

TRIBUNALE DI ROMA
SEZIONE IV LAVORO
PRIMO GRADO
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice Dott. Donatella Casari, all'udienza del 17.11.2015 ha emesso la seguente

SENTENZA

nella causa R.G. n°1733/2015 vertente

TRA

M. G., elettivamente domiciliato in Roma, Via G. Nicotera n°29 presso lo studio degli Avv.ti Giorgio Pirani e Silvia Parascandalo che lo rappresentano e difendono per procura a margine al ricorso;

-RICORRENTE-

CONTRO

T. I. S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in Roma, Via L. G. Faravelli n°22 presso lo studio degli Avv.ti Arturo Maresca, Enzo Morrico, Roberto Romei e Franco Raimondo Boccia che la rappresentano e difendono per procura in calce alla copia notificata del ricorso;

-RESISTENTE-

H. P.C. D. S. I. S.R.L., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in Roma, Piazza D'Ara Coeli n°1 presso lo studio degli Avv.ti Enrico Fabrizi e Angelo Molinaro che la rappresentano e difendono per procura in calce alla comparsa;

-RESISTENTE-

Oggetto: demansionamento a seguito di illegittimo trasferimento ex art.2112 c.c. - risarcimento danni.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso ritualmente notificato l'istante indicato in epigrafe, dipendente di T. I. s.p.a. con anzianità di servizio dal 1987, premesso che con sentenza passata in giudicato era stata riconosciuta l'illegittimità del suo trasferimento ex art.2112 c.c. a far data dal 23.4.2003 presso H. P.C. D. S. I. s.r.l. (d'ora in poi HPCDS), lamentato che presso la cessionaria a decorrere quantomeno dal 1° giugno 2005 e sino al 30 giugno 2014 era stato demansionato, concludeva chiedendo, accertato quanto sopra: condannare le convenute in solido a risarcire il danno subito quantificato in un importo pari alla retribuzione media mensile pari ad €2.006,19 moltiplicata per 108 mesi interessati dal demansionamento ovvero in una quota di detta retribuzione e comunque nell'importo ritenuto di giustizia; condannare HPCDS nonché T. I. in solido a risarcire il danno da perdita di professionalità per €50.000,00 nonché da perdita di chance di carriera in €32.500,00; condannare T. I. al pagamento, a titolo risarcitorio, della somma di €7.252,26 pari alle differenze retributive tra il periodo in cui il ricorrente era stato posto in CIG e la retribuzione che avrebbe percepito se reintegrato in T. I. nel periodo da ottobre 2013 a marzo 2014, della somma di €9.020,00 pari all'importo dei "premi di risultato" che il ricorrente non ha percepito negli anni dal 2010 al 2014 (ovvero in altra somma determinata in via equitativa) nonché della ulteriore somma di €10.000,00 in via equitativa con riferimento ai benefits di cui avevano goduto i dipendenti T. negli anni dal 2003 al 2014; condannare T.I. a risarcire il danno non patrimoniale (esistenziale e morale) subito dal ricorrente a causa dell'illegittimo rifiuto di reinserimento in Azienda come ordinato dal Tribunale del Lavoro di Roma, quantificabile in via equitativa nella somma complessiva di €50.000,00, vinte le spese.

Si costituivano tempestivamente in giudizio T. I. s.p.a. e HPCDS concludendo per l'integrale rigetto del ricorso poiché infondato.

Istruito il giudizio con l'escussione di testi, concesso termine per note, la causa all'odierna udienza veniva definita come da dispositivo in calce di cui veniva data lettura.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Risulta ex actis che il ricorrente nel febbraio 1999 venne inquadrato da T. I. nel 5° livello CCNL Telecomunicazioni ed adibito alle mansioni di Assistente Attività Specialistiche. A tale livello e figura professionale appartengono "i lavoratori che in possesso di conoscenze approfondite rispetto alla propria specializzazione, svolgono funzioni caratterizzate dalla gestione di elementi complessi, richiedenti un apporto professionale autonomo nell'analisi e nell'adattamento delle norme, delle metodologie e delle tecnologie proprie del contesto

organizzativo d'appartenenza, una capacità di analisi del contesto interno ed esterno al fine di individuare opportunità di sviluppo dei business aziendali, una tensione realizzativa orientata al soddisfacimento della clientela di riferimento, nonché l'individuazione discrezionale di soluzioni atte ad assicurare la qualità del risultato atteso”

Incontestato che prima del passaggio ad HPCDS il ricorrente lavorasse in T. I. presso il Customer Care nell'ambito della Direzione Generale ed in particolare nell'Area Supporto Specialistico, struttura operante nel campo dell'informatica ed avente lo scopo di fornire, attraverso un unico punto di chiamata, i servizi di assistenza al cliente interno (cioè alla stessa Telecom Italia) per problematiche inerenti il funzionamento delle procedure informatiche e le postazioni individuali.

Il teste A. B., responsabile all'epoca del Customer Care ha in merito ricordato: “Ho conosciuto il ricorrente all'incirca nel 1996/1997 quando è stata creata la funzione di Customer Care di cui io ero responsabile. Preciso che in precedenza avevo partecipato alla progettazione di tale struttura. La menzionata struttura acquisì le attività di accoglienza cliente che faceva il CED chiamato all'epoca Dental in cui era già occupato il ricorrente. Il ricorrente fu trasferito presso la mia struttura come punto di accoglienza clienti. Rispondeva ai clienti che telefonavano per problematiche riferite all'utilizzo dei sistemi informatici T.. Mi riferisco a chiamate dei dipendenti T. principalmente. Credo che tale assistenza venisse data anche ai fornitori che entravano a lavorare in ambiente T. Tale attività che già il ricorrente svolgeva si andò ampliando all'interno della struttura da me diretta poiché si occupò di un numero di problematiche più ampie. Il ricorrente riceveva la chiamata o faceva una diagnosi del problema o lo risolveva. Ciò sempre da remoto sul pc utilizzato dal dipendente. Il problema poteva riferirsi alla rete o ad un applicativo e non necessariamente al singolo pc. Inizialmente come operatore di front end non aveva contatti con il CED. Se codificate dava anche assistenza per l'utilizzo di nuovi prodotti. Con frequenza quasi annuale partecipava ai corsi di aggiornamento sulle materie oggetto di competenza. Dava assistenza anche ai sistemi Griffon e CRM, in caso di problematiche segnalate dall'utente. La mia struttura e quindi anche il ricorrente si occupava anche del reset delle password aziendali...Nel 1999 proposi la promozione del ricorrente al quinto livello con la figura di Assistente Specialistico. Ciò avrebbe implicato che il ricorrente non avrebbe più risposto alle chiamate dei dipendenti ma avrebbe fatto parte di una struttura specialistica che veniva coinvolta nel caso in cui il front end non avesse risolto il problema. Si trattava di un secondo grado, cioè “back office”. Faceva sempre parte della mia struttura. All'interno di tale struttura c'erano sia quinti che sestì livelli. Credo che nel

medesimo anno il ricorrente passò all'esame interno di passaggio alla struttura e iniziò a operare nella struttura di back office. Il back office aveva anche il compito di dare istruzioni al front end riferite a problematiche che si presentavano più frequentemente. Tali mansioni specialistiche il ricorrente ha svolto sino al 2003. A maggior ragione i quinti livelli che facevano parte della struttura specialistica partecipavano ai corsi di aggiornamento".

Il teste ha quindi descritto le mansioni iniziali mansioni di c.d. "help desk di 1° livello" svolte dal ricorrente nei primi anni di attività quando era inquadrato in 4° livello, ed ha ulteriormente chiarito come, a seguito di formazione ed esperienza professionale acquisita, il medesimo sia diventato Specialista di 5° livello, operando in una struttura di secondo livello, c.d. "help desk" di 2° livello, la quale era chiamata ad intervenire solo nei casi più complessi non risolti dal primo operatore contattato.

Non si ritiene che sia idoneo ad infirmare il chiaro tenore di tali dichiarazioni quanto riferito dalla teste P. B. operante all'epoca per T. I. sempre nel settore informatico. Ha ricordato la teste: "Lui lavorava nel Customer Care, io nel Centro Nazionale Assistenza Sistemistica. Fisicamente eravamo nella stessa sede in Via Oriolo Romano nello stesso edificio e nello stesso piano. Lavorativamente non avevamo a che fare. Non so quindi meglio precisare quali fossero le mansioni del ricorrente. So che si occupava di assistenza dei dipendenti Telecom appartenenti ad altri settori. Non so se ciò facesse in prima istanza oppure se desse assistenza dopo l'intervento di un precedente settore.. Preciso che il Customer Care si rivolgeva alla mia struttura qualora in prima battuta non fosse riuscito a risolvere le problematiche fatte presenti da chi aveva chiamato. Io ero un sesto livello e mi occupavo di tali interventi di seconda battuta. Che io sappia il ricorrente non passò alla mia struttura prima del passaggio in HP CDS".

Ed infatti tale deposizione, resa da persona non in diretto contatto con il ricorrente, lungi dal contraddire quanto in precedenza riferito dal teste A. B., ha viceversa evidenziato che dopo l'intervento del Customer Care con le strutture di primo e secondo livello, in ipotesi di mancata risoluzione del problema veniva coinvolta ulteriore e diversa struttura, denominata Centro Nazionale Assistenza Sistemistica, cui apparteneva la ricorrente, all'epoca con il superiore inquadramento di livello 6°.

Deve quindi ritenersi accertato all'esito della compiuta istruttoria che il ricorrente, inquadrato dal 1999 nel 5° livello, come da relativo inquadramento svolgeva attività specialistiche di alta tecnicità in struttura di supporto informatico di 2° livello. Mansioni

che richiedevano formazione continua per come evidenziato dal responsabile di struttura (vedi partecipazione ogni anno a corsi di aggiornamento).

Ha dedotto il ricorrente che in epoca successiva al trasferimento e quindi dall'aprile 2003 al maggio 2005 egli ebbe a svolgere per HPCDS mansioni di assistenza alle postazioni di lavoro Griffin di Telecom Italia, attività che ha definito ridimensionata rispetto alla precedente ma simile, ragione per la quale tale periodo non è stato oggetto di domanda.

Ha dedotto HPCDS che in tale arco temporale le valutazioni rilasciate dalla responsabile signora P. relative alle prestazioni professionali del ricorrente risultarono insoddisfacenti non avendo l'istante raggiunto sufficiente autonomia operativa, lavorando ancora in affiancamento nel 2004 e non in piena autonomia nel 2005 (vedi docc. da 7 a 9 fascicolo HPCDS), così tentando di evidenziare che la preparazione professionale dell'istante non corrispondeva al livello posseduto (vedi anche capitoli nn. da 17 a 19 della comparsa HPCDS a confermare del contenuto delle indicate schede di valutazione come sopra riportato).

Rileva l'Ufficio che anche a voler dar pieno credito a tali schede valutative, dall'esame dei documenti in questione è dato evincere come le difficoltà dell'istante vengono imputate dal medesimo responsabile a problemi di adattamento ai cambiamenti tecnico/organizzativi intervenuti nel passaggio da T. a HPCDS, circostanza confermata dall'appunto riferito a difficoltà nei rapporti interni al settore di (nuova) appartenenza. Il che appare del tutto comprensibile ove si consideri la percezione di ingiusto allontanamento subito da T. per come evidenziato dal ricorso giudiziale già all'epoca depositato e riferito appunto all'impugnativa del trasferimento ad HPCDS, poi conclusosi anni dopo con il pieno accoglimento della domanda attorea. Né parte convenuta ha dedotto e provato di aver offerto ab initio al ricorrente idonei strumenti di aggiornamento che gli permettessero di affrontare senza difficoltà "i cambiamenti tecnico/organizzativi intervenuti". Peraltro il giudizio complessivo espresso l'anno successivo è stato "ha migliorato le proprie conoscenze riuscendo a conseguire i propri obiettivi, impegnandosi, anche se con qualche discontinuità, anche nello smaltimento dei carichi di lavoro del settore." Il parere chiarisce poi che l'istante ha ancora bisogno di affiancamento nella risoluzione di alcune tipologie di problematiche mettendo per altro in correlazione tale dato con la necessità di mettere ordine nella "mole di informazioni avute nell'anno appena passato", così evidenziandosi ragioni oggettive e non responsabilità soggettiva del lavoratore per le precedenti difficoltà riscontrate.

Al contrario, l'istante ha lamentato di aver subito demansionamento negli anni successivi.

Ricorda l'Ufficio il costante pronunciamento del giudice di legittimità in merito al regime dell'onere della prova in materia di demansionamento che, sulla scia della pronuncia a SS.UU. 30/10/2001 n.13533, ha ritenuto incombente sul datore di lavoro l'onere di provare di aver esattamente adempiuto all'obbligo legale nascente dall'art.2103 c.c. di adibire il lavoratore a mansioni proprie della qualifica (Cass. n°18121/2014) o comunque dimostrare che l'inadempimento è derivato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile ex art.1218 c.c. (Cass. n°4766/2006)

In particolare, ha dedotto il ricorrente che da giugno 2005 a maggio 2007, trasferito presso il presidio dei data center di T. I. di Via Oriolo Romano per svolgere il c.d. "Servizio di prossimità", veniva deputato ad ispezionare le sale ove era posto il CED, rilevarne la temperatura, registrare i nominativi del personale che accedeva alle sale consegnando i badge di ingresso, provvedere al loro accompagnamento fisico nelle sale, segnalazione di eventuali sovraccarichi elettrici e guasti.

HPCDS non ha contestato lo svolgimento delle mansioni indicate ma ha sostenuto che le attività svolte dall'istante non si esaurivano in quelle, essendogli altresì richiesto di risolvere in autonomia le segnalazione guasti provenienti dalla Control Room, struttura del cliente responsabile del controllo della infrastruttura IT e delle reti di comunicazione.

Ha ricordato il teste B. in merito alla tipologia di mansioni richieste all'addetto al servizio prossimità: "Dal 2011 al 2013 all'interno di HP CDS ho lavorato nel servizio di prossimità sito in Via Oriolo Romano. Gli addetti a tale servizio si occupavano di fornire un badge di accesso al CED ai tecnici che erano chiamati per un intervento e se necessario li accompagnavano presso il CED; si occupavano altresì di collegare le postazioni informatiche ai sistemi. Ciò veniva fatto su richiesta di strutture interne T. e richiedeva portare fisicamente il pc e collegarlo alla rete interna dati e ai cavi elettrici. Era delegato altresì alla struttura un controllo visivo delle sale del CED per verificare che fosse tutto a posto. Se c'era qualche anomalia la struttura aveva il compito di segnalarla. Nel periodo indicato ero operatore del servizio di prossimità e svolgevo tali mansioni. C'era un coordinatore responsabile del servizio di prossimità. Tutti gli altri addetti a tale servizio svolgevano ugualmente le mansioni che ho descritto. I ticket si riferivano alle richieste di collegare di postazioni informatiche oppure dare accesso ad uno di questi tecnici oppure di movimentare i nastri necessari all'attività di backup."

Orbene, se è vero che il teste B. riferisce dell'attività con riferimento agli anni 2011-2013, occorre parimenti osservare che in alcun modo è stato dedotto da alcuna delle convenute che le mansioni richieste agli addetti al servizio prossimità siano mutate nel tempo. Ed

allora deve rilevarsi che, per quanto dichiarato per esperienza personale da persona addetta al medesimo servizio, le mansioni delegate erano di tipo elementare e sostanzialmente corrispondenti a quelle descritte in ricorso.

Tenore della deposizione per altro confermata dal teste P. M., ex dipendente T. transitato ad HPCDS nel 2006, il quale in merito agli addetti al servizio prossimità ha riferito: “Una delle attività era quella di monitorare visivamente gli apparati del CED onde eventualmente segnalare al cliente le anomalie. Gli apparati dei CED avevano una serie di monitor che segnalavano eventuali anomalie. Guardando il monitor era quindi possibile capire se c’era una anomalia e di che tipologia era. Occorreva conoscere il linguaggio che utilizzava la macchina per segnalare l’anomalia. Si occupavano altresì del backup di dati. Ciò facevano utilizzando dei nastri inserendoli nelle unità e dando il comando di backup. Qualora poi fossero chiamati dei tecnici esterni in caso di guasti ai macchinari, loro si occupavano di condurre il tecnico al macchinario interessato all’intervento. Ciò implicava altresì una previa verifica dell’identità del tecnico per autorizzarne l’accesso.”

Ha conformemente ricordato il teste P. B.: “Gli addetti come G. si occupavano di fare il giro delle sale per verificare eventuali allarmi che segnalassero malfunzionamenti. Qualora avessero verificato un allarme in corso dovevano chiamare altri. Se era un allarme riferito alla strumentazione del Data Center bisognava chiamare la Control Room, se invece riferito ad un condizionatore l’impiantistica. Gli addetti la servizio di prossimità come il ricorrente avevano altresì il compito di accompagnare tecnici T. o esterni presso le strutture del data center. Ne controllavano altresì le credenziali di accesso; tramite un ticket già erano a conoscenza di chi doveva accedere al data center. Si occupavano altresì dell’esecuzione del backup dei sistemi operativi: inserivano una cassetta e lanciavano un comando di backup, dopodiché dovevano attendere che il backup fosse eseguito e dovevano portare i nastri in cassaforte. Normalmente tale attività non era svolta nei turni diurni ma in quelli serali. Capitava che durante il giorno si preparassero le cassette per l’attività di backup serale. .. Il presidio non svolgeva altre attività. La Control Room era a Pomezia e quindi se non riusciva ad intervenire da remoto poteva dare istruzioni al presidio. So che è accaduto, non so con quale frequenza”.

Quindi la tanto sottolineata (da parte di HPCDS) attività di risoluzione di segnalazione guasti provenienti dalla Control Room non veniva affatto svolta in autonomia ma solo su istruzioni di Control Room medesima, non si sa con quale frequenza (una volta l’anno? Di Più? Di meno?), nè è stato provato che sia mai stata svolta dal ricorrente.

La complessiva istruttoria conferma quindi che quanto quotidianamente richiesto al ricorrente rientrata in mansioni operative di tipo elementare (giro delle sale, segnalazione guasti ad altri settori se indicati dai monitor, controllo ingressi, accompagnamento nelle sale dei visitatori, inserimento cassette per backup, trasposto di queste e dei pc da collegare, materiale collegamento fili dei pc alle prese della rete) proprie del 2° livello CCNL Telecomunicazioni, cui appartengono lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorre un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare.

Demansionamento per saltum di 3 livelli protrattosi il considerevole periodo di 25 mesi.

Seguiva nel giugno 2007 trasferimento del G. in via Tiburtina Valeria, ove all'istante era richiesto, secondo le deduzioni attoree, di dedicarsi alla manutenzione delle stampanti HP in uso presso T. I. con verifica da remoto, su richiesta del personale tecnico, della funzionalità del macchinario e della necessità di sostituzione del materiale di consumo quali i toner. Attività protrattasi per come risulta agli atti sino al maggio 2009 (erroneamente in ricorso indicato l'anno 2008).

La datrice di lavoro dell'epoca HPCDS si richiama in comparsa al doc.10 al proprio fascicolo, datato 8.6.2007, di conferimento nuovo incarico il quale prevedeva: digitalizzazione delle planimetrie ricevute da T. e da On Site ed inserimento su MPA effettuando la relativa configurazione, definizione ed invio delle spedizioni per Asset Management, configurazione del server DSS, monitoraggio dello stato di avanzamento delle installazioni ed aggiornamento del tool di trackin nonché inoltrare delle richieste dei consumabili per l'attivazione dell'intervento.

Al di là della terminologia esterofila ed altisonante, la compiuta istruttoria ha chiarito come, ancora una volta, le mansioni affidate fossero proprie di livello inferiore a quello contrattualmente riconosciuto.

In particolare, ha riferito il teste P. M.: "Faceva (il ricorrente) infatti già parte del servizio Monitoring PPU. Lavorava in via Tiburtina da remoto. Si trattava di controllare la corretta operatività di circa 8000 stampanti HP presso i clienti T. ed E.. Erano 8-10 persone a svolgere tale attività. Era possibile grazie al sistema in utilizzo intervenire da remoto in caso di blocco dovuto ad erronea utilizzo di comandi e invio degli aggiornamenti tecnici. Si trattava di aggiornamenti periodici inviati a tutte le stampanti. Stiamo parlando di stampanti complesse che avevano un software interno in grado di interloquire con i nostri sistemi e i sistemi del cliente. Non ricordo il livello professionale dei dipendenti addetti al servizio Monitoring. I ruoli all'interno del team erano interscambiabili. Responsabile del

team all'epoca era V. T.. L'obiettivo della struttura era garantire l'operatività della stampante poiché il contratto prevedeva un compenso per HP in relazione al numero di pagine stampate. Per questo motivo, compito dell'appartenente al gruppo era anche segnalare ai tecnici sul territorio in tempo utile che il toner era in esaurimento.”

Riassumendo: al ricorrente era richiesto di intervenire da remoto in caso di blocco della stampante per erroneo utilizzo comandi, doveva inviare gli aggiornamenti periodici alle stampanti, doveva segnalare in anticipo ai tecnici il prossimo esaurimento dei toner.

Trattasi di attività di back office di primo livello, riferita a problematiche di tipo semplice poiché riguardanti esclusivamente stampanti (blocco per comando sbagliato), di monitoraggio consumabili (toner) ed azionamento comando di invio aggiornamenti.

Mansioni proprie del 3° livello a cui appartengono i lavoratori che, con conoscenze ed esperienze specifiche e qualificate di tipo tecnico applicativo, svolgono attività di carattere tecnico per installazione e manutenzione di impianti assicurando le azioni atte a garantire la funzionalità del servizio.

Demansionamento per saltum di 2 livelli protrattosi anch'esso per il considerevole periodo di due anni da giugno 2007 a maggio 2009.

Ha sostenuto HPCDS che il successivo trasferimento ad altra funzione dipese dall'indisponibilità del lavoratore a svolgere attività lavorativa in turno avvicendato per esigenze familiari, dal mancato rispetto degli orari di lavoro e dei turni affidati, dalle continue richieste di variazione turno e dal numero elevato di assenze.

Continue richieste di variazione turno, mancato rispetto degli orari di lavoro e dei turni affidati sono deduzioni che non hanno trovato alcuna conferma in atti. In merito alle assenze deve ritenersi che siano state giustificate dal lavoratore, altrimenti sarebbe incorso in procedimenti disciplinari cui viceversa la datrice di lavoro non fa alcun cenno.

Confermata viceversa dal teste P. M. la dedotta esistenza di problematiche riferite allo svolgimento di servizio in determinati turni: “Vi era una turnistica tra i dipendenti in quanto l'orario del servizio da coprire era più di 8 ore. Mi sembra di ricordare che fu Tavernese nella sua qualità di responsabile del team a segnalarmi. non ricordo se direttamente, che il ricorrente aveva difficoltà nello svolgimento del servizio in determinati turni e che per tale motivo era il caso di cercare una soluzione lavorativa diversa per il medesimo. Mi sembra fosse il 2008. Fu quindi proposto al ricorrente di operare per il cliente R.”

Quindi lo spostamento in un ruolo diverso certamente non può collegarsi a precedenti comportamenti inadempienti imputabili al lavoratore, essendo cosa ben diversa far

presente al proprio datore di lavoro esigenze familiari che rendono difficoltosa una modalità della prestazione ed avanzare conseguente domanda di esonero dalla turistica pomeridiana (vedi doc.12 fascicolo HPCDS).

L'11.5.2009 l'istante, come anticipato dal tenore della deposizione da ultimo riportata, viene trasferito ad lavorare prima presso il cliente R., quindi dalla sede HPCDS a favore del cliente E. ed infine presso il M. E.. Ha sostenuto in merito a tale attività il ricorrente di aver operato da remoto soluzioni a problematiche di natura semplice (ad es. malfunzionamento e-mail) riferite all'uso dei pc mentre in caso di anomalie complesse era chiamata ad intervenire diversa struttura di secondo livello a cui doveva essere inviata la segnalazione.

Il teste P. M. ha ripetuto per ben due volte che in tale periodo l'istante era stato chiamato a svolgere mansioni di help desk primo livello e che la formazione avvenne "on the job" tramite affiancamenti (per soli tre giorni come attestato dal doc.14 fascicolo HPCDS).

Quindi nessuna frequentazione di corsi specifici di aggiornamento e svolgimento di mansioni di help desk di 1° livello proprie della 4° qualifica professionale (compiti che richiedono completa padronanza delle procedure e norme tecniche che regolano il funzionamento, l'esercizio e la manutenzione degli impianti di competenza intervenendo con autonomia operativa nella risoluzione delle anomalie di funzionamento riscontrate) già svolte dal ricorrente presso T. fino al 1999 quando per progressione in carriera era passato al superiore livello 5°.

Mansioni che per altro, a dar credito alla mail dello stesso M. doc.13, il G. non era più in grado di svolgere. Ed infatti il M. aveva ivi a precisare: "In data 19 maggio (2009) M. G. veniva in sede in via Tiburtina per la firma della lettera di assegnazione, in quella circostanza io e s. D. – Direttore HR, gli abbiamo confermato la volontà di chiedere nuovamente ad HP di dargli la possibilità di recuperare il gap di conoscenze per svolgere l'attività in Piazza Mazzini, ma nel frattempo, almeno fino a fine anno, doveva svolgere attività di Help Desk in Via Salaria."

Insomma è lo stesso teste intimato dalla convenuta in tale missiva ad ammettere che il G., non più in grado (non potendosi altrimenti interpretare la necessità di "recupero" di competenze) di svolgere le mansioni proprie del livello di appartenenza, veniva momentaneamente addetto, in attesa di un idoneo percorso formativo a cui HP si era impegnata, ad attività di Help Desk di primo livello.

Perdita di professionalità che ben si comprende considerato il prolungarsi da ben 4 anni (da giugno 2005) della dequalificazione subita per svolgimento di mansioni proprie del 2° e 3° livello.

Riconosciuta necessità di percorso di riqualificazione ed impegno in tal senso a cui non risulta in atti essere seguito alcun effettivo percorso formativo.

Necessità, quella formativa, ribadita nella scheda di valutazione redatta nel dicembre 2010 nella parte riferita al piano di sviluppo (doc.18 fascicolo HPCDS).

Il medesimo M. ha poi in sede di deposizione aggiunto che sia inizialmente presso la R. che successivamente in Via Salaria, sede HPCDS da dove seguita il cliente E., si “ripropose il problema della turnazione”.

Dichiarazioni queste ultime che smentiscono l’assunto difensivo della datrice di lavoro secondo cui lo spostamento dell’istante operato da maggio 2009 era stato finalizzato ad agevolarlo nell’orario di lavoro, affermazione che ha quale presupposto che le nuove funzioni non richiedano lo svolgimento di turni particolari.

Difficoltà familiari nello svolgimento dei turni pomeridiani evidenziata anche dal riferito episodio dello scorazzare della figlia del ricorrente accanto al cavallo R. durante un turno di lavoro del padre. Episodio riferito a verbale dal medesimo M. e richiamato anche nella mail doc.13 “onde valutare ogni possibile azione” nei confronti del lavoratore.

Azione disciplinare che, pur nell’indubbia inopportunità della soluzione adottata per non lasciare sola la figlia, non risulta dalla convenuta essere stata intrapresa, probabilmente in considerazione delle difficoltà familiari più volte già fatte presenti dal ricorrente in merito allo svolgimento di turni particolari.

Nei capitoli 51 e 58 della comparsa la difesa HPCDS tende ad insinuare che le assenze per malattia del ricorrente sarebbero frutto delle non gradite assegnazioni a nuove sedi o attività. Operazione non consentita perché delle due l’una: o si impugnano tempestivamente i certificati medici, si richiedono ripetute visite di controllo nelle fasce orarie consentite, si sceglie di far seguire il lavoratore da ispettori e quindi si contestano con procedimento disciplinare le infedeltà che si ritiene di aver riscontrato, oppure si rinuncia a far valere tale dato come rilevante.

Infine, dall’aprile 2011 sino al 27.6.2014 (epoca in cui è stato reintegrato in T.), salvo un anno di CIGS a zero ore dall’1.4.2013 al 31.3.2014, il ricorrente ha lamentato di essere stato addetto presso la sede T. di Via Val Cannuta all’effettuazione di installazione di computer ed alla movimentazione degli stessi.

La difesa HPCDS non contesta lo svolgimento di tali attività ma sostiene che le medesime avevano una “notevole componente tecnica” atteso che oltre a trasporto e consegna dei pc era richiesta al ricorrente la configurazione in rete della macchina ed a volte, su richiesta dell’utente, anche il backup dei dati.

Ha in merito riferito il teste M. S. V., intimato da entrambe le convenute: “Ho conosciuto G. nell’aprile 2011 quando è entrato a far parte del mio team. Ero il diretto superiore gerarchico del G. Nel 2011 stavo soprattutto di HP CDS di Via Tiburtina e solo saltuariamente presso il cliente. G. lavorava prevalentemente nella sede di Via di Val Canuta. Lo vedevo mediamente una volta a settimana. Ero un sesto livello. G. svolgeva le mansioni di tecnico on site. Si occupava dell’installazione di nuovi pc. Questa la sua attività prevalente. La prima cosa che doveva fare era una ricerca degli applicativi installati sulla vecchia postazione. Doveva poi verificare il grado di “privilegi” dell’utente e cioè se erano amministratori oppure no. Il ricorrente doveva altresì verificare le impostazioni di rete della vecchia macchina e quindi la distaccava. Tutto quanto verificato doveva essere riprodotto sulla nuova postazione. Gli fu fatto un training on the job da un tecnico senior a cui fu affiancato per due settimane. Successivamente dimostrò difficoltà nello svolgimento dell’attività. Ciò avveniva ad esempio in merito ai dati che dovevano essere oggetto di backup dalla vecchia alla nuova macchina oppure nella personalizzazione di alcuni programmi. G. fece presente di avere tale problematiche e piano piano assimilò le nozioni necessarie. Il ricorrente si occupava altresì di portare le installazioni portatili alla postazione del cliente e si occupava altresì di portare via la vecchia installazione qualora portatile. Suppongo che il G. sino al 2011 avesse continuato a svolgere attività di tecnico informatico. Ritengo quindi che avesse potuto seguire l’evoluzione dei sistemi di cui poi si occupò dall’aprile 2011 in poi. Il periodo di difficoltà di G. nello svolgimento dell’attività da aprile 2011 durò due - tre mesi..”

Ma anche a voler considerare attività di configurazioni e backup per come descritte dal teste e non riportate in comparsa, trattasi comunque di mansioni proprie del livello 3° (lavoratore che grazie ad esperienze e conoscenze specifiche svolge attività di carattere tecnico nel campo dell’installazione di impianti ed attivazione di nuovi servizi), non essendo richiesto per l’esercizio delle medesime la capacità, in autonomia operativa, di risoluzione di anomalie nel funzionamento dei sistemi e programmi, propri del superiore livello 4°.

Tale deposizione inoltre smentisce, nel suo complessivo tenore, che il mancato raggiungimento degli obiettivi da parte del ricorrente nello svolgimento di attività delegate

dipendesse, come ripetutamente adombrato in comparsa HPCDS, da scarso impegno o peggio da volontà ostruzionistica del G., essendo stato chiarito come l'istante difettesse delle "nozioni necessarie" (proprie dei lavoratori dell'inferiore livello 3° se costantemente aggiornati) che ebbe successivamente a conseguire grazie ad affiancamento per due settimane e pratica per i successivi due o tre mesi.

In merito all'anno di cassa integrazione guadagni a zero ore non occorre argomentare, costituendo con ogni evidenza la mancanza assoluta di lavoro danno alla professionalità del lavoratore, impedendo tale situazione di totale inerzia non solo l'aggiornamento ma anche il semplice mantenimento in esercizio delle proprie competenze, tanto più se (come nel caso di specie) proprie di settore tecnologico a rapida evoluzione come per antonomasia è l'assistenza informatica.

Quindi e riassumendo, il ricorrente, già dipendente di livello 5° dal 1999, pur esercitate proficuamente le mansioni proprie di tale professionalità presso la datrice di lavoro T. I. sino al 2003, una volta transitato a HPCDS, grazie a due anni di gravissimo (tre livelli inferiore) demansionamento subito dal 2005 quale addetto di prossimità presso il data center ed in ragione del prosieguo dell'illegittimo comportamento datoriale nei 6 anni successivi, oltre alla totale inattività per un ulteriore anno, ha visto disperso il proprio patrimonio di precedenti conoscenze ed esperienze tanto da non essere più proficuamente in grado di svolgere, come comprovato da tutta la documentazione in atti e dalle deposizioni raccolte, attività riferita al seppur inferiore livello 4°.

Ha addotto a propria scriminante HPCDS che il G. non ebbe mai a compilare la propria scheda professionale così che alla nuova datrice di lavoro erano rimaste sconosciute le competenze del lavoratore.

Ha in merito dichiarato il teste M.: "Esiste un sistema aziendale in cui ciascuno può compilare la propria scheda professionale ed aggiornarla. Gli inserimenti ovviamente vengono validati nel superiore gerarchico. Il ricorrente non compilò mai tale scheda malgrado il sistema inviasse semestralmente inviti in caso di mancate modifiche dell'arco temporale. Nel ruolo che avevo visibilità di tali sistema e delle mancate compilazioni per cui in riferimento alla posizione del ricorrente ne parlai col superiore gerarchico, certamente T.. Preciso che il sistema mandava in automatico ogni sei mesi direttamente all'interessato una mail di sollecito. Tale sistema lo trovai all'arrivo. Preciso che il mio lavoro di resource manager era facilitato dalla compilazione di tali schede perché mi dava uno skill delle risorse disponibili. Con il ricorrente ogni passaggio ad altra struttura richiese da parte mia colloqui personali in ragione della mancata compilazione di tale scheda. Il

ricorrente mi riferì di non ritenersi obbligato a compilare tale scheda. Nei colloqui con il ricorrente il medesimo collegò tale scelta con la causa pendente nei confronti di T. anche se non ricordo esattamente in che termini.”

Rileva l'Ufficio che dal tenore della deposizione emerge che: effettivamente il ricorrente non compilò tali schede; la compilazione di tali schede era sollecitata ma non obbligatoria; il ricorrente motivò la mancata compilazione temendo ripercussioni nel procedimento giudiziale in corso con T. I. per il rientro in azienda; il gap di conoscenze riferite allo skill del lavoratore fu comunque colmato da HPCDS tramite colloqui personali tra ricorrente e resource manager.

L'eccezione appare quindi priva di pregio.

Veniamo ora all'esame delle conseguenze subite dal lavoratore in ragione dell'accertato demansionamento.

Ha in primis dedotto l'istante di aver subito un rilevante danno alla professionalità ed ha chiesto che il medesimo venisse liquidato nella misura di una mensilità per ogni mese di illegittimo comportamento datoriale.

Hanno sostenuto le convenute anche in sede di note che il danno non può ritenersi conseguenza automatica del demansionamento e che nella fattispecie ne sarebbe difettata la prova.

Osserva viceversa l'Ufficio che la prova della dequalificazione professionale subita è emersa lampante in primis dall'esame della documentazione al fascicolo di HPCDS (vedi in particolare schede di valutazione) ove viene sottolineata l'inadeguatezza del ricorrente ai compiti pur dequalificanti affidati ed il costante mancato raggiungimento o raggiungimento parziale degli obiettivi anno per anno fissati, tanto da venir prospettata dagli stessi superiori gerarchici la necessità di percorsi formativi, che salvo brevi periodi di affiancamento a collega più esperto ogni qual volta che vi era l'affidamento di un nuovo servizio, non risultano essere stati realizzati.

In altre parole, ogni qual volta la società ha riconosciuto l'esistenza di lacune professionali e non ha provveduto a colmarle non può che risponderne. Tanto più in un'attività, come quella propria dell'assistente ad attività specialistiche informatiche, in cui per l'evolversi della tecnologia, la mancata costante formazione implica ulteriore e continua perdita di terreno.

Considerato il lunghissimo lasso di tempo della dequalificazione (dal giugno 2005 al giugno 2014 per un totale di 9 anni), la gravità della medesima (ci si riferisce in particolare ai primi due anni di servizio presso il data center in cui addirittura le mansioni affidate

erano quelle proprie di tre livelli inferiori ma anche ai numerosi anni successivi in cui, sempre per saltum, le attività demandate erano di due livelli inferiori), e la da ultimo evidenziata incapacità dell'istante a svolgere mansioni proprie anche dell'inferiore livello 4°, la quantificazione del danno alla professionalità da demansionamento (non rivenendosi motivi per una duplicazione del risarcimento nelle separate voci danno da demansionamento e danno alla professionalità) viene operata nella misura del 70% delle retribuzione in godimento.

Nel periodo oggetto di risarcimento non viene considerato per HPCDS l'anno di Cassa integrazione Guadagni (prima CIGO e poi CIGS) a zero ore atteso che la medesima riguardò, per come dedotto in comparsa e non contestato da controparte, tutto il personale addetto alla commessa T.. Circostanza che assume rilievo atteso che, coincidendo gli addetti alla commessa con i fuoriusciti per trasferimento di ramo d'azienda, il ricorrente, in mancanza di adempimento agli obblighi di reintegra derivanti dalla sentenza da parte di T., avrebbe presso HPCDS subito tale provvedimento anche qualora all'interno della commessa fosse stato correttamente impiegato in mansioni proprie della qualifica.

Questo con riferimento alla posizione della convenuta HPCDS.

E veniamo ora alle responsabilità di T. I. nella vicenda occorsa al lavoratore dal suo passaggio in HPCDS. Ha dedotto anche da ultimo in sede di note la difesa T. di in merito alla sua totale estraneità al dedotto demansionamento non potendosi configurare responsabilità oggettiva della cedente per i comportamenti illeciti tenuti dalla ceduta.

L'eccezione pecca di generosità poiché avrebbe quale conseguenza la totale irresponsabilità della datrice di lavoro non solo per aver posto in essere una cessione dichiarata l'illegittima ex tunc a danno dei propri dipendenti e per aver ostinatamente continuato a non dare esecuzione a ordine giudiziale di reintegra già pronunciato con la sentenza di primo grado nel lontano gennaio 2007, ma, soprattutto, perché T. I. non può invocare le propria ignoranza in merito alle pregiudizievoli condizioni lavorative del Giovannini quanto meno dal maggio 2007, epoca in cui il ricorrente denunciò, a quella che correttamente riteneva essere la propria effettiva datrice di lavoro, la dequalificazione subita presso HPCDS (vedi doc.10 fascicolo di parte ricorrente), data dalla quale quindi alla consapevolezza del proprio comportamento illecito (illegittima estromissione dalla compagine aziendale del dipendente) si aggiunse la conoscenza del lamentato illecito comportamento altrui (demansionamento posto in essere da HPCDS).

Il che rende ancora più grave la mancata ottemperanza alla sentenza poiché tale scelta veniva operata, in aperta violazione dell'art.2087 c.c., assumendosi consapevolmente il

rischio, in ipotesi di omessa reintegra, di detrimento alla professionalità per come denunciato.

Non vi è quindi alcuna ragione perché T. non risponda del comportamento altrui (concessionaria) da tale data.

T., a differenza che HPCDS, risponderà altresì della dequalificazione professionale per forzosa inattività del Giovannini nel successivo periodo di CIGO e CIGS non avendo né dedotto né tanto meno provato che qualora ella avesse ottemperato alla sentenza di reintegra il lavoratore anche presso di lei sarebbe stato interessato a tale tipologia di provvedimento.

Per le stesse ragioni T. I. viene condannata al versamento di ulteriori €7.252,26 a titolo di differenze retributive tra quanto percepito dal G. a titolo di stipendio nel periodo di CIG e quanto avrebbe percepito qualora non interessato a tale regime.

Concludendo, HPCDS viene condannata al risarcimento del danno subito dal G. dal maggio 2005 al 30 giugno 2014 escluso il periodo di CIGO e CIGS dall'1 aprile 2013 al 31 marzo 2014 per un totale di €134.400,00 (€1400,00 pari al 70% circa dello stipendio mensile di diritto x 96 mesi). T. I. viene invece condannata al risarcimento del danno subito dal G. dal maggio 2007 al 30 giugno 2014 incluso il periodo di CIGO e CIGS per un totale di €117.600,00 (€1400,00 pari al 70% circa dello stipendio mensile di diritto x 84 mesi).

I periodi di responsabilità comune da maggio 2007 all'1.4.2013 e dall'1.1.2014 al 30.6.2014 per un totale di 72 mesi vedono le resistenti condannate in solido al risarcimento del danno.

In altre parole, T. I. s.p.a. e HPCDS sono condannate in solido a risarcire al ricorrente il danno alla professionalità subito nella misura di €100.800,00, oltre €16.800,00 a solo carico di T. I. s.p.a. ed €33.600,00 a solo carico di HPCDS, oltre interessi legali dalla presente sentenza al saldo;

Nulla si ritiene viceversa dovuto a titolo di danno per perdita di chance di carriera non essendo stato in alcun modo provato che coloro che rimasero in T. dal 2003, già appartenenti al 5° livello, furono successivamente promossi al superiore livello 6° ed essendo incontestato che il CCNL applicato non prevede alcun tipo di passaggio automatico tra i due livelli.

Dev'essere altresì rigattata la domanda volta al risarcimento del danno esistenziale.

Al contrario di quanto da alcuni dei primi commentatori sostenuto ed anche in giurisprudenza di legittimità a volte affermato (v. Cass. 13/5/2009, n.11048, e, da ultimo,

Cass. 12/2/2013, n.3290), il giudice di legittimità ha ritenuto da ultimo (Cass. n°1361/2014) che deve escludersi che le Sezioni Unite del 2008 abbiano negato la configurabilità e la rilevanza a fini risarcitori (anche) del cd. danno esistenziale. Al di là della qualificazione in termini di categoria, nelle pronunzie del 2008 risulta infatti confermato che gli aspetti o voci di danno non patrimoniale non rientranti nell'ambito del danno biologico, in quanto non conseguenti a lesione psico-fisica, ben possono essere definiti come esistenziali, attenendo alla sfera relazionale della persona, autonomamente e specificamente configurabile allorché la sofferenza e il dolore non rimangano più allo stato intimo ma evolvano, seppure non in "degenerazioni patologiche" integranti il danno biologico, in pregiudizi concernenti aspetti relazionali della vita (v. Cass., Sez. Un., 11/11/2008, n. 26972).

Il danno esistenziale si è dunque ravvisato costituire un peculiare aspetto del danno non patrimoniale, distinto sia dal danno morale che dal danno biologico, con i quali concorre a compendiare il contenuto della generale ed unitaria categoria del danno non patrimoniale. Essendo il cd. danno esistenziale privo di fonte normativa (a meno di non voler in proposito valorizzare il richiamato riferimento agli aspetti relazionali contenuti definizione normativa del danno biologico, con la conseguenza peraltro di ancorarne la considerazione al mero ricorrere di quest'ultimo, laddove il danno esistenziale può invero ricorrere anche in assenza di danno biologico e di danno morale: v. oltre), le Sezioni Unite del 2008 hanno ripreso la nozione da esse stesse posta nel 2006.

Orbene, il danno esistenziale si è dalle Sezioni Unite ravvisato consistere nel pregiudizio di natura non meramente emotiva ed interiore, ma oggettivamente accertabile, provocato sul fare reddituale 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).

Per aversi danno esistenziale è quindi indefettibilmente necessario che la lesione riverberi sul soggetto danneggiato/creditore in termini tali da alterarne la personalità, inducendolo a cambiare (stile di) vita, inducendolo a scelte di vita diversa (in tali termini v. Cass. 5/10/2009, n.21223), in senso ovviamente peggiorativo rispetto a quelle che avrebbe adottato se non si fosse verificato l'evento dannoso.

Può quindi dirsi che in base al principio di effettività è l'alterazione/cambiamento della personalità del soggetto, lo sconvolgimento (il riferimento allo "sconvolgimento delle

abitudini di vita" si rinviene già in Cass., 31/5/2003, n. 8827) foriero di "scelte di vita diverse", in altre parole lo sconvolgimento dell'esistenza, a peculiarmente connotare il c.d. danno esistenziale, caratterizzandolo in termini di autonomia rispetto sia alla nozione di danno morale. Si è invece escluso che il cd. danno esistenziale rimanga integrato da meri disagi, fastidi, disappunti, ansie e "ogni altro tipo di insoddisfazione concernente gli aspetti più disparati della vita quotidiana che ciascuno conduce nel contesto sociale" (v. Cass., Sez. Un., 11/11/2008, n. 26974; Cass., 13/11/2009, n. 24030), in stress o violazioni del diritto alla tranquillità (v. Cass., 9/4/2009, n. 8703) ovvero ad altri diritti "immaginari" (per la qualificazione in tali termini del diritto al "tempo libero" v. Cass., 4/12/2012, n. 21725). Danno che va allegato (fatti precisi e specifici) e provato, secondo la regola generale ex art. 2697 c.c. (v. Cass., 16/2/2012, n. 2228; Cass., 13/5/2011, n. 10527).

Nel caso di specie significative alterazioni in peggio nei rapporti con familiari ed amici e nelle abitudini di vita del ricorrente non sono state né dedotte, né tanto meno provate.

La relativa domanda deve quindi essere senz'altro rigettata.

Ha altresì richiesto l'istante il risarcimento del danno morale.

Riguardo al danno morale, le Sezioni Unite del 2008 hanno inteso tale voce quale patema d'animo o sofferenza interiore o perturbamento psichico, di natura meramente emotiva e interiore (danno morale soggettivo), a tale stregua recependo la relativa tradizionale concezione affermatasi in dottrina e consolidatasi in giurisprudenza (in precedenza volta a limitare la risarcibilità del danno non patrimoniale alla sola ipotesi di ricorrenza di una fattispecie integrante reato). Con riferimento all'art.2059 c.c., ribadendo l'impossibilità di prescindere dal dato normativo (in tali termini v. già Cass., 12/6/2006, n. 13546) e dalla relativa interpretazione andata maturando nel tempo (cfr. Cass., 11/6/2009, n.13547), si è dalle Sezioni Unite escluso che la formula danno morale individui "una autonoma sottocategoria di danno".

Sottolineandosi che ne' l'art. 2059 c.c. ne' l'art. 185 c.p. ne fanno menzione, il danno morale si è ravvisato indicare solamente uno dei molteplici, possibili pregiudizi di tipo non patrimoniale, costituito dalla sofferenza soggettiva cagionata dal reato in sè considerata, la cui intensità e durata nel tempo rilevano non già ai fini della esistenza del danno, bensì della mera quantificazione del relativo ristoro.

In epoca successiva alle sentenze delle Sezioni Unite del 2008, il danno morale è stato dal legislatore definito quale "sofferenza e turbamento dello stato d'animo, oltre che della lesione alla dignità della persona" (D.P.R. 3 marzo 2009, n. 37, art. 5, comma 1, lett. c), recante "Regolamento per la disciplina dei termini e delle modalità di riconoscimento di

particolari infermità da cause di servizio per il personale impiegato nelle missioni militari all'estero, nei conflitti e nelle basi militari nazionali”, a norma della L. 24 dicembre 2007, n. 244, art. 2, commi 78 e 79”, poi abrogato dal D.Lgs. 15 marzo 2010, n. 66, art. 2269, comma 1, n. 385, “Codice dell'Ordinamento militare”, con la decorrenza prevista dal medesimo D.Lgs. n. 66 del 2010, art. 2272, comma 1), nonché quale "pregiudizio non patrimoniale costituito dalla sofferenza soggettiva cagionata dal fatto lesivo in sè considerato" (D.P.R. 30 ottobre 2009, n. 181 "Regolamento recante i criteri medico-legali per l'accertamento e la determinazione dell'individualità e del danno biologico e morale a carico delle vittime del terrorismo e delle stragi di tale matrice”, a norma della L. 3 agosto 2004, n. 206, art. 6”).

La qualificazione del danno morale in termini di dignità o integrità morale, quale massima espressione della dignità umana, desumibile dall'art.2 Cost. in relazione all'art.1 della Carta di Nizza, contenuta nel Trattato di Lisbona (ratificato dall'Italia con L. 2 agosto 2008, n. 190), risulta peraltro già da tempo recepita (anche) dalla giurisprudenza di legittimità (v. Cass., 12/12/2008, n. 29191; Cass., 11/6/2009, n. 13530; Cass., 10/3/2010, n. 5770), che nel segnalare l'ontologica autonomia, in ragione della diversità del bene protetto, attinente alla sfera della dignità morale della persona, ha sottolineato la conseguente necessità di tenersene autonomamente conto, rispetto agli altri aspetti in cui si sostanzia la categoria del danno non patrimoniale, sul piano liquidatorio.

Laddove i patemi d'animo e la mera sofferenza psichica interiore sono normalmente assorbiti in caso di liquidazione del danno biologico, avente tendenzialmente portata onnicomprensiva (v. Cass., Sez. Un., 11/11/2008, n. 26972, e, successivamente, Cass., 13/5/2011, n. 10527), sotto quest'ultimo profilo si è escluso che il valore dell'integrità morale possa stimarsi in una mera quota minore del danno alla salute e di potersi fare ricorso a meccanismi semplificativi di tipo automatico (v. Cass., 26/6/2013, n. 16041; Cass., 13/12/2012, n. 22909; Cass., 12/9/2011, n. 18641; Cass., 19/1/2010, n. 702). E' stato infatti rilevare che i detti meccanismi automatici di liquidazione sono inadeguati a consentire di cogliere il punto di riferimento preso in considerazione dai giudici di merito in concreto ai fini della debita personalizzazione della liquidazione del danno morale nonché di far intendere in quali termini si sia al riguardo tenuto conto della gravità del fatto, delle condizioni soggettive della persona, dell'entità della relativa sofferenza e del turbamento dello stato d'animo, al fine di potersi essa considerare congrua e adeguata risposta soddisfattiva alla lesione della dignità umana (v. Cass., 16/2/2012, n. 2228). La definizione del danno morale è pertanto venuta ormai a connotarsi, secondo recente

pronuncia della Cassazione n°1361/2014, di significati ulteriori rispetto al mero patema d'animo, alla sofferenza interiore o perturbamento psichico, secondo l'accezione accolta dalle Sezioni Unite del 2008. E il danno morale, inteso quale lesione della dignità o integrità morale, massima espressione della dignità umana, assume specifico e autonomo rilievo nell'ambito della composita categoria del danno non patrimoniale, anche laddove la sofferenza interiore non degeneri nella prova di un danno biologico o in danno esistenziale (v. Cass., 26/6/2013, n. 16041; Cass., 16/2/2012, n. 2228. V. altresì Cass., 20/11/2012, n. 20292, e, da ultimo, Cass., 3/10/2013, n.22585).

Orbene, ritiene l'Ufficio che il danno morale, inteso come da ultimo in termini di dignità o integrità morale, nel caso di specie sia stato appieno provato non solo in ragione del subito grave demansionamento (dequalificazione continuata per 9 anni e svolgimento di mansioni non proprie dell'immediato inferiore livello ma di più livelli inferiori) ma altresì a motivo del totale sradicamento del dipendente dal precedente ambiente lavorativo. Sradicamento seguito da molteplici peregrinazioni da una sede ad un'altra di lavoro, circostanza già all'epoca denunciata dal lavoratore come fonte di disagio psicologico e sfociata, come evidenziato nelle schede di valutazione, in ripetute difficoltà di inserimento in ambienti lavorativi e gruppi di lavoro sempre diversi. Del patema che ha accompagnato il ricorrente negli anni in interesse è manifestazione anche il rifiuto di compilare le schede HPCDS riferite al proprio skill professionale, temendo l'istante di pregiudicare fornendo tali indicazioni l'azione già intrapresa per vedersi accertare l'illegittimità della disposta estromissione da T. Il tutto nella consapevolezza di aver diritto ad un rientro in T., accompagnata dal senso di impotenza conseguente al pervicace inadempimento della datrice di lavoro agli obblighi pur derivanti dai provvedimenti giurisdizionali che si susseguivano sempre a favore del lavoratore.

Ragione per la quale si ritiene di accogliere la domanda di risarcimento del danno morale condannando la datrice di lavoro al versamento di €25.000,00, scorporato dal totale richiesto per danno non patrimoniale pari ad €50.000,00, la metà equitativamente imputabile a danno esistenziale di cui non vi è prova.

Si ritiene di dover infine respingere le domande volte alla condanna di T. I. al versamento di €9.020,00 a titolo di premio di risultato essendo incontestato che tale premio è stato dal G. percepito presso HPCDS (sconosciuto l'ammontare onde poter addivenire ad una comparazione) salvo che per gli anni 2008 e 2009 in relazione ai quali quanto distribuito da T. non è noto.

Analogamente dev'essere respinta la domanda volta alla condanna di T. I. al versamento di €10.000,00 a titolo di mancati benefits non essendo provato che il ricorrente avrebbe avuto diritto al telefono cellulare ad uso promiscuo (la circostanza è stata espressamente contestata in comparsa dalla difesa T.), né essendo stato dedotto che il medesimo in precedenza era solito utilizzare della navetta o che nel periodo in interesse ebbe l'esigenza di chiedere prestiti agevolati.

I compensi di lite sono compensati per 1/3 attesa la parziale reciproca soccombenza mentre la restante parte è posta a carico delle convenute in solido.

P.Q.M.

Dichiara che G. M. ha subito demansionamento dal giugno 2005 al 30.6.2014 e, per l'effetto, condanna in solido T. I. s.p.a. e H. P. C. D. S. I. s.r.l., in persona dei rispettivi legali rappresentanti, a risarcire al medesimo il danno alla professionalità subito nella misura di €100.800,00, oltre €1.6800,00 a solo carico di T. I. s.p.a. ed €33.600,00 a solo carico di H. P. C. D. S. I. s.r.l., oltre interessi legali dalla presente sentenza al saldo;

condanna le resistenti in solido al risarcimento del danno morale nella misura di €25.000,00, oltre interessi legali;

condanna T. I. s.p.a., in persona del legale rappresentante, al pagamento di ulteriori €7.252,26 a titolo di danno patrimoniale, oltre interessi legali;

rigetta nel resto il ricorso;

compensa per 1/3 i compensi di lite e condanna T. I. s.p.a. e H. P. C. D. S. I. s.r.l., in persona dei rispettivi legali rappresentanti, alla refusione della restante parte liquidata in complessivi €8000,00.

Roma, il 17.11.2015

Il Giudice

Dott. Donatella Casari