

Sent. 134/06

Oggetto: risarcimento danni

**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**TRIBUNALE ORDINARIO DI TRIESTE
SEZIONE CIVILE-CONTROVERSIE DEL LAVORO**

Il Tribunale Ordinario di Trieste, sezione civile-controversie del lavoro, nella persona del Giudice del lavoro dott.ssa Annalisa Barzazi, all'udienza del 25.1.2006 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 923/03, promossa con ricorso depositato in data 24.12.2003;

DA

MAURIZIO FEDRIGA, rappresentato e difeso dagli avv. Giancarlo Augusto e Fabio Petracci, presso quest'ultimo domiciliato, giusta delega a margine del ricorso;

ricorrente;

CONTRO

BANCA POPOLARE FRÌULADRIA S.P.A., con sede in Pordenone, in persona dell'amministratore delegato e direttore generale dott. Luigi De Puppi, rappresentato e difeso dagli avv. Fabrizio Daverio del Foro di Milano e Andrea Frassini del Foro di Trieste, presso quest'ultimo domiciliata, giusta delega in calce alla copia notificata della richiesta del ricorrente di spostamento della prima udienza e del pedissequo decreto di fissazione di altra udienza;

resistente.

in punto: accertamento della dequalificazione professionale; condanna alla reintegrazione in mansioni corrispondenti alla qualifica ed al risarcimento del danno.

CONCLUSIONI

Per il ricorrente: A. accertare e dichiarare a far tempo dal 5 settembre 1995 la dequalificazione subita dal ricorrente nel corso del rapporto di lavoro così come la responsabilità contrattuale od extracontrattuale della convenuta per i titoli di cui in narrativa, e comunque per il danno professionale, la mancata promozione a dirigente, gli emolumenti connessi alle posizioni professionali non percepiti, il danno biologico, il danno esistenziale, il danno morale, e per l'effetto, condannarla a reintegrare il ricorrente in mansioni corrispondenti alla qualifica professionale di appartenenza ed a rifondere al medesimo tutti i danni patrimoniali ed extrapatrimoniali (danno professionale per la mancata attribuzione di benefici contributivi, per il mancato inquadramento nella categoria dirigenziale, biologico, esistenziale, morale) dallo stesso sofferti a causa del declassamento professionale subito, da quantificarsi in complessivi Euro cinquecentomila od in quella maggiore o minore somma che il Tribunale riterrà di giustizia da determinarsi eventualmente anche in via equitativa, all'esito dell'espletanda istruttoria, oltre

rivalutazione ed interessi dal dì dell'evento al saldo. Con vittoria di spese, anche generali, diritti ed onorari.

Per la resistente: A) dichiarare cessata la materia del contendere-per effetto del licenziamento intimato al dr. Maurizio Fedriga con lettera del 29.1.2004- relativamente alla seguente domanda del ricorso "condannarla a reintegrare il ricorrente in mansioni corrispondenti alla qualifica professionale di appartenenza". B) In ogni caso, rigettare l'avversario ricorso e tutte le domande ed istanze proposte dal dr. Maurizio Fedriga contro Banca Popolare Friuladria s.p.a.. C) Con vittoria di spese, diritti ed onorari.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso al Tribunale di Trieste, in funzione di giudice del lavoro, depositato il 24.12.2003, Maurizio Fedriga, premesso di essere in possesso del diploma di laurea, esponeva di essere stato assunto in data 5.3.1973 come impiegato presso l'ufficio fidi della sede di Vicenza dell'allora Banca Cattolica del Veneto. Il ricorrente descriveva l'organizzazione interna dell'istituto di credito e la classificazione del personale all'epoca; evidenziava inoltre gli sviluppi della sua carriera, i trasferimenti affrontati al fine di progredire nella stessa. Nel gennaio del 1979 aveva conseguito la qualifica di funzionario, divenendo responsabile dell'ufficio fidi della sede di Trieste; dalla fine del 1981 aveva iniziato a svolgere mansioni di settorista, presso varie sedi. Il settorista svolgeva mansioni di staff affiancando il direttore di area, con competenza su una serie di filiali delle quali seguiva la clientela più importante, con poteri deliberativi intermedi tra il direttore di filiale e quello di sede e di monitoraggio del rischio connesso al credito. Nel 1985 aveva conseguito la qualifica di vice direttore di seconda classe, che comportava poteri deliberativi più* ampi rispetto a quelli del settorista, aveva fatto parte di un gruppo di lavoro per la valutazione del personale, aveva partecipato ad un corso di formazione per capi area ed addetti all'area. Era stato trasferito ad Udine con funzioni di addetto all'area, figura professionale che assommava le attribuzioni del settorista e del vicedirettore di sede; nell'ottobre 1990 aveva conseguito la qualifica di funzionario di secondo grado, il livello più elevato del personale non dirigenziale; dall'agosto 1990 aveva percepito l'indennità di direzione di L. 500.000 e, successivamente, un assegno ad personam di L. 1.900.000 per tredici mensilità. Agli inizi del 1991, avvenuta la fusione tra Banca Cattolica del Veneto e Banco Ambrosiano Veneto, si erano verificati notevoli mutamenti nella struttura operativa dell'azienda; successivamente era avvenuta la fusione con la Banca Popolare Friuladria, con contestuale cessione dei rapporti di lavoro. Il nuovo assetto direzionale gli aveva prospettato il prossimo conferimento della qualifica di vice capo area per il Friuli Venezia Giulia; inviato a Trieste come direttore di filiale, nell'attesa si liberasse il posto di vice capo area, aveva accettato tali mansioni, non confacenti al livello della professionalità acquisita, nella convinzione dell'attribuzione di un nuovo prestigioso incarico. Invece, il 7.9.1995 era stato assegnato alla sede distaccata dell'area Friuli Venezia Giulia in via Mazzini e lasciato senza alcun incarico, salvo compiti di generica segreteria nei confronti del direttore di area; il ricorrente era stato privato di qualsiasi potere deliberativo e gerarchico e non aveva più percepito l'indennità di direzione; qualche collega lo definiva il segretario del direttore. Con provvedimento del 28.4.1997 era stato poi assegnato alla cosiddetta task force per canali attuali, presso la sede di Udine, permanendo l'assenza di qualsiasi responsabilità o facoltà decisionale, con mansioni per nulla attinenti al patrimonio professionale maturato. A seguito delle sue proteste il ricorrente era stato assegnato nel gennaio 1998 all'ufficio crediti dell'area di Udine; qui coordinava il lavoro di una diecina di persone, controllava e trattava le convenzioni dei consorzi di garanzia fidi, assumeva il pare del vicedirettore di area e del direttore di area e trasmetteva il tutto alla direzione centrale; si trattava di mansioni comunque non corrispondenti alla professionalità maturata, perdurate sino al luglio 2000. In concomitanza con l'incorporazione del Banco

Ambrosiano Veneto nella Banca Popolare Friuladria, lo svilimento professionale aveva subito un aggravamento, in quanto con provvedimento del 3.7.2000 gli era stato affidato l'incarico, tuttora ricoperto, di addetto crediti area per il nucleo crediti problematici presso la neocostituita Area Adriatica sita in Trieste; in tale assegnazione l'attività del ricorrente, unico componente dell'ufficio, consisteva nella mera raccolta di dati istruttori, senza alcun potere decisionale; detta attività normalmente veniva espletata da personale inquadrato in qualifiche di gran lunga inferiori, spesso dell'area impiegatizia. Con il CCNL del 1999 la

categoria dei funzionari cessava di esistere e confluiva nell'area quadri; la contrattazione collettiva aveva altresì previsto che l'ulteriore progressione dei quadri sarebbe stata correlata all'individuazione di ruoli chiavi correlati a diversi livelli di responsabilità; inoltre nel passaggio al nuovo sistema di classificazione, sulla base delle posizioni professionali concretamente attribuite si era previsto il conferimento, per i funzionari di livello apicale come il ricorrente, della qualifica dirigenziale; la sottoutilizzazione del ricorrente gli aveva impedito di vedersi attribuita la superiore qualifica. Egli era invece stato collocato in un piano di esuberi ed obbligato alla risoluzione del rapporto di lavoro. Il ricorrente richiamava la declaratoria relativa ai funzionari del contratto collettivo dei dirigenti del settore credito stipulato in data 22.6.1995, nonché la declaratoria relativa alla terza area professionale del CCNL dell'11.7.1999 per le "aziende di credito e finanziarie, che aveva attuato l'inserzione della categoria dei funzionari in quella dei quadri, della quale veniva parimenti riprodotta la declaratoria. Il ricorrente affermava che la sua utilizzazione in mansioni neppure lontanamente consone al suo livello di inquadramento ed alla professionalità acquisita aveva determinato una rapida obsolescenza del suo bagaglio professionale; egli aveva perduto gli emolumenti precedentemente corrispostigli con riferimento agli incarichi direttivi ricoperti, non aveva conseguito alcuna progressione in carriera e retributiva, rimanendo anzi coinvolto in una procedura di licenziamento collettivo; il suo arretramento nella scala gerarchica dell'impresa aveva irrimediabilmente pregiudicato il suo prestigio personale; egli aveva subito un notevole avvillimento morale e psicologico, aveva ridotto a causa della mortificazione subita le relazioni sociali ed il suo disagio aveva avuto ripercussioni anche nella sua famiglia. In via istruttoria, il ricorrente chiedeva l'ammissione di prova testimoniale, l'assunzione di informazioni presso il sindacato Sindirigenti credito, l'esibizione dei libri matricola, l'ammissione di consulenza tecnico medico-legale per determinare il danno biologico ed esistenziale e di ulteriore consulenza tecnica per determinare l'entità del danno professionale e soprattutto della perdita economico-retributiva conseguente ai mancati sviluppi di carriera. Nel merito, il ricorrente rassegnava le conclusioni riportate nell'epigrafe nei confronti della Banca Popolare Friuladria s.p.a..

Instaurato il contraddittorio a seguito della notifica del ricorso e del decreto di fissazione d'udienza, la Banca convenuta non si costituiva tempestivamente e alla prima udienza fissata veniva dichiarata contumace; a seguito di rinvio disposto per consentire il tentativo di conciliazione, l'istituto di credito si costituiva in udienza, mediante deposito di memoria difensiva con la quale esponeva in primo luogo che il Fedriga era stato licenziato con lettera del 29.1.2004, dovendosi, per l'effetto, dichiarare cessata la materia del contendere in ordine alla richiesta di condanna alla reintegrazione del ricorrente in mansioni corrispondenti alla qualifica professionale. La Banca ripercorreva le vicende della vita lavorativa del ricorrente a partire dal 21.4.1992, data dalla quale egli era stato assegnato alla filiale di Trieste via Giulia, sottolineando come fosse stato lo stesso ricorrente a chiedere di essere trasferito da tale filiale; ed ancora, rappresentava che il Fedriga aveva più volte espresso la sua soddisfazione per l'assegnazione allo staff del direttore di area nel periodo 25.9.1995-30.4.1997; la resistente descriveva poi il contenuto delle mansioni del Fedriga nel periodo 27.10.1997-30.9.1998, nel quale aveva svolto funzioni di addetto marketing di rete, nel periodo 1.10.1998-9.7.2000, di assegnazione alle mansioni di

coordinatore segreteria crediti di area. Con riferimento all'assegnazione ai crediti problematici di area tra il 10.7.2000 e il 2.2.2004, la resistente sottolineava come il Fedriga avesse espresso il suo pieno e grato consenso all'assegnazione. La Banca sottolineava come l'attività del funzionario e poi del quadro potesse caratterizzarsi sia per il governo delle risorse, sia per compiti altamente specialistici di tipo individuale; non tutti i ruoli funzionali comportavano l'esercizio di potere negoziale. La vicenda non aveva comportato alcun danno risarcibile per il ricorrente, sul quale incombeva comunque l'onere di provare non solo l'illiceità del comportamento del datore di lavoro, ma anche il danno subito e il nesso causale con la condotta datoriale; nel caso di specie, invece, il ricorrente aveva svolto sempre mansioni di grande rilievo, mansioni che implicavano non solo lo sfruttamento del precedente bagaglio di esperienze lavorative, ma anche un ampliamento delle conoscenze professionali. Le consulenze tecniche richieste si rivelavano meramente esplorative; la banca sottolineava l'assoluta discrezionalità dell'azienda nell'individuazione dei funzionari da inserire nella dirigenza allargata. Ciò premesso, la resistente rassegnava le conclusioni riportate nell'epigrafe ed instava per l'ammissione di prova testimoniale diretta e contraria.

Interrogate liberamente le parti, si accertava che non vi era spazio per una conciliazione. Ammesse le prove testimoniali indicate dal ricorrente, il giudice dichiarava l'inammissibilità dell'istanza della resistente di ammettere prova testimoniale diretta sulle circostanze allegare, nonché della produzione documentale effettuata, stante la tardività della costituzione; ammetteva invece la resistente alla prova testimoniale contraria sulle circostanze capitolate nel ricorso; era disposta altresì l'acquisizione, su istanza del ricorrente, di una relazione medico legale formata in data successiva al deposito del ricorso.

Assunte le testimonianze, all'odierna udienza, previa concessione di termine per il deposito di note difensive, fruito da entrambe le parti, il giudice decideva la causa come da dispositivo del quale dava lettura in udienza.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Le domande del ricorrente sono fondate e meritano accoglimento, nei limiti più oltre precisati. Si da atto preliminarmente che parte ricorrente, sia all'udienza del 16.2.2005, prima dell'escussione dei testi, sia nelle note difensive e nell'udienza di discussione ha eccepito l'inammissibilità della prova contraria richiesta dalla convenuta costituitasi tardivamente, prova contraria ammessa da questo giudice nell'udienza del 15.7.2004.

Ritiene il giudicante di dover in proposito confermare la decisione già assunta; nei procedimenti che si celebrano con il rito del lavoro al contumace che si costituisce tardivamente è comunque consentita la contestazione dei fatti costitutivi allegati dal ricorrente e la richiesta di ammissione di prova contraria sulle circostanze allegare dalla parte ricorrente ben può essere formulata dalla controparte nell'udienza nella quale il giudice decide in ordine all'ammissione delle prove indicate dalla parte ricorrente.

Deve darsi atto altresì che la parte resistente aveva sollecitato l'ammissione della prova diretta sulle circostanze allegare nella memoria difensiva ai sensi dell'art. 421 c.p.c.. Il limite all'esercizio del potere istruttorio officioso del giudice del lavoro è rappresentato dalla rituale allegazione dei fatti ad opera della parte. Nel caso di specie, le allegazioni di fatti impeditivi contenute nella memoria difensiva debbono ritenersi inammissibili, stante la tardività della costituzione; i poteri istruttori officiosi non possono dunque essere esercitati, in ordine a fatti non acquisiti in modo rituale al processo per iniziativa delle parti.

L'istruttoria svolta ha consentito di ripercorrere le vicende lavorative del ricorrente, a partire dalla metà circa degli anni ottanta; a fronte dell'affermazione di irrilevanza delle

prospettazioni relative al periodo precedente al settembre del 1995, mese a partire dal quale decorre la domanda del ricorrente, affermazione contenuta nelle note difensive della società resistente, è agevole replicare che, nella valutazione della prospettata dequalificazione professionale deve tenersi conto del complessivo patrimonio professionale acquisito nel corso della precedente attività lavorativa e della pregressa collocazione del lavoratore nell'ambito aziendale. Le deposizioni raccolte hanno consentito di accertare che, quanto meno dal 1985, Fedriga ha svolto alle dipendenze dell'allora Banca Cattolica del Veneto mansioni di settorista. Come spiegato dai testi Del Medico e Tommasi, entrambi all'epoca direttori di filiale, rispettivamente a Gorizia e a Trieste, la posizione del settorista era sovraordinata rispetto a quella dei direttori di filiale ed il settorista operava come *longa manus* del direttore di sede. Il settorista aveva potere di deliberare la concessione di crediti entro il limite di 150.000.000 di lire per il primo rischio e di altri 100.000.000 di lire per il secondo, mentre i poteri deliberativi del direttore di filiale erano limitati a 50.000.000 di lire complessivi, sia per il primo che per il secondo rischio. Il teste Tommasi ha precisato che egli si rivolgeva al Fedriga per l'approvazione dei fidi che eccedevano la sua competenza di direttore di filiale; il settorista intratteneva poi rapporti diretti con la clientela più importante, non solo nei casi in cui la sua deliberazione fosse necessaria in considerazione dell'importo del fido, ma anche nell'ipotesi in cui la preparazione del direttore della filiale non fosse sufficiente alla risoluzione di problemi tecnici. Rientrava tra i compiti del settorista anche il controllo dell'attività di rientro delle esposizioni, che comportava la predisposizione di piani di rientro ed il controllo della loro esecuzione, sia in relazione a fidi deliberati dai direttori delle filiali che a quelli deliberati dal settorista stesso, dal vicedirettore e dal direttore di sede, i quali avevano poteri deliberativi per importi più elevati rispetto a quelli riconosciuti al settorista. Nel 1985 Fedriga era l'unico settorista in servizio a Trieste ed era il referente delle *tré* filiali di Trieste e della filiale di Gorizia. Il teste Tommasi ha ricordato come nel corso del medesimo anno e sino al 1987-1988 Fedriga abbia svolto le mansioni di vicedirettore agli affari e vicedirettore amministrativo; in tale veste aveva poteri deliberativi in ordine alla concessione del credito entro limiti superiori rispetto a quelli previsti per il settorista, era il collaboratore più vicino al direttore di sede, controllava l'attività dell'ufficio merci e titoli, si occupava delle trattative con i sindacati, ancorché il potere decisionale fosse riservato al direttore di sede; in tale periodo, sulla base delle istruzioni impartite dal direttore di sede, Fedriga soprintendeva all'attività dell'ufficio personale e dell'ufficio legale. Ed ancora, il Tommasi ha ricordato che, improvvisamente, a seguito di delibera del consiglio di amministrazione, lui stesso era stato designato come sostituto del capo area, venendo a svolgere le funzioni esercitate fino a quel momento da Fedriga come vice direttore di sede, con contestuale trasferimento dell'odierno ricorrente ad Udine con mansioni di settorista; tale vicenda aveva creato attriti tra il Fedriga e il teste. Il ricorrente ha prodotto la circolare del 15.3.1985 con la quale era stato promosso vice direttore di sede a Trieste, la nota del direttore generale del 22.7.1986 con la quale era stato prescelto come componente del gruppo di lavoro costituito per la valutazione del personale (altro teste, Cattarossi, ha ricordato di essere stato esaminato da lui nel 1987), il provvedimento con cui in data 6.5.1987 era stata deliberato il suo trasferimento ad Udine con mansioni di settorista. Il teste Tommasi, precisato che all'inizio del 1990 si era realizzata la fusione della Banca Cattolica del Veneto con il Banco Ambrosiano Veneto, ha ricordato che Fedriga era stato preposto alla direzione di una filiale ad Udine e quindi alla direzione della filiale di via Giulia a Trieste; il citato teste, trasferito a Pordenone come vice capo area, ha ricordato di aver espresso al Fedriga il suo "stupore per la retrocessione subita, essendo tornato a fare il direttore di filiale" e che il ricorrente gli aveva risposto affermando che si trattava di una situazione transitoria in attesa della sua nomina a vice capo area a Trieste. Con riferimento al trasferimento ad Udine sopra citato, disposto il 6.5.1987, il teste Cattarossi ha ricordato che ad Udine,

verosimilmente in concomitanza con i mutamenti strutturali conseguenti alla fusione con il Banco Ambrosiano Veneto, Fedriga svolse funzioni di addetto all'area, figura che assommava le competenze prima spettanti al settorista e al vice direttore di sede; il teste ha definito l'addetto all'area come "il numero due della struttura dell'area", che svolgeva funzioni di supporto commerciale alle filiali, deliberava affidamenti eccedenti la competenza delle filiali e sconfini, coadiuvava i direttori di filiali quando questi ultimi non erano in grado con la loro preparazione ed esperienza di risolvere i problemi con i clienti; il teste ha precisato che l'area di Udine era di primo livello e di maggior importanza di quella di Trieste nella classificazione aziendale, fondata sul numero degli sportelli e la tipologia e complessità della clientela gestita. Dalla documentazione prodotta risulta che in data 9.10.1990 il Comitato Esecutivo del Banco Ambrosiano Veneto deliberò la nomina del Fedriga a funzionario di secondo grado; in data 15.10.1990 (doc. 37) egli venne trasferito a Milano presso la direzione centrale/coordinamento sviluppo commerciale-mercato e prodotti; in tale periodo partecipò ad iniziative di formazione destinate a coloro che dovevano effettuare la valutazione del personale, a convegni sui mercati finanziari, sottoscrivendo le circolari con il direttore generale.

Per quanto esposto nella stessa memoria difensiva dalla resistente, nel periodo 21.4.1992-24.9.1995 Fedriga svolse le funzioni di direttore della filiale di Trieste via Giulia; in seguito e sino al 30 aprile del 1997 egli venne assegnato allo staff del vicedirettore di area, tale Midena. Il teste Cattarossi, all'epoca direttore della filiale di Manzano, aggregata alla vicedirezione di area con sede a Trieste, ha dichiarato che Fedriga, all'epoca suo interlocutore quotidiano, "svolgeva funzioni di segreteria per Midena, controllava le statistiche delle filiali, che raccoglieva ed elaborava per sottoporre dati aggregati a Midena....il sig. Fedriga non aveva più alcun potere deliberativo in ordine ad affidamenti e sconfini e anzi doveva riferire ogni nostra richiesta al Midena; l'immagine esterna nei confronti degli altri dipendenti era quella di un segretario del Midena". Ed ancora, il Cattarossi ha ricordato di avere con una certa frequenza partecipato a Trieste a riunioni indette da Midena, cui partecipavano tutti i direttori di filiale dell'area di Trieste, concernenti iniziative commerciali, la valutazione e il contenimento del rischio, l'organizzazione del lavoro e che a tali riunioni Fedriga non aveva mai preso parte. Sentito come teste a prova contraria su richiesta della resistente, Midena ha ricordato che era stato lo stesso Fedriga a chiedere di lasciare la filiale di via Giulia e di essere assegnato ad altro incarico, ha confermato che il nuovo ruolo presso la vice direzione di area aveva comportato per il ricorrente la perdita di qualsiasi potere deliberativo e di firma e di ogni potere gerarchico, nonché la mancata percezione dell'indennità di direzione filiale di L. 550.000 mensili; il ruolo assegnato a Fedriga si concretava nel monitoraggio delle posizioni a rischio delle singole filiali, nella richiesta di chiarimenti alle filiali stesse "il ruolo del Fedriga consisteva principalmente in attività di controllo o di acquisizione di informazioni che poi riportava a me".

Sempre a seguire l'esposizione contenuta nella memoria difensiva, coincidente con le allegazioni contenute nel ricorso, a partire dal maggio 1997 Fedriga venne trasferito a Udine, alla cosiddetta task force per canali attuali. In proposito ha riferito il Cattarossi che nel corso del 1997 era stato promosso un programma di ristrutturazione denominato "Bravo", finalizzato a consentire al personale amministrativo di svolgere attività commerciale di modesta rilevanza, quale il proporre ai clienti il servizio bancomat o il rilascio della carta di credito; si trattava di svolgere un'attività di persuasione nei confronti del personale delle filiali; tale funzione si esaurì nell'arco di qualche mese. Il teste Segatti, all'epoca vicedirettore della filiale di Manzano, ha riferito che il progetto "canali attuali" mirava alla valutazione della potenzialità del personale, specie quello di livello basso,

rispetto all'attività commerciale; presso la filiale di Manzano Fedriga aveva sentito il personale, stilando dei rapportini sull'esito dei colloqui.

Nel 1998 il ricorrente fu assegnato all'ufficio crediti dell'area di Udine, presso il quale, coordinando il lavoro di una diecina di persone, controllava le convenzioni dei consorzi garanzia fidi; il teste Segatti ha ricordato di aver valutato con Fedriga quali modificazione avrebbero dovuto essere apportate ai contratti in conseguenza dell'applicazione delle norme in materia di trasparenza; competeva comunque alla direzione centrale dell'istituto l'autorizzazione alle convenzioni con i consorzi garanzia fidi, come ha riferito il Bonetto, che ha ricordato come Fedriga gli disse di aver finalmente ritrovato un'attività che lo interessava.

Come risulta dal doc. 43 di parte ricorrente, la cessione delle filiali e delle strutture dell'area Friuli Venezia Giulia del Banco Ambrosiano Veneto alla Banca Popolare Friuladria, con la conseguente cessione dei rapporti di lavoro ha avuto effetto dall'1.7.2000. Con decorrenza 10.7.2000 il ricorrente, che, in relazione al nuovo sistema di classificazione del personale di cui al contratto collettivo dell'11.6.1999 era stato inquadrato come quadro direttivo di quarto livello, venne adibito alle mansioni di addetto crediti di area, con sede di lavoro a Latisana (doc. 44). Il teste Cattarossi, a piena conoscenza del contenuto di tale ruolo, per essere lui stesso stato adibito ad identiche mansioni, ha riferito che compito dell'addetto crediti di area era quello di compilare un modulo prestampato apponendo delle crocette, indicando la documentazione che le singole filiali trasmettevano in relazione alle posizioni a rischio; tale documentazione veniva trasmessa al capo area, che assumeva la decisione; l'addetto crediti redigeva la comunicazione alla filiale, che veniva verificata e sottoscritta dal capo area. Il teste Segatti, dipendente della resistente assegnato all'ufficio crediti problematici di Pordenone, ha precisato che a seguito della incorporazione del Banco Ambrosiano Veneto nella Banca Popolare Friuladria egli ebbe, con altro collega, l'incarico di costituire l'ufficio crediti problematici che era struttura che esisteva solo nell'istituto incorporato; l'ufficio aveva sede a Pordenone e competenza su tutte le quattro aree; il Fedriga venne assegnato all'ufficio crediti problematici di Trieste; il teste ha confermato che l'attività dell'addetto crediti di area consisteva nel sollecitare le filiali ad inoltrare documenti e relazioni relative alle posizioni debitorie più difficili, nella raccolta di tali elementi istruttori da sottoporre agli organi deliberanti, senza alcun potere di valutazione e decisione, provvedendo inoltre l'addetto a predisporre a computer delibere da portare alla sottoscrizione del responsabile di mercato o del direttore di area. Segatti ha sottolineato che, di fatto, egli dava istruzioni al Fedriga sul da farsi, ancorché Fedriga fosse funzionario di grado più elevato rispetto al suo, anche se il teste ha ammesso che, vista l'esperienza professionale del ricorrente, gli chiedeva la sua valutazione. Fedriga provvedeva ancora a diffondere le istruzioni e le linee guida impartire dall'ufficio centrale di Pordenone ai direttori di filiale e ai responsabili di mercato. Il ricorrente ha prodotto, sub doc. 12, copia di alcune delibere contenenti le istruzioni alle filiali sulle modalità operative da seguire in relazione alle posizioni debitorie; nelle stesse il Fedriga risulta indicato come "operatore", mentre come "deliberante" figurano i nomi di altri dipendenti, tra cui tale Cianciola, che, escusso come teste, riferito che nel luglio 2000 egli era preposto alla direzione della neocostituita area adriatica, ha confermato che l'attività concretamente svolta dal Fedriga come addetto crediti era quella descritta dal Segatti e dal Cattarossi e che il ricorrente non aveva collaboratori. Il teste Cattarossi, che svolgeva attività sindacale per la Findirigenti credito, ha ricordato che il contratto integrativo aziendale della Friuladria del 2002 prevede come livello minimo per l'adibizione alle mansioni di addetto crediti di area il quarto livello dell'area terza, quindi un livello impiegatizio, confermando che tali mansioni sono state svolte da tale Sorrentino per l'area

friulana, impiegata di terzo livello e dalla Del Pin per l'area pordenonese, quadro di secondo livello.

Segatti ha riferito che di recente, nel 2004, a seguito di una delle tante riorganizzazioni intervenute, nella struttura della banca è stato istituito il ruolo di responsabile del credito di area, con competenze in materia di gestione e concessione del credito e anche della gestione dei crediti problematici, oltre che di alcune altre funzioni prima svolte dai responsabili di mercato. Il ruolo di responsabile del credito di area viene attribuito a quadri direttivi di quarto livello. Ed ancora, il teste Timeus, a diretta conoscenza dell'attività del ricorrente quale addetto crediti, della quale ha confermato la descrizione contenuta nel ricorso, ha significativamente evidenziato che "l'attività degli uffici dei crediti problematici si è rivelata nella sostanza come mero passaggio di carte". Timeus ha ricordato che un paio di mesi prima del suo pensionamento, avvenuto nel luglio 2002, nel corso di una riunione con gli organi deliberanti della banca, cui il teste aveva preso parte come sindacalista, si era discusso dell'inquadramento dell'addetto all'ufficio crediti problematici e che, a fronte di una proposta della banca di inquadramento come vicecapoufficio, nella trattativa si riuscì ad ottenere il superiore inquadramento già di capoufficio, corrispondente nel nuovo sistema di classificazione al massimo grado del livello impiegatizio. Il teste della resistente Bonetto, confermato che Fedriga non aveva alcuna autonomia decisionale, come anche nella funzione svolta in precedenza, confermata la descrizione dell'attività dell'addetto crediti fornita dal ricorrente e dai testi Cattarossi e dal Segatti, ha affermato che tale attività richiedeva una rilevante esperienza, al fine di fornire agli organi centrali o locali che dovevano deliberare in merito (responsabile di mercato, direttore di area, direzione centrale). Bonetto ha confermato che "almeno nel primo periodo" l'ufficio crediti problematici aveva un unico addetto, il ricorrente, ricordando come la Del Pin, già direttore di filiale, fosse stata assegnata all'ufficio crediti problematici dopo un periodo di assenza motivato da seri problemi di salute.

Dalla documentazione prodotta dal ricorrente risulta che, alla data di decorrenza della domanda, 5 settembre del 1995, egli rivestiva la qualifica di funzionario di secondo grado, attribuitagli con decorrenza 1 novembre del 1990.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale direttivo delle banche, degli enti finanziari e delle aziende che espletano attività intrinsecamente ordinate e funzionali all'intermediazione finanziaria, del 22.6.1995, applicato al rapporto, all'ari. 1 distingueva il personale direttivo in dirigenti e funzionari, prevedendo all'ari. 4 che funzionari fossero gli incaricati "di svolgere in via continuativa funzioni e compiti che comportino l'effettivo esercizio di potere negoziale nei confronti dei terzi in rappresentanza dell'azienda stessa, da espletarsi con carattere di autonomia e discrezionalità, in via generale, nell'ambito definito dalle deleghe aziendali di poteri conferite al riguardo. In applicazione di quanto previsto al comma precedente sono funzionari coloro ai quali è conferita la facoltà di firma sociale in via continuativa - anche congiuntamente - in rappresentanza dell'azienda, escluse quindi, la facoltà di firma non a carattere negoziale (quali ad esempio le quietanze e le girate dei recapiti di cassa e delle cambiali), fermo restando quanto previsto al comma seguente. Sono esclusi coloro i quali siano dirigenti a norma dell'ari. 83. Quanto ai preposti a dipendenze (filiali, agenzie, etc., comunque denominate) il presente contratto si applica nei casi in cui il personale delle dipendenze medesime, oltre il capo, sia costituito da almeno sei dipendenti, senza tener conto del personale ausiliario. Sono altresì funzionari coloro ai quali tale inquadramento è conferito dall'azienda, con dichiarazione esplicita, anche senza specificazione di grado..." Segue la "dichiarazione delle parti. Le parti si danno atto che la categoria contrattuale dei funzionari si colloca, nell'ambito dell'articolazione delle categorie del personale dipendente dalle aziende di credito, finanziarie o che espletano attività intrinsecamente ordinate e funzionali

all'intermediazione finanziaria, fra la categoria dei dirigenti e quella dei quadri.". Il contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle aziende di credito, finanziarie e strumentali, dell'11.7.1999, definisce come quadri direttivi i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti "siano stabilmente incaricati dall'azienda di svolgere, in via continuativa e prevalente, mansioni che comportino elevate responsabilità funzionali ed elevata preparazione professionale e/o particolari specializzazioni e che abbiano maturato una significativa esperienza, nell'ambito di strutture centrali e/o nella rete commerciale, ovvero elevate responsabilità nella direzione, nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici appartenenti alla presente categoria e/o alla terza area professionale, ivi comprese le responsabilità connesse di crescita professionale e verifica dei risultati raggiunti dai predetti collaboratori. Tali funzioni e compiti possono prevedere l'effettivo esercizio di poteri negoziali nei confronti dei terzi, in rappresentanza dell'azienda, da espletarsi con carattere di autonomia e discrezionalità, in via generale, nell'ambito definito dalle deleghe di poteri aziendali conferite al riguardo... .Nell'ambito della predetta declaratoria sono inquadrati nella presente categoria: - gli incaricati di svolgere attività specialistiche, caratterizzate generalmente dal possesso di metodologie professionali complesse, prevalentemente non standard, con input parzialmente definiti ed in contesti sia stabili che innovativi (ad esempio, nell'ambito dei seguenti rami di attività: legale, analisi e pianificazione organizzativa, controllo di gestione, marketing, ingegneria finanziaria, auditing, tesoreria); i responsabili della gestione di significativi segmenti o gruppi di clientela o i responsabili di linee di prodotto e/o di attività di promozione e consulenza finanziaria con rilevante autonomia di poteri conferiti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali; i preposti a succursale, comunque denominate, che in una complessiva valutazione dell'assetto organizzativo dell'azienda- svolgono, con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, avuto anche riguardo alla tipologia di clientela, compiti di rappresentanza dell'azienda nei confronti dei terzi nell'ambito dei poteri conferiti dall'azienda stessa, per quanto concerne l'erogazione dei crediti, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse umane e tecniche affidate e rispondendo dei risultati dell'unità operativa in rapporto agli obiettivi definiti dall'azienda medesima..." Sempre l'art. 66 prevede che "nel 3° e 4° livello retributivo, il più elevato dei quali corrisponde a quello in essere per il grado minimo di funzionario, vengono collocati gli attuali funzionari-che conservano tale denominazione per il periodo di vigenza contrattuale, esclusi coloro ai quali viene contestualmente attribuito l'inquadramento fra i dirigenti ai sensi dell'Accordo quadro 28.2.1998". Il Fedriga, come già detto, nel nuovo sistema di classificazione che vedeva la scomparsa della categoria dei funzionari, è stato inquadrato come quadro direttivo di quarto livello.

Sostiene la Banca resistente che tutte le posizioni lavorative affidate all'attore nel periodo controverso "erano comunque connotate dalla equivalenza professionale specifica, dato che tutte afferivano al settore creditizio" (!), che erano tutte posizioni importanti e delicate, non esistendo nell'organizzazione della banca la sola funzione di deliberazione del credito, ma anche quella di controllo dello stesso.

Orbene, la lettura delle declaratorie del contratto collettivo del 22.6.1995 evidenzia come la qualifica di funzionario, intermedia tra quella dei quadri e quella dei dirigenti, fosse connotata fundamentalmente dall'effettivo esercizio di potere negoziale in rappresentanza della banca, potere esercitato con autonomia e discrezionalità, sia pure entro il limite della delega ricevuta, limite, che per quanto desumibile dalle dichiarazioni dei testi, era riferito all'importo massimo dei crediti per cui vi era potere deliberante. Nel passaggio al nuovo sistema di classificazione di cui al contratto collettivo dell'11.7.1999, in un quadro di profonde e continue riorganizzazioni nell'ambito dell'intero settore, disposto

l'inquadramento ai livelli retributivi più alti della qualifica di quadro dei già funzionari, si definisce la categoria del quadro in modo più articolato rispetto alla precedente definizione della qualifica di funzionario, prendendo atto della diversificazione delle concrete attività nell'ambito del settore creditizio. Ma la caratteristica fondamentale del ruolo di quadro è sempre rappresentata da "elevate responsabilità funzionali ed elevata preparazione professionale e/o particolari specializzazioni", cui possono o meno correlarsi poteri negoziali, da esercitarsi comunque con autonomia e responsabilità. Nella descrizione dei profili professionali si sottolinea come propria del quadro debba essere una "rilevante autonomia di poteri per il raggiungimento degli obiettivi" e, per i preposti a succursale, un significativo grado di autonomia e responsabilità funzionale, il coordinamento di risorse umane, con un minimo di cinque-sei addetti, oppure lo svolgimento di un'attività del tutto specialistica, di complesso svolgimento, da impostare e gestire autonomamente ("metodologie professionali complesse prevalentemente non standard, con input parzialmente definiti"), come può desumersi dalla sia pur esemplificativa descrizione fornita.

Come ritenuto dalla costante giurisprudenza di legittimità, il datore di lavoro certamente può esercitare il suo ius variandi, quando giustificato da esigenze organizzative e, in particolare, da rilevanti ristrutturazioni dell'azienda, tuttavia le nuove mansioni affidate al dipendente debbono risultare equivalenti e ciò non solo rispetto all'inquadramento astratto e formale secondo la contrattazione collettiva, ma anche rispetto al livello professionale raggiunto, alla rilevanza del ruolo, alla competenza maturata e all'utilizzazione del patrimonio professionale acquisito in precedenza (per citare soltanto le più recenti, Cass., sez. lav., 11.7.2005, n. 14496; Cass., sez. lav., 30.7.2004, n. 14666; Cass., sez. lav., 5.5.2004, n. 8589; Cass., sez. lav., 19.5.2001, n. 6856; Cass., sez. lav., 10.8.1999, n. 8577).

L'istruttoria svolta ha evidenziato come l'inizio della parabola discendente subita dal ricorrente si collochi in realtà in data ancora anteriore rispetto alla decorrenza della domanda giudiziale, con la riadibizione all'incarico di direttore di filiale, dopo aver svolto mansioni di ben più elevata autonomia decisionale e responsabilità, quali quelle di settorista prima, di vicedirettore di sede e di addetto all'area, comportanti il controllo e il supporto commerciale per più filiali, il potere di deliberare concessione di credito e sconfini per importi di gran lunga superiori a quelli delimitanti i poteri dei direttori di filiale. Lo stesso teste della resistente Bortolan ha dichiarato, con riferimento alla preposizione del Fedriga alla filiale di Trieste via Giulia, che "l'esperienza da lui maturata e il suo inquadramento rendevano auspicabile sia per la banca che per il Fedriga una sua collocazione professionale in una posizione superiore che in quel momento non poteva essergli assegnata". Il Tommasi, d'altro canto, ha definito in termini di "retrocessione" il conferimento al Fedriga dell'incarico di direttore della filiale di Trieste via Giulia.

Dal settembre del 1995, con l'assegnazione del Fedriga allo staff del vicedirettore di area, il demansionamento diviene ben più eclatante.

A partire da tale data, il ricorrente viene impiegato dapprima in mansioni che non prevedono più alcun margine di valutazione autonoma e discrezionale e, soprattutto, alcun potere decisionale, in palese contrasto con il suo inquadramento in base alle norme collettive al tempo vigenti. Presso la segreteria del Midena il ricorrente ha svolto attività di mera istruttoria, senza venire coinvolto in alcuna valutazione o decisione sulle iniziative commerciali, il controllo del credito e, sul punto, le deposizioni dei testi Tommasi e Midena sono state univoche e più che eloquenti; è stato poi adibito ad progetto pilota, esauritesi in breve, finalizzato ad incentivare il personale amministrativo di modesto livello allo svolgimento semplici attività commerciali, nell'ambito del quale la sua attività è consistita in

colloqui e nella redazione di relazioni sull'esito delle "interviste". La stessa Banca resistente afferma nella memoria difensiva che, esaurito il progetto canali attuali, Fedriga venne ancora una volta impiegato in attività meramente istruttoria e di raccolta di dati sull'andamento delle filiali, che si concretava nella redazione di reports da sottoporre al direttore di area cui competeva il potere decisionale. Ne a valutazioni diverse può giungersi con riferimento all'attività svolta dal ricorrente nel periodo in cui egli ha operato presso la segreteria dei crediti di area tra il 1998 e il 2000; le deposizioni dei testi sono risultate univoche nell'evidenziare che in tale periodo, sia pure coordinando una diecina di dipendenti, egli si occupò del controllo delle convenzioni dei consorzi di garanzia fidi; benché si trattasse di attività certo maggiormente affine rispetto alle competenze professionali maturate, anche in tal caso nello svolgimento della stessa il ricorrente non disponeva di quell'autonomia decisionale, discrezionalità ed elevata responsabilità che il suo inquadramento e l'esperienza maturata avrebbero dovuto comportare. Si noti che il profilo professionale del quarto livello retributivo dell'area professionale (sott'ordinata a quella dei quadri) contempla i preposti dall'azienda ad una struttura operativa autonoma cui siano stabilmente addetti almeno otto elementi oltre al titolare, nonché i lavoratori incaricati di coadiuvare "in via autonoma, con compiti qualificati di particolare responsabilità un quadro direttivo o un dirigente e a questi rispondano direttamente del loro lavoro nonché di quello di almeno altri nove elementi da loro stessi coordinati". Il demansionamento si è di nuovo aggravato a partire dall'assegnazione delle mansioni di addetto crediti (problematici) dell'area.

Le deposizioni dei testi Cattarossi, Segatti e Timeus hanno univocamente evidenziato l'assenza di qualsiasi potere di valutazione autonoma e di decisione, il mero "passaggio di carte" tra filiali e organi effettivamente deliberanti, l'assenza di qualsiasi coordinamento di risorse umane, svolgendo da solo il ricorrente l'attività meramente istruttoria affidatagli. In tale attività il Fedriga riceveva istruzioni da un dipendente a lui sovraordinato che, nel precedente sistema di classificazione, era funzionario di grado meno elevato e nelle deliberazioni adottate in ordine ai crediti problematici, destinate alle filiali, veniva indicato come operatore. Il contratto collettivo aziendale del 2002, prodotto dal ricorrente, colloca la mansione di addetto crediti di area nella famiglia professionale "tecnico operativa", della quale da la seguente definizione: "raggruppa i ruoli che svolgono attività prescritte e definite; le posizioni che ne conseguono svolgono attività prevalentemente prescritte da direttive o da normative cui attenersi. Il livello decisionale è circoscritto da direttive del superiore gerarchico." Nel medesimo contratto collettivo aziendale a fronte della posizione di lavoro di addetto crediti di area adibito ai crediti problematici si prevede la qualifica A3L4, cioè il livello più elevato dell'area professionale, cui appartengono, ai sensi dell'art. 78 del contratto collettivo dell'11.7.1999, i lavoratori che sono stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate da contributi professionali operativi e/o specialistici anche di natura tecnica e/o commerciale e/o amministrativa che richiedono applicazione intellettuale eccedente la semplice diligenza di esecuzione, assumendo decisioni nell'ambito di una delimitata autonomia funzionale, circoscritte da direttive superiori, prescrizioni normative, modalità e/o procedure definite dall'azienda, potendo anche concorrere a supportare i processi decisionali superiori. Peraltro, come riferito dal Cattarossi, tale inquadramento ha rappresentato il frutto di una trattativa sindacale sul punto a fronte di una proposta della banca di inquadramento in un livello inferiore.

Appare pertanto convincentemente provato che nell'arco di tempo in considerazione il ricorrente sia stato costantemente impiegato in mansioni alquanto inferiori a quelle cui invece aveva diritto rispetto al suo livello di inquadramento, in nessun modo equivalenti a quelle effettivamente svolte in precedenza, connotate, invece, da ampio grado di

autonomia e responsabilità, con correlativi poteri decisionali. L'argomentazione difensiva della ricorrente, secondo cui osterebbe al riconoscimento della dequalificazione la condotta del ricorrente, il quale, nonostante la durata del preteso demansionamento, sino all'attivazione della procedura della conciliazione non avrebbe sollevata alcuna protesta e lamentela, anzi entusiasticamente ringraziando per la concessione di un premio una tantum, non può evidentemente assumere alcun rilievo, a fronte della sanzione di nullità prevista dall'art. 2103 e. Il c.c.. Se tale considerazione assume valenza assorbente, appare peraltro evidente che la stigmatizzata condotta del Fedriga ben può risultare giustificata dal perdurare della speranza di una cessazione della situazione subita.

Lo stesso ricorrente ha dato atto, nelle note difensive, di essere rimasto in malattia sino al 20.12.2005 e che la Banca resistente, cessata la malattia, ha dato comunque corso al licenziamento intimato con lettera del 29.1.2004, nonostante l'intervenuta declaratoria d'inefficacia dello stesso pronunciata da questo Tribunale con sentenza dell'8.11.2005, allo stato non passata in giudicato, prodotta dal ricorrente con le note difensive, con la quale non è stata disposta la reintegrazione in quanto al momento della pronuncia il ricorrente, trovandosi in malattia, era ancora in servizio. In considerazione di tali vicende del rapporto di lavoro, non può essere pronunciata condanna della società datrice di lavoro ad adibire il ricorrente a mansioni corrispondenti alla qualifica professionale di appartenenza (trattandosi peraltro di statuizione avente ad oggetto una prestazione incoercibile ed insuscettibile di esecuzione in forma specifica).

Dall'illegittima dequalificazione può derivare un danno che, come insegna la giurisprudenza di legittimità, può assumere aspetti diversi, potendo consistere tanto nel danno patrimoniale derivante dall'impoverimento della capacità professionale acquisita dal lavoratore e dalla mancata acquisizione di maggiori capacità, dalla perdita di chance, cioè di avanzamenti in carriera e ulteriori possibilità di guadagno, quanto in una lesione del diritto all'immagine, del diritto alla salute e comunque del diritto fondamentale del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità nei luoghi di lavoro, tutelato dagli artt. 2 e 3 della Costituzione. Per giurisprudenza di legittimità ormai consolidata sul punto, il giudice può desumere l'esistenza del relativo danno sulla base di presunzioni fondate sulle circostanze di fatto emerse nel giudizio, attinenti alla natura, all'entità e alla durata del demansionamento e può provvedere ad una liquidazione equitativa dello stesso (Cass., sez. lav., 16.8.2004, n. 15955; Cass., sez. lav., 10.6.2004, n. 11045; Cass., sez. lav., 13.5.1994, n. 9129; Cass., sez. lav., 29.4.2004, n. 8271).

Nel caso di specie, ci troviamo di fronte ad un demansionamento di rilevante gravità, come già evidenziato, comportante la costante privazione dei rilevanti poteri gerarchici, di autonoma valutazione e decisione precedentemente esercitati, che lo avevano condotto ad essere il numero due della struttura dell'area, come ha riferito il Cattarossi, demansionamento protrattosi per quasi nove anni. Il Fedriga, è stato adibito a mansioni che gli hanno valso l'appellativo di "segretario" del capo area da parte dei colleghi, a progetti di nuova creazione e rapido esaurimento, poco conosciuti agli stessi dipendenti (si veda la deposizione di Segatti), a mansioni impiegate di natura istruttoria, in buona parte esercitate senza alcun collaboratore. Tali circostanze di per sé risultano univocamente significative del grave pregiudizio alla personalità, alla dignità ed all'immagine professionale del dipendente, retrocesso nell'organizzazione gerarchica che connota la struttura della banca e del depauperamento del bagaglio di conoscenze, competenze e capacità direttive e di coordinamento del personale accumulate, tanto più in un settore dove l'obsolescenza delle stesse interviene con rapidità, con inevitabile compromissione dello sviluppo professionale e delle possibilità di collocazione alternativa sul mercato. Le relazioni medico legali prodotte dal ricorrente danno atto del disagio psicofisico subito, con negativa incidenza sulla qualità della vita. Avendo il medico legale correlato al

licenziamento subito all'inizio del 2004 l'insorgenza di una vera e propria malattia psichica, definibile come sindrome post-traumatica da stress, prospettando in termini del tutto ipotetici il futuro prodursi di un danno biologico, non si è ritenuto di accogliere la richiesta del ricorrente di ammettere consulenza tecnica d'ufficio su tale danno. Sotto il profilo del danno patrimoniale, occorre tener conto, da un canto, della perdita dell'indennità di direzione della filiale e, dall'altro, che il contratto collettivo dell'11.7.1999 prevedeva, all'art. 66, che lo sviluppo professionale nell'area dei quadri direttivi dovesse essere collegato all'individuazione, da parte dell'azienda, di ruoli chiave correlati ai diversi livelli di responsabilità. Il teste Rigato ha precisato che un accordo aziendale del 30.6.2000 aveva previsto, in relazione al livello di responsabilità dei quadri e al numero di dipendenti coordinati, tre ruoli chiave, la cui attribuzione comportava il riconoscimento di un trattamento economico minimo superiore a quello dei quadri di quarto livello. Il medesimo teste ha riferito che in applicazione del contratto collettivo del 1999 (rectius, dell'accordo quadro di attuazione del protocollo d'intesa 4 giugno 1997 sul settore bancario, prodotto dal ricorrente) doveva essere individuata una quota compresa tra l'1,5 e il 2,5 dei funzionari di grado più elevato cui attribuire la qualifica dirigenziale "per la complessità del business amministrato e la responsabilità complessiva". Appare evidente che l'attribuzione al ricorrenti di ruoli privi di elevate autonomia decisionale e responsabilità, da svolgersi con assoluta prevalenza senza alcun coordinamento di altri lavoratori, ha precluso al ricorrente qualsiasi prospettiva di miglioramento economico e di sviluppo di carriera, oltre ad incidere negativamente (tenuto anche conto dell'età del ricorrente) sulla possibilità di collocarsi sul mercato del lavoro.

Tenuto conto di tutte le circostanze sin qui evidenziate, il danno subito dal ricorrente può essere equitativamente liquidato, in applicazione di un criterio ritenuto legittimo dalla Suprema Corte (si veda, ad esempio, Cass., sez. lav., 1.6.2002, n. 7967) in un importo pari al 40 delle mensilità di retribuzione globale spettanti nel periodo 25.9.1995-28.2.2004, quale risultante dai prospetti paga prodotti. L'attribuzione alla segreteria del vice direttore di area Midena, infatti, appare provata a decorrere dal 25.9.1995 per effetto dell'indicazione di tale data da parte della stessa resistente; a partire dall'1.3.2004 il ricorrente, per sua espressa ammissione, è stato ininterrottamente assente dal servizio per malattia, non potendosi pertanto configurare un demansionamento nel periodo di sospensione del rapporto di lavoro per malattia; come già ricordato, lo stesso ricorrente ha dichiarato che al momento di cessazione della malattia il 21.12.2005 la banca resistente ha dato corso al licenziamento intimategli. L'importo come sopra quantificato dovrà essere maggiorato per la rivalutazione secondo gli indici ISTAT e per gli interessi legali sulla somma via via rivalutata dalle singole scadenze sino al saldo.

Le spese, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza.

La presente sentenza deve essere dichiarata provvisoriamente esecutiva ex lege.

P.Q.M.

ogni contraria istanza, eccezione, deduzione disattesa, definitivamente pronunciando:

- 1) accerta e dichiara la responsabilità della società resistente per la dequalificazione subita dal ricorrente nel periodo dal 25.9.1995 al 28.2.2004;
- 2) accerta il diritto del ricorrente allo svolgimento di mansioni corrispondenti alla qualifica professionale di appartenenza e condanna la società resistente al risarcimento dei danni subiti dal ricorrente, mediante pagamento di un importo complessivo pari al 40 delle mensilità di retribuzione globale di fatto spettanti al ricorrente nel periodo dal 25.9.1995 al

28.2.2004, importo da maggiorarsi per la rivalutazione secondo gli indici ISTAT e per gli interessi legali sulla somma via via rivalutata dalle singole scadenze sino al saldo;

3) condanna la società resistente al pagamento delle spese processuali in favore del ricorrente, che liquida in complessivi € 13.254,06, di cui € 354,15 per spese imponibili, € 3.966,59 per diritti, € 7.500,00 per onorari, € 1.433,32 per rimborso forfetario spese generali, oltre a I.V.A., se dovuta, e C.P.A.;

4) dichiara la presente sentenza provvisoriamente esecutiva ex lege.

Così deciso in Trieste il 25.1.2006.

Il Giudice

dott.ssa Annalisa Barzani