



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI VERONA

Sezione lavoro

Il Giudice, dott. Alessandro Gasparini , all'udienza del giorno 10.1.2019 ha pronunciato, mediante lettura del dispositivo e contestuale motivazione, la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro n. **367 / 2016** RCL promossa con ricorso depositato il **18/02/2016** avente ad oggetto: inquadramento superiore/risarcimento danno da mobbing e demansionamento/dimissioni per giusta causa/indennità sostitutiva del preavviso

da

C.

contro

AUTO S.R.L.





Motivi della decisione

Il ricorrente chiedeva all'adito Tribunale la condanna della resistente al pagamento delle differenze retributive (e contributive) maturate dal giugno 2004 al maggio 2015, in relazione alle mansioni superiori di fatto svolte (riconducibili al II livello, o in subordine al III livello CCNL Commercio), pari ad Euro 53.832,10 (o in subordine ad Euro 25.350,04 o in ulteriore subordine, in ragione del pattuito superminimo di fatto da ritenersi non assorbibile pari ad Euro 11.403,38), oltre al risarcimento dei danni per la malattia professionale cagionata al dipendente, pari ad Euro 57.895,87, oltre al danno professionale patito da quantificarsi in via equitativa, nonché la condanna al pagamento dell'indennità di mancato preavviso stante la giusta causa di dimissioni, pari ad Euro 5.366,49 (o in subordine pari ad Euro 4.892,10 o in ulteriore subordine ad Euro 3.304,86 o quantomeno alla restituzione della somma trattenuta pari ad Euro 2.157,75). Il tutto oltre interessi e rivalutazione e con vittoria di spese di lite da distrarsi in favore dei difensori ai sensi dell'art. 93 c.p.c.

Esponesse il ricorrente di essere stato assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dal 27.1.2004, con inquadramento al IV livello CCNL Commercio con la qualifica di magazziniere (doc. 1 parte ricorrente), ma di aver svolto di fatto ed in via prevalente mansioni di "responsabile delle garanzie" dello stabilimento di Verona (gestione di tutte le operazioni di risoluzione dei problemi dei veicoli, ordine dei pezzi necessari con valutazione della copertura in garanzia o meno), che in ragione dell'autonomia e del grado di responsabilità, nonché dell'ampia libertà decisionale, devono essere ricondotte ad un superiore livello contrattuale (II o in subordine III livello). Esponesse altresì che dal mese di settembre 2012 ed in via esclusiva dal gennaio 2013 la società datrice di lavoro lo avrebbe illegittimamente demansionato assegnandogli le mansioni (riconducibili ad un livello contrattuale inferiore) di preparazione dei veicoli nuovi prima della





consegna (spostamento e lavaggio), nonché altre mansioni quali la gestione di pratiche meramente burocratiche e l'annaffiatura delle piante e la pulizia del cortile. Tale condotta datoriale avrebbe determinato nel lavoratore uno stato ansioso-depressivo che lo avrebbe condotto a dare le dimissioni con effetto immediato con lettera raccomandata del 30.4.2015, ricevuta il 4.5.2015 (doc. 29 parte ricorrente). Contestava da ultimo che il datore di lavoro, non riconoscendo la giusta causa delle dimissioni, aveva trattenuto indebitamente l'indennità di mancato preavviso nell'ultima busta paga di aprile 2015, pari ad Euro 2.157,75 (doc. 30 parte ricorrente).

Si costituiva _____ uto s.r.l. (d'ora in avanti _____ Auto o società) chiedendo il rigetto del ricorso, in quanto infondato in fatto ed in diritto, contestando preliminarmente l'assenza di legittimazione attiva in merito alla domanda di pagamento degli oneri contributivi, nonché l'inammissibilità della chiamata in causa dell'INPS e la prescrizione delle pretese azionate, avendo da sempre la società avuto più di quindici dipendenti. Il tutto con vittoria di spese di lite.

Dopo aver esperito il tentativo di conciliazione, il Giudice ammetteva le prove testimoniali che venivano assunte alle udienze del 20.9.2017 e del 4.4.2018. All'esito, ritenendo il procedimento sufficientemente istruito, con provvedimento del 7.4.2018, la causa veniva riassegnata al decidente per la discussione che veniva calendarizzata all'odierna udienza in base alla data di iscrizione a ruolo e alle pendenze.

Va preliminarmente esclusa la natura di sentenza (di cui mancano gli elementi sia procedurali sia sostanziali) del provvedimento reso con ordinanza riservata del 17.8.2016 la quale non ha carattere decisorio. Con tale provvedimento il Giudice, oltre a disporre sulle istanze istruttorie, ha semplicemente dato atto della ormai consolidata giurisprudenza per cui l'interesse del lavoratore al versamento dei





contributi previdenziali di cui sia stato omesso il pagamento integra un diritto soggettivo alla posizione assicurativa, che non si identifica con il diritto spettante all'Istituto previdenziale di riscuotere il proprio credito, ma è tutelabile mediante la regolarizzazione della propria posizione. Nel caso di specie, tra l'altro, ritenendo sussistente la legittimazione attiva alla domanda di regolarizzazione contributiva che accede alla domanda di riconoscimento delle differenze retributive per le asserite mansioni superiori svolte, il Giudice non ha, correttamente, disposto la chiamata in giudizio dell'INPS: non sussistendo un'ipotesi di litisconsorzio necessario ove venisse accertata la sussistenza del predetto diritto, la domanda sarebbe inammissibile, in quanto il ricorrente avrebbe dovuto provvedere direttamente alla notifica del ricorso nei confronti dell'ente previdenziale (così come si evince dal principio affermato da Cass., Sez. L, Sentenza n. 19398 del 15/09/2014).

Va poi rilevata, sempre in via preliminare, per delimitare gli eventuali effetti sostanziali dell'accertamento oggetto del presente giudizio, la parziale fondatezza dell'eccezione di prescrizione. L'azione promossa dal lavoratore subordinato ed avente ad oggetto il riconoscimento della qualifica superiore si prescrive nell'ordinario termine decennale di cui all'art. 2946 cod. civ., mentre le azioni dirette ad ottenere le differenze retributive derivanti dal suddetto riconoscimento si prescrivono nel termine quinquennale previsto dall'art. 2948 cod. civ., il quale decorre anche quando il diritto a tali differenze venga fatto valere contemporaneamente al diritto all'attribuzione alla qualifica superiore, soggetto alla prescrizione decennale (sul punto v. da ultimo Cass., Sez. L, Sentenza n. 21645 del 26/10/2016). L'unico atto interruttivo delle prescrizione precedente al deposito telematico del ricorso (17/18.2.2016) ed alla sua notifica (8.3.2016) risulta essere la lettera inoltrata a mezzo PEC dai difensori del ricorrente in data 15.6.2015 (doc. 31) e quindi solamente nei limiti prescrizionali suddetti la





domanda di parte ricorrente volta al pagamento delle differenze retributive potrebbe trovare accoglimento, non operando alcuna sospensione della stessa in ragione della stabilità reale del rapporto di lavoro *de quo* (il numero dei dipendenti si ricava chiaramente dai doc. 1, 14-35 parte resistente, tra cui in particolare i DM10, rilasciati dall'INPS, relativi al periodo 2010-2015).

Va altresì respinta l'eccezione di nullità del ricorso formulata dalla resistente in merito alla mancata produzione integrale del CCNL (cfr. *ex multis* Cass., Sez. L, Sentenza n. 18429 del 2015). Nel caso di specie, la riproduzione per estratto del CCNL applicato al rapporto di lavoro, unitamente ai conteggi analitici formulati per la richiesta delle differenze retributive, consente di determinare con assoluta chiarezza l'oggetto della domanda, tanto che gli stessi conteggi sono stati puntualmente ed analiticamente contestati dalla difesa di parte resistente (doc. 12-bis parte resistente).

Nel merito, quanto all'asserito svolgimento delle mansioni superiori si osserva quanto segue. Nel corso dell'istruttoria sono stati sentiti clienti della resistente (Marzio Ronchiato, Rizzato Matteo), dipendenti (Claudio Randazzo Antonino), ex dipendenti della stessa (Cinquetti Alberto) ed ex dipendenti di altra società (Busatto Alessio). Le deposizioni testimoniali convergono su circostanze dirimenti. Da un lato infatti tutti i testi (le cui espressioni valutative non possono formare elemento di prova) hanno confermato che il ricorrente, addetto al magazzino, riceveva gli ordini dei ricambi necessari per le riparazioni dei mezzi, sia in garanzia sia non in garanzia. Sull'attività svolta in merito alla gestione dei pezzi di ricambio particolarmente puntuali sono state le dichiarazioni del teste Cinquetti (non più legato da rapporti di lavoro con la resistente e addetto alle mansioni svolte fino al 2012 dal ricorrente che lo aveva inizialmente istruito sulle attività da svolgere in merito alle garanzie "Nissan" e quindi particolarmente attendibile): *"Quando il cliente arriva in officina con un guasto durante il periodo*





di copertura di garanzia commerciale, il capo officina, Claudio e l'accettatore, Paolo Bazzani, verificano l'inconveniente, stabiliscono i criteri di riparazione ed anche i ricambi da sostituire. Poi passano l'ordine in magazzino e l'addetto inserisce i dati al computer fornendo al più una semplice consulenza qualora si renda conto che manchi qualche piccolo pezzo. La procedura è stabilita da passaggi standardizzati dal menù gestionale. Una volta che il veicolo viene riparato con i pezzi ordinati, l'auto viene riconsegnata e l'ordine di lavoro viene chiuso e redatto con le operazioni eseguite e i ricambi impiegati [...]Al magazzino viene riconsegnato l'ordine di lavoro chiuso e redatto e l'addetto alle garanzie deve inserire a sistema la richiesta di rimborso alla casa madre. Il tutto sul portale dedicato alla richiesta della garanzia. I pezzi cd. tolto d'opera vengono classificati ed etichettati da un collega dell'officina, Andrea Braga, e a richiesta della casa madre vengono restituiti. Noi al magazzino ci occupiamo della logistica mentre è la collega Paola che riceve i files dalla casa madre, li stampa, li consegna a noi che abbiamo il cd. documento di trasporto. Questo era il compito del ricorrente, poi svolto da me nei tempi sopra già descritti. L'iter lavorativo era prestabilito[...]Il responsabile del magazzino era Zanardi, o almeno a me è stato introdotto così dal titolare. Il lavoro del ricorrente veniva svolto secondo prassi e i controlli che seguivano era quelli di procedura come sopra specificati. Il controllo delle garanzie sospese, o quello fra le garanzie inserite e pagate o quello dell'eventuale errore di procedura era seguito dalla Paola Corso che faceva un lavoro di amministrazione [...]Preciso che, anche se qualche volta poteva succedere che un cliente venisse prima in magazzino per lamentare la necessità di un guasto di un pezzo in garanzia, noi lo mandavamo sempre in officina poiché non era nostra competenza farne la valutazione. La valutazione sulla garanzia del pezzo, cioè se questo rientrava ancora in garanzia, veniva fatta dall'accettatore o dal capo officina”.





Tali circostanze hanno trovato pieno e coerente riscontro nelle dichiarazioni rese in sede testimoniale da Claudio, dipendente della società, addetto all'officina e al post vendita dal 2006 e nelle dichiarazioni di Randazzo Antonino, dipendente della resistente, prima addetto alla preparazione di auto, che era stato spostato al magazzino al posto del ricorrente e con il quale ha collaborato per circa 7/10 giorni. Dalle dichiarazioni dei predetti testimoni è emerso che gli addetti al magazzino, oltre al ricorrente erano due, Zanardi Pierluigi e Cinquetti Alberto. Il responsabile del magazzino era Zanardi Pierluigi e alle garanzie erano addetti Cinquetti e la sig.ra Giorgia (che seguiva la procedura da un punto di vista amministrativo, dopo l'inserimento dei dati, ai fini della fatturazione), poi sostituita dalla sig.ra Debora, affiancata da Andrea Braga.

Il teste Randazzo ha dichiarato (v. verbale del 20.9.2017): *“Chi si occupa di garanzie ordina il ricambio richiesto dall'officina a mezzo computer, poi quando arriva il pezzo lo consegna in officina per il lavoro, poi a lavoro finito inserisce nel sistema i chilometri, il telaio, il problema riportato, tutto tramite un format attraverso il quale si opera la scelta di ciò che occorre, poi la mano d'opera occorsa che il sistema stesso sceglie, poi se chiedono delle foto vi si allegano e si inoltra la richiesta alla casa madre. Poi si compila la scheda di lavoro e si mettono i codici che dà il sistema per la garanzia. Alcune volte capita che Nissan chiede indietro dei ricambi per controllarli ed, in tal caso, chi si occupa di garanzie, li imballa ed aspetta il corriere che li ritira. In magazzino si lavora sui preventivi tutti i giorni ma riguardo alla mano d'opera si inviano i clienti in officina, o almeno così io faccio perché non rientra nei miei compiti. Non so se accesse preventivi completi di mano d'opera, so che Pierluigi non li fa. Quanto agli sconti da applicare ai clienti, noi magazzinieri possiamo autonomamente applicarli sulla base di una griglia già fornita dall'azienda e dalla Nissan stessa, a secondo se il cliente è privato o officina o carrozziere*





autorizzato o meno. Quanto alle dilazioni di pagamento si chiede ad Annamaria he decide. Pierluigi, nella sua funzione di responsabile del magazzino, decide i quantitativi di scorte da ordinare, magari confrontandosi con noi, si relaziona con gli ispettori, si confronta con la Grazia sugli obiettivi da raggiungere per il magazzino”.

Il ruolo di “responsabile garanzie” quindi, diversamente da come descritto nel ricorso, non era altro che un compito esecutivo, di inserimento dati, secondo procedure standard della casa madre Nissan (doc. 4 parte ricorrente) e del relativo programma informatico, attività che non consentono margini di discrezionalità e autonomia nel senso invocato dal ricorrente. Il lavoro da svolgere non era, infatti, definito dal ricorrente in modo indipendente, bensì questi si limitava ad eseguire la fase operativa consistente nell’ordinazione dei pezzi di ricambio sulla base delle indicazioni ricevute e nell’inserimento dei dati come da procedura. Né il lavoratore ha mai coordinato il lavoro dei colleghi di reparto. Tali mansioni rientrano perfettamente tra quelle di cui al IV livello (“magazzinieri anche con funzioni di vendita”) cui appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite (art. 100, parte 4, CCNL Commercio, doc. 10 parte ricorrente). Non si ritiene infatti che l’attività svolta dal ricorrente, così come emersa nel corso dell’istruttoria, possa essere inquadrata quale lavoro di concetto proprio del dipendente che svolga compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo (di cui al II livello, art. 100, parte 2, v. doc. 11 parte ricorrente), nonché quale lavoro prevalentemente di concetto che richieda particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza o comunque assimilabile ad una attività lavorativa caratterizzata da autonomia operativa che richieda una specializzazione, acquisita mediante approfondita preparazione





teorica e tecnico-pratica (di cui al III livello, art. 100 – parte 3, CCNL commercio, doc. 35 parte ricorrente).

A diverse conclusioni non possono condurre le testimonianze rese dagli ulteriori testi. Il teste Alessio Busatto, che lavorava in altra sede presso altra società (Centro auto e fuoristrada s.r.l.), si rapportava al ricorrente relativamente ai pezzi del magazzino e, interrogato circa i compiti relativi alle garanzie svolti dal ricorrente, ha riferito in modo in parte generico e valutativo ed in parte contraddittorio e confuso, affermando che il ricorrente era autonomo nel magazzino: quando gli è stato chiesto cosa intendesse per autonomia circa la gestione delle garanzie, il teste ha saputo solamente dire che se si trattava di garanzie si rapportava solo al ricorrente, per poi contraddirsi affermando che non lavorava con Nissan (delle cui garanzie si occupava il ricorrente), ma con Toyota ed infine smentendo quanto riferito, diceva di non sapere nel dettaglio ciò che faceva il lavoratore circa le garanzie. Inoltre il teste ha riferito che gli capitava di fare ordini anche agli altri magazzinieri che poi gestivano l'ordine, così confermando che il ricorrente non rivestiva ruoli diversi rispetto ai colleghi. Quanto ai testimoni Marzio Ronchiato e Matteo Rizzato, clienti della concessionaria che hanno potuto testimoniare solamente con riferimento a sporadici episodi in cui si sono recati presso il magazzino, gli stessi non hanno riferito alcuna circostanza utile a ricondurre le mansioni svolte ad un livello superiore (*“Quando avevamo un camioncino nuovo, consegnavo il libretto al ricorrente che faceva tutto lui. Non so dentro cosa facesse so soltanto che poi la ditta mandava direttamente la fattura. Non ricordo se ho mai chiesto un preventivo per la riparazione al ricorrente, può essere. Quando mi capitava di dover ordinare dei pezzi di ricambio, mi rivolgevo a lui e trattavo con lui il prezzo. Per le questioni meccaniche parlavo con il capo officina, per le questioni di magazzino parlavo con il ricorrente. Quando andavo al magazzino mi*





rivolgevo al ricorrente perché trovavo sempre lui, gli altri erano dietro e quindi mi veniva spontaneo rivolgermi sempre a lui”, v. verbale del 20.9.2017; “Ricordo che ci recammo nella zona officina, dove ci accolse il sig. che chiese a Massimiliano quale fosse il problema. Essendo la macchina ancora nel periodo della garanzia, ci disse che avrebbe chiamato il responsabile delle garanzie e si presentò il ricorrente. Dopo che Massimiliano espose il problema al ricorrente, questi fece delle foto alla marmitta e prese appunti su un blocco circa i dati della vettura, poi ci invitò a parcheggiare la macchina e a raggiungerlo all’interno del magazzino, precisamente al banco garanzie. Lì inserì al computer i vari dati del cliente e della vettura e ci spiegò la procedura della garanzia e che in seguito avrebbe contattato Massimiliano per l’esito della richiesta di garanzia alla casa madre. Io rimasi ad ascoltare e poi il ricorrente mi chiamò un venditore affinché mi facesse il preventivo che io desideravo”. v. verbale del 4.4.2018).

La domanda relativa alle differenze spettanti in ragione dell’asserito e non dimostrato svolgimento di mansioni superiori devono pertanto essere integralmente respinte.

Quanto alla richiesta di pagamento delle differenze retributive derivanti dal pattuito superminimo, anche in assenza di riconoscimento di mansioni superiori (unica irregolarità retributiva chiaramente dedotta in ricorso), si osserva quanto segue. Sin dal momento dell’instaurazione del rapporto di lavoro tra il datore di lavoro e il lavoratore è stata pattuita la corresponsione di un trattamento retributivo migliorativo rispetto ai minimi contrattuali, come si può evincere dalla lettura dei prospetti di paga mensili: tra le voci che compongono la retribuzione lorda mensile vi è infatti l’elemento del superminimo indicato come “superminimo assorbibile” (doc. 36 parte ricorrente). La difesa di parte ricorrente ritiene tuttavia che tale qualificazione sia impropria perché negli anni tra il 2004 e il 2009, nonostante gli aumenti contrattuali intervenuti, tale voce non ha subito





alcuna modifica, che è invece stata apportata a partire dall'anno 2010 (ad eccezione dell'anno 2011). Il cosiddetto superminimo, ossia l'eccedenza retributiva rispetto ai minimi tabellari, individualmente pattuito tra datore di lavoro e lavoratore, è di regola soggetto al principio dell'assorbimento nei miglioramenti contemplati dalla disciplina collettiva, tranne che sia da questa diversamente disposto, o che le parti abbiano attribuito all'eccedenza della retribuzione individuale la natura di compenso speciale strettamente collegato a particolari meriti o alla speciale qualità o maggiore onerosità delle mansioni svolte dal dipendente e sia quindi sorretto da un autonomo titolo, alla cui dimostrazione, alla stregua dei principi generali sull'onere della prova, è tenuto lo stesso lavoratore (tra le più recenti Cass., Sez. L - , Ordinanza n. 26017 del 17/10/2018; conforme a Sez. L, Sentenza n. 14689 del 29/08/2012; Cass., Sez. L, Sentenza n. 19750 del 17/07/2008). Nel caso di specie, anche ponendo a confronto le relazioni peritali delle parti (doc. 37 parte ricorrente e doc. 12bis parte resistente), emerge come il valore economico del superminimo sia passato dagli iniziali Euro 400,00 agli Euro 231,04 al momento della risoluzione del rapporto, in ragione del progressivo assorbimento degli aumenti disposti dai rinnovi economici della contrattazione collettiva. In assenza di ulteriori specifiche allegazioni ed elementi di fatto rilevanti, escludendo che possa trattarsi di compenso speciale (carattere per vero nemmeno allegato dal ricorrente) non può considerarsi decisivo, poiché non univoco e quindi non idoneo a costituire fatto concludente tale da modificare quanto espressamente pattuito tra le parti, il fatto che in relazione ad alcuni anni nonostante gli aumenti contrattuali il superminimo sia rimasto invariato. Peraltro dal 2010 (con l'unica eccezione del 2011) è stata sempre effettuata la riduzione del superminimo senza che il ricorrente abbia mai contestato l'assorbimento. La relativa domanda pertanto deve essere respinta. Quanto alle domande risarcitorie si osserva quanto segue.





Dall'istruttoria (v. testimonianze di Cinquetti e [redacted]) è emerso che dal settembre 2012 il ricorrente continuava a svolgere attività di addetto al magazzino ma non più quella relativa alle garanzie Nissan (assegnata al Cinquetti), a cui si aggiungeva quella di addetto allo spostamento delle auto e alla preparazione delle stesse ai fini dell'immatricolazione e dell'esposizione (mansione svolta saltuariamente da tutti i magazzinieri). A partire dal gennaio 2013 la mansione di addetto alla preparazione auto (c.d. attività di pre-consegna) in capo al ricorrente divenne esclusiva (tanto che Randazzo in sede testimoniale, v. verbale del 20.9.2017, ha riferito che Grazia [redacted] li aveva proposto di passare in magazzino al posto del ricorrente).

Sul punto parte resistente fa riferimento ad un presunto accordo verbale tra datore di lavoro e lavoratore, circostanza riferita in sede testimoniale da Claudio [redacted] dipendente e socio della resistente nonché fratello della responsabile del settore di cui si occupava il ricorrente, [redacted] razia) il quale ha dichiarato: *“Il ricorrente mi riferì personalmente il suo desiderio di uscire dal magazzino e di fare il gommista, ma noi non abbiamo la continuità del lavoro. L'azienda ha deciso di affidargli le nuove mansioni come addetto alla preparazione delle auto sia perché lo aveva chiesto lui sia perché si era liberato quel posto lì. Alla preparazione delle auto c'era Anthony che l'azienda ha mandato in magazzino ed ha mandato il ricorrente al posto suo [...]Il lavoratore ha acconsentito tranquillamente al passaggio alle nuove mansioni.”*

Il ricorrente nega invece che tra le parti sia mai intercorso tale accordo e richiama quanto affermato dal teste Rizzato (soggetto del tutto estraneo alla compagine sociale, cliente della resistente e amico del ricorrente, v. dichiarazione di cui al verbale del 4.4.2018): *“Ricordo che da un certo momento in poi che non so però individuare temporalmente, il [redacted] on lavorava più in magazzino bensì al lavaggio poiché una volta, recatomi lì, non lo trovai nel magazzino e lo feci*





chiamare. Così lui me lo confermò, dicendomi che la ditta glielo aveva imposto. Appariva infastidito per il passaggio da un lavoro di responsabilità quale quello delle garanzie al lavaggio. Era teso, nervoso”.

Va ricordato, in rito, che: “In tema di prova testimoniale, i testimoni "de relato actoris" sono quelli che depongono su fatti e circostanze di cui sono stati informati dal soggetto che ha proposto il giudizio, così che la rilevanza del loro assunto è sostanzialmente nulla, in quanto vertente sul fatto della dichiarazione di una parte e non sul fatto oggetto dell'accertamento, fondamento storico della pretesa” (Cass., Sez. 1, Sentenza n. 569 del 15/01/2015; Cass., Sez. L, Sentenza n. 313 del 10/01/2011; Cass., Sez. 1, Sentenza n. 8358 del 03/04/2007).

Va inoltre ricordato che le dichiarazioni rese dal teste ed in particolare la riferita richiesta di cambio mansioni del ricorrente (oggetto di contestazione da parte del ricorrente che nega di averla mai formulata), devono essere sottoposte a vaglio particolarmente rigoroso in ragione dei rapporti di familiarità e proprietari con la resistente.

In particolare il teste ha fatto riferimento, senza alcuna puntuale indicazione temporale e circostanziale, ad un desiderio (a lui manifestato personalmente) del ricorrente di cambiare le proprie mansioni (come gommista e per quanto pare di capire anche eventualmente come addetto alla preparazione auto “sia perché lo aveva chiesto lui”, v. verbale del 20.9.2017): sotto questo profilo occorre chiarire che il demansionamento, anche se disposto su proposta o sollecitazione del lavoratore, ove non risulti provata una esplicita e puntuale richiesta del lavoratore ed un suo manifesto consenso, peraltro a fronte di concrete situazioni che lo giustificano (come l'eventuale licenziamento in caso di mancata accettazione del cambio mansioni) non può ritenersi legittimo (Cass., Sez. L, Sentenza n. 8527 del 2011 che condivisibilmente ricorda, in merito all'art. 2103 c.c. *ratione temporis* applicabile: “Come è noto, infatti, l'art. 2103 c.c., che tutela la professionalità del





prestatore di lavoro nonché il diritto a prestare l'attività lavorativa per la quale si è stati assunti o si è successivamente svolta, vietandone l'adibizione a mansioni inferiori, è norma imperativa e quindi non derogabile nemmeno tra le parti, come sancisce l'ultimo comma di tale norma: "Ogni patto contrario è nullo"). Si deve dunque procedere all'analisi di eventuali elementi di riscontro alle dichiarazioni del teste richiamato nonché ad eventuali ulteriori elementi che possano fondare e giustificare l'asserito accordo intercorso tra le parti. Quanto alle riferite impressioni sullo stato umorale del ricorrente, nessuna delle deposizioni può avere a tal fine valore dirimente: ciascun teste ha riportato valutazioni difformi (Busatto: *“Mi è apparso chiaro che da quel momento come sopra riferito il a cambiato umore e atteggiamento”*; *“Il lavoratore ha acconsentito tranquillamente al passaggio alle nuove mansioni”*; Randazzo: *“Durante il passaggio di consegne il appariva sereno”*; Cinquetti: *“Non sono a conoscenza dei motivi per i quali vi fu tale spostamento, ricordo che in tale circostanza non vi furono particolari tensioni”*; Rizzato: *“Appariva infastidito per il passaggio da un lavoro di responsabilità quale quello delle garanzie al lavaggio. Era teso, nervoso”*).

Occorre quindi fare riferimento agli unici dati oggettivi e incontrovertibili emersi nel corso dell'istruttoria. Il ricorrente si occupava delle garanzie Nissan e del magazzino. Dal gennaio 2013 il ricorrente è stato assegnato in via esclusiva alle mansioni di addetto all'attività di pre-consegna (da settembre 2012 lo stesso continuava a svolgere anche attività di addetto al magazzino, ma non con riferimento alle garanzie). Tale posizione si è resa disponibile in quanto Randazzo Antonino è stato spostato in magazzino (dopo un breve periodo di formazione sul campo per l'attività del magazzino) su disposizione di Grazia proprio per poter effettuare il mutamento di mansioni. Le mansioni relative alla gestione delle garanzie è stata assegnata al dipendente Cinquetti (che in precedenza si era





occupato solo delle garanzie Mitsubishi ed a cui è stato mostrato come si inserivano i dati delle garanzie Nissan, ma ciò per breve tempo, essendosi già occupato di inserimento dati delle garanzie di altro marchio, senza tuttavia avere alcuna modifica nel trattamento economico).

A sostegno di tale cambio di mansioni non c'è alcun accordo scritto, nessuna comprovata e credibile esigenza tecnico organizzativa: da un lato infatti la modifica delle mansioni dei dipendenti per come descritta dagli stessi testi di parte resistente non ha comportato nessuna alterazione dell'organizzazione aziendale, dall'altro le assenze per malattia del ricorrente (così come riepilogate nel doc. 10 di parte resistente) nel corso dell'anno 2012 sono state di alcuni giorni (18), peraltro precedenti e non contestuali al cambio mansioni, concentrate nel medesimo periodo (1.6/16.6); nessuna significativa (rispetto al cambio mansioni) contestazione relativa allo svolgimento dell'attività a cui era addetto il ricorrente sin dall'assunzione (27.1.2004) risulta essere stata dimostrata, se non quella di cui alla lettera del 28.7.2011 (doc. 6 parte ricorrente), relativa al giorno di ferie del 25.7.2011, a cui peraltro non è seguita alcuna sanzione disciplinare e comunque collocata temporalmente ad oltre un anno dal cambio mansioni così da non potersi porre rispetto ad esso come antecedente causale. Sul punto la generica testimonianza di [redacted] audio, non appare aver fornito sufficienti elementi di valutazione. Il teste ha fatto affermazioni che non hanno trovato alcun elemento di supporto ed in parte contrastanti con le ulteriori risultanze istruttorie. Ha dichiarato: *“Prima del gennaio 2013 all'interno del magazzino vi erano contrasti fra i colleghi e ricordo che una volta Alberto Cinquetti se ne è lamentato con me. Mi riferiva che la mancanza di armonia nel magazzino era dovuta al fatto che qualcuno si tirava indietro nello svolgimento dei propri compiti”*. Quali fossero i contrasti nel magazzino il teste non ha saputo riferire. Il teste Cinquetti (che si sarebbe lamentato proprio con il [redacted] ulla ricorda a tale proposito ed in





relazione al motivo per cui era stato disposto il cambio mansioni. Il teste ha chiarito inoltre che il ricorrente si occupava di pratiche diverse da quelle di cui si occupava lui: *“Prima che iniziassi io ad inserire le garanzie Nissan, se ne era occupato soltanto il ricorrente. Io personalmente non lo avevo mai fatto. Quando lui era assente per malattia o ferie non venivano inserite. Lo stesso capitava per le garanzie Mitsubishi in caso di mia assenza”*; alla luce di tali dichiarazioni appare difficile anche solo dedurre in cosa si sarebbero sostanzianti i contrasti tra i colleghi. Il teste ha poi dichiarato: *“Nel 2011 il ricorrente si è assentato per ferie senza aver concluso dei lavori affidatigli. I magazzinieri in genere si accordano tra loro per le ferie in modo tale che non vi sia mai scopertura. Durante il periodo di ferie del ricorrente era al lavoro il suo collega Pierluigi, e mancava anche l'altro di cui non ricordo il nome, per cui ci sono stati dei problemi con le garanzie perché le faceva solo lui”*. Per come dedotto e documentato dalle parti le assenze a cui si riferisce il teste non erano per ferie (se non il 25.7.2011), ma per malattia (27.5/10.6.2011 e 2-10.8.2011). Il teste quindi, in maniera alquanto confusa, sulle ragioni del cambio mansioni (in risposta alla domanda di cui al cap. 52 di parte resistente), escludendo la sussistenza di ragioni organizzative (per come detto solo apparenti), ha affermato (genericamente) che il ricorrente non riusciva a fare il suo lavoro.

Alla luce delle suesposte considerazioni dunque la tesi di parte resistente appare sfornita di qualunque riscontro probatorio. Nel merito risulta dagli stessi documenti prodotti dalla resistente che le mansioni di addetto alla attività di pre-consegna (come descritte dettagliatamente dai testi Randazzo, v. verbali del 20.9.2017 e 4.4.2018) fossero certamente riconducibili ad un livello inferiore, in particolare al V livello in cui sono ricompresi i lavoratori che eseguono lavori per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico pratiche comunque conseguite, livello peraltro





riconosciuto dalla resistente allo stesso Randazzo Antonino (come risulta dai LUL prodotti dalla stessa parte resistente), a cui dopo tre mesi dal cambio mansioni, è stato riconosciuto l'aumento della retribuzione (come dallo stesso confermato in sede testimoniale). Sotto il profilo qualitativo si tratta dunque di mansioni non equivalenti: lo stesso datore di lavoro preannunciando successivamente (24.10.2014) la necessità di procedere al licenziamento del lavoratore (poi non avvenuto) indica quale principale fase dell'attività di pre-consegna quella di lavaggio delle autovetture (v. doc. 24 parte ricorrente), attività di certo non assimilabile ai compiti operativi di vendita ed alle relative operazioni complementari e comunque non si tratta di attività che richiede specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche. Nemmeno scorrendo l'elenco analitico delle attività di pre-consegna, per come allegato negli scritti difensivi della resistente ed in parte confermato dai testimoni, si può presumere l'equivalenza delle mansioni (recupero del veicolo in deposito; controllo dello stato della carrozzeria; rimozione di pellicole e/o adesivi da carrozzeria ed interni; applicazione coperchi interni ed esterni; applicazione copriuota; controllo e regolamento della pressione pneumatici; controllo batteria; verifica del livello dei liquidi ed eventuale inserimento di olio e/o carburante; impostazione lingua e orologio nel computer di bordo; lavaggio e pulizia completi del veicolo all'interno e all'esterno; montaggio porta-targa e targa; inserimento tappeti e accessori quali kit di sicurezza, triangolo, lampadine, porta assicurazione; compilazione dell'ispezione pre-consegna come da procedura Nissan; ricevimento dei veicoli nuovi in arrivo da Nissan, verifica presenza di eventuali danni da trasporto e stoccaggio vetture).

Le mansioni di fatto svolte in via esclusiva dal gennaio 2013 (e non dal settembre 2012 periodo in cui ancora il ricorrente svolgeva ancora le mansioni di magazziniere, contrattualmente affidategli, anche se non più di addetto alle





garanzie) fino al momento delle dimissioni, rassegnate il 4.5.2015 sono frutto di un atto illegittimo del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2103 c.c.

La resistente deve quindi essere condannata al risarcimento del relativo danno subito.

La Cassazione in tema di danno da demansionamento ha recentemente affermato (Cass., Sez. L, Ordinanza n. 27460 del 2017) che valutata la qualità e la quantità della esperienza lavorativa pregressa, il tipo di professionalità colpita, la durata del demansionamento, l'esito finale della dequalificazione e alle altre circostanze del caso concreto (cfr., *ex plurimis*, Cass. n. 19778 del 2014; Cass. n. 4652 del 2009; Cass. n. 28274 del 2008; Cass. SS.UU. n. 6572 del 2006) appare equo commisurare il danno ad un mese di retribuzione per ogni anno di dequalificazione. Il ricorso in via parametrica alla retribuzione per la determinazione in termini quantitativi del danno da violazione dell'art. 2103 c.c., è stato più volte ritenuto legittimo, non potendosi negare che elemento di massimo rilievo nella determinazione della retribuzione è il contenuto professionale delle mansioni sicché essa costituisce, in linea di massima, espressione (per qualità e quantità, ai sensi dell'art. 36 della Costituzione) anche del contenuto professionale della prestazione; l'entità della retribuzione ben può, dunque, essere assunta, nell'ambito di una valutazione necessariamente equitativa, a parametro del danno da impoverimento professionale derivato dall'annientamento delle prestazioni proprie della qualifica (Cass. n. 12253 del 2015 con la giurisprudenza ivi richiamata). Nel caso di specie deve essere valorizzata la natura delle mansioni inferiori assegnate al ricorrente, le ridotte dimensioni dell'ambiente lavorativo in cui le stesse venivano svolte, anche in ragione della pluriennale presenza del ricorrente nel magazzino. In ragione di tali considerazioni, prendendo quale parametro per la determinazione equitativa del danno l'ammontare della retribuzione media lorda (come risultante dalle buste paga, doc. 36 parte





ricorrente e come riconosciuta nei calcoli anche dalla stessa società) la resistente va condannata al risarcimento del danno da demansionamento nella misura di Euro 5.000,00.

La dequalificazione professionale tuttavia non assurge di per sé a dimostrazione di una volontà oppressiva e vessatoria da parte del datore di lavoro. Nessuna prova o elemento concreto da cui desumere la sussistenza di una condotta anche solo oggettivamente persecutoria è stata fornita.

In particolare, non è stata fornita alcuna prova circa l'asserita ostilità della socia e responsabile del lavoro del ricorrente, Grazia [redacted] invito a cercarsi una nuova occupazione, richiami verbali in presenza di colleghi, venditori, volta a gettare discredito sul dipendente o per farlo sentire inappropriato rispetto alle proprie mansioni, circostanze queste su cui gli stessi testi citati dal ricorrente non hanno saputo riferire alcunché). L'unico fatto contestato di cui alla lettera del 28.7.2011 (doc. 6 parte ricorrente), non appare riconducibile alle successive condotte ritenute vessatorie, verificatesi a distanza di oltre un anno. La lettera del 24.10.2014 contenente la comunicazione preventiva di licenziamento per giustificato motivo oggettivo ex art. 7 L. 300/70 (doc. 24 parte ricorrente), a cui poi non seguiva di fatto il recesso dal rapporto del datore di lavoro, veniva inviata peraltro dopo che già nel marzo 2014 (doc. 11 parte resistente) la stessa Grazia [redacted] veva tentato, inutilmente, di proporre al ricorrente una diversa posizione lavorativa, stante l'intento del lavoratore di intraprendere l'azione giudiziaria già nell'aprile 2014 (doc. 23 parte ricorrente).

Peraltro anche l'accertamento compiuto dall'INAIL, a seguito di denuncia di malattia professionale presentata dal lavoratore il 17.3.2014 (doc. 17 parte ricorrente), si è concluso con un'archiviazione della domanda in data 12.7.2014 (doc. 9 parte resistente).





D'altro canto, non può considerarsi utile la documentazione medica prodotta dal ricorrente in quanto in parte dimostra solamente l'insorgenza di alcune patologie in capo al ricorrente del tutto estranee alla pretesa situazione di stress lavoro-correlato (quali il prolasso emorroidario e l'intervento di emorroidectomia, doc. 7-8 parte ricorrente, i dolori osteo-articolari cervicali e le spese per le sedute dal chiroterapia, doc. 9 parte ricorrente), verificatesi prima del denunciato demansionamento (anni 2011 e 2012), ma non le cause (doc. nn. 12-16 parte ricorrente); in parte (doc. nn. 18,19,32 parte ricorrente), la sindrome ansioso-depressiva (peraltro risalente al 2011 antecedente di oltre un anno rispetto al demansionamento) viene verosimilmente ricondotta ad una condizione lavorativa sulla mera base di quanto riferito ai sanitari dalla parte ricorrente. Sul punto va ribadito che in merito al riferito clima di tensione all'interno del magazzino, nessuno dei testimoni ha saputo concretamente riferire.

Da ultimo va detto come stante il lasso di tempo intercorso tra il demansionamento (gennaio 2013) e le rassegnate dimissioni, non può dirsi sussistente la giusta causa delle dimissioni ai sensi dell'art. 2119 c.c. E' pur vero che le dimissioni per giusta causa non devono necessariamente seguire immediatamente i fatti che le giustificano tuttavia qualora il lavoratore prosegua l'attività lavorativa per un periodo ben più lungo dello stesso periodo di preavviso contrattualmente previsto è lo stesso lavoratore ad escludere con il suo comportamento la ravvisabilità di circostanze tali da impedire la prosecuzione anche soltanto temporanea del rapporto. La trattenuta effettuata dal datore di lavoro appare dunque legittima e la domanda di restituzione della relativa somma deve essere rigettata.

Le spese di lite, stante la sostanziale soccombenza reciproca, devono essere integralmente compensate ai sensi dell'art. 92 c.p.c.





P.Q.M.

Il Tribunale di Verona in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria e diversa domanda ed eccezione rigettata

- 1) condanna parte resistente al pagamento in favore del ricorrente della somma di Euro 5.000,00, oltre interessi e rivalutazione sino all'effettivo soddisfo, a titolo di risarcimento del danno da demansionamento per come accertato in motivazione;
- 2) rigetta ogni altra domanda formulata dal ricorrente;
- 3) compensa integralmente le spese di lite tra le parti.

Verona, 10.1.2019

IL GIUDICE

Dott. Alessandro Gasparini

