

## **Dequalificazione professionale – Mansione – Risarcimento danni (Cass. n. 7963/2012)**

### **Massima**

La sentenza impugnata deve essere cassata ove ha escluso categoricamente che **la forzata inattività** conclamata - possa essere **di per sé fonte di danno**, facendo riferimento, a supporto di tale statuizione, alla giurisprudenza di questa Corte riguardante la fattispecie del “demansionamento professionale” in senso proprio, la quale presuppone l’adibizione del lavoratore a mansioni inferiori rispetto quelle di appartenenza e, quindi, comunque lo svolgimento di una attività lavorativa; fattispecie diversa da quella che viene in considerazione nel presente giudizio.

Il comportamento del **datore di lavoro che lascia in condizione di inattività il dipendente** non solo viola l’**art. 2103 c.c.**, ma è al tempo stesso lesivo del **fondamentale diritto al lavoro**, inteso soprattutto come mezzo di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino, nonché dell’immagine e della professionalità del dipendente, ineluttabilmente mortificate dal mancato esercizio delle prestazioni tipiche della qualifica di appartenenza; tale comportamento comporta una **lesione di un bene immateriale** per eccellenza, qual è la **dignità professionale del lavoratore**, intesa come esigenza umana di manifestare la propria utilità e le proprie capacità nel contesto lavorativo e tale lesione **produce automaticamente un danno rilevante sul piano patrimoniale**, suscettibile di valutazione e risarcimento anche in via equitativa.

Nella disciplina del rapporto di lavoro, ove numerose disposizioni assicurano una tutela rafforzata alla persona del lavoratore con il riconoscimento di diritti oggetto di tutela costituzionale (artt. 32 e 37 Cost.), il **danno non patrimoniale** è configurabile ogni qualvolta la condotta illecita del datore di lavoro abbia violato, in modo grave, i diritti della persona del lavoratore, concretizzando un **vulnus ad interessi oggetto di copertura costituzionale**; questi ultimi, non essendo regolati *ex ante* da norme di legge, per essere suscettibili di tutela risarcitoria dovranno essere **individuati, caso per caso**, dal giudice del merito, il quale dovrà discriminare i meri pregiudizi dai danni che vanno risarciti.

### Fatto e Diritto

Ritenuto che il consigliere designato ha depositato, in data 13 gennaio 2012 la proposta di definizione, ai sensi dell'art. 380-bis cod. proc. civ., dal seguente tenore:

"1.- La sentenza attualmente impugnata - in parziale accoglimento sia dell'appello principale della C. s.p.a. sia dell'appello incidentale di V.M. , avverso la sentenza del Tribunale di Roma del 4 febbraio 2003 - quantifica in Euro 6.228,00 la somma spettante a V.M. a titolo di risarcimento del danno biologico, condanna il M. a restituire alla società C. la somma di Euro 22.887,29 e respinge tutte le altre domande proposte dal M.

2 - La Corte d'appello di Roma, per quel che qui interessa, precisa che: 1) il demansionamento risulta ampiamente provato, avendo la prova testimoniale dimostrato lo stato di inattività del M. , a far data dalla sua reintegrazione nel posto di lavoro avvenuta a novembre 1998; 2) viceversa non appare specificamente dedotto, né tanto meno provato il danno per il quale in primo grado la società C. è stata condannata a pagare la somma di Euro 26.000,00, liquidata in via equitativa; 3) infatti, il mancato esercizio dell'attività professionale non configura di per sé alcun danno risarcibile, il quale presuppone che sia data in concreto la prova dell'avvenuto impoverimento del patrimonio cognitivo teorico-pratico del lavoratore ovvero della perdita di tangibili occasioni di promozione o di sviluppo di carriera; 4) conseguentemente, la domanda di risarcimento del danno della professionalità deve essere respinta; 5) analogamente non può essere accolta la domanda di risarcimento del danno esistenziale, per mancanza di prove al riguardo; 5) deve, invece, essere accolta la domanda di risarcimento del danno biologico, nella misura del 5%, determinata dal CTU, da liquidare equitativamente in Euro 6.228,00; 6) il M. va quindi condannato a restituire l'eccedenza di ciò che risulta spettargli rispetto a quanto ha riscosso in esecuzione della sentenza di primo grado.

3. Il ricorso di V.M. domanda la cassazione della sentenza per due motivi; resiste, con controricorso, C. s.p.a.

4.- I motivi del ricorso principale possono essere così sintetizzati:

1) violazione e falsa applicazione degli artt. 115, 116 cod. proc. civ. e degli artt. 1226 e 2103 cod. civ. (ex art. 360, n. 3, cod. proc. civ.), nonché omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su un fatto controverso e decisivo per il giudizio, rappresentato dal riconosciuto demansionamento e dalla determinazione del conseguente danno (ex art. 360, n. 5, cod. proc. civ.).

Si sottolinea che la Corte d'appello, pur avendo considerato ampiamente provato il demansionamento a partire dalla reintegrazione nel posto di lavoro del M. avvenuta nel novembre 1998, ha tuttavia accolto il motivo di appello della società riguardante l'insussistenza dei presupposti per la condanna al risarcimento del danno professionale, ritenendo non dedotto né provato tale danno per il quale, invece, il Tribunale ha condannato la società al pagamento della somma di Euro 26.000,00 in via equitativa.

Si assume che tale ultima statuizione - fra l'altro, mal motivata - si ponga in contraddizione con la precedente.

2) Violazione e falsa applicazione degli artt. 1 e 2 Cost., dell'art. 115 cod. proc. civ., degli artt. 2087 e 2727 cod. civ. (ex art. 360, n. 3, cod. proc. civ.), nonché omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su un fatto controverso e decisivo per il giudizio, rappresentato dal rigetto della domanda del M. volta ad ottenere il risarcimento del danno esistenziale e morale (ex art. 360, n. 5, cod. proc. civ.).

Si sostiene, quanto al danno esistenziale, che la Corte romana ha completamente omesso di valutare la violazione dell'identità professionale sul posto di lavoro subito dal M. , unitamente alla compromissione dell'immagine, della vita di relazione, delle aspettative professionali e politiche e del risvolto esterno assunto dalla vicenda, tutti elementi risultanti dalla documentazione in atti e che porterebbero a qualificare il comportamento della società C. come mobbing e ai quali ha fatto riferimento anche il CTU nella propria relazione.

I suddetti rilievi, nella prospettazione del ricorrente, valgono anche per il danno morale (diverso da quello biologico), che attinge direttamente alla dignità della persona e che può essere liquidato in via equitativa.

5.- I motivi di ricorso - da trattare congiuntamente, data la loro intima connessione - appaiono palesemente fondati.

In base a consolidati e condivisi orientamenti di questa Corte:

a) il lavoratore cui l'art. 2103 cod. civ. (nel testo sostituito dall'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300) riconosce esplicitamente il diritto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto ovvero equivalenti alle ultime effettivamente svolte - ha a fortiori il diritto a non essere lasciato in condizioni di forzata inattività e senza assegnazione di compiti, ancorché senza conseguenze sulla retribuzione: e, dunque, non solo il dovere, ma anche il diritto all'esecuzione della propria prestazione lavorativa - cui il datore di lavoro ha il correlato obbligo di adibirlo - costituendo il lavoro non solo un mezzo di guadagno, ma anche un mezzo di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino. La violazione di tale diritto del lavoratore all'esecuzione della propria prestazione è fonte di responsabilità risarcitoria per il datore di lavoro; responsabilità che, peraltro, derivando dall'inadempimento di un'obbligazione, resta pienamente soggetta alle regole generali in materia di responsabilità contrattuale: sicché, se essa prescinde da uno specifico intento di declassare o svilire il lavoratore a mezzo della privazione dei suoi compiti, la responsabilità stessa deve essere nondimeno esclusa - oltre che nei casi in cui possa ravvisarsi una causa giustificativa del comportamento del datore di lavoro connessa all'esercizio di poteri imprenditoriali, garantiti dall'art. 41 Cost., ovvero di poteri disciplinari - anche quando l'inadempimento della prestazione derivi comunque da causa non imputabile all'obbligato, fermo restando che, ai sensi dell'art. 1218 cod. civ., l'onere della prova della sussistenza delle ipotesi ora indicate grava sul datore di lavoro, in quanto avente, per questo verso, la veste di debitore, ipotesi che può verificarsi se il datore di lavoro dimostri che il demansionamento e la privazione delle funzioni patiti nella specie dal dipendente

siano dipesi da fattori oggettivi estranei alla volontà datoriale e legati alla generale contrazione delle attività imprenditoriali (Cass. 2 agosto 2006, n. 17564);

b) infatti, il lavoratore (cui l'art. 13 della legge n. 300 del 1970 riconosce esplicitamente il diritto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto ovvero quelle equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza diminuzione della retribuzione) ha altresì diritto, a maggior ragione, a non essere allontanato da ogni mansione, cioè il diritto all'esecuzione della prestazione lavorativa, cui il datore di lavoro (tradizionalmente creditore esclusivo della medesima) ha il correlativo obbligo di applicarlo, restandogli consentita la possibilità di trasferirlo solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. La violazione di tale diritto del lavoratore all'esecuzione della propria prestazione è fonte di responsabilità risarcitoria del datore di lavoro, salvo che l'inattività del lavoratore sia riconducibile ad un lecito comportamento del datore di lavoro medesimo, in quanto giustificata dall'esercizio dei poteri imprenditoriali, garantiti dall'art. 41 Cost., o dall'esercizio dei poteri disciplinari (Cass. 3 giugno 1995, n. 6265; Cass. 6 marzo 2006, n. 4766; Cass. 16 maggio 2006, n. 11430);

c) in particolare, il comportamento del datore di lavoro che lascia in condizione di inattività il dipendente non solo viola l'art. 2103 cod. civ., ma è al tempo stesso lesivo del fondamentale diritto al lavoro, inteso soprattutto come mezzo di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino, nonché dell'immagine e della professionalità del dipendente, ineluttabilmente mortificate dal mancato esercizio delle prestazioni tipiche della qualifica di appartenenza; tale comportamento comporta una lesione di un bene immateriale per eccellenza, qual è la dignità professionale del lavoratore, intesa come esigenza umana di manifestare la propria utilità e le proprie capacità nel contesto lavorativo e tale lesione produce automaticamente un danno (non economico, ma comunque) rilevante sul piano patrimoniale (per la sua attinenza agli interessi personali del lavoratore), suscettibile di valutazione e risarcimento anche in via equitativa (Cass. 16 maggio 2006, n. 11430; Cass. 2 gennaio 2002, n. 10).

La Corte d'appello non si è attenuta ai suddetti principi ove ha escluso categoricamente che la forzata inattività - conclamata - possa essere di per sé fonte di danno, facendo riferimento, a supporto di tale statuizione, alla giurisprudenza di questa Corte riguardante la fattispecie del "demansionamento professionale" in senso proprio, la quale presuppone l'adibizione del lavoratore a mansioni inferiori rispetto quelle di appartenenza e, quindi, comunque lo svolgimento di una attività lavorativa. Si tratta, come è evidente, di una fattispecie diversa da quella che viene in considerazione nel presente giudizio, alla quale si applicano regole differenti anche per quel che riguarda il tipo di prova posta a carico delle parti.

Quanto si è detto, ovviamente, non esclude che, ai fini della liquidazione del danno, si debba tenere presente l'orientamento ormai consolidato - e al quale si intende dare continuità - affermatosi nella giurisprudenza di questa Corte a partire dalla sentenza delle Sezioni unite 11 novembre 2008, n. 26972, nel senso di evitare la proliferazione delle voci del danno non patrimoniale.

In particolare, per la materia che viene qui in considerazione, va fatta applicazione del principio secondo cui nella disciplina del rapporto di lavoro, ove numerose disposizioni assicurano una tutela rafforzata alla persona del lavoratore con il riconoscimento di diritti oggetto di tutela costituzionale (artt. 32 e 37 Cost.), il danno non patrimoniale è configurabile ogni qualvolta la condotta illecita del datore di lavoro abbia violato, in modo grave, i diritti della persona del lavoratore, concretizzando un vulnus ad interessi oggetto di copertura costituzionale; questi ultimi, non essendo regolati ex ante da norme di legge, per essere suscettibili di tutela risarcitoria dovranno essere individuati, caso per caso, dal giudice del merito, il quale, senza duplicare il risarcimento (con l'attribuzione di nomi diversi a pregiudizi identici), dovrà discriminare i meri pregiudizi - concretizzatisi in disagi o lesioni di interessi privi di qualsiasi consistenza e gravità, come tali non risarcibili - dai danni che vanno risarciti, mediante una valutazione supportata da una motivazione congrua, coerente sul piano logico e rispettosa dei principi giuridici applicabili alla materia, sottratta, come tale, anche quanto alla quantificazione del danno, a qualsiasi censura in sede di legittimità (vedi, per tutte: Cass. 12 maggio 2009, n. 10864; Cass. 2 febbraio 2010, n. 2352; Cass. 21 aprile 2011, n. 9138).

Va, però, osservato che, anche in riferimento ai criteri di liquidazione del danno, la Corte d'appello non si attenuta ai su riportati principi perché ha aprioristicamente escluso delle voci di danno, sempre muovendo dall'erroneo presupposto suindicato in merito alla valutazione della forzata inattività del M.

In questo modo la Corte romana non si è conformata ad altro consolidato e condiviso indirizzo di questa Corte in base al quale, in caso di lesione di un diritto fondamentale della persona, la regola, secondo cui il risarcimento deve ristorare interamente il danno subito, impone di tenere conto dell'insieme dei pregiudizi sofferti, ivi compresi quelli essenziali, purché sia provata nel giudizio l'autonomia e la distinzione degli stessi, dovendo il giudice, a tal fine, provvedere all'integrale riparazione secondo un criterio di personalizzazione del danno, che, escluso ogni meccanismo semplificato di liquidazione di tipo automatico, tenga conto, pur nell'ambito di criteri predeterminati, delle condizioni personali e soggettive del lavoratore e della gravità della lesione e, dunque, delle particolarità del caso concreto e della reale entità del danno (Cass. 21 aprile 2011, n. 9138).

che, quindi, il relatore ha proposto la trattazione del ricorso in Camera di consiglio, in applicazione degli artt. 376, 380 bis e 375 cod. proc. civ. per esservi accolto integralmente, per quanto detto in precedenza".

Lette le memorie del ricorrente e della società controricorrente.

Considerato che il Collegio condivide la proposta di definizione contenuta nella relazione ex art. 380 bis cod. proc. civ.; che le osservazioni critiche contenute nella memoria della società controricorrente non contrastano in modo efficace le argomentazioni della relazione in quanto non contengono elementi nuovi e diversi rispetto a quelli prospettati nel ricorso, basati sull'erroneo presupposto secondo cui la forzata inattività - conclamata - non possa essere di per sé fonte di danno per il lavoratore che la subisce, presupposto condiviso anche dalla Corte territoriale; che, pertanto, il ricorso deve essere accolto e la sentenza impugnata deve essere cassata, con rinvio, anche per le spese del presente giudizio di cassazione, alla Corte d'appello di Roma, in diversa composizione, che si uniformerà ai principi di diritto suindicati.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese del presente giudizio di cassazione, alla Corte d'appello di Roma, in diversa composizione.