga); la busta paga di aprile registra un saldo ferie di 59,17 giorni e un saldo

¹¹ "Cap. 39: io ho consegnato a la nuova auto (Grandepunto) e ho prelevato a casa sua la Renault Megane che usava in precedenza."

¹² Cfr. doc. 20 fascicolo resistente.



permessi di 377,99 ore.¹³ Anche i testimoni hanno confermato che aveva accumulato molti giorni di ferie (cfr. dichiarazioni ¹⁴, ¹⁵ ¹⁶). A fronte di tale situazione, la società convenuta ha imposto al lavoratore la fruizione dei permessi e delle ferie arretrate, da consumare nel periodo aprile - luglio 2016 (fino al 22.07.2016), come comprovato dalla mail di ¹⁶ del 14.04.2016 (cfr. anche missiva del 09.06.2016)¹⁷ e dalle deposizioni testimoniali (cfr. dichiarazioni ¹⁸), ha dichiarato: *“non aveva finito i suoi permessi e quindi gli ho chiesto di rimanere in ferie”* (cfr. interrogatorio formale).

Compete all'imprenditore stabilire il tempo e le modalità di godimento delle ferie, tenendo conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro, come prescritto dagli artt. 2109 cod. civ. e 10, D. Leg. n. 66/2003 (cfr. Cass. n. 7951/2001¹⁹). Essendo le ferie una decisione aziendale, queste possono essere unilateralmente imposte dal datore di lavoro. La decisione datoriale, comunicata al ricorrente verbalmente e per iscritto (cfr. mail 14.04 e missiva 09.06), non è illegittima in quanto sorretta da ragioni oggettive. Il datore di lavoro, infatti, può

¹³ Cfr. doc. 24 fascicolo resistente.

¹⁴ *“Cap. 31: la circostanza mi è stata riferita da ¹⁴ li aveva più di cento giorni arretrati ed è stato messo in ferie “forzate”. Cap. 33: so che è stato messo in ferie forzate dal mese di aprile. Io ho cessato il rapporto il 27.05.2016 e quindi non so dire fino a quando è stato in ferie forzate.”*

¹⁵ *“Cap. 33: so ¹⁵ non era presente al lavoro perché in ferie. Non credo che le ferie siano state richieste espressamente dal sig. ¹⁵ perché molto lunghe, circa cinque mesi. Non ero presente al colloquio tra il sig. ¹⁵”*

¹⁶ *“Cap. 33: è vero, ¹⁶ è stato messo in ferie dal datore di lavoro perché aveva moltissime ferie arretrate, molti mesi di ferie arretrate. Non so dire se il ricorrente si sia accordato con il datore di lavoro.”*

¹⁷ Cfr. doc.ti 5 e 8 fascicolo ricorrente.

¹⁸ *“cap. 42: “una mattina di giugno, non ricordo se fosse il 20, l'ho accompagnato al lavoro; mi aveva chiesto di accompagnarlo perché voleva presentarsi al lavoro e il sig. ¹⁸ gli aveva detto di restare in ferie e di tornare a casa, per cui l'ho riaccompagnato a casa”.*

¹⁹ *“L'esatta determinazione del periodo feriale, presupponendo una valutazione comparativa di diverse esigenze, spetta unicamente all'imprenditore quale estrinsecazione del generale potere organizzativo e direttivo dell'impresa; al lavoratore compete soltanto la mera facoltà di indicare il periodo entro il quale intende fruire del riposo annuale”.*



obbligare il dipendente a consumare ferie e permessi, anche per evitare di incorrere in sanzioni amministrative e responsabilità risarcitorie per infortuni sul lavoro o per pregiudizi correlati al mancato godimento dei riposi.

4.2.6. Deve essere rigettata la domanda di risarcimento danni, poiché difetta la prova della condotta illecita della convenuta.

4.3. Sull'indennità sostitutiva del preavviso

E' pacifico che [redacted] ha rassegnato le dimissioni senza rispettare il termine di preavviso stabilito dal CCNL (cfr. missiva del 22.06.2016). In difetto della giusta causa ex art. 2119 cod. civ., vanno respinte le domande di pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso e di restituzione della somma trattenuta nella busta paga di luglio 2016.

5. Sulla domanda riconvenzionale

La domanda riconvenzionale è ammissibile perché la convenuta ha formulato l'istanza di differimento prevista dall'art. 418 c.p.c. Essa contesta al ricorrente un ammanco di pallets del valore di €. 24.808,08, come da note di addebito e fatture in atti.

La domanda non è meritevole di accoglimento.

Non vi è la prova che la mancata restituzione ai clienti dei 3.000 pallets sia imputabile all'attore. Dalle deposizioni testimoniali si ricava che gli ammanchi si sono verificati in tutti i reparti e non solo in quello gestito da [redacted] (cfr. dichiarazioni [redacted]²⁰ e [redacted]¹) e anche in anni precedenti al 2016, quanto la gestione dei bancali era affidata a [redacted] (cfr. dichiarazione [redacted]²²).

²⁰ "Cap. A: la gestione dei bancali epal non era curata solo dall'ufficio traffico ma anche dai reparti operativo nazionale e operativo export. [...] Cap. 5: non è vero. La mancanza di circa 3.000 pallets era effettiva ma non riguardava solo il reparto ove operava il sig. [redacted] ma tutti i reparti. Adr: la mancanza dei pallets non riferiva solo all'anno 2016 ma ad un arco temporale più ampio."

²¹ "Cap. 5: so che mancavano dei bancali. La mancanza dei bancali riguardava sia il reparto export che il reparto nazionale, quest'ultimo gestito dal sig. [redacted]."

²² "La gestione dei bancali era unica presso [redacted] e negli anni precedenti al 2016 [redacted] era il responsabile della gestione dei bancali."



Non è quindi possibile stabilire se e in che misura gli ammanchi siano addebitabili al ricorrente e a sue negligenze gestionali.

6. Sulle spese di lite

La soccombenza reciproca giustifica la compensazione integrale delle spese di lite, ai sensi dell'art. 92 c.p.c. (nel testo risultante dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 77/2018).

P.Q.M.

Il Tribunale di Modena, in persona del Giudice del Lavoro dott. Vincenzo Conte, definitivamente decidendo, ogni contraria istanza, domanda ed eccezione respinta:

- 1) RIGETTA** il ricorso di _____;
- 2) RIGETTA** la domanda riconvenzionale di _____ S.r.l.;
- 3) DICHIARA** integralmente compensate le spese di lite;
- 4) FISSA** termine di giorni sessanta per il deposito della motivazione.

Modena, 30 novembre 2020

Il Giudice del Lavoro
dott. Vincenzo Conte

