

**R.G 876/13**

**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE di MANTOVA**

nella persona del dott. Simona Gerola , in funzione di giudice del lavoro, nel processo di cui in epigrafe, all'udienza del 20.9.2016

visto l'art. 409 c.p.c.

ha pronunciato con motivazione contestuale la seguente:

**S E N T E N Z A**

nella causa per controversia in materia di assistenza e previdenza promossa con domanda depositata in data 30.10.2013

da

**xxxx**

con l'avv. **A. Strullato**

- ricorrente -

**CONTRO**

**xxxx**

con gli avv.

- resistente -

**CONCLUSIONI**

PER LA PARTE RICORRENTE :

“ Accertata e dichiarata l'illegittimità del demansionamento posto in essere da xxxxxxxxxxxx. nei confronti della dott. xxxxxxxxxxxx a far tempo dal mese di dicembre 2011. ovvero dal febbraio 2012, o dalla diversa data accertata e durato fino alla cessazione del rapporto di lavoro, dichiararsi tenuta e conseguentemente condannare la società convenuta in persona del legale rappresentante pro tempore, a risarcire al ricorrente i conseguenti danni subiti, quantificati in complessivi € 747.891.96 (di cui € 290.386.98 per danno professionale; € 167.118.00 per danno biologico; € 290.386.98 per danno esistenziale ) o nel diverso importo ritenuto di giustizia, liquidato anche in via equitativa ex artt. 1226 c.c. e 432 c.p.c. , oltre a rivalutazione monetaria ed agli interessi legali sulle somme dovute dal giorno del dovuto al saldo;

- Accertato lo *straining* posto in essere da xxxxxxxxxxxx nei confronti del dott. xxxxxxxxxxxx a far tempo dal mese di dicembre 2011, o dal diverso periodo accertato, e durato fino alla cessazione del rapporto di lavoro, dichiararsi tenuta e conseguentemente condannare la società convenuta, nella persona del legale rappresentante *pro tempore*, a risarcire al ricorrente i conseguenti danni subiti, quantificati in complessivi € 68.097,00 o nel diverso importo ritenuto di giustizia, liquidato anche in via equitativa ex artt. 1226 c.c. e 432 c.p.c., oltre alla rivalutazione monetaria ed agli interessi legali sulle somme dovute dal giorno, del dovuto al saldo;

- Accertata la *giusta causa* nelle dimissioni rese dal dott. xxxxxxxx in data 27.05.2013, condannare la convenuta, in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, alla restituzione della somma trattenuta a titolo di indennità di mancato preavviso ed indicata nella busta paga del TFR nonché al versamento della stessa indennità pari ad un anno di retribuzione, per un complessivo importo di € 226,050,24, o nel diverso importo accertato in corso di causa, oltre alla rivalutazione monetaria ed agli interessi legali sulle somme dovute dal giorno del dovuto al saldo:

- Compensi professionali del presente giudizio interamente rifiuti, oltre IVA e CPA come per legge.

PER LA PARTE CONVENUTA

In via principale

Respingersi integralmente il ricordo avversario ed ogni domanda in esso contenuta, per tutte le ragioni esposte in narrativa

In ogni caso

Con vittoria di spese , diritti ed onorari di causa

**ESPOSIZIONE DELLE RAGIONI DI DIRITTO E DI FATTO**

(omissis )

Il ricorso è fondato nei termini che si andranno a esporre .

L'istruttoria espletata ha consentito di acclarare con un rilevante grado di certezza che il ricorrente si è visto sottrarre poteri decisionali, mansioni e funzioni .

La data di inizio di detto demansionamento non è di pacifica collocazione posto che i testi non hanno reso deposizioni lineari sul punto : taluno si riferisce a pochi mesi prima delle dimissioni, altri alla perdita del cliente xxxxxx e altri ancora all'approvazione del bilancio del 2011 (aprile 2012 ).

Possiamo ragionevolmente affermare che la "miccia" che ha innescato il processo di perdita di fiducia del Presidente nei confronti del xxxxxx fu la perdita del cliente xxxxxx ma che l'accentramento vero e proprio dei poteri in capo al xxxxxx ha preso "forma reale" con l'approvazione del bilancio del 2011 .

(omissis)

Non resta che tirare le fila.

Appare raggiunta la prova che , quanto meno a far tempo dall'aprile del 2012 , il ricorrente si è visto progressivamente sottrarre poteri , mansioni e autonomia decisionale che il Presidente della xxxxxx ha preteso di avocare a sé per "raddrizzare" l'azienda .

Il xxxxxx ha preteso di controllare tutti gli aspetti dell'operato del direttore commerciale e di decidere in prima persona le strategie commerciali sotto ogni profilo ; decisione che ha di fatto ridotto il contenuto professionale delle mansioni prima svolte dal ricorrente (come significativamente ricordato dal responsabile xxxxxx del cliente piu' importante della convenuta che ha affermato che per la xxxxxx "la xxxxxx era xxxxxx) .

Vi è da aggiungere che la logistica prima gestita dal ricorrente è stata demandata ad una nuova figura professionale , ossia xxxxxx e che il ricorrente è stato messo "sotto tutela" , nel senso che il sig. xxxxxx ha preteso che egli andasse a visitare i clienti affiancato da due capi area.

Non vi è chi non veda che vi sia uno iato considerevole tra le mansioni concretamente svolte dal ricorrente prima e dopo la perdita del cliente xxxxxx

L'istruttoria espletata ha consentito di acclarare inoltre che il demansionamento deve essere inserito in un disegno piu' ampio volto a mortificare non solo la professionalità del ricorrente , ma pure la sua dignità e finalizzato a isolare lo stesso nel contesto aziendale e , in ultima analisi , a liberarsi del dipendente non piu' gradito .

Condotta ancora piu' grave se solo si pensa che la società convenuta non ha provato alcuna violazione da parte del dott. xxxxxx degli obblighi contrattuali, né ha fatto cenno a negligenze o a cali di rendimento/efficienza dello stesso .

Non possiamo che concludere che il sig. xxxxxx ha ingiustamente addossato al dott. xxxxxxi la colpa della perdita di un cliente importante (imputabile come sopra detto solo alla "rigidità" del Presidente della società convenuta ) e da quel momento ha

“cancellato” tutto ciò che di positivo aveva fatto per la sua azienda il direttore commerciale ed ha fatto di tutto per indurlo a dimettersi .

E che solo il ricorrente fosse invisibile alla proprietà (nonostante il tentativo dell'Amministratore Delegato di convincerci che a causa della perdita di bilancio il xxxxxx ha deciso di ingerirsi “pesantemente ” in ogni aspetto della vita aziendale) è dimostrato ancora una volta dalle deposizioni testimoniali .

Il teste xxxxxx e il teste xxxxxx ci hanno raccontato di aver sentito il sig. xxxxxx (dal 2013 in avanti) dire al ricorrente che tutte le schede clienti che compilava erano incomprensibili e questo era inaccettabile per lui; di aver sentito il xxxxxx ridicolizzare il xxxxxx in presenza o anche in assenza dello stesso ricorrente . I medesimo testi hanno precisato che le schede che compilava il ricorrente, a loro avviso, erano redatte a regola d'arte e, soprattutto, che così erano sempre state compilate e nessuno aveva avuto qualcosa da obiettare, aggiungendo che il sig. xxxxxx pretendeva che le schede clienti compilate dal ricorrente fossero in Lire (richiesta riservata al solo xxxxxx posto che gli altri documenti contabili dell'azienda erano, ovviamente, redatti in Euro).

Il teste xxxxxx , unitamente al teste xxxxxx , ha riferito che nell'aprile del 2012 il xxxxxx mise in imbarazzo il ricorrente pretendendo che cambiasse la dicitura corretta del peso fisso calibrato di un prodotto (GE) in “gr” dopo aver deriso il xxxxxx, urlando che non ci capiva niente e che per lui GE era la targa automobilistica di Genova .

Il teste xxxxxx ha dichiarato che dal febbraio 2013 il sig. xxxxxx gli aveva imposto di non rapportarsi più con il sig. xxxxxx ma di confrontarsi soltanto con lui stesso; che egli ha disatteso le sue istruzioni e continuato a rapportarsi con il proprio direttore commerciale, ma che nell'ultimo mese le cose si sono ulteriormente deteriorate, l'ordine di cui sopra era stato ribadito dal sig. xxxxxx e che, quindi, egli ha dovuto cambiare atteggiamento . Egli ha precisato che in un' occasione , davanti alla macchinetta del caffè , si era visto costretto a dire al ricorrente : “non posso più parlare con te da solo” e che il xxxxxx gli aveva riferito che lo stesso ordine era stato dato anche lui.

Il teste xxxxxx ha confermato quest'ultima circostanza affermando che il sig. xxxxxx, il sig. xxxxxx ed il sig. xxxxxx gli hanno riferito che il sig. xxxxxx aveva loro imposto di non relazionarsi più con il xxxxxx ed ha aggiunto, come sopra detto, che verso l'inizio del 2013, il sig. xxxxxx, si è presentato in azienda dicendo che da quel momento il xxxxxx “non avrebbe più contato niente”, così svilendo inammissibilmente e profondamente il ruolo apicale prima svolto in xxxxxxx dal ricorrente .

La circostanza è stata confermata dal teste xxxxxx il quale si è spinto oltre dicendo che la voce “circolava in azienda”, il che significa che tutto il personale era a conoscenza del fatto che il xxxxxx aveva perso totalmente stima e fiducia (lo si ripete senza alcun valido motivo) nelle capacità del ricorrente .

Del pari dimostrato che al ricorrente fu imposto di lasciare il suo ufficio per trasferirsi nell'ufficio dei suoi due sottordinati xxxxxx e xxxxxx

Siamo senza ombra di dubbio in presenza di un caso quasi di scuola di “straining” , del quale il demansionamento costituisce solo una forma di espressione, con la conseguenza che il danno complessivo patito dal ricorrente deve essere valutato congiuntamente e indivisibilmente .

E' noto che accanto al più diffuso mobbing , la giurisprudenza ha introdotto il concetto di **straining**, visto come “una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che, oltre ad essere stressante, è caratterizzata anche da una durata costante”. La vittima è, rispetto alla persona che attua lo *straining*, in persistente inferiorità. Lo **straining** viene attuato appositamente contro una o più persone, ma sempre in maniera discriminante” . La prima sentenza sull'argomento , a quanto consta, è quella del Tribunale Bergamo ( la n. 286 del 2005), che ha avuto il pregio di definire i contorni di una fattispecie molto particolare, nella quale, a differenza del *mobbing*, i

comportamenti vessatori da parte del datore di lavoro non presentano i caratteri della frequenza e della ripetitività, potendosi concretizzare anche in una sola azione ostile nei confronti del lavoratore. Ciò che importa, ai fini dell'individuazione dello *straining*, è piuttosto la permanenza, in capo alla vittima, di una condizione psico-fisica di disagio sul luogo di lavoro. In tale contesto, hanno rilevanza situazioni lavorative particolarmente "stressanti", come, ad esempio, episodi di dequalificazione e/o isolamento professionale, che, oltre a doversi dimostrare ingiusti secondo un criterio di oggettività, devono generare nel destinatario una forma di pressione superiore a quella connaturata alla natura stessa del lavoro svolto ed alle normali interazioni organizzative. Il bene tutelato può qui identificarsi, da una parte, con la salute e l'umana dignità del prestatore di lavoro e, dall'altra, con la professionalità e la capacità dello stesso di produrre reddito.

Anche la Cassazione nel 2013 ha conferito cittadinanza giuridica al fenomeno dello *straining*, in passato impropriamente identificato alla stregua del più complesso *mobbing*, del quale, invece, è da considerarsi un forma, per così dire, attenuata. Se, infatti, alcuni dei tratti distintivi del primo sono proprio la sistematicità, la frequenza e la regolarità delle vessazioni perpetrate ai danni della vittima da un singolo o da un gruppo di persone, nello *straining*, i soggetti coinvolti sono destinatari di sporadiche azioni ostili, causa, purtuttavia, degli stessi "sintomi" del *mobbing*: problemi di autostima e salute, turbative professionali e di serenità familiare, che si ripercuotono sovente sulla qualità della vita del soggetto.

Detto questo, si osserva che il xxxxxx richiede il risarcimento del danno da "impoverimento professionale" in misura pari ad una mensilità di stipendio per ogni mese di dequalificazione professionale effettivamente patita, ossia dall'1.12.2011 al 27.5.2013 (16 mesi).

Per come sopra argomentato, appare preferibile utilizzare come data di decorrenza della dequalificazione l'aprile del 2012 e inoltre la quantificazione del danno appare assolutamente eccessiva posto che il ricorrente non ha subito un totale svuotamento delle sue mansioni, anzi ha continuato a svolgere il ruolo di direttore commerciale (il personale dell'ufficio commerciale ha continuato quasi fino alla fine del rapporto di lavoro a considerare xxxxxx il proprio capo nonostante i controlli pregnanti del xxxxxx, le limitazioni della propria autonomia decisionale e la necessità di rendicontare costantemente del proprio operato la proprietà).

Andrà premesso che la Suprema Corte ha più volte affermato che l'assegnazione dei dipendenti a mansioni inferiori rispetto a quelle proprie del loro livello contrattuale non determina di per sé un danno risarcibile ulteriore rispetto a quello costituito dal trattamento retributivo inferiore cui provvede, in funzione compensatoria, l'art. 2103 c.c., il quale stabilisce il principio della irriducibilità della retribuzione, nonostante l'assegnazione e lo svolgimento di mansioni inferiori e meno pregiate di quelle già attribuite, giacché deve escludersi che ogni modificazione delle mansioni in senso riduttivo comporti una automatica dequalificazione professionale, connotandosi quest'ultima, per sua natura, per l'abbassamento del globale livello delle prestazioni del lavoratore con una sottoutilizzazione delle sue capacità e una conseguenziale apprezzabile menomazione - non transeunte - della sua professionalità, nonché con perdita di chance ovvero di ulteriori potenzialità occupazionali o di ulteriori possibilità di guadagno. Ne consegue che grava sul lavoratore l'onere di fornire la prova, anche attraverso presunzioni, dell'ulteriore danno risarcibile, mentre resta affidato al giudice del merito - le cui valutazioni, se sorrette da congrua motivazione, sono incensurabili in sede di legittimità - il compito di verificare di volta in volta se, in concreto, il suddetto danno sussista, individuandone la specie e determinandone l'ammontare, eventualmente con liquidazione in via equitativa.

Ritiene lo scrivente che il ricorrente abbia fornito elementi probatori sufficienti a dimostrazione di un pregiudizio professionale; ha provato che la dignità personale e

la sua immagine professionale sono state vulnerate; che la professionalità acquisita in 22 anni di attività , 10 dei quali alle dipendenze di una società poi assorbita dalla resistente e 11 alle dipendenze della xxxxxx , ha subito un depauperamento.

D'altro canto, è sufficiente per il lavoratore fornire la prova dei danni subiti anche a livello di semplici indizi , indizi che possono trarsi anche semplicemente dal complesso delle circostanze del caso concreto , quali la natura , l'entità e la durata del demansionamento (cfr. Cass. 14433/00; n. 13580/2001, 10/2002 e 15868/2002) , Andrà ribadito , infatti, che la sentenza della Cassazione a sezioni unite n. 6753/06 ha conferito ai fini della prova del danno da demansionamento precipuo rilievo alle presunzioni - fondato evidentemente sulla presunzione che lo svolgimento di un'attività meno qualificata faccia venir meno o comunque diminuisca l'attitudine a mansioni più qualificate e che il valore di mercato di un lavoratore si fonda sul suo "curriculum" professionale.

Come ha osservato la Cassazione , molteplici sono i criteri utilizzabili per un adeguata valutazione del quantum da riconoscersi al lavoratore illegittimamente demansionato. In definitiva , nel caso di specie , tenuto conto della durata della dequalificazione accertata (13 mesi) della quantità e qualità dell'esperienza lavorativa pregressa, del tipo di professionalità colpita, dell'età del lavoratore, della posizione gerarchica perduta e del divario tra le mansioni precedentemente svolte e quelle svolte fino alle dimissioni si stima equo quantificare il danno non patrimoniale complessivamente subito in misura pari al 50 % della retribuzione mensile lorda per ogni mese di assegnazione a mansioni inferiori , ossia per il periodo da fine aprile 2012 a fine maggio 2013 , per un importo complessivo di euro 97.604 ,00 (15.016,00 x 13 x 1/2 ) A tale somma va aggiunto il **riconoscimento di un danno " da straining "** che può essere articolato in danno esistenziale, danno morale e danno alla salute psico-fisica , stando ben attenti di evitare inammissibili duplicazioni e ingiuste locupletazioni . Proprio per questo motivo si ritiene di non riconoscere il danno patrimoniale derivante dalla differenza fra lo stipendio percepito dopo le dimissioni e quello riconosciuto dalla xxxxxx poiché detto pregiudizio può ritenersi coperto dall'ingente somma che il datore di lavoro, come sotto si dirà, sarà costretto a versare al ricorrente a titolo di indennità sostitutiva del preavviso.

Di contro la dequalificazione e lo straining producono le ricadute peggiori proprio nella sfera esistenziale della vittima, dato che vanno a pregiudicarne la dignità e l'immagine sia nel luogo di lavoro (in questo caso si parla di danno professionale nella sua componente esistenziale) sia negli altri luoghi in cui l'individuo esprime la propria personalità (in primis la famiglia) e comportano secondo *l'id quoad plerumque accidit* una sofferenza d'animo conseguente alle ingiuste vessazioni

E' noto che secondo l'orientamento consolidato della Suprema Corte, il risarcimento del danno morale in favore del soggetto danneggiato per lesione del valore della persona umana costituzionalmente garantito, prescinde dall'accertamento di un reato in suo danno ed il giudice di merito può desumere l'esistenza del relativo danno, determinandone anche l'entità in via equitativa, con formazione della prova anche presuntiva, in base alle circostanze del caso concreto.

Orbene, tenuto conto del manifesto tentativo di svilire il ruolo professionale del ricorrente , dell'ingiustificato disegno volto ad emarginare e isolare il ricorrente all'interno della azienda , dell'atteggiamento di scherno e d'ileggiamento diretto , per quanto risulta dagli atti di causa, soltanto nei confronti del ricorrente appare equo riconoscere al ricorrente una somma pari al danno subito per il demansionamento , ossia euro 97.604,00 a titolo di danno esistenziale e morale.

Nulla infine può essere attribuito al ricorrente a titolo di danno biologico poiché , fortunatamente , il CTU nominato ha escluso un danno permanente alla salute del ricorrente .

Infine , non resta che valutare le domande relative alla indennità sostitutiva del preavviso .

Le dimissioni del ricorrente sono state rassegnate sicuramente per giusta causa In tema di mansioni del lavoratore, 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, e, con riguardo al dirigente, altresì la rilevanza del ruolo. La valutazione della idoneità della condotta del datore di lavoro sotto il profilo del demansionamento a costituire giusta causa di dimissioni del lavoratore ex art. 2119 cod. civ. si risolve in un accertamento di fatto, rimesso al giudice del merito ed incensurabile in sede di legittimità se congruamente motivato Nel caso in esame vi è stato un comportamento vessatorio e discriminatorio della proprietà nei confronti del ricorrente ed uno svuotamento progressivo delle mansioni Deve riconoscersi quindi la giusta causa di dimissioni , ossia un motivo che rende intollerabile anche la prosecuzione provvisoria del rapporto , con la conseguenza che la xxxxxx deve essere condannata, a norma di CCNL , al pagamento della somma di euro 180.194,00 lordi , oltre alla restituzione della somma indebitamente trattenuta a titolo di preavviso , ossia euro 45.856,24

In conclusione la società convenuta deve essere condannata al pagamento in favore del ricorrente della somma di euro 195.208,00 a titolo di risarcimento danni e della somma di euro 226.050,24 a titolo di indennità di preavviso e di restituzione della medesima indennità indebitamente trattenuta , oltre interessi legali e rivalutazione monetaria .

Le spese di Ctu devono essere poste definitivamente a carico del ricorrente mentre le spese di lite sostenute dal ricorrente , liquidate come da dispositivo, alla luce dell'esito del giudizio , devono essere compensate per 1/5 e poste per il resto a carico della società resistente

**P.Q.M.**

definitivamente pronunciando , ogni altra istanza, eccezione e deduzione disattesa così provvede:

condanna la xxxxxxxx , in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore di xxxxxx della somma di **euro 195.208,00** a titolo di risarcimento danni e della somma lorda di **euro 226.050,24** a titolo di indennità di preavviso e di restituzione della somma indebitamente trattenuta al medesimo titolo , **oltre interessi legali e rivalutazione monetaria;**

pone definitivamente a carico del ricorrente le spese di Ctu liquidate come da separato provvedimento

dichiara compensate per 1/5 le spese di lite sostenute dal ricorrente che liquida in complessivi euro 15.000,00, ponendo il residuo (euro 12.000,000 oltre rimb.forf, Iva e CPA di legge) a carico della società resistente

Così deciso in Mantova , il 20.9.2016

Il giudice

Dott. Simona Gerola