

Illegittimo trasferimento di ramo d'azienda e concorrente demansionamento

Tribunale di Milano, sez. lav., 30 luglio 2005 – Giud. Ravazzoni – Sig. A (avv. Lauri) c. ENI SpA (avv. Tosi) e Servizi ICT srl (avv. ti Tajana, Disertori, De Bartolo)

Trasferimento di ramo d'azienda non dotato di propria autonomia in seno all'azienda cedente antecedentemente alla cessione – Illegittimità, in quanto costituito solo in funzione dell'espulsione dei lavoratori – Reintegrazione del ricorrente nell'azienda di provenienza - Demansionamento qualitativo e quantitativo per circa 2 anni – Sussistenza – Risarcimento del danno alla professionalità, in misura del 50% della retribuzione mensile percepita.

*La giurisprudenza di legittimità, preso atto del percorso di erosione del principio di inderogabilità delle tutele che ha indotto la dottrina a prospettare l'eterogenesi dei fini dell'art. 2112 cc, originariamente ispirata a finalità di tutela dei lavoratori e di poi indirizzata ad agevolare processi di esternalizzazione di segmenti aziendali, ha via via ristretto il concetto di ramo d'azienda attribuendo rilievo agli elementi caratterizzanti la definizione contenuta nella Direttiva 98/50, come utilizzati nella interpretazione della Corte di Giustizia, e cioè **l'identità dell'entità economica ceduta, l'insieme di mezzi organizzati.***

Questa lettura più rigorosa, che indubbiamente riduce il campo di applicazione del trasferimento di ramo d'azienda, pare al giudicante condivisibile, sul piano interpretativo essa infatti si presenta più aderente alla lettera della normativa e non ne costituisce una forzatura, in via di fatto evita di rimettere alla mera volontà dell'imprenditore l'unificazione di un complesso di beni al solo fine di renderlo oggetto di un contratto di trasferimento di azienda, rendendo applicabile la relativa disciplina e incidendo sulla sorte dei rapporti di lavoro.

*Alla luce delle risultanze istruttorie **appare evidente che in ENI non esisteva un'entità economica autonoma e organizzata avente ad oggetto l'attività di supporto informatico, tale entità è stata creata ad hoc per trasferire a terzi del personale che risultava eccedente.***

I lavoratori sono inoltre stati assegnati all'unità sulla base del tipo di mansioni svolte e non dell'inerenza del rapporto al ramo di azienda.

La modifica in pejus (ovvero la negazione o l'impedimento) delle mansioni dà luogo ad una pluralità di pregiudizi, solo in parte incidenti sulla potenzialità economica del lavoratore. Infatti il demansionamento non solo viola lo specifico divieto di cui all'art. 2103 cc, ma ridonda in lesione del diritto fondamentale alla libera esplicazione della personalità del lavoratore nel luogo di lavoro, determinando un pregiudizio che incide sulla vita professionale e di relazione dell'interessato, con una indubbia dimensione patrimoniale che lo rende suscettibile di risarcimento e di valutazione anche in via equitativa.

Il danno alla professionalità subito dal ricorrente è quindi desumibile dalla situazione di emarginazione e di mortificazione dallo stesso vissuta in tali periodi di inoperosità nonché dalla esclusione da ogni possibilità di aggiornamento, tanto più grave in un campo, quale quello informatico cui era addetto il sig. A, in continua costante evoluzione.

Tale danno può essere liquidato in via equitativa, utilizzando come parametro la retribuzione mensile, che costituisce "espressione anche del contenuto professionale della prestazione" (Cass. n. 10/2002), nella fattispecie non contestata dalla convenuta. La percentuale applicabile, determinata in via equitativa, tenendo conto della durata e dell'elevato grado di inoperosità nei 2 periodi sopra individuati, può indicarsi nel 50% della retribuzione.

Svolgimento del processo

Con ricorso depositato il giorno 8-7-2003 il ricorrente in epigrafe indicato ha chiesto al tribunale di Milano, in funzione di Giudice del lavoro, previo accertamento della illegittimità del trasferimento del ramo d'azienda denominato "Servizi di supporto all'utenza" (SECS) a Servizi ICT del 30-1-2002, di ordinare all'ENI di ripristinare il rapporto di lavoro con il ricorrente, assegnandogli mansioni equivalenti al livello accertato.

Ha inoltre richiesto l'accertamento del diritto di essere inquadrato dal gennaio 1997 nell'area V livello 2 nonché nel livello 3 a far tempo dal luglio 98 o, in subordine, nel livello 2 da aprile 98.

Infine il Sig. A ha chiesto di accertare la intervenuta dequalificazione dal marzo 99 in avanti con condanna di ENI spa al risarcimento dei danni nella misura di € 73.266,14, pari ad una mensilità di retribuzione per ogni mese di dequalificazione e con condanna di Servizi ICT in solido con ENI al risarcimento dei danni da dequalificazione professionale nella misura di € 29.200,98, corrispondenti ad una mensilità di retribuzione dal febbraio 2002 al deposito del ricorso, oltre il danno maturato nelle more del giudizio.

Il ricorrente, a fondamento della sua domanda, ha assunto:

- di essere stato assunto da AGIP spa in data 2-2-87 con qualifica di disegnatore, inquadramento "G" CCNL settore energia aziende a partecipazione statale e di aver svolto mansioni di disegnatore nell'ambito dell'attività Centrali di Disegno,
- di aver svolto corsi per utilizzare software grafici anche complessi come Wasatch, programmi che poco alla volta hanno sostituito le attività manuali;
- di essere divenuto, nel periodo dal 93 al 97 il punto di riferimento per fronteggiare le problematiche connesse alle nuove apparecchiature informatiche venendo riconosciuto come specialista del sistema Wasatch portfolio;
- di aver curato l'addestramento del personale di grafica computerizzata;
- di essere stato dislocato dal gennaio 98 al cd ITES con qualifica di EUC, cioè di addetto informatico e non più di disegnatore, e di aver avuto da tale momento totale autonomia nella gestione, nel coordinamento e nella manutenzione di tutte le stazioni grafiche con piena responsabilità del servizio, svolgendo l'attività di gestione delle *workstations* in precedenza curata dall'ing. B;
- di aver subito a partire dal dicembre 98 una progressiva diminuzione sia quantitativa sia qualitativa delle mansioni, espletando compiti esecutivi e occupandosi della gestione di materiale informatico, e dalla fine del 1999 venendo impegnato non più di un'ora al giorno;
- di essere stato trasferito in data 18-1-2001 al servizio SITE, che si occupava di gestione operativa degli applicativi, occupandosi esclusivamente di mansioni tecniche, prive di carattere decisionale e propositivo consistenti nella mera installazione di software;
- di essere stato trasferito a settembre 2001 all'unità SECS con mansione di installatore di software di fascia C, e che il 1-2-2002 tale unità veniva ceduta alla Servizi ICT srl;
- di essere stato occupato presso tale società per circa 20 minuti al giorno eseguendo al massimo tre installazioni al di.

Tutto ciò premesso in fatto, il ricorrente ha chiesto il ripristino del suo rapporto di lavoro con ENI e il risarcimento del **danno alla professionalità** conseguente al lamentato demansionamento.

Si sono costituite le società convenute contestando le domande di cui al ricorso e chiedendone il rigetto, in quanto infondate in fatto e in diritto.

ENI in particolare ha sostenuto la legittimità del trasferimento del ramo di azienda denominato SECS a Servizi ICT srl, rilevando che detta unità costituiva un complesso di beni e persone organizzato, autonomo sia dal punto di vista funzionale sia da quello organizzativo, che Eni aveva trasferito anche le attrezzature informatiche e le postazioni di lavoro prima di pertinenza dell'attività ceduta, unitamente alle obbligazioni e contratti prima facenti capo al SECS, e che il trasferimento aveva riguardato tutti i lavoratori precedentemente occupati nel SECS.

Contestava inoltre il diritto del ricorrente al superiore inquadramento rilevando che le mansioni concretamente espletate da A. erano corrispondenti all'inquadramento progressivamente rivestito dal ricorrente e non al rivendicato V livello e contestava altresì il dedotto demansionamento.

Servizi ICT srl ha sostenuto la legittimità del trasferimento d'azienda e, quanto al presunto demansionamento, lo ha contestato esponendo che il ricorrente, dal passaggio in Servizi ICT, venne adibito alle medesime mansioni svolte nel gruppo SECS di Eni.

Fallito il tentativo di conciliazione, la causa veniva istruita mediante l'escussione dei testi indicati dalle parti e, previo deposito di note autorizzate, la causa veniva indi discussa dai procuratori delle parti all'udienza del 14-4-2005 e il giudice, all'esito della discussione, decideva la controversia, dando lettura del dispositivo.

Motivi della decisione

Il ricorso è risultato fondato e va accolto entro i limiti che si vanno ad esporre in narrativa.

1. Sulla domanda di superiore inquadramento

Il ricorrente rivendica il diritto all'inquadramento a far data dal 1997 alla area V del CCNL di settore che comprende "lavoratori che, in possesso di conoscenze pratiche e teoriche di elevato livello, e per le conoscenze delle metodologie di funzionamento dei sistemi e dei processi gestionali aziendali, svolgono funzioni di pianificazione, coordinamento e controllo di importanti attività aziendali, nonché lavoratori che svolgono funzioni che si caratterizzano per il contenuto innovativo o di specializzazione in materia di specifico o strategico interesse aziendale". All'interno dell'area V il ricorrente rivendica il livello 5.2 "lavoratore che in possesso di conoscenze tecniche e pratiche di elevato livello, provvede all'installazione/gestione di componenti rilevanti del software e fornisce agli utenti interni e esterni assistenza di elevato sistema specialistico, ai fini della corretta utilizzazione del software di sistema".

Dal luglio 98 rivendica il livello 5.3.

Eni sostiene invece che le mansioni svolte da A. siano riconducibili all'area 3, posseduta dal ricorrente dal 1993, alla quale appartengono i lavoratori che " in possesso di adeguate conoscenze pratiche e teoriche, svolgono attività polivalenti di natura tecnico/amministrativa nell'ambito di procedure e processi di lavoro definiti; nonché lavoratori che in possesso di approfondite conoscenze e consolidate esperienze tecnico specialistiche, guidano e controllano significativi gruppi di lavoratori adibiti anche ad attività operative specialistiche ovvero lavoratori che svolgono mansioni che richiedono capacità professionali specialistiche corrispondenti per ampiezza ed importanza" e all'area 4, acquisita dal 1997, che comprende "lavoratori che in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e per la conoscenza degli specifici processi operativi svolgono funzioni di guida di ambiti organizzativi aziendali nel quadro di indirizzi definiti, ovvero lavoratori che, in possesso delle conoscenze sopra definite, svolgono funzioni specialistiche in materia...tecnica, tecnologica" e in particolare al livello 1 della quarta area "lavoratore che, nell'ambito di processi definiti e sulla base delle indicazioni di massima, sviluppa procedure relative a sistemi informatici, partecipa all'analisi per la definizione delle applicazioni, rileva flussi informativi, collabora all'individuazione delle soluzioni più idonee per la realizzazione e lo sviluppo delle procedure...fornisce assistenza specialistica agli utenti nelle fasi di avviamento e di applicazione delle procedure".

Dalla espletata istruttoria è emerso che il ricorrente non aveva alcun titolo specialistico di studio ed era stato assunto come disegnatore. Il sig. A. aveva frequentato corsi durante il rapporto di lavoro ma si è trattato di un corso per l'utilizzo del sistema Wasatch, di 5 giorni (teste***).

Quanto alla assistenza fornita agli utenti il teste*** ha precisato che per i problemi di maggior importanza si riferiva alla ditta fornitrice dei programmi, riconoscendo comunque che A. era il referente per la manutenzione, le modifiche e l'aggiornamento del programma.

E' anche emerso che il ricorrente ha svolto attività di addestramento all'uso del software, le testimonianze hanno però precisato che si è trattato di fornire le prime nozioni a persone che nulla sapevano dell'uso di PC e che i corsi sono durati circa 10 giorni e sono stati svolti a favore di 2 o 3 persone.

nella direzione ITES gruppo EUC il sig. A. "doveva rispondere alle richieste di interventi operativi sui software usati dai 1200 utenti...era il referente per i disegnatori per problemi su Wasatch" (teste***) "era l'unico che seguiva Wasatch...era l'unico referente per tutti i disegnatori...aveva come superiore B (teste***).

Il teste *** ha poi dichiarato che "inizialmente il Sig. A aveva il compito di supporto informatico per gli utenti del gruppo disegno e per gli interventi più complessi girava le richieste alla società Digivision ... in materia di acquisti l'unico che aveva il potere di firma era l'ing. B".

Sulla base di tali emergenze istruttorie ritiene il decidente che la domanda del ricorrente non possa essere accolta, il Sig. A non aveva infatti una elevata conoscenza teorica del sistema informatico, non essendo in possesso di titolo di studio specifico e avendo seguito corsi di primo livello sull'uso di Wasatch. Certamente aveva raggiunto buone capacità pratiche di utilizzo del software ma non ne conosceva l'aspetto teorico.

Quanto all'assistenza fornita dal Sig. A., è emerso che per i problemi più seri chiedeva l'intervento della ditta fornitrice del software.

La domanda deve pertanto essere respinta.

2. Sul trasferimento di ramo d'azienda Servizi di supporto operativo all'utenza da ENI a Servizi ITC dell'1-2-2002

ENI in data 3-12-2001 ha comunicato alle OO.SS. e alla RSU l'avvio della procedura di trasferimento di ramo d'azienda ex art. 47 L. 428/90 avente ad oggetto l'attività del c.d. "SECS". Tale procedura si è conclusa con l'accordo 18-1-2002 nel quale ENI ribadiva la propria scelta di non svolgere più direttamente l'attività oggetto di cessione, 21 lavoratori venivano trasferiti a Servizi ICT srl con decorrenza dal 1-2-02, con applicazione del CCNL Settore Energia ENI e mantenimento dei trattamenti economici e normativi individuali e collettivi del rapporto di lavoro in essere con ENI.

La fattispecie è stata qualificata dalle parti come trasferimento di ramo d'azienda, e, in considerazione dell'ambito temporale in cui si è svolta, risulta disciplinata dall'art. 2112 cc. dall'art. 47 L. 428/90 nonché dalla direttiva CEE 98/50, e dalle disposizioni del D. Lgs. 18/2001 e la Direttiva 2001/23.

Come noto, la norma del codice si riferisce al solo "trasferimento d'azienda" e non di parti di essa, mentre la direttiva precisa che si considera come trasferimento *"quello di un'attività economica che conserva la propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica, sia essa essenziale o accessoria"*.

Gli orientamenti giurisprudenziali, sia della Corte di Cassazione, sia della Corte di Giustizia, hanno subito una progressiva evoluzione e sono spesso stati altalenanti.

In una prima fase, i giudici erano orientati ad applicare un concetto estensivo di trasferimento d'azienda, con il fine di garantire ai lavoratori la più ampia tutela sotto il profilo della continuità della prestazione e della conservazione dei diritti maturati.

Rientrano in tale filone interpretativo le sentenze n. 4140/94, n. 7795/93, n. 2205/92 nelle quali la Cassazione ha ritenuto che costituiscano fattispecie di trasferimento di azienda tutti quei casi in cui, restando inalterate le strutture e l'unicità organica dell'azienda ne sia mutato solo il titolare, indipendentemente dal mezzo giuridico attraverso il quale sia stato realizzato il trasferimento: Anche la Corte di Giustizia ha adottato una interpretazione elastica ed estensiva di trasferimento di ramo d'azienda affermando che *"non è di ostacolo all'applicabilità della direttiva 187/77 il fatto che l'attività ceduta abbia carattere accessorio e non sia in rapporto di necessità con l'oggetto sociale dell'impresa originale"* (sent.12-11-92 Watson Rask). La Corte Europea ha poi chiarito il concetto di entità economica come *"complesso organizzato di persone e di elementi che consentono l'esercizio di un'attività economica finalizzata al perseguimento di un determinato obiettivo"*, dichiarando che tale entità può identificarsi in *"un gruppo di lavoratori che assolva stabilmente ad una attività comune"* (sentenza Suzen). Alcuni giudici di merito, tra i quali lo scrivente, aderendo a tale filone interpretativo, hanno quindi ritenuto che l'autonomia della parte ceduta può essere solo potenziale e non debba essere già attuale al momento del trasferimento, sicché è sufficiente che le risorse umane e materiali appartenenti al ramo ceduto siano idonee a continuare la propria attività, anche se tale attività non era compiutamente delimitata ed indipendente presso il cedente.

In un secondo momento la giurisprudenza, sia comunitaria, sia italiana, meglio considerati i fenomeni sempre più diffusi di esternalizzazione di servizi, con lo scopo evidente di espellere personale, ha adottato un'interpretazione più restrittiva di trasferimento d'azienda.

La Cassazione con la recente sentenza n. 206/2004 ha affermato che: *"E' opportuno sottolineare ancora una volta che il diritto positivo richiede per l'applicazione dell'art. 2112 cc, che oggetto del trasferimento sia una preesistente entità economica che oggettivamente si presenti dotata di una propria autonomia organizzativa ed economica finalizzata allo svolgimento di un'attività volta alla produzione di beni o servizi. Solo in tal senso si può restare fedeli alla fattispecie comunitaria – così come configurata dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia, prima, ed esplicitata poi dalla direttiva del 1998 – la quale si caratterizza proprio per l'identità dell'entità economica che si conserva, ovvero permane, prima e durante la vicenda traslativa"*.

In senso conforme è la pronuncia n. 19842 della Corte di cassazione che fa riferimento ad *"una entità economica organizzata in maniera stabile la quale, in occasione del trasferimento, conservi la sua identità, il che presuppone una preesistente realtà produttiva autonoma e funzionalmente esistente e non anche una struttura creata ad hoc in occasione del trasferimento, o come tale identificata nel negozio traslativo"*.

Già con la sentenza n. 15105/02 la corte aveva affermato che *"l'art. 2112 cc, anche nel testo anteriore alle modifiche di cui al D.Lgs.18/2001, certamente non impedisce del tutto di ricondurre alla cessione di azienda i processi di esternalizzazione, consentendo che siano ceduti singole funzioni o servizi, ma solo a condizione che essi si presentino, prima del trasferimento, funzionalmente autonomi, ma certamente preclude l'esternalizzazione come forma incontrollata di espulsione di frazioni non coordinate tra loro, di semplici reparti o uffici, di articolazioni non autonome, con identificazione dei lavoratori coinvolti sulla base delle mansioni svolte e non dell'inerenza del rapporto ad un ramo di azienda che sia oggettivamente tale prima del trasferimento"*.

In conclusione la giurisprudenza di legittimità, preso atto del percorso di erosione del principio di inderogabilità delle tutele che ha indotto la dottrina a prospettare l'eterogenesi dei fini dell'art. 2112 cc, originariamente ispirata a finalità di tutela dei lavoratori e di poi indirizzata ad agevolare processi di esternalizzazione di segmenti aziendali, ha via via ristretto il concetto di ramo d'azienda attribuendo rilievo agli elementi caratterizzanti la definizione contenuta nella Direttiva 98/50, come utilizzati nella interpretazione della Corte di Giustizia, e cioè l'identità dell'entità economica ceduta, l'insieme di mezzi organizzati.

Questa lettura più rigorosa, che indubbiamente riduce il campo di applicazione del trasferimento di ramo d'azienda, pare al giudicante condivisibile, sul piano interpretativo essa infatti si presenta più aderente alla lettera della normativa e non ne costituisce una forzatura, in via di fatto evita di rimettere alla mera volontà dell'imprenditore l'unificazione di un complesso di beni al solo fine di renderlo oggetto di un contratto di trasferimento di azienda, rendendo applicabile la relativa disciplina e incidendo sulla sorte dei rapporti di lavoro.

L'istruttoria svolta nella presente controversia ha consentito di accertare che ENI ha costituito l'unità SECS con decorrenza dal 3-9-01 (doc. 29 ricorrente), e ha ceduto tale unità, definita ramo, a febbraio 2002, dopo soli 5 mesi dalla costituzione.

Dal doc. 31 di parte ricorrente(e-mail del 30-0-01) emerge poi che già prima della costituzione della detta unità era prevista la successiva cessione a Servizi ICT.

Il personale assegnato a tale unità non aveva una professionalità omogenea in campo informatico, il teste*** ha al riguardo riferito che il "personale assegnato al SECS avrebbe dovuto essere costituito da coloro che in precedenza era chiamato EUC cioè referenti informatici individuati dalle singole Divisioni: E' però accaduto che alcune Direzioni hanno rispettato tale criterio altre no...." .

Quanto all'attività trasferita a servizi ICT non si è trattato di tutta l'attività di supporto e assistenza informatica, in quanto ENI ha continuato a svolgere l'attività relativamente ai programmi di fascia A mentre ha lasciato ad ICT i programmi di fascia inferiore B e C (testi *** e ***).

Altro elemento indicativo è la mancanza di lavoro del ramo di azienda già prima del trasferimento. "Tutti i lavoratori del SECS non ebbero alcuna mansione concreta per tutto il periodo in cui il SECS rimase all'ENI (da settembre 2001 a febbraio 2002)".

Alla luce di queste risultanze appare evidente che in ENI non esisteva un'entità economica autonoma e organizzata avente ad oggetto l'attività di supporto informatico, tale entità è stata creata ad hoc per trasferire a terzi del personale che risultava eccedente.

I lavoratori sono inoltre stati assegnati all'unità sulla base del tipo di mansioni svolte e non dell'inerenza del rapporto al ramo di azienda.

Si è quindi in presenza non di un trasferimento di un ramo di azienda bensì di una mera cessione di contratti di lavoro, illegittima in quanto attuata senza il consenso dei lavoratori ceduti.

ne consegue la reintegrazione del ricorrente presso ENI, nel posto di lavoro on precedenza occupato o in mansioni equivalenti.

3. Sul demansionamento

Il ricorrente ha chiesto l'accertamento dell'avvenuta dequalificazione a decorrere dal marzo 99 al ricorso, con conseguente condanna di ENI all'assegnazione di mansioni equivalenti a quelle spettanti in base all'inquadramento riconosciuto in giudizio e al risarcimento del danno per dequalificazione professionale.

Occorre quindi innanzitutto verificare se vi è stata la affermata dequalificazione e quale durata ha avuto.

Il ricorrente è stato inquadrato nell'area 4 dall'ottobre 1997. La categoria 4 comprende *"i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze tecnico pratiche dei processi specifici maturate con congrua esperienza, esplicano ruoli di concetto o di alta specializzazione nei vari settori tecnico, amministrativo o commerciale. Tali ruoli comportano lo svolgimento di ruoli specialistici o differenziati, con autonomia o responsabilità operativa di procedure e processi realizzativi nell'ambito di standard di riferimento di massima definiti in contesti variabili..."*.

Il ricorrente in ENI, da gennaio 98 svolgeva mansioni di EUC nella direzione ITES, in qualità di addetto informatico e si occupava del software Wasatch e delle stazioni di grafica che utilizzavano detto programma: Dall'inizio del 99 tale software veniva abbandonato e sostituito da altro programma Adobe. Il sig. A. in conseguenza di tale cambiamento ebbe meno richieste di intervento ma continuò a svolgere mansioni di tipo informatico di assistenza agli utenti (teste***). In considerazione della diminuzione di lavoro il Sig. A. richiese di accedere al *part time* e ottenne la riduzione dell'orario di lavoro da marzo 99 a marzo 2001. Con riferimento a tale periodo non si configura quindi alcun demansionamento, in quanto la diminuzione del carico di lavoro assegnato al ricorrente è in primo luogo riconducibile alla riduzione dell'orario.

Il responsabile *** ha poi dichiarato che in tale periodo "eravamo in tre ad occuparci di informatica ed avevamo circa 1200 utenti per cui non c'erano periodi di mancanza di attività".

Dall'istruttoria è emerso che dal settembre 01, cioè dalla costituzione del SECS, alla cessione a Servizi ICT il ricorrente è stato sottoccupato.

"Le mansioni svolte da A. presso il SECS erano quelle di installazione di software di fascia C... So che A. presso il SITE si era occupato del software anche di fascia A... Tutti i lavoratori del SECS non ebbero alcuna mansione concreta per tutto il periodo in cui il SECS rimase in ENI (settembre 2001- febbraio 2002". "Preciso che presso il SECS il sig. A. non ha fatto mai nulla per l'intero periodo. Io andavo una volta al giorno a trovarlo e quindi l'ho visto direttamente" (teste***).

"Passando al SECS i software sono stati suddivisi in tre categorie A, B, C e ad A. è stata affidata la fascia C che comprendeva software molto semplici da installare e di valore economico molto basso. I prodotti Landmark sono stati inseriti in fascia A e il sig. A. non se ne è più occupato". "Da settembre 2001 avevamo pochissimo lavoro. Anzi nei primi tre mesi sia io che A. non avevamo nulla da fare". "Nel SECS io e A. svolgevamo esclusivamente attività di installazione " (teste***).

"Il sig A. ha lavorato nella mia stessa unità da settembre 2001 fino alla cessione. Nei 4 mesi in cui abbiamo lavorato assieme il sig. A. si è occupato prevalentemente dell'attività di installazione e configurazione di software nelle postazioni PC. Un'attività connessa a quella svolta da A. era quella di preparare delle relazioni relative alle modalità di installazione". "Nei 4 mesi in cui ho lavorato assieme ad A., questi si è lamentato per la riduzione di richieste di interventi di installazione del software. In effetti le richieste erano poche..." (teste***).

Con il trasferimento del ramo d'azienda a Servizi ICT srl, la situazione lavorativa degli addetti è peggiorata sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo.

Il teste *** ha confermato la situazione di sottoutilizzazione del ricorrente, "sia io che lui siamo rimasti pressoché senza alcun incarico ed eravamo impegnati un quarto d'ora al giorno" (teste***).

Dall'analitica descrizione delle mansioni del ricorrente desumibile dalle testimonianze sopra trascritte appare quindi evidente il progressivo demansionamento subito dallo stesso, in ENI unità SECS e quindi in servizi ITC, sia dal punto di vista quantitativo di sottoutilizzazione, sia qualitativo.

Il sig. A. infatti dal settembre 2001 ha visto una forte riduzione qualitativa dell'attività venendo addetto alla mera installazione di software e per di più di soli software di fascia C, i più semplici. In precedenza aveva invece svolto attività di assistenza agli utenti, aggiornamento, modifiche dei programmi e anche per i software più complessi di fascia A.

Dal punto di vista quantitativo si è accertato che l'impegno del ricorrente si è ridotto addirittura ad un quarto d'ora al giorno.

Accertata quindi la violazione dell'art. 2103 cc, il datore di lavoro ENI spa stante l'ordine di reintegrazione, deve essere condannato ad assegnare al ricorrente mansioni equivalenti a quelle proprie del suo livello.

Quanto alla richiesta di risarcimento del **danno alla professionalità** la domanda va accolta. la Corte di Cassazione, in varie pronunce ha infatti rilevato che *"la modifica in pejus (ovvero la negazione o l'impedimento) delle mansioni dà luogo ad una pluralità di pregiudizi, solo in parte incidenti sulla potenzialità economica del lavoratore. Infatti il demansionamento non solo viola lo specifico divieto di cui all'art. 2103 cc, ma ridonda in lesione del diritto fondamentale alla libera esplicazione della personalità del lavoratore nel luogo di lavoro, determinando un pregiudizio che incide sulla vita professionale e di relazione dell'interessato, con una indubbia dimensione patrimoniale che lo rende suscettibile di risarcimento e di valutazione anche in via equitativa"* (Cass 18-10-99 n. 1127, Cass. 6-11-00 n. 14443, Cass. n. 10 del 2002).

Anche la giurisprudenza di merito, seppure vada dato atto che ha manifestato orientamenti non costanti, ha più volte affermato che *"il risarcimento del c.d. danno alla professionalità, che consegue al consapevole e volontario "svuotamento" delle mansioni del lavoratore, deve essere equitativamente commisurato, pur in mancanza della prova del preciso ammontare, a quella parte della capacità professionale effettivamente pregiudicata secondo criteri equitativi che tengano conto di tutte le circostanze del caso concreto e, in particolare, della gravità e della durata della dequalificazione. Viceversa, a fronte del suddetto "svuotamento" delle mansioni, non è risarcibile il lamentato danno biologico in mancanza della prova specifica, incombente sul lavoratore, della misura del danno e del nesso causale con la condotta datoriale"* (Tribunale di Roma, 4 aprile 2000).

Applicando tali criteri interpretativi alla fattispecie occorre considerare che risulta provato che il ricorrente è rimasto sottoutilizzato dal settembre 01 al 30-1-2002, quando era alle dipendenze di ENI, è rimasto in tale situazione quantitativamente peggiorata in Servizi ICTsrl fino al deposito del ricorso in data 8-7-03.

Il danno alla professionalità subito dal ricorrente è quindi desumibile dalla situazione di emarginazione e di mortificazione dallo stesso vissuta in tali periodi di inoperosità nonché dalla esclusione da ogni possibilità di aggiornamento, tanto più grave in un campo, quale quello informatico cui era addetto il sig. A, in continua costante evoluzione.

Tale danno può essere liquidato in via equitativa, utilizzando come parametro la retribuzione mensile, che costituisce "espressione anche del contenuto professionale della prestazione" (Cass. n. 10/2002), nella fattispecie non contestata dalla convenuta.

"La dequalificazione professionale, oltre agli innegabili riflessi negativi che può produrre nell'equilibrio psicofisico del lavoratore colpisce direttamente quel valore economico, del quale determina un decremento, che è tanto maggiore quanto più lungo è il periodo di concreta sua assegnazione a mansioni dequalificanti. pertanto in caso di un lungo periodo di dequalificazione il risarcimento del danno da dequalificazione può essere equitativamente determinato nella misura del 100% della retribuzione percepita dal lavoratore durante il periodo di dequalificazione" (Pretura di Milano 26-1-99).

La percentuale applicabile, determinata in via equitativa, tenendo conto della durata e dell'elevato grado di inoperosità nei 2 periodi sopra individuati, può indicarsi nel 50% della retribuzione.

ENI va quindi condannata al risarcimento del **danno alla professionalità** nella misura della retribuzione del ricorrente sopraindicata, per il periodo da settembre 2001 al 30-1-2002 mentre per il periodo successivo al trasferimento del ramo d'azienda vanno condannate in via solidale le due convenute.

La condanna alle spese segue la soccombenza. Le spese si liquidano in favore del ricorrente come da dispositivo in complessivi € 3000,00, di cui € 200 per spese, € 1300 per diritti ed € 1500 per onorari oltre oneri accessori di legge.

Sentenza provvisoriamente esecutiva ai sensi di legge.

PQM

Il giudice, definitivamente pronunciando, così decide:

Accerta e dichiara la illegittimità del trasferimento del ramo d'azienda denominato Servizi di supporto operativo all'utenza del 30-1-2002.

Ordina ad ENI di ripristinare il rapporto di lavoro con il ricorrente assegnandogli mansioni corrispondenti o equivalenti al suo livello di inquadramento.

Accerta e dichiara che il ricorrente dal settembre 2001 al deposito del ricorso è stato assegnato a mansioni non equivalenti in violazione dell'art. 2103 cc.

Per l'effetto condanna ENI al risarcimento del **danno alla professionalità** che liquida complessivamente nella misura del 50% della retribuzione percepita o spettante al ricorrente per il periodo dal settembre 2001 al 30-1-2002 e condanna in via solidale ENI e Servizi ICT srl al risarcimento del danno, come sopra determinato, per il periodo dal 30-1-2002 al luglio 2003 (deposito del ricorso).

Respinge la domanda di superiore inquadramento.

Condanna le convenute in via solidale alla rifusione delle spese di lite che liquida complessivamente in favore del ricorrente in € 3.000,00 oltre iva e 2% cpa.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Milano lì, 14-4-2005 (depositata 30 luglio 2005)

Il Giudice del lavoro
Silvia Ravazzoni