1068/19

N° 5972/18 R.G.
N° 1068/19 SENT.

Repubblica Italiana
In nome del Popolo Italiano

ASSEGNATA A SENTENZA
IL 3-5-2019

Udienza del 03/05/2019 N. 5972/2018

Tribunale Ordinario di Milano
Sezione Lavoro

Il Giudice di Milano

Dottoressa Francesca Capelli quale giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

Sentenza

nella causa promossa

da

, con l'Avv.to [redacted] e con l'Avv.to [redacted] elettivamente domiciliato in [redacted] MILANO;

RICORRENTE

contro

con l'Avv.to [redacted] e con l'Avv.to [redacted] elettivamente domiciliato in [redacted]

RESISTENTE

Fatto e svolgimento del processo

Con ricorso ex articolo 414 c.p.c. ha convenuto in giudizio chiedendo l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

"*-Accertare e dichiarare l'illegittimità del mutamento di mansioni attuato da nei confronti del dottor con effetti dal 3 luglio 2017, in quanto ritorsivo e o in quanto comportante un sostanziale demansionamento rispetto alle mansioni svolte dal ricorrente fino al 2 luglio 2017, per tutte le argomentazioni esposte in fatto e in diritto e per gli effetti condannare*

fc

S.p.A., a riassegnare il dottor nelle mansioni di Chief Risk Manager , ovvero mansioni aventi di analoga rilevanza in termini di responsabilità.

-Condannare alla corresponsione al dottor a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale relativo al demansionamento di cui al precedente punto uno, da calcolarsi sulla retribuzione globale di fatto lorda del dottor ovvero la diversa somma ritenuta di giustizia.

-Condannare alla corresponsione al dottor di un bonus per l'anno 2017 pari a euro 10.000 o altro importo che il giudice riterrà o dovuto".

In particolare il ricorrente ha esposto di essere dirigente apicale di e di aver contribuito nel 2011 alla nascita della stessa in seguito a fusione di con . Di aver svolto a favore dell'istituto ruoli apicali e da ultimo le mansioni di Direttore Rischi- *Chief Risk Officer*- in sintesi CRO, ruolo dal quale è stato estromesso a partire dal 3 luglio 2017, quando gli sono state affidate le mansioni di *Responsabile della Strategia- Head of Strategy-*.

Tale ultimo ruolo di responsabile della Strategia -a detta del ricorrente- sarebbe stato di fatto privo di concreto contenuto, sottoponendolo ad un grave demansionamento.

Secondo quanto esposto dal ricorrente, tale cambiamento di mansioni sarebbe nato dal particolare contesto creatosi all'interno della Banca.

In merito ricorrente ha esposto quanto segue.

La vicenda avrebbe preso le mosse dall'iniziativa presa dal ricorrente nel febbraio 2017, insieme ad altri cinque manager apicali, appartenenti al Comitato di Direzione di i quali avrebbero rappresentato all'Amministratore Delegato dottor *"se intendesse fare qualcosa per porre rimedio alla situazione creatasi nell'implementazione del piano* (di incentivazione approvato nel 2012 n.d.a.) *a causa delle peculiarità dello statuto di* " (ricorso pag.12), senza ottenere risposta .

Tale richiesta sarebbe stata reiterata anche successivamente il 4 aprile 2017 durante il comitato CEO, nel quale l'argomento venne nuovamente affrontato e il successivo 11 aprile 2017, in una nuova riunione con il comitato CEO e in un successivo incontro del 9 maggio 2017, nel quale i dirigenti hanno anticipato al dottor , che avrebbero portato la questione all'esame degli organi società.

In pari data i membri del comitato CEO, tra i quali il ricorrente, hanno inviato al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Collegio Sindacale, al Presidente del Comitato per il Controllo Interno alla Gestione dei Rischi, al Presidente del Comitato per la Remunerazione e al Presidente del Comitato Etico, una lettera (doc.9)

fe 2

nella quale hanno evidenziato criticità sia relativamente alla *governance* della Banca , che in relazione alla declinazione del sistema incentivante, dove le previsioni statutarie avrebbero posto privilegi economici al quotista di maggioranza (dott.).

Successivamente due dei sei firmatari della lettera sono stati licenziati, la Dottoressa e il dottor , altro firmatario il dottor , ha risolto il rapporto di lavoro, mentre altri due firmatari: il ricorrente e , sarebbero stati demansionati.

In particolare il ricorrente ha esposto che gli sono state assegnate mansioni diverse -Head Of Strategy- rispetto a quelle di CRO, che a suo dire *"sarebbero state fuori dal perimetro dell'attività da ultimo svolta"* con lo scopo di escludere *"un manager esperto nell'analisi e controllo dei rischi, che costituiva un ostacolo al medesimo* (dott. n.d.a.) *nell'adottare una politica disinvolta nel calcolo degli interessi moratori maturati non ancora incassati da imputare nelle voci relative ai ricavi del conto economico della banca"*(Ricorso pagina 17).

Il ricorrente ha esposto, inoltre, che tale cambio di mansioni avrebbe comportato come conseguenza la sua estromissione immediata da tutti i comitati e in particolare dal Comitato CEO.

Alla luce di quanto esposto il ricorrente ha lamentato illegittimità del provvedimento adottato dalla Banca e ha rassegnato le conclusioni sopra riportate.

Con memoria depositata telematicamente in data 18 settembre 2018, si è costituita in giudizio la Banca convenuta, chiedendo di rigettare ricorso perché infondato in fatto in diritto e in subordine dichiarare che nulla è comunque dovuto ricorrente e in ogni caso riconoscere quanto ritenuto di giustizia, con vittoria di spese.

In particolare: la Banca in via preliminare, ha eccepito l'inammissibilità della domanda per indeterminatezza, tale da non consentire una adeguata difesa alla convenuta, mancando nel ricorso ogni puntuale e specifico riferimento alle mansioni in concreto svolte dal ricorrente; nel merito sull'asserito demansionamento ha eccepito l'infondatezza della domanda, poiché secondo la nuova disciplina dell'art. 2013 c.c. le nuove mansioni assegnate di Head of Strategy si riferiscono alla stessa categoria legale, ovvero quella dirigenziale.

In ogni caso, secondo la difesa di parte convenuta, la posizione di Head of Strategy presenta certamente tutti i requisiti previsti dalla norma e sarebbe più elevata e qualificante della precedente.

Da ultimo la convenuta ha eccepito la carenza di allegazione del ricorso con riferimento alla prova del danno professionale subito.

In ordine infine alle pretese relative alla parte variabile di retribuzione la Banca ha eccepito la totale carenza di allegazione e prova, non avendo parte ricorrente esposto e quindi, tanto meno provato, le ragioni a fondamento del diritto rivendicato.

Alla prima udienza del 28 settembre 2018 il giudice ha tentato la conciliazione che tuttavia, ha avuto esito negativo: in sede di tentativo di conciliazione dottor ha dichiarato che sarebbe stato disponibile, a fronte della ricollocazione nella propria originaria posizione, a rinunciare al ricorso ed alle domande ivi svolte, anche in tema di risarcimento del danno, tuttavia, tale proposta non è stata accolta dalla società convenuta.

Il giudice ha quindi disposto l'istruttoria sulle mansioni effettivamente svolte dal ricorrente prima e dopo il luglio 2017.

Sono stati sentiti cinque testimoni e il giudice ha rinviato per discussione all'8 febbraio 2019, con termine per note sino al 30 gennaio 2019.

All'udienza del 8 febbraio 2019, entrambe le parti hanno chiesto di poter depositare nuova documentazione relativa all'attività svolta dal

Il giudice ha rinviato per repliche all'udienza del 6 marzo 2019.

All'udienza del 6 marzo 2019 le parti hanno svolto osservazioni in merito alla documentazione prodotta e a successiva documentazione relativa, il giudice si è riservato sull'ammissibilità di detta produzione.

Con provvedimento in data 7 marzo 2019, ritenendo ammissibili e rilevanti i documenti allegati dalla parte ricorrente alle note conclusive, ne ha messo la produzione e ha rinviato per discussione all'udienza del 3 maggio 2019.

All'udienza del 3 maggio la causa è stata discussa e i procuratori delle parti, i quali hanno dato atto dell'intervenuto licenziamento del ricorrente per giusta causa.

All'esito della discussione, il giudice dopo essersi ritirato in camera di consiglio ha deciso la causa come da dispositivo in calce riportato, del quale è stata data lettura, riservandosi termine di 60 giorni per il deposito della motivazione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso può trovare parziale accoglimento, nei limiti e per le ragioni di seguito esposte.

Occorre premettere che non è fondata l'eccezione svolta dalla Banca convenuta di inammissibilità del ricorso per indeterminatezza della domanda, poiché il *petitum* e la *causa petendi* emergono chiaramente nelle conclusioni. In merito alle domande di parte ricorrente, infatti, parte resistente ha svolto ampia e articolata difesa.

Ancora va premesso che, nonostante l'articolata vicenda da cui trae origine il presente giudizio, oggetto della presente causa, sono solo due domande: la prima attiene

alla verifica della sussistenza del lamentato demansionamento, con eventuale condanna della Banca datrice di lavoro al risarcimento del relativo danno in favore del Dott. ; la seconda attiene alla corresponsione al dottor di un bonus per l'anno 2017 pari a euro 10.000.

Per quanto riguarda la prima domanda è stata svolta istruttoria e sono stati sentiti cinque testi.

Sul punto occorre precisare che, come noto, la riforma della disciplina delle mansioni introdotta dall'art. 3 del decreto legislativo 81/2015 ha modificato l'art. 2103 disciplinando le condizioni alle quali il datore di lavoro può modificare le mansioni dei propri dipendenti.

Mentre secondo quanto previsto dal vecchio testo dell'art. 2103 del Codice civile il datore di lavoro poteva modificare le mansioni del dipendente solo a condizione che le nuove mansioni fossero equivalenti a quelle dallo stesso in precedenza svolte, l'art. 2103, nella sua nuova formulazione, attribuisce oggi al datore di lavoro la possibilità di modificare i compiti del dipendente assegnandogli mansioni che, anche se non equivalenti, siano riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

Lo *ius variandi* del datore di lavoro, pertanto, attualmente è collegato ad un duplice limite: il primo, la nozione di categoria (dirigente, quadro, impiegato, operaio) di fonte legale; il secondo, la nozione di inquadramento (I livello, II livello, III livello ecc.) di fonte contrattuale collettiva.

Ai sensi del nuovo testo dell'art. 2103 del Codice civile, ferma la categoria legale, il dipendente può, dunque, essere adibito a una qualsiasi delle qualifiche previste dalla contrattazione collettiva all'interno del medesimo livello di inquadramento.

Nel caso dei contratti collettivi dei dirigenti, ove non è prevista differenziazione di inquadramento, il limite resta quello della categoria per cui il datore di lavoro può adibire il dirigente a qualunque mansione, purché di contenuto dirigenziale.

Fatta questa necessaria premessa, l'istruttoria è stata svolta al fine di verificare se le mansioni in concreto svolte dal dott. dopo il luglio 2017 avessero, al di là dell'inquadramento formale, effettivo contenuto dirigenziale.

In altre parole al fine di vagliare la configurabilità o meno di un illegittimo demansionamento, nel caso di specie, che ricade sotto la disciplina del nuovo testo del 2103 c.c., è necessario verificare, non già e non tanto l'equivalenza dei compiti assegnati rispetto a quelli espletati in precedenza, ma l'effettività del carattere dirigenziale

dell'attività svolta dal dott. dopo il luglio 2017, anche in relazione alla professionalità maturata.

Ebbene dall'istruttoria svolta è risultato che successivamente al luglio 2017, il dottor Santacroce non ha svolto alcuna attività di effettivo contenuto dirigenziale, dovendosi con ciò intendere un'attività caratterizzata da autonomia e potere decisionale.

Il ruolo formale di Head of Strategy, volto a gestire nuove acquisizioni, è rimasto privo di effettivi contenuti : in concreto nessuna operazione è stata gestita dal ricorrente.

Tale circostanza è stata confermata da tutti i testi, anche quelli di parte resistente.

Sul punto il teste di parte resistente, , Direttore Centrale Operativo della Banca, ha dichiarato "*dal luglio 2017 il dottor in qualità di CS si è occupato principalmente dal piano industriale della banca, con il supporto di una società di consulenza esterna. Io personalmente non ricordo operazioni straordinarie seguite dal [redacted] ma può essere che non ne sia a conoscenza*".

Tale ricostruzione dei fatti è conforme a quanto dichiarato dal teste manager della convenuta dal maggio 2010 novembre 2017, che sul punto ha riferito "*il piano industriale è stato redatto dalla società di consulenza, il dottor coordinava le riunioni tra la società di consulenza e le varie funzioni della banca. A queste riunioni ho partecipato anch'io personalmente. Non aveva scelto la società di consulenza, svolgeva solo un'attività di coordinamento. A d R : nei cinque mesi in cui sono rimasto in banca* (luglio/ novembre 2017) *non mi sembra di ricordare operazioni di acquisizione proposte e seguite dal dottor . Per quanto ricordo non ne ha proposte. Per quanto ne so, in quanto ne abbiamo discusso nel comitato CEO del quale facevo ancora parte*".

Quanto poi alla redazione e presentazione del piano industriale, risulta significativo quanto riferito dal teste di parte resistente, , HR della convenuta, il quale alla domanda "*chi ha presentato in data 13/14 aprile il piano*" ha risposto "*è stato presentato dalla Dottoressa* ". Alla domanda "*quali relatori c'erano in quell'occasione?*" ha risposto "*c'erano 3/4 relatori tra cui la dottoressa , il dottor , il dottor e non ricordo, altri". Alcuni manager hanno fatto delle presentazioni, ma non tutti*".

A domanda ha risposto " *c'era un programma di interventi redatto poco prima ma non so esattamente quanto tempo prima*". A domanda ha risposto "*mi risulta che il ricorrente fosse malato in quella circostanza e non abbia chiesto di intervenire*"

Alla domanda "*come mai al Head of Strategy non è stato chiesto di fare la presentazione del piano industriale che ha seguito per mesi*" ha risposto "*sicuramente il*

piano industriale era uno dei temi, non so perché non l'abbia presentato il dottor . Era uno dei temi ci sono stati interventi anche su altri argomenti".

Anche la teste ha riferito, coerentemente con quanto riportato dal teste [redacted], *"dal luglio 2017 non ricordo operazioni straordinarie seguite dal Dott. . Ricordo che si è occupato del piano industriale e aiutava il consulente esterno ad organizzare le riunioni con i responsabili della Banca. Il piano industriale era predisposto dal consulente esterno e il dottor era di supporto e la società di consulenza interfacciava direttamente con me (poco) e con l'Amministratore Delegato. Il precedente piano industriale lo avevo seguito io. Io ho capito che le informazioni e le linee guida venivano date direttamente dall'Amministratore Delegato e non dal ricorrente. Questo è stato riferito dai consulenti esterni".*

Dalla lettura delle testimonianze sopra riportate emerge con chiarezza che il ricorrente, dopo il luglio 2017 non ha, al di là della qualifica formale, effettivamente svolto alcuna attività avente contenuto dirigenziale.

Tutti i testi, sia quelli di parte resistente che quelli di parte ricorrente, concordemente hanno riferito di non ricordare operazioni gestite dal ricorrente.

Tutti testi hanno confermato che lo stesso ha svolto un ruolo di coordinamento con la società esterna al fine di collaborare nella predisposizione del piano industriale.

Anche sotto questo profilo limitandosi ad un apporto di tipo organizzativo.

Ciò è stato chiaramente riferito dalla teste , la quale ha dichiarato che *le linee guida venivano date direttamente dall'AD e non dal dottor* come le era stato riportato proprio dai consulenti della società esterna.

Quanto riferito dalla teste , teste che si ritiene attendibile in quanto non ha alcun interesse in causa, avendo comunque concluso la propria controversia con la società e avendo comunque fornito dichiarazioni del tutto in linea con quelle degli altri testimoni anche di parte resistente, risulta peraltro coerente rispetto alla circostanza riportata proprio dal teste della Banca dott. , che ha riferito che al [redacted] non venne nemmeno chiesto di presentare il piano industriale, elemento che dimostra come il ricorrente non abbia avuto alcun ruolo essenziale nella predisposizione dello stesso.

In conclusione dalla lettura comparata di tutte le deposizioni testimoniali è emerso quanto segue.

Prima del luglio 2017 il dott. ha svolto l'attività di CRO, avendo come compito la valutazione dei rischi di credito e svolgendo un'attività certamente di contenuto dirigenziale, infatti, come riferito da tutti testi e come chiaramente indicato dalla teste [redacted], prima del luglio 2017, *"il ricorrente era Presidente del Comitato Rischi e*

partecipava anche il Comitato Crediti in cui venivano portati la valutazione degli affidamenti delle controparti, era un ruolo delicato; partecipava ai CDA della banca sino al maggio 2017. Dopo a luglio non partecipava più ai CDA, perchè ad alcuni consigli ai quali ho partecipato lui non c'era; stessa cosa con riferimento ai comitati. Nel senso che partecipava solo al comitato CEO allargato dove componenti non erano più sei ma 15, e non partecipava agli altri comitati.

Ribadisco che fino a quel momento partecipava tutti i CDA".

Mentre a partire dal luglio 2017 il dottor , al di là delle qualifica formale, ha svolto attività di semplice carattere organizzativo e di supporto, prive di effettivo contenuto dirigenziale. Il ruolo del dirigente infatti è caratterizzato dal potere di disposizione, di coordinamento e di controllo, che si estende all'intera azienda o almeno ad una parte di essa; dall' autonomia nei confronti del datore di lavoro e dalla elevata discrezionalità con la quale può assumere le sue decisioni.

Ebbene con riferimento al periodo successivo al luglio 2017, non risulta che l'attività svolta da abbia rivestito queste caratteristiche, dal momento che il manager è stato relegato a meri compiti organizzativi, poiché l'attività strategica era priva di effettivo contenuto.

Sotto questo profilo, risulta, infatti, significativo il fatto che in un primo momento per tale funzione non fossero state previste risorse e che solo dopo più di un anno, nel maggio 2018 è stata assegnata al dott. una risorsa Junior ed anche che non era stato individuato un ufficio, ma il ricorrente è stato spostato in diverse stanze provvisorie sino al maggio del 2018.

Circostanze queste tutte riferite dal ricorrente in sede di interrogatorio libero e non contestate dalla società.

Come pure risulta significativo il fatto che pur avendo il ricorrente chiesto il verbale del comitato di controllo interno e gestione rischi, questo non gli sia stato consegnato o che sia comunque escluso da ogni attività avente contenuto decisionale, come confermato anche dall'episodio avvenuto in data 17.12.2018, quindi in epoca successiva all'introduzione del ricorso (come risulta dai docc.72-73 , allegati alla memoria di parte ricorrente del 30 gennaio 2019, la cui produzione è stata autorizzata da questo giudice).

Alla luce di tutto quanto sopra esposto e dalle circostanze sopra richiamate, risulta illegittimo il mutamento di mansioni effettuato da nei confronti del Dottor , anche secondo la nuova disciplina di cui all'articolo 2103 c.c..

Infatti, ai fini del vaglio della legittimità del comportamento datoriale ai sensi dell'art. 2103 c.c.-nuova formulazione- nei confronti dei dirigenti cosiddetti "apicali", è necessario fare riferimento a parametri differenti rispetto a quelli utilizzabili per gli altri lavoratori: quali, ad esempio, l'importanza strategica della scelta dell'adibizione del dirigente a mansioni inferiori, ed il rapporto fiduciario, particolarmente intenso, che lega datore e prestatore di lavoro con qualifica dirigenziale.

Ebbene nel caso di specie, il comportamento della Banca, proprio alla luce dei criteri sopra detti, risulta particolarmente grave, tanto più se si considera che il mutamento di mansioni ha comportato di fatto un allontanamento del ricorrente dalle funzioni di controllo, e che il provvedimento è stato assunto proprio dopo che il ha denunciato le criticità di cui alla lettera del 9 maggio.

Il carattere ritorsivo del provvedimento datoriale emerge con chiarezza da una serie di circostanze gravi, precise e concordanti.

In primo luogo dalla stretta connessione temporale tra l'invio della lettera prodotta sub doc. 9, maggio 2017, e il mutamento di mansioni, avvenuto nel luglio 2017.

In secondo luogo dal fatto che il ricorrente sia stato scelto per una funzione non in linea con il suo curruculum e la sua formazione (è stato spostato da una funzione di controllo ad una funzione di Bussiness, peraltro nuova, mai in precedenza ricoperta da nessuno, circostanza pacifica in causa).

In terzo luogo dal fatto che, successivamente all'invio della famosa missiva del 9 maggio 2017, quasi tutti i firmatari siano stati allontanati dalla Banca, anche se per circostanze diverse, che in ogni caso non possono essere vagliate in questa sede, ma che sono indicative certamente di una frattura con coloro che hanno sottoscritto la lettera, tra i quali -va ricordato- vi era anche il Dottor

Alla luce di tutto quanto esposto la domanda di risarcimento del danno svolta dalla parte ricorrente deve trovare accoglimento.

Quanto alla prova del danno deve essere richiamato quanto esposto dalla Suprema Corte nella recentissima sentenza n.330 del 2018, che qui si riporta anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c.

" *Come statuito da questa Corte (per tutte v. Cass. n. 12253 del 2015) l'assegnazione a mansioni inferiori pacificamente rappresenta fatto potenzialmente idoneo a produrre una pluralità di conseguenze dannose, sia di natura patrimoniale che di natura non patrimoniale.*

Innanzi tutto l'inadempimento datoriale puo' comportare un danno da perdita della professionalità di contenuto patrimoniale che puo' consistere sia

nell'impoverimento della capacità professionale del lavoratore e nella mancata acquisizione di un maggior saper fare, sia nel pregiudizio subito per la perdita di chance, ossia di ulteriori possibilità di guadagno o di ulteriori potenzialità occupazionali (tra le altre v. Cass. n. 11045 del 2004; Cass. n. 14199 del 2009). Inoltre la modifica in peius delle mansioni e' potenzialmente idonea a determinare un pregiudizio a beni di natura immateriale, anche ulteriori rispetto alla salute, atteso che, nella disciplina del rapporto di lavoro, numerose disposizioni assicurano una tutela rafforzata del lavoratore, con il riconoscimento di diritti oggetto di tutela costituzionale, con la configurabilità di una danno non patrimoniale risarcibile ogni qual volta vengano violati, superando il confine dei sacrifici tollerabili, diritti della persona del lavoratore oggetto di peculiare tutela al più alto livello delle fonti"...

In particolare, in tema di dequalificazione, il giudice del merito, con apprezzamento di fatto incensurabile in cassazione se adeguatamente motivato, può desumere l'esistenza del danno, determinandone anche l'entità in via equitativa, con processo logico – giuridico attinente alla formazione della prova, anche presuntiva, in base agli elementi di fatto relativi alla qualità e quantità della esperienza lavorativa pregressa, al tipo di professionalità colpita, alla durata del demansionamento, all'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. 6572/2006 cit.).

Nella sentenza sopra citata , i giudici pur escludendo la derivazione automatica del danno dal solo fatto del demansionamento, hanno tuttavia chiarito che la prova del danno, che comunque spetta al lavoratore che chieda il relativo risarcimento, può consistere in presunzioni circa la natura, entità e durata della dequalificazione, nonché circostanze del caso concreto, secondo un principio ormai consolidato in giurisprudenza per cui il risarcimento del danno professionale, biologico ed esistenziale derivante dal demansionamento e dalla dequalificazione del lavoratore postula l'allegazione dell'esistenza del pregiudizio e delle sue caratteristiche, nonché la prova dell'esistenza del danno e del nesso di causalità con l'inadempimento, prova che, quanto al danno esistenziale, può essere fornita anche ricorrendo a presunzioni (Cass. civ., Sez. Unite, 24 marzo 2006, n. 6572).

La suprema Corte ha chiarito che *"il danno esistenziale ... deve essere dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, assumendo peraltro precipuo rilievo la prova per presunzioni, per cui dalla complessiva valutazione di precisi elementi*

dedotti (caratteristiche, durata, gravità, conoscibilità all'interno ed all'esterno del luogo di lavoro dell'operata dequalificazione, frustrazione di precisate e ragionevoli aspettative di progressione professionale, eventuali reazioni poste in essere nei confronti del datore comprovanti l'avvenuta lesione dell'interesse relazionale, effetti negativi dispiegati nelle abitudini di vita del soggetto) ... si possa, attraverso un prudente apprezzamento, coerentemente risalire al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno" (Cass. civ., Sez. lav., 17 settembre 2010, n. 19785).

Ebbene, nel caso si specie l'esistenza del danno alla professionalità e all'immagine del dott. deve certamente essere riconosciuta alla luce delle seguenti considerazioni.

Il ricorrente nel precedente ruolo di CRO ha svolto una funzione di controllo, essenziale nella struttura della Banca, munita anche di diritto di veto, con accesso diretto a tutte le funzioni aziendali, in particolare il collegio sindacale e il CDA e tutti i comitati sia endo che eso consiliari.

Da questa posizione il dott. dal luglio 2017, si è trovato a svolgere di fatto solo funzioni di tipo esecutivo organizzativo, senza alcun contenuto decisionale, escluso dalla funzione chiave di controllo, che aveva esercitato con scrupolo e proprio per aver evidenziato le criticità relative alla governance (doc.9).

Il dott. , dunque, ha subito un danno alla professionalità considerata la significatività della dequalificazione, alla luce delle funzioni apicali svolte in precedenza.

Ma sussiste anche un danno all'immagine: il fatto di non partecipare più ai CDA, ma anche a tutti i comitati, il fatto di non avere più un ufficio e neppure risorse assegnate (fino a maggio 2018), sono stati chiaramente tutti indici visibili della emarginazione cui il dirigente è stato sottoposto, che sicuramente hanno provocato anche un danno all'immagine del , sia all'interno che all'esterno della Banca.

Ciò chiarito in ordine all'accertamento e valutazione di fatto circa la concreta sussistenza e individuazione della specie del danno, quanto alla liquidazione si osserva quanto segue.

La Cassazione ha chiarito che nel caso di danno non patrimoniale "*– per non avere il bene persona un prezzo – del diritto leso, comporta che, diversamente da quello*

patrimoniale, il ristoro pecuniario del danno non patrimoniale non può mai corrispondere alla relativa esatta commisurazione, imponendosene pertanto la valutazione equitativa, anche attraverso il ricorso alla prova presuntiva, che potrà costituire pure l'unica fonte di convincimento del giudice (ancora Cass. SS.UU. n. 26972/2008 cit.).

I criteri di valutazione equitativa, la cui scelta ed adozione e' rimessa alla prudente discrezionalità del giudice, debbono consentire una valutazione che sia adeguata e proporzionata (v. Cass. n. 12408 del 2011), in considerazione di tutte le circostanze concrete del caso specifico, al fine di ristorare il pregiudizio effettivamente subito dal danneggiato e permettere la personalizzazione del risarcimento (v. Cass. SS.UU. n. 26972/2008 cit.; Cass. n. 7740 del 2007; Cass. n. 13546 del 2006).

Nel caso concreto, tenuto conto della qualità e quantità della esperienza lavorativa pregressa del dott. del tipo di professionalità colpita, della durata del demansionamento, dell'esito finale della dequalificazione terminata nella risoluzione del rapporto e alle altre circostanze del caso concreto, in particolare del carattere ritorsivo dell'avvenuto mutamento di mansioni, si ritiene corretto quantificare il danno subito dal ricorrente, nella misura del 30% della retribuzione percepita (euro 12.692,30 mensili) nel periodo da luglio 2017 alla data di presentazione del ricorso aprile 2018, e così complessivi euro 38.086,90.

La società convenuta pertanto essere condannata al pagamento della predetta somma oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo.

Non può invece essere accolta la domanda di condanna della società convenuta al pagamento della parte variabile della retribuzione, infatti, nelle proprie conclusioni il ricorrente ha chiesto la condanna della Banca alla corresponsione del bonus per l'anno 2017, pari ad euro 10.000, tuttavia ha omesso di indicare le ragioni di fatto le argomentazioni di diritto in base alle quali tale somma sarebbe dovuta.

Tale domanda pertanto non può essere accolta.

Le spese di lite seguono la soccombenza sulla domanda principale e si liquidano come in dispositivo, secondo i parametri di cui al DM 55/2014.

P.Q.M.

Il Tribunale di Milano, sezione lavoro, nella persona del giudice, dr. Francesca Capelli, in parziale accoglimento del ricorso, definitivamente pronunziando nella causa R.G. n. 5972 2018, ogni altra domanda disattesa o assorbita, così provvede:

- accerta e dichiara il demansionamento del Dott. a decorrere dal 3 luglio 2017 e per l'effetto condanna a corrispondere al ricorrente la somma di

12

euro 38.076,90 a titolo di risarcimento del danno, oltre interessi legali da dovuto al saldo;
- condanna la società convenuta a rifondere al ricorrente le spese processuali, liquidate nell'importo di complessivi 6.800,00, oltre rimborso forfettario spese CPA e IVA.
- indica in 60 giorni il termine per il deposito della decisione.

Milano, 3.5.2019

Il Giudice
Francesca Capelli

Depositato nella Cancelleria della Sez. Lavoro del Tribunale Ordinario di Milano
OGGI - 1 LUG. 2019

TRIBUNALE CIVILE E PENALE - MILANO

13