REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI ROMA
SEZIONE III – LAVORO

Il Giudice del Lavoro, Dott.ssa Valentina Cacace, ha pronunciato, mediante lettura contestuale delle ragioni di fatto e di diritto, ai sensi dell'art. 429 c.p.c., la seguente

S E N T E N Z A

nella causa civile di primo grado iscritta al numero 29958 del Ruolo Generale degli Affari Contenziosi dell'anno 2016, discussa e decisa all'udienza del giorno 23.1.2019 e vertente

TRA

[redacted] elettivamente domiciliato in Roma, via Germanico n. 172/a presso lo studio dell'avv. Michelangelo Salvagni che lo rappresenta e difende per procura a margine del ricorso introduttivo

RICORRENTE

E

[redacted] **S.R.L. in persona del legale rapp.** ***pro tempore,*** elettivamente domiciliato in Roma Via Bruno Buozzi n. 99 presso lo studio dell'avv. Giovanni Lazzara, che lo rappresenta e difende come da procura in atti

RESISTENTE

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato il 9.8.2016 [redacted] ha convenuto in giudizio innanzi all'intestato Tribunale la società [redacted] per ivi sentire accertare e dichiarare l'invalidità/illegittimità del suo trasferimento dal reparto-unità produttiva Area Unica di Preparazione, sita in Via [redacted] a quello spedizioni, sito in Viale di Torre Maura n. 140, con il passaggio dalle mansioni infografiche a quelle di addetto al processo di spedizione dei pacchi di giornali, nonché per vedere accertata la grave dequalificazione professionale subita a partire dall'8.2.2016.
Ripercorreva la propria esperienza lavorativa suddividendola in tre fasi:

- la prima fase, dal mese di aprile 2002 al 7.2.2016, in cui era stato assunto da Il [redacted] (d'ora innanzi [redacted]) dapprima come *freelance* e dal luglio del 2002 con contratto a tempo indeterminato, quale operaio addetto all'Area Unica di Preparazione (sita in via del [redacted]), con percorso professionale della durata di quattro anni e inquadramento iniziale al 5° livello, dopo due anni al 6° livello e al quinto

Firmato Da: CACACE VALENTINA Emesso Da: POSTE ITALIANE EU QUALIFIED CERTIFICATES CA Serial#: 3b93096d9084e4bb

anno inquadramento finale al 7° livello del CCNL 22.7.99 per i dipendenti di aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani e agenzie di stampa, esponendo che in data 8.1.2016 il [redacted] lo aveva trasferito al Reparto Spedizioni sito in viale di Torre Maura n. 140 (con decorrenza 8.2.2016) e che prima del trasferimento aveva già conseguito l'8° livello del CCNL di settore; che il 1°.4.2016, a seguito di scissione di ramo di azienda ex art. 2112 c.c., era divenuto dipendente della società Stampa Roma 2015 s.r.l. (d'ora innanzi Stampa Roma), con la qualifica di operaio di 8° livello CCNL Poligrafici, addetto al reparto Spedizioni di viale di Torre Maura; che la scissione aveva previsto anche il trasferimento alla resistente dell'Area Unica di Preparazione di via del Tritone; che egli aveva sempre svolto nella sede di via del Tritone come dipendente dal luglio del 2002 sia le mansioni di "impaginatore" al reparto Tipografia al piano ammezzato, sia quelle di "infografico", presso l'Ufficio Giornalisti Grafici (terzo piano) e poi presso il reparto Tipografia dal 2005, già svolte in precedenza queste ultime quale *freelance*;

- la seconda fase, in cui era stato trasferito con atto dell'8.1.2016 e decorrenza 8.2.2016 presso la sede di viale di Torre Maura (trasferimento impugnato con lettera del 2.3.2016 perché adottato in violazione dell'art. 2103 c.c. e senza alcuna comparazione rispetto agli altri lavoratori di via del Tritone della sua posizione personale per carichi di famiglia, avendo un figlio di anni 8, per anzianità di servizio, avendo 14 anni di anzianità, per distanza dalla residenza pari a km 30, per livello di appartenenza, per mansioni svolte);
  evidenziava che il trasferimento comportava lo svolgimento di mansioni inferiori sia rispetto al livello di inquadramento posseduto che rispetto alle mansioni precedentemente espletate e che il medesimo non poteva sopportare a causa della ridotta capacità lavorativa a seguito dell'infortunio occorsogli il 2.6.2015;
  denunciava che il trasferimento era inoltre avvenuto in assenza di ragioni tecniche, produttive e organizzative posto che nell'Area Unica di Preparazione, prima del trasferimento, era confluito il reparto Macro Speciale Messaggero e per effetto di tale accorpamento i sigg.ri [redacted] avevano iniziato a svolgere mansioni di *infografici* e *impaginatori* che in precedenza (salvo [redacted]) non avevano mai svolto; che i sigg.ri [redacted] avevano una inferiore anzianità di servizio e minori carichi di famiglia e continuano a lavorare presso l'Area Unica di Preparazione di via del Tritone; che dopo l'8.2.2016 i sigg.ri [redacted] erano stati trasferiti all'Area Unica di Preparazione di via del Tritone ed adibiti a mansioni di *infografici* e *impaginatori*, pur se ex addetti del Servizio Tecnico; che pertanto alla data dell'8.2.2016 non era venuta meno la necessità di impiegare *infografici* nella sede di via del Tritone e comunque non erano vere le ragioni relative alla variazione degli assetti organizzativi di via del Tritone né quelle di urgenza del trasferimento legate alle dimissioni del personale uscito a seguito del prepensionamento; che in ogni caso era stato violato l'art. 24 CCNL di settore;
- la terza fase caratterizzata dalla dequalificazione professionale subita successivamente all'8.2.2016, venendo assegnato al Reparto Spedizioni e adibito allo svolgimento di mansioni di controllo del procedimento propedeutico alla spedizione dei giornali, per nulla riconducibili al livello e alla categoria legale di inquadramento (8°livello), ma assimilabili a quelle di 3°/2° livello, trattandosi di mansioni puramente esecutive e caratterizzate da una procedura standardizzata e meccanizzata che prevede anche la movimentazione di carichi.

Pertanto chiedeva:

- di accertare l'inefficacia, la nullità o l'illegittimità del proprio trasferimento adottato dal Messaggero con decorrenza 8.2.16;

Firmato Da: CACACE VALENTINA Emesso Da: POSTE ITALIANE EU QUALIFIED CERTIFICATES CA Serial#: 3b93096d9084e4bb

- di ordinare alla [redacted] s.r.l. di adibirlo presso l'Area Unica di Preparazione sita presso la sede di via del Tritone 152, previo accertamento della scissione di ramo di azienda e della cessione del proprio rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2112 c.c. e dell'assunzione in capo alla società cessionaria di tutti gli obblighi della cedente [redacted] s.p.a.;
- di accertare l'illegittimità della dequalificazione professionale subita dalll'8.2.2016 all'attualità in violazione degli artt. 2103 c.c., 2087 c.c., artt. 32 e 41 Cost.;
- di ordinare alla Stampa Roma s.r.l. di adibirlo a mansioni equivalenti e/o riconducibili a quelle da ultimo effettivamente svolte sino al 7.2.2016 e/o a quelle dell'attuale 8° livello di appartenente del CCNL di settore o di altro applicabile;
- di condannare la società resistente al risarcimento di tutti i danni patrimoniali e non, subiti per l'illegittima dequalificazione professionale e a causa dell'illegittimo trasferimento, comprendendovi il danno alla professionalità (in via equitativa pari a euro 20.000,00 in misura pari a una mensilità di retribuzione per ogni mese di adibizione alle mansioni inferiori sulla base di euro 2.717,55 mensili), il danno esistenziale (in via equitativa pari ad euro 10.000,00), il danno morale (in via equitativa pari ad euro 10.000,00).

Si costituiva in giudizio tempestivamente [redacted] s.r.l. che contestava la fondatezza del ricorso e ne chiedeva il rigetto.
In particolare la società osservava che il trasferimento qui impugnato era stato adottato dalla società cedente e che il ricorrente aveva impugnato il trasferimento stragiudizialmente nei confronti della cedente, ma non della cessionaria.
Fallito il tentativo di conciliazione ed interrogate liberamente le parti, la causa era rinviata per chiarimenti in ordine alle circostanze dedotte dalla società resistente nella sua memoria di costituzione e all'esito - ritenuta matura per la decisione – era rinviata all'udienza di discussione del 15.2.2018.
Tale udienza tuttavia non si teneva a causa del trasferimento del giudice titolare.
Subentrata la scrivente nella titolarità del ruolo, la causa era rinviata per gli stessi incombenti all'udienza del 23.1.2019 e decisa con la pubblica lettura della sentenza.

1.Occorre preliminarmente sgomberare il campo da possibili dubbi ingenerati dal tenore equivoco della comparsa di costituzione e delle note autorizzate, nelle quali la parte resistente si sofferma sulla circostanza che ad adottare il provvedimento di trasferimento sia stato un diverso soggetto giuridico e sottolinea che "*Benché tale trasferimento sia stato attuato dalla società* [redacted] *cedente il ramo d'azienda in favore dell'odierna convenuta* [redacted] *con decorrenza dall' 8 febbraio 2016, il* [redacted] *ha impugnato giudizialmente il corrispondente provvedimento soltanto il successivo 9 agosto, con ricorso proposto nei confronti di quest'ultima".*
1.a. Sussiste la legittimazione passiva della società resistente.
È pacifico e non controverso tra le parti e comunque anche documentalmente provato che tra il [redacted] e [redacted] nel marzo del 2016 sia intercorsa una cessione di ramo di azienda a mezzo di scissione societaria (la cessione ha riguardato sia lo stabilimento di stampa di viale di Torre Maura, sia l'Area Unica di Preparazione di via del Tritone).
È, altresì, pacifico che il rapporto di lavoro del ricorrente sia stato ceduto dal Messaggero a Stampa Roma, perché rientrante nel ramo ceduto.
Correttamente, dunque, il ricorrente ha impugnato giudizialmente nei confronti del cessionario il trasferimento adottato dalla società cedente.

Firmato Da: CACACE VALENTINA Emesso Da: POSTE ITALIANE EU QUALIFIED CERTIFICATES CA Serial#: 3b93096d9084e4bb

Infatti ai sensi dell'art. 2112 c.c. "*in caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano*".
Pertanto – come costantemente affermato dalla Suprema Corte - il mutamento di titolarità dell'azienda non interferisce con i rapporti di lavoro già intercorsi con il cedente che continuano a tutti gli effetti con il cessionario il quale subentra in tutte le posizioni attive e passive facenti capo al primo (cfr. *Cass. 8641/2010; Cass. 5507/11; Cass. 11272/00*).
Il cessionario è subentrato in tutti i rapporti dell'azienda ceduta nello stato in cui si trovano, ivi compreso il rapporto del ricorrente caratterizzato da un trasferimento intimato dal cedente e già impugnato stragiudizialmente.
1.b. La reiterazione nelle note conclusive del riferimento alla data di impugnazione giudiziale, suggerisce l'opportunità di chiarire che se tale deduzione fosse stata svolta per contestare sotto un qualche profilo la tempestività dell'iniziativa giudiziaria del ricorrente, allora si dovrebbe rilevare – innanzitutto – che difetta una chiara e tempestiva eccezione di decadenza ex art. 32 L. 183/2010 nella comparsa di costituzione e che, in ogni caso, nella specie l'impugnazione stragiudiziale del trasferimento è avvenuta il 24.2.2016 nei confronti della cedente (in quanto prima della cessione avvenuta il 22.3.2016 con decorrenza 1.4.2016, cfr. doc. 8, e quindi nel rispetto del termine di 60 giorni dal trasferimento adottato l'8.1.2016 con effetto dall'8.2.2016) e che l'impugnazione giudiziale è avvenuta con il deposito del ricorso il 9.8.2016 e quindi nel rispetto del termine di 180 giorni previsto dalla norma.
1.c. È vero, poi – così concludendo sul punto - che la società odierna convenuta non è il soggetto giuridico che ha adottato l'atto di trasferimento e il mutamento delle mansioni del ricorrente e che quindi ha maggiore difficoltà a dimostrare la validità/legittimità di tali atti gestori del rapporto (stante la non immediata vicinanza alla prova), tuttavia tale circostanza non le avrebbe impedito – innanzitutto - di assolvere all'onere di una espressa, specifica e tempestiva contestazione delle circostanze di fatto dedotte dal ricorrente nel ricorso a sostegno della propria domanda e – poi - di avvalersi di quegli strumenti probatori che l'ordinamento processuale appresta in favore della parte che non sia materialmente in possesso dei documenti necessari per la dimostrazione dei propri assunti difensivi (quali a titolo di mero esempio l'ordine di esibizione).
La resistente, invece, non ha svolto alcuna istanza istruttoria nel senso appena indicato e ancor più a monte ha omesso di contestare una serie di circostanze specificamente dedotte dal ricorrente (su cui v. *infra*) rendendo quindi superfluo ogni approfondimento istruttorio sul punto, come meglio si vedrà più avanti.
2.Passando al merito, l'oggetto del presente giudizio è duplice:

- l'accertamento della validità del trasferimento dell'8.1.2016 con decorrenza 8.2.2016;
- l'accertamento della dequalificazione professionale subita in conseguenza del trasferimento dall'8.2.2016.

3. È fondata la domanda di accertamento dell'invalidità del trasferimento intimato dal cedente.
3.a. L'atto di trasferimento dell'8.1.2016 è del seguente letterale tenore:
"*A seguito della riorganizzazione aziendale in corso ed in conseguenza delle gravi ed oggettive ragioni di urgenza, funzionali a garantire l'effettività della produzione, determinate dalle recenti dimissioni immediate del personale uscito a seguito del prepensionamento – avendo verificato con la Direzione Tecnica l'urgente necessità organizzativa dello stabilimento di stampa – Le comunichiamo che dall'8 febbraio 2016 Lei viene trasferito al reparto spedizioni dello stabilimento in questione, sito in viale di Torre Maura n. 140".*
Il ricorrente ne lamenta l'invalidità sotto tre profili.

1) la genericità delle motivazioni;
2) la insussistenza delle ragioni tecniche, organizzative e produttive di cui all'art. 2103 c.c.;

Firmato Da: CACACE VALENTINA Emesso Da: POSTE ITALIANE EU QUALIFIED CERTIFICATES CA Serial#: 3b93096d9084e4bb

3) la mancata comparazione della sua posizione con quella degli altri dipendenti sia della sede di provenienza che di quella di destinazione;
4) la violazione dell'art 24 CCNL di categoria.

3.b. Non nuoce, a questo punto, brevemente richiamare i principi elaborati dalla giurisprudenza in materia di trasferimento del lavoratore, la cui disciplina è contenuta nell'art. 2103 c.c.. che così recita: "*Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva a un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive*".

In materia di trasferimenti, la giurisprudenza è concorde nel ritenere che:

- le ragioni tecniche, organizzative e produttive devono essere *comprovate*, nel senso che il provvedimento di trasferimento non deve essere fondato su ragioni di comodo e pretestuose; spetta al datore di lavoro l'onere di allegare e provare in giudizio la fondatezza delle "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" che lo hanno determinato (*ex multis Cass. 7.5.2010 n. 11984*);
- il controllo giurisdizionale sulla legittimità del trasferimento è limitato all'*accertamento della sussistenza* di tali comprovate ragioni giustificative e della corrispondenza tra il provvedimento adottato dal datore di lavoro e le finalità tipiche dell'impresa, essendo esclusa la possibilità di sindacare nel merito *l'opportunità del trasferimento* e l'*idoneità della scelta* operata dall'imprenditore, anche tra più soluzioni tutte ragionevoli (cfr. *Cass. 28.4.2009 n. 9921; Cass. 2.3.2011 n. 5099*);
- il provvedimento adottato dal datore di lavoro *non deve presentare necessariamente i caratteri dell'inevitabilità*, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una delle possibili scelte, tutte ragionevoli, che il datore di lavoro può adottare sul piano tecnico, organizzativo e produttivo (cfr. *Cass. 28.04.2009 n. 9921; Cass. 2.3.2011 n. 5099*; conformi *Cass. 6408/93; Cass. 11634/98; Cass. 11624/02; Cass. 11597/03; Cass. 11660/03; Cass. 6117/05; Cass. 7903/05; Cass. 11126/16; Cass. 11408/18*);
- il controllo giurisdizionale sulla legittimità del provvedimento datoriale deve, peraltro, effettuarsi anche alla luce dei *principi generali di correttezza e buona fede* di cui agli artt. 1175 e 1375 del cod. civ. (*Cass. 22.3.2005 n.6117*);
- pertanto, in applicazione dei principi generali di correttezza e buona fede (art. 1375, cod. civ.), qualora il datore di lavoro possa far fronte alle ragioni tecniche, organizzative e produttive, avvalendosi di *differenti soluzioni organizzative, per lui paritarie, è tenuto a preferire quella meno gravosa per il dipendente*, soprattutto nel caso in cui questi deduca e dimostri la sussistenza di serie ragioni familiari ostative al trasferimento (*Cass. 28.7.2003, n. 11597*).

3.c. Tanto premesso deve osservarsi che il provvedimento di trasferimento per cui è causa reca una sia pur succinta motivazione e che secondo l'insegnamento della corte di Cassazione è possibile integrare la motivazione del provvedimento di trasferimento in sede giudiziale (cfr. *Cass. 2010 n. 11984* secondo la quale "*In tema di mutamento della sede di lavoro del lavoratore, sebbene il provvedimento di trasferimento non sia soggetto ad alcun onere di forma e non debba necessariamente contenere l'indicazione dei motivi, né il datore di lavoro abbia l'obbligo di rispondere al lavoratore che li richieda, ove sia contestata la legittimità del trasferimento, il datore di lavoro ha l'onere di allegare e provare in giudizio le fondate ragioni che lo hanno determinato e, se può integrare o modificare la motivazione eventualmente enunciata nel provvedimento, non può limitarsi a negare la sussistenza dei motivi di illegittimità oggetto di allegazione e richiesta probatoria della controparte, ma deve comunque provare le reali ragioni tecniche, organizzative e produttive che giustificano il provvedimento"*).

Dunque secondo l'insegnamento della Suprema Corte il datore di lavoro "*può integrare o modificare la motivazione eventualmente enunciata nel provvedimento"* in sede giudiziale (conforme anche Cass. 2017 n. 807, secondo la quale "*In tema di mutamento della sede di lavoro del lavoratore, sebbene il provvedimento di trasferimento non sia soggetto ad alcun onere di*

Firmato Da: CACACE VALENTINA Emesso Da: POSTE ITALIANE EU QUALIFIED CERTIFICATES CA Serial#: 3b93096d9084e4bb

forma e non debba necessariamente contenere l'indicazione dei motivi, né il datore di lavoro abbia l'obbligo di rispondere al lavoratore che li richieda, ove sia contestata la legittimità del trasferimento, il datore di lavoro ha l'onere di allegare e provare in giudizio le fondate ragioni che lo hanno determinato e, se può integrare o modificare la motivazione eventualmente enunciata nel provvedimento, non può limitarsi a negare la sussistenza dei motivi di illegittimità oggetto di allegazione e richiesta probatoria della controparte, ma deve comunque dimostrare le reali ragioni tecniche, organizzative e produttive che giustificano il provvedimento").

Orbene la società ha allegato nella presente sede, in chiave integrativa/esplicativa, che il trasferimento del sig. [redacted] è stato determinato:

- dal processo di riorganizzazione aziendale al fine di contrastare una situazione di crisi che negli ultimi anni ha travolto il settore dell'editoria con particolare riferimento a quello della carta stampata e dei quotidiani, processo in atto fin dall'anno 2010 (con l'accordo sindacale del 26.7.2010 veniva rilevata una eccedenza del personale poligrafico operante all'interno dell'Area Unica di Preparazione e l'intenzione di accorpare in un'unica area sia il reparto infografico che quello di controllo della pagine), proseguito nel 2012 (con il piano di crisi teso all'accorpamento di molti servizi redazionali, alla riorganizzazione delle redazioni, alla riduzione degli esuberi nel settore poligrafico mediante riduzione di 30 unità nei successivi 24 mesi attraverso prepensionamenti) e nel 2013 (con il verbale di accordo del 7.11.2013 in cui si dava atto dell'aggravamento della crisi che rendeva economicamente insostenibili numerose attività poligrafiche e le parti prevedevano che eventuali esigenze di riequilibrio degli organici sarebbero state risolte tramite la mobilità dei lavoratori da reparti con eccedenze a reparti con necessità di integrazione) e infine con il successivo piano di crisi del 2014 (prevedendo un piano di CIGS di 24 mesi per 31 lavoratori poligrafici, per effetto del quale a gennaio del 2016 l'organico del personale poligrafico della società si riduceva di 24 unità uscite per prepensionamento);
- dalla necessità di integrare l'organico dell'unità produttiva di destinazione (stabilimento di via Torre Maura) impattato dal prepensionamento di quattro risorse - [redacted], [redacted], [redacted] e [redacted] - e in particolare dalla necessità di coprire il posto lasciato da quest'ultima addetta proprio al Reparto Spedizioni (a cui infatti era stato adibito il [redacted]);
- dalla necessità di gestire un esubero di personale presso la sede di provenienza, la cui operatività si era ormai enormemente ridotta (nell'unità produttiva di via del Tritone nel mese di gennaio- febbraio 2016 le lavorazioni infografiche si erano ridotte alla produzione di 2-3 grafici al giorno con un massimo di 30 minuti di attività quotidiana e "*all'epoca del trasferimento presso l'Area Unica di preparazione di via del Tritone, erano operanti solo altri due dipendenti, [redacted] e [redacted], quest'ultimo andato in prepensionamento nel mese di gennaio 2016 e il primo peraltro rappresentante sindacale*").

3.d. Si tratta, dunque, di verificare se le ragioni poste a fondamento del trasferimento, così come enunciate nel provvedimento datoriale ed integrate nella presente sede, siano o meno sussistenti e se le stesse si pongano in nesso causale con il trasferimento stesso.

Dando per provata la crisi e la riorganizzazione aziendale iniziate quantomeno dal 2010 (documentata dai verbali di accordi sindacali e dai piani di crisi in atti), di per sé sola insufficiente a integrare le specifiche e puntuali ragioni addotte a fondamento del trasferimento adottato a gennaio 2016 nei confronti del ricorrente, occorre rimarcare che la resistente ha solo allegato il fatto del prepensionamento di 24 unità, di cui 4 presso lo stabilimento di viale di Torre Maura; ha solo allegato il fatto del prepensionamento in particolare della signora [redacted], svolgente mansioni di addetta al reparto Spedizioni.

Tali allegazioni non sono però state in alcun modo provate.

Firmato Da: CACACE VALENTINA Emesso Da: POSTE ITALIANE EU QUALIFIED CERTIFICATES CA Serial#: 3b93096d9084e4bb

Non può infatti considerarsi sufficiente il documento sub 6, prodotto dalla resistente, trattandosi di un foglio *excel*, peraltro privo di qualsiasi intestazione e sottoscrizione e del tutto sprovvisto di efficacia probatoria.
D'altro canto il ricorrente ha contestato drasticamente la sussistenza effettiva dei fatti in parola e cioè dei 4 prepensionamenti interessanti la sede di viale di Torre Maura ed in particolare quello della sig.ra Collalti nel reparto Spedizioni a cui è stato assegnato.
Il fatto deve, pertanto, ritenersi non provato.
La società resistente ha poi chiesto l'espletamento di una prova testimoniale in merito alla situazione del reparto/unità produttiva di provenienza al momento del trasferimento per dimostrare la sostanziale superfluità della prestazione del ricorrente per il ridimensionamento dell'attività infografica svolta in quella sede e la correttezza della scelta di individuare proprio il ricorrente come destinatario del provvedimento di trasferimento, in comparazione con le altre risorse ivi presenti (pur peraltro contestando la società, sotto questo profilo, la necessità di fornire la prova dell'inevitabilità del trasferimento del [redacted]).
Tale prova non è stata ammessa in quanto inutile, mancando comunque la dimostrazione dell'altro fatto, vale a dire quello della necessità di integrazione dell'organico della sede di destinazione a causa dei prepensionamenti interessanti in particolare il Reparto Spedizioni.
Giova rimarcare, infatti, che laddove un trasferimento venga adottato – come nella specie – per la duplice esigenza di far fronte ad una scopertura nella sede di destinazione e di gestire un esubero in quella di provenienza e manchi la prova della scopertura nella sede di destinazione, diventa inutile indagare sull'esistenza della condizione di esubero nella sede di provenienza perché comunque mancherebbe un tassello della sequenza causale che impedirebbe di ritenere integrate le comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive poste a fondamento del trasferimento.
In ogni caso plurimi, seri e concordanti elementi indiziari (art. 2929 c.c.) inducono a ritenere non sussistente neppure la dedotta situazione di esubero nella sede di provenienza.
Invero la circostanza che l'attività infografica e di impaginazione nella sede di provenienza (attività pacificamente svolta dal ricorrente prima del trasferimento, v. infra) fosse cessata o comunque grandemente ridotta al momento del trasferimento o successivamente è smentita oltre che dal fatto notorio per cui in assenza di queste il quotidiano "[redacted]" non potrebbe neppure essere mandato in stampa, dalle stesse deduzioni della resistente che hanno in sostanza confermato che alcuni lavoratori tra cui i sigg.ri [redacted] continuano a svolgerle e dalle stesse dichiarazioni rese dal legale rappresentante della società resistente in sede di libero interrogatorio all'udienza del 12.6.2017, che ha confermato che le attività in questione continuano ad essere svolta presso la sede di via del Tritone. Né è contestato che dopo il trasferimento del ricorrente i sigg.ri [redacted] e [redacted] (già appartenenti al servizio tecnico) siano stati adibiti proprio a mansioni di infografici e impaginatori.
Dunque non è vero che le lavorazioni svolte del ricorrente fossero "quasi inesistenti" e che nell'unità produttiva a cui egli era addetto vi fosse un esubero di personale, se poi, non appena trasferito il suo posto e le sue mansioni sono state affidate ad altri appositamente chiamati.
Si badi che qui non si vuole entrare nel merito della opportunità e della convenienza delle scelte imprenditoriali, stanti i sopra evidenziati limiti del sindacato giudiziale (art. 41 Cost, art. 30 L. 183/10), ma si vuole solo rimarcare che se il datore di lavoro trasferisce per un motivo, quel motivo deve essere vero e non pretestuoso e che deve esserci un nesso causale tra esso e il trasferimento.
Nella specie non vi è prova della sussistenza del motivo (esigenza di integrazione dell'organico e di gestione dell'esubero di personale) e manca quindi la dimostrazione della necessità del trasferimento del Caponi.

Firmato Da: CACACE VALENTINA Emesso Da: POSTE ITALIANE EU QUALIFIED CERTIFICATES CA Serial#: 3b93096d9084e4bb

3.e Il ricorrente ha, inoltre, allegato anche la violazione dell'art 24 del CCNL Poligrafici che testualmente prevede: "*Il lavoratore può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Le suddette ragioni saranno esaminate dall'azienda con il lavoratore e la R.S.U.*".
La società non ha preso posizione su tale censura e non ha contestato la circostanza di fatto per cui nella specie sia mancato il detto esame delle ragioni del trasferimento tra l'azienda e la R.S.U..
Anche tale ulteriore profilo di censura è quindi fondato.
3.f. Pertanto il trasferimento – adottato in violazione dell'art 2103 c.c. oltre che della norma contrattuale collettiva – è nullo perché difforme dallo schema legale predisposto dal legislatore (cfr. *Cass. 11408/2018*).
Tanto assorbe l'esame dell'ulteriore censura relativa alla mancata comparazione della posizione del ricorrente (per anzianità di servizio, per carichi di famiglia, per specificità delle mansioni espletate), sia rispetto ai restanti dipendenti assegnati al reparto di provenienza, sia rispetto a quelli di destinazione.
Sul punto infatti è opportuno rilevare come la Suprema Corte, con orientamento condivisibile e consolidato abbia affermato che – ferma la necessità di verificare dal punto di vista *logico* la sussistenza delle ragioni tecniche, organizzative e produttive - non è consentito censurare sotto il profilo *qualitativo* le scelte datoriali concernenti l'unità produttiva da cui trarre il dipendente da trasferire, né quelle concernenti l'unità di destinazione (cfr. Cass. 5099/2011 che nelle motivazioni chiarisce: "*per ritenere insussistenti le ragioni che legittimavano il trasferimento della Z. ha sottolineato la distribuzione fra più dipendenti delle sue mansioni di addetta alla clientela presso l'agenzia di Bologna, l'assenza di esperienza nelle nuove mansioni – di addetta ai titoli – che la Z. avrebbe dovuto svolgere a Modena, la circostanza che a Bologna la Z. fosse l'unica persona ad occuparsi dell'assistenza alla clientela. Ma al riguardo deve osservarsi che mettere in evidenza le modalità di svolgimento dei compiti di addetto alla clientela da parte della Z. prima del trasferimento e la loro distribuzione a seguito di quest'ultimo fra tre dipendenti, e sottolineare che la Z. non aveva esperienza nelle mansioni di addetto ai titoli significa, palesemente, valutare la qualità delle scelte organizzative dell'istituto di credito e non, contrariamente a quanto si afferma nella sentenza, la loro logicità (...)*").
Va, quindi, accolta la prima domanda e accertata la nullità del trasferimento adottato con decorrenza dall'8.2.2016, la società resistente va condannata ad adibire il ricorrente presso l'Area Unica di Preparazione sita presso la sede di vita del Tritone 152, presso cui il medesimo era adibito prima del trasferimento.
4. Occorre ora procedere all'accertamento della fondatezza della domanda relativa alla dequalificazione professionale asseritamente subita dal ricorrente a partire dall'8.2.2016.
4.a. Il ricorrente, in possesso di diploma di laurea in grafica pubblicitaria, ha illustrato nell'atto introduttivo il contenuto delle mansioni svolte dal luglio del 2002 presso l'Area Unica di Preparazione in via del Tritone quale "impaginatore" – presso il reparto Tipografia al piano ammezzato – e quale "infografico" – dapprima presso l'Ufficio Giornalisti Grafici sito al terzo piano e poi presso il reparto Tipografia dal 2005.
In particolare egli ha allegato che si occupava, con l'ausilio di strumenti informatici e di programmi grafici, della progettazione e realizzazione dei cc.dd. "infografici" ovvero del racconto delle informazioni attraverso il disegno e il testo, provvedendo altresì all'inserimento degli stessi all'interno delle pagine del giornale (cd. impaginazione), nel rispetto delle esigenze e dei criteri redazionali forniti dal giornalista (sono anche prodotti agli atti alcuni esempi di lavori infografici da lui realizzati).
Egli ha così puntualmente e analiticamente (cfr. pagg.3, 4, 5) descritto la propria attività lavorativa:

Firmato Da: CACACE VALENTINA Emesso Da: POSTE ITALIANE EU QUALIFIED CERTIFICATES CA Serial#: 3b93096d9084e4bb

- quale infografico su richiesta del giornalista (via fax e/o via e mail) in base all'articolo dal medesimo redatto e tenendo conto dell'evento da rappresentare, egli manipolava il testo ai fini dell'inserimento dell'immagine, realizzava disegni, modificava foto, inseriva loghi, previa ricerca anche informatica del relativo materiale, il tutto al fine di creare sotto il profilo grafico, l'informazione desiderata. Utilizzando appositi programmi grafici, predisponeva dunque la bozza del progetto che mostrava al giornalista, segnalava il miglior bilanciamento testo/immagine, dava suggerimenti sui colori da utilizzare, consegnava infine il prodotto finito al giornalista comprensivo di tutto quanto richiesto;
- quale impaginatore, una volta elaborata l'immagine grafica, inviata al giornalista per riceverne l'approvazione (cd. "visto si stampi"), la inseriva materialmente all'interno della pagina del giornale e una volta inserita provvedeva alla composizione e alla modifica della pagina stessa.

4. b. È pacifico che dall'8.2.2016 il [redacted] è stato assegnato al reparto Spedizioni, venendo adibito allo svolgimento di mansioni di controllo del procedimento propedeutico alla spedizione dei giornali.
Il ricorrente ha analiticamente descritto la nuova attività lavorativa (cfr. pagg. 12, 13, 14) così riassumibile:

- quale addetto al reparto Spedizioni è stato assegnato alla macchina che effettua l'imballaggio e il confezionamento dei pacchi di giornali, provenienti dalla rotativa, per essere caricati sui camion e furgoni per la spedizione e la consegna; in particolare egli – in coppia con altro operatore – lavora su una delle quattro linee, costituita da due nastri trasportatori, che gli viene assegnata la mattina dal capo reparto, accende con un tasto il macchinario, i nastri trasportatori, la stampante, la macchina che appone il foglio, la macchina cellofanatrice e le legatrici; verifica lo stato delle bobine; una volta pronta la linea e partita la stampa dalla rotativa, attende l'arrivo delle copie dei giornali e vigila, sedendosi tra i due nastri trasportatori, che tutto proceda regolarmente e che i giornali raggiungano i moduli, si impilino, formino il pacco, senza cadere dal nastro (in caso recuperandoli) e senza inceppamenti o strappi, intervenendo in caso di necessità; alla fine del turno spegne le macchine.

4. c. Ciò posto il ricorrente nell'atto introduttivo ha specificamente e dettagliatamente indicato e descritto le mansioni e la qualifica tecnica (di infografico e impaginatore) nonché l'inquadramento contrattuale (8° livello CCNL di cat.) nella sede di provenienza.
Ha allegato in modo puntuale come le mansioni della sede di via del Tritone rientrassero nell'ottavo livello contrattuale, riportando la relativa declaratoria ed evidenziando come in tale livello sia inquadrato il "*lavoratore con ampia preparazione di base e con accresciute capacità operative su mezzi tecnicamente avanzati che attraverso l'utilizzo di strumenti informatici realizza con facoltà di iniziativa in base alle indicazioni redazionali grafici complessi anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici cartine, disegni, istogrammi, logo ecc. (addetto all'ufficio grafico)*" nonché il "*lavoratore con ampia preparazione che nell'ambito delle indicazioni ricevute progetta e realizza graficamente pagine redazioni, pubblicitarie e di servizio, inserti, supplementi ecc. anche realizzando librerie elettroniche di pagine di riferimento per l'elaborazione tecnica definitiva e che - nelle aziende dove sia attuato il modello di organizzazione che preveda la figura unica - essendo in possesso di scolarità adeguata, previa riqualificazione e addestramento, svolge tutte le mansioni afferenti il settore della preparazione del giornale (dalla dimafonia, tastierizzazione, fotografia, impaginazione alla revisione e correzione); (grafico di redazione)*".
Ha riportato le declaratorie contrattuali e depositato la contrattazione collettiva di riferimento e documentazione comprovante il livello assegnato (cfr. da ultimo buste paga doc. 12).

Firmato Da: CACACE VALENTINA Emesso Da: POSTE ITALIANE EU QUALIFIED CERTIFICATES CA Serial#: 3b93096d9084e4bb

4.e. Ha allegato in modo analitico come invece le mansioni successivamente assegnate e compiutamente descritte, non siano per nulla riconducibili al livello e alla categoria legale di inquadramento (8°livello), ma riconducibili a quelle di 3°/2° livello, trattandosi di mansioni puramente esecutive e caratterizzate da una procedura standardizzata e meccanizzata che prevedono anche la movimentazione manuale di carichi.
Segnatamente ha dedotto che la contrattazione collettiva inquadra al terzo livello "*A) lavoratori con mansioni esecutive che richiedono una specifica preparazione pratica professionale. B) lavoratori con mansioni che richiedono un completo grado di qualificazione tecnica del proprio lavoro; C) lavoratori che svolgono funzioni discontinue e di attesa [magazziniere che effettua anche la movimentazione delle bobine, verificatore di resa, addetto a mansioni semplici di segreteria, addetto al controllo fatture, addetto al controllo documenti contabili relativi al materiale, distributore e collocatore di fotografie nelle agenzie di stampa, portieri, uscieri, fattorini, custodi, guardiani]*". Inquadra al secondo livello "*lavoratori che svolgono attività ausiliaria al processo produttivo di manovalanza comune*".
4.f. La società resistente costituendosi in giudizio non ha contestato le mansioni svolte dal ricorrente prima del trasferimento, la sua qualifica tecnica, il suo inquadramento, peraltro emergente anche documentalmente.
La società resistente non ha neppure contestato le mansioni svolte nella sede di viale di Torre Maura.
Esse devono, quindi, considerarsi provate ex art. 115 c.p.c., senza che sul punto fosse necessario svolgere alcun accertamento istruttorio.
Invero le Sezioni unite della Suprema Corte hanno di recente riaffermato che "*l'art. 416 c.p.c., per il rito del lavoro e l'art. 167 c.p.c., comma 1, imponendo al convenuto di prendere posizione nell'atto di costituzione sui fatti posti dall'attore a fondamento della domanda, configurano la non contestazione un comportamento univocamente rilevante ai fini della determinazione dell'oggetto del giudizio con effetti vincolanti per il giudice, che dovrà astenersi da qualsiasi controllo probatorio del fatto non contestato, e dovrà ritenerlo sussistente proprio per la ragione che l'atteggiamento difensivo delle parti, valutato alla stregua dell'esposta regola di condotta processuale, espunge il fatto stesso dall'ambito degli accertamenti richiesti; pertanto la mancata contestazione, a fronte di un onere esplicitamente imposto dal legislatore, rappresenta l'adozione di una linea incompatibile con la negazione del fatto, e quindi rende inutile provarlo perché non controverso*" (Cass. Sez. Un., 29 maggio 2014, n. 12065).
Inoltre tanto la dottrina quanto la giurisprudenza hanno poi precisato che "*la "non contestazione" è esclusa solo in caso di contestazione "chiara e specifica". La contestazione, infatti, serve a mettere l'attore prima, ed il giudice poi, in condizione di sapere quali siano i fatti controversi (che quindi dovranno essere provati), e quali invece incontroversi, come tali esclusi dal thema probandum. Se, invece, fosse sufficiente una contestazione generica e di stile per costringere l'attore a provare tutti i fatti costitutivi della domanda, si finirebbe per negare in pratica la regola che viene ammessa in teoria: e cioè l'onere di contestazione tempestiva*" (così *Cass., 18 maggio 2011, n. 10860; nello stesso senso, Cass., n. 6094 del 26/03/2015, n. 6094; Cass., 21 maggio 2008, n. 13079; Cass. 12.2.16 n. 2832).*
Giova da ultimo rimarcare che la contestazione deve essere tempestiva, cioè deve avvenire in sede di costituzione in giudizio, essendo preclusa una contestazione tardiva contenuta nelle note conclusive.
Deve, pertanto, ritenersi provato che:

- prima dell'8.2.2016 il ricorrente svolgesse nell'Area Unica di Preparazione mansioni di infografico e di impaginatore consistenti della progettazione e realizzazione dei cc.dd. "infografici" ovvero del racconto delle informazioni attraverso il disegno e il testo e nel

Firmato Da: CACACE VALENTINA Emesso Da: POSTE ITALIANE EU QUALIFIED CERTIFICATES CA Serial#: 3b93096d9084e4bb

loro inserimento all'interno delle pagine del giornale, mansioni di contenuto concettuale e caratterizzati da facoltà di iniziativa;

- dall'8.2.2016 il ricorrente abbia cominciato a svolgere nello stabilimento di stampa di viale di Torre Maura, nel reparto Spedizioni, mansioni meramente esecutive e manuali, di semplice controllo del procedimento propedeutico alla spedizione dei giornali per le varie destinazioni.

4.g. Ciò posto non vi è dubbio che il ricorrente sia stato sottoposto a dequalificazione e a demansionamento, essendo le nuove mansioni riconducibili ad un livello contrattuale di gran lunga inferiore.

Parte resistente non ha negato nella memoria di costituzione (salvo poi modificare la posizione in sede di note conclusive, ma si rammenta sul punto che l'onere della prova dell'equivalenza delle mansioni e dell'esattezza dell'adempimento va fornita dal datore di lavoro, cfr. *Cass. 26477/18*) che vi sia stata una dequalificazione/demansionamento del ricorrente, limitandosi ad affermarne la legittimità in base al novellato art. 2103 c.c..

Invece proprio in base al novellato art. 2103 c.c. deve escludersi la validità dell'assegnazione al ricorrente di mansioni inferiori.

Infatti la norma consente l'assegnazione a mansioni inferiori:

- in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla posizione del lavoratore;
- purché si tratti di mansioni riconducibili al livello immediatamente inferiore;
- ciò avvenga con comunicazione per scritto a pena di nullità.

Nella specie, invece, l'assegnazione è avvenuta in carenza di una comunicazione per iscritto (in quanto nell'atto dell'8.1.2016 in datore di lavoro si limita a disporre il *trasferimento* del lavoratore, ma nulla dice sul suo demansionamento) e il lavoratore è stato assegnato a mansioni di almeno cinque livelli inferiori.

Su quest'ultimo aspetto – vale a dire sulla illegittimità di un demansionamento con passaggio non al livello inferiore, ma a diversi livelli inferiori - si richiama il condivisibile l'orientamento espresso la giurisprudenza di merito (*Trib. Roma sent. 8311/17; Trib. Roma sent. 1531/18; Trib. Roma ord. 1.3.2018*).

4.h. Solo nelle note conclusive la società ha, poi, sostenuto che poiché per il personale poligrafico, a cui appartiene il ricorrente, vige il sistema di classificazione unica, le mansioni sarebbero mutabili senza limiti.

Questa deduzione è infondata.

Infatti alla luce del CCNL di categoria, prodotto agli atti, il sistema di classificazione unica – diretto all'affermazione della qualifica professionale –determina la mutabilità delle mansioni nell'ambito delle singole specializzazioni (livelli) e previo confronto tra la direzione aziendale e le rappresentanze sindacali.

Pertanto la classificazione tra quadri, impiegati ed operai viene mantenuta solo a determinati fini (contributivi, fiscali, ecc.) e per il resto la struttura della classificazione unica – articolata su dieci livelli - viene attuata sulla base dell'inquadramento nello stesso profilo dei lavoratori operanti in settori omogeni di produzione (preparazione, rotativa, spedizione).

Nulla, dunque, neppure in base alle invocate previsioni collettive, autorizza la parte datoriale a mutare unilateralmente le mansioni del lavoratore al di fuori delle singole specializzazioni, degradandolo di cinque di livelli e adibendolo ad un diverso settore produttivo (nella specie da quello della preparazione a quello della spedizione).

4. e. Va, quindi, accolta la domanda di riassegnazione al ricorrente di mansioni proprie del livello di inquadramento, vale a dire quelle riferibili all'ottavo livello del CCNL di categoria.

5. Accertata nell'*an* la dequalificazione professionale del Caponi, si deve procedere all'accertamento della fondatezza della domanda risarcitoria.

Firmato Da: CACACE VALENTINA Emesso Da: POSTE ITALIANE EU QUALIFIED CERTIFICATES CA Serial#: 3b93096d9084e4bb

Il ricorrente lamenta che, in conseguenza della dequalificazione professionale, egli ha subito un danno patrimoniale alla professionalità e non patrimoniale di natura morale, esistenziale e biologica.
Parte resistente, costituendosi in giudizio e ancora in sede di note conclusive ha contestato la sussistenza di tali danni, affermando che anche qualora fosse provato il demansionamento, non sarebbero stati dedotti né emergerebbero agli atti elementi di fatto che comprovino che da tale inadempimento datoriale sia derivato all'istante qual si voglia pregiudizio.
5.a Ritiene viceversa il Tribunale che, in merito al danno patrimoniale alla professionalità, siano emersi in giudizio sufficienti elementi atti a far ritenere che un risarcimento sia senz'altro dovuto.
Vale sul punto richiamare il condivisibile e ormai consolidato orientamento espresso dalla Suprema Corte per cui "*Il danno derivante da demansionamento e dequalificazione professionale non ricorre automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale, ma può essere provato dal lavoratore anche ai sensi dell'art. 2729 c.c., attraverso l'allegazione di elementi presuntivi gravi, precisi e concordanti, potendo a tal fine essere valutati la qualità e quantità dell'attività lavorativa svolta, il tipo e la natura della professionalità coinvolta, la durata del demansionamento, la diversa e nuova collocazione lavorativa assunta dopo la prospettata dequalificazione*" (*Cass. ord. 15.10.2018, n. 25743*).
Occorre, infatti, *in primis* considerare che il ricorrente è vittima di demansionamento e di dequalificazione che si protrae continuativamente dal febbraio del 2016 e quindi da circa 3 anni; in secondo luogo occorre rilevare che il lavoratore è stato deputato ad un settore che l'ha completamente scollegato dalla realtà lavorativa precedente così che l'oggettiva adibizione a mansioni inferiori si è aggiunta nel caso di specie all'impossibilità di qualsiasi aggiornamento anche tramite il contatto con i colleghi del settore di provenienza; infine occorre rimarcare che nel settore di destinazione egli è stato posto in contatto con colleghi che sono adibiti alle medesime mansioni elementari ed esecutive ad esso delegate.
Non può non assumere rilevanza nella crescita professionale del lavoratore il fatto di essere addetto a mansioni non solo gravemente dequalificanti (si ricorda di cinque livelli inferiori rispetto a quello di appartenenza) ma anche proprie di un settore non facente parte del proprio bagaglio professionale.
Insomma in questi anni il ricorrente non ha potuto affinare e sviluppare le proprie competenze di infografico e di impaginatore, circostanza vieppiù pregiudizievole se si considera la tipologia di tali mansioni che richiedono, in un settore in continua evoluzione tecnologica, aggiornamenti professionali continui (anche sui programmi informatici da utilizzare) e che come da mansionario sono caratterizzate da "*ampia preparazione ... accresciute capacità operative su mezzi tecnicamente avanzati ... utilizzo di strumenti informatici*".
In merito alla quantificazione del danno una parte della giurisprudenza utilizza, in via equitativa, il parametro retributivo tenendo conto di una percentuale della retribuzione mensile e moltiplicando il detto importo per il numero delle mensilità di durata del demansionamento.
Nella specie il danno subito viene, invece, quantificato in via equitativa in misura pari ad euro 20.000,00 come richiesto nelle conclusioni del ricorso, in quanto misura che – tenuto conto di tutti i fattori sopra menzionati – appare complessivamente congrua a riparare il pregiudizio subito alla professionalità del dipendente.
5.b. Passando all'esame della domanda di risarcimento del danno morale, esistenziale e biologico, occorre premettere che nel quadro di un sistema bipolare del danno – patrimoniale e non patrimoniale – rientra nel danno non patrimoniale ogni danno derivante da lesioni di valori inerenti alla persona, dal danno biologico in senso stretto (inteso come lesione del diritto, costituzionalmente garantito, all'integrità psico-fisica della persona), al danno morale (inteso non solo come danno morale soggettivo e cioè come dolore e turbamento transeunte, ma anche come

Firmato Da: CACACE VALENTINA Emesso Da: POSTE ITALIANE EU QUALIFIED CERTIFICATES CA Serial#: 3b93096d9084e4bb

lesione della dignità e dell'integrità morale della persona), al danno esistenziale (inteso come lesione di interessi di rango costituzionale inerenti alla persona e al suo fare aredittuale).
Il danno non patrimoniale è dunque categoria generale ed è compito del giudice accertare la sussistenza e l'effettiva consistenza del pregiudizio allegato, a prescindere dal nome attribuitogli, individuando le ripercussioni negative che abbia avuto sulla persona e ristorando per intero il pregiudizio effettivamente subito.
5.c. Orbene, nella specie il ricorrente ha allegato, ma in alcun modo dimostrato di avere subito un danno biologico.
A tale fine si appalesa insufficiente la mera produzione di una prescrizione medica (doc. 10) e di uno scontrino fiscale attestante l'acquisto di medicinali (doc.11), in mancanza di allegazione e di prova di una degenerazione patologica riconducibile causalmente al subito demansionamento.
5.d. Parimenti – ai fini della del danno esistenziale - difetta nel ricorso l'allegazione di una significativa alterazione in peggio nei rapporti e nelle abitudini di vita del ricorrente: la capitolazione istruttoria sul punto è apparsa generica e valutativa e per nulla agganciata a circostanze oggettive e verificabili, né a fatti precisi e specifici secondo la regola generale ex art. 2697 c.c. (cfr. *Cass., 16.2.2012, n. 2228; Cass., 13.5.2011, n. 10527*).
Al contrario, il danno esistenziale è stato ravvisato dalle Sezioni Unite in un pregiudizio di natura non meramente emotiva ed interiore, ma *oggettivamente accertabile*, provocato sul fare areddituale del soggetto, che alteri le sue abitudini di vita e gli assetti relazionali che gli erano propri, inducendolo a scelte di vita diversa quanto alla espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno. In altri termini, nel "*danno conseguenza della lesione*", sostanziantesi nei "*riflessi pregiudizievoli prodotti nella vita dell'istante attraverso una negativa alterazione dello stile di vita*" (così *Cass. Sez. Un. 24.3.2006, n.6572*).
5.e. Deve invece ritenersi sussistente e provato il danno morale, caratterizzandolo – come detto - in termini di autonomia rispetto alla nozione di danno esistenziale.
Invero per apprezzare la sussistenza di tale danno – che colpisce la dignità morale e professionale della persona – occorre muovere dalla considerazione per cui nel rapporto di lavoro subordinato non viene in rilievo solo il momento dello scambio di prestazioni, ma anche il diretto coinvolgimento del lavoratore come persona che va tutelata nei suoi valori fondamentali.
Ora nella fattispecie la compressione e la svalutazione della professionalità del ricorrente conseguente alla condotta tenuta dalla azienda convenuta si è tradotta nella lesione di un diritto fondamentale avente ad oggetto la libera esplicazione, garantita dagli artt. 1 e 2 della Costituzione, della sua personalità sul luogo di lavoro, secondo le mansioni e con la qualifica spettategli per legge o per contratto.
Nel caso in esame è risultato provato un notevole divario tra le mansioni precedentemente svolte (di natura concettuale e addirittura, per certi versi, creativa) e quelle successivamente assegnate di natura elementare, esecutiva e ripetitiva ed un netto peggioramento delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, articolata su turni notturni, in ambienti assai rumorosi, distanti dalla propria abitazione e anche dalla precedente sede aziendale da cui il ricorrente è stato sradicato.
Tutto ciò non solo ha inciso negativamente sulla professionalità del ricorrente in termini economici, come sopra detto, ma gli ha inferto una mortificazione personale che ha leso la sua dignità di persona e di lavoratore.
Il detto pregiudizio deve essere risarcito attraverso il riconoscimento in via equitativa della somma di euro 10.000,00.
6. Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

Firmato Da: CACACE VALENTINA Emesso Da: POSTE ITALIANE EU QUALIFIED CERTIFICATES CA Serial#: 3b93096d9084e4bb

Il Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni diversa istanza, eccezione e deduzione disattesa, così provvede:

- dichiara la nullità del trasferimento del ricorrente dall'unità produttiva di Roma via del Tritone 152 all'unità produttiva di viale di Torre Maura 140 adottato da [redacted] s.p.a. l'8.1.2016 con decorrenza 8.2.2016 e per l'effetto ordina a [redacted] s.r.l. di adibire il ricorrente presso l'Area Unica di Preparazione sita presso la sede di via del Tritone 152, presso cui il medesimo era adibito prima del trasferimento;
- dichiara che il ricorrente a decorrere dall'8.2.2016 ha subito una illegittima dequalificazione professionale e, per l'effetto, condanna la società resistente a reintegrarlo in mansioni proprie del livello di appartenenza (ottavo CCNL Poligrafici – Giornali e Quotidiani) e a risarcire al medesimo il danno che viene liquidato all'attualità in euro €30.000,00 come in parte motiva, oltre interessi legali dalla presente sentenza al saldo;
- condanna la resistente alla rifusione delle spese di lite in favore del ricorrente che liquida per compenso in complessivi euro 4.050,00 per le quattro fasi, oltre rimb. forf. al 15%, iva e cap come per legge, con distrazione in favore del difensore dichiaratosi antistatario.

Roma, 23.1.2019

Il Giudice del Lavoro
Dott.ssa Valentina Cacace

Firmato Da: CACACE VALENTINA Emesso Da: POSTE ITALIANE EU QUALIFIED CERTIFICATES CA Serial#: 3b93096d9084e4bb