

LAVORO

N. R.G. 15632/2011

15632/11 R.G.
N° 365 CRON.

ASSEGNATA A SENTENZA
IL 25.1.12

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO
Sezione Lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. BENEDETTA PATTUMELLI
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di I Grado iscritta al n. r.g. **15632/2011** promossa da:

[REDACTED], con il patrocinio dell'avv. CLAUDIO MORO, dell'avv.
ALESSANDRA DENISE FABBRI e dell'avv.to MORO EZIO, elettivamente domiciliato
in MILANO PIAZZA DUSE 2 presso i difensori **RICORRENTE**

contro

[REDACTED] SRL (GIA' [REDACTED] SRL), con il
patrocinio dell'avv. GUIDO PIERO MATTIA JUCCI e dell'avv. ARIANNA BOCCARDI,
elettivamente domiciliato in VIA SANTA CROCE 20/2 20100 MILANO presso i
difensori **CONVENUTA**

Oggetto: impugnazione licenziamento.

Conclusioni: come in atti.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato il 31.10.11, **[REDACTED]** - premesso di essere stato
assunto da **[REDACTED] ITALY SRL** il 1.9.06 con mansioni di
group account director e qualifica di quadro - impugnava il licenziamento
intimatogli con missiva del 19.7.2011 per addotto giustificato motivo oggettivo,
deducendo la natura sostanzialmente disciplinare dello stesso - adottato in
violazione dell'art. 7 SL - ed invocando la tutela reale.



In particolare, il ricorrente esponeva che il licenziamento era stato determinato da non meglio precisate doglianze mosse sul suo operato dal cliente WHIRLPOOL, senza che la società datrice di lavoro gli avesse rivolto al riguardo alcuna contestazione; inoltre, egli sosteneva che la risoluzione del rapporto era conseguita al proprio legittimo rifiuto della riduzione di stipendio, prospettatagli dall'azienda in conseguenza dell'attribuzione di mansioni di livello inferiore in seguito all'assegnazione del predetto cliente ad altro responsabile.

La società convenuta si costituiva mediante memoria depositata il 29.12.11, chiedendo il rigetto del ricorso, del quale contestava integralmente la fondatezza: infatti, [REDACTED] negava la natura disciplinare del licenziamento ed affermava che il ricorrente, non potendo più svolgere il precedente ruolo di *group account director* previsto dall'organico solo per clienti di rilevanti dimensioni quale WHIRLPOOL ed essendo passato a mansioni di livello inferiore, non avrebbe potuto legittimamente pretendere la conservazione della precedente retribuzione.

Quindi la causa, tentata invano la conciliazione ed interrogate liberamente le parti, veniva discussa all'udienza del 25.1.12 e contestualmente decisa mediante lettura del dispositivo in calce trascritto.

Il ricorso è fondato e meritevole di accoglimento.

E' pacifico in causa che il ricorrente - una volta privato del ruolo di *group account leader* su richiesta del cliente WHIRLPOOL - avesse accettato di svolgere le inferiori mansioni di supporto operativo nell'ambito del gruppo di lavoro denominato *new business* ed avesse di fatto iniziato ad espletarle.

Egli non ha però accettato la riduzione della retribuzione, prospettatagli dalla società datrice di lavoro in conseguenza di tale riduzione del proprio ruolo nell'ambito dell'azienda.

Tale rifiuto ha determinato il licenziamento.

Il che si evince anche dalla documentazione in atti.

In particolare, il 20.5.11, la società consegnava al ricorrente bozza di accordo (doc. 2, ric. e doc. 2, conv.) nella quale si esponeva che, "a fronte della contestazione del cliente WHIRLPOOL sull'operato del dipendente, al fine di evitare ulteriori disservizi e potenziali danni all'immagine ed economici alla società", era stato proposto al dipendente di svolgere le proprie mansioni "sotto la supervisione del dott. [REDACTED] *new business director*, con il medesimo livello di inquadramento e con una riduzione del trattamento economico sinora applicato".



Il ricorrente, con comunicazione trasmessa via e-mail il 26.5.11 (doc. 3, ric., non contestato da parte convenuta), premesso di avere esaminato la proposta consegnatagli il 20.5 dalla società, affermava quanto segue: "penso che la vostra proposta di ridurmi lo stipendio sia del tutto priva di motivazione. Dispiaciuto di aver ricevuto questa proposta, mi vedo costretto a rifiutarla".

L'odierna convenuta, in risposta a tale rifiuto, dapprima manifestava al ricorrente l'intento di "cercare al proprio interno una ulteriore possibilità di ricollocazione" (missiva 13.6.11, doc. 4, ric.) e, successivamente, gli intimava il licenziamento esponendo che il ricorrente - pur avendo accettato le nuove mansioni offertegli dalla società ed avendo iniziato a svolgerle - aveva rifiutato la proposta contenuta nella bozza di accordo consegnatagli il 20.5 (sopra citata).

In particolare, nella missiva di licenziamento si affermava che le proposte aziendali, "anticipate dapprima solo verbalmente dal dott. ~~XXXXXXXXXXXXXXXXXX~~ TRANQUILLINI, il 20.5 c.a. Le sono state anche formalizzate per iscritto tramite una bozza di accordo che conteneva quanto con Lei discusso e che Le è stata consegnata dalla sig.ra ~~XXXXXXXXXX~~ SERRA, HR manager" e che "inopinatamente, il giorno 26 maggio c.a. Ella ha inviato alla sig.ra ~~XXXXXXXXXX~~ una e-mail in cui rifiutava la proposta ed il suo contenuto", ragione per cui si era infine reso necessario il licenziamento, in mancanza di posizioni alternative nell'organico aziendale.

I riferimenti contenuti nell'intimazione di licenziamento hanno, pacificamente, ad oggetto la bozza di accordo del 20.5 e l'e-mail del 26.5 (infatti indirizzata a ~~XXXXXXXXXX~~ SERRA: v. doc. 3, ric.) sopra citate.

Da tale scambio di comunicazioni si evince in modo del tutto univoco come il rifiuto del ricorrente riguardasse - non già le nuove mansioni attribuitegli - bensì esclusivamente la riduzione di retribuzione prospettatagli dalla datrice di lavoro.

Tale rifiuto deve considerarsi pienamente legittimo.

Invero, anche dando per ammessa la natura non disciplinare del licenziamento e l'impossibilità di reperire per il ricorrente posizione di pari livello nell'ambito della società, tuttavia quest'ultima non avrebbe potuto pretendere che all'assegnazione di mansioni inferiori conseguisse una riduzione di stipendio.

Infatti, pur essendo note le risalenti pronunzie di segno contrario (v. ad es. Cass. 7.2.05, n. 2375), secondo la più recente e condivisibile giurisprudenza della Corte di Cassazione il demansionamento operato quale unica alternativa al licenziamento e quindi legittimamente non può tuttavia giustificare una riduzione della retribuzione (fatte salve le sole componenti volte a compensare particolari modalità della prestazione lavorativa quale l'indennità di trasferta, che non vengono in considerazione nel caso di specie).

Così ha statuito al riguardo il Supremo Collegio: "la disposizione dell'art. 2103 cod. civ. sulla regolamentazione delle mansioni del lavoratore e sul divieto del

declassamento di dette mansioni va interpretata - stante le statuizioni di cui alla sentenza delle Sezioni unite n. 25033 del 2006 , ed in coerenza con la "ratio" sottesa ai numerosi interventi in materia del legislatore - alla stregua della regola del bilanciamento del diritto del datore di lavoro a perseguire un' organizzazione aziendale produttiva ed efficiente e quello del lavoratore al mantenimento del posto, con la conseguenza che nei casi di sopravvenute e legittime scelte imprenditoriali, comportanti l'esternalizzazione dei servizi o la loro riduzione a seguito di processi di riconversione o ristrutturazione aziendali, l'adibizione del lavoratore a mansioni diverse, ed anche inferiori, a quelle precedentemente svolte, restando immutato il livello retributivo, non si pone in contrasto con il dettato codicistico, se essa rappresenti l'unica alternativa praticabile in luogo del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (principio affermato in fattispecie concernente dipendente postale)" (Cass. 5.4.2007, n. 8596).

Nello stesso senso, la Corte di Cassazione ha affermato che: *"il principio dell'irriducibilità della retribuzione, dettato dall'art. 2103, c.c., implica che la retribuzione concordata al momento dell'assunzione non è riducibile neppure a seguito di accordo tra il datore ed il prestatore di lavoro e che ogni patto contrario è nullo in ogni caso in cui il compenso pattuito anche in sede di contratto individuale venga ridotto, salvo che, in caso di legittimo esercizio da parte del datore di lavoro dello ius variandi, la garanzia della irriducibilità della retribuzione si estenda alla sola retribuzione compensativa delle qualità professionali intrinseche delle mansioni precedenti ma non a quelle componenti della retribuzione che siano erogate per compensare particolari modalità della prestazione lavorativa. Ne consegue che detto principio non impedisce che una delle voci della retribuzione (nella specie quella relativa all'indennità di trasferta di un dipendente di una società privata con funzioni di contabile) possa essere ridotta o soppressa purchè la retribuzione base complessiva del dipendente medesimo non venga a risentirne negativamente" (Cass. 19.2.08, n. 4055; nello stesso senso, v. Cass. 27.10.03, n. 16106).*

In particolare, come affermato dal Supremo Collegio nella pronuncia da ultimo citata, *"la garanzia di irriducibilità si riferisce alla sola retribuzione diretta a compensare le qualità essenziali delle mansioni del lavoratore, ma non a quella parte di essa che è diretta a compensare particolari modalità di esecuzione della prestazione"*, quale ad esempio l'indennità di trasferta (Cass. 4055/08, cit.).

Pertanto, in caso di legittima modifica della mansioni, le sole componenti della retribuzione che potranno venire meno saranno quelle volte a compensare le suddette *"particolari modalità di svolgimento della prestazione"* (ad es., indennità di trasferta), ma non quelle correlate alle qualità essenziali della mansione.

Ebbene, nel caso di specie la riduzione pacificamente non riguardava componenti quali l'indennità di trasferta, bensì proprio la retribuzione diretta a compensare le qualità essenziali della mansione svolta dal ricorrente in precedenza.



Del resto, come è noto, le disposizioni normative, le quali espressamente consentono l'attribuzione al lavoratore di mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza, prevedono tutte la conservazione della retribuzione precedente.

Si fa riferimento, ad esempio, all'art. 7 d. lgs. 26.3.2001, n. 151, il quale - a tutela delle lavoratrici madri - ne prevede, se il tipo di attività e le condizioni ambientali sono pregiudizievoli alla loro salute nel periodo della gestazione e sino a sette mesi dopo il parto, lo spostamento ad altre mansioni anche inferiori a quelle abituali, con mantenimento della retribuzione precedente.

Tale norma invero così dispone:

" 1. È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del DPR 25.11.1976 n. 1026, riportato nell'allegato A del presente testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'allegato A.

2. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'allegato B.

3. La lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.

4. La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

*5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali **conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte**, nonché la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della l. 20.5.1970 n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori".*

Allo stesso modo, per il caso di lavoratori divenuti inabili durante il rapporto lavorativo per infortunio sul lavoro o malattia professionale, è prevista dalla legge la conservazione del posto, con mantenimento del precedente trattamento e della qualifica.

Infatti, l'art. 1, co. VII l. 12.3.1999, n. 68 prevede che "i datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità"; a tale



riguardo, la Corte di Cassazione ha affermato che i lavoratori divenuti inabili durante il rapporto di lavoro "possono essere licenziati solo se risulti impossibile adibirli in mansioni disponibili in azienda, anche se non equivalenti, con la conservazione del trattamento e della precedente qualifica (cfr l. 12 marzo 1999 n. 68, art. 1 co. VII)" (Cass. 8596/07, cit.).

In virtù delle considerazioni tutte che precedono, il licenziamento intimato al ricorrente in seguito al rifiuto dallo stesso opposto alla riduzione della retribuzione va dichiarato illegittimo.

Per l'effetto, va ordinata alla società convenuta la reintegrazione dello stesso nel posto di lavoro in precedenza occupato e la condanna a pagargli le retribuzioni maturate dalla data del licenziamento a quella dell'effettiva reintegrazione con riferimento all'importo mensile di € 7.204,13, oltre agli interessi legali e alla rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo effettivo ed al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Le spese di lite, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

Il grado di complessità della controversia giustifica la fissazione di termine di giorni 60 per il deposito della sentenza.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni diversa istanza ed eccezione disattesa o assorbita, così dispone:

1. in accoglimento del ricorso, dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente; per l'effetto ordina alla società convenuta la reintegrazione dello stesso nel posto di lavoro in precedenza occupato e la condanna a pagargli le retribuzioni maturate dalla data del licenziamento a quella dell'effettiva reintegrazione con riferimento all'importo mensile di € 7.204,13, oltre agli interessi legali e alla rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo effettivo ed al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali;
2. condanna altresì la parte convenuta a rimborsare alla parte ricorrente le spese di lite, che si liquidano in complessivi € 4.500,00 oltre oneri di legge;
3. riserva il deposito della sentenza entro giorni 60 da oggi.

SENTENZA ESECUTIVA

Milano, 25.1.12.

Il Giudice,
dott. **BENEDETTA PATTUMELLI**

Depositato nella Cancelleria della Sez. Lavoro
del Tribunale Ordinario di Milano

OGGI 31 GEN. 2012

IL CANCELLIERE
IL TRIBUNALE GIUDIZIARIO
ADELIZZI