

5487

2 copie Es. Proc.
2 copie Es. air

TRIBUNALE DI NAPOLI
1^a Sezione Lavoro e Prov.
Facciate n.
Richiedente
Xerografia GRATIS
(art. 10 L. 11/2/73 N. 533)
Napoli, 2/5/14
Il Cancilliere



**TRIBUNALE DI NAPOLI
SEZIONE LAVORO E PREVIDENZA**

**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il giudice dottssa. Maria Lucantonio, ha emesso all'udienza del 16.5.2014 la seguente

SENTENZA

Nella causa iscritta al n.15482/12 RG Lavoro
avente ad

vertente

TRA

[redacted] rappresentata e difesa dagli Avv.ti Ernesto Maria Cirillo e
Francesco Cirillo

Ricorrente

E

[redacted] in persona del legale rappresentante p.t. rappresentata
e difesa dagli [redacted]

Resistente

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 24.5.2012 l'istante chiedeva accertarsi dell'illegittimità del demansionamento operato dal datore di lavoro nei propri confronti, con conseguente condanna dello stesso all'attribuzione in proprio favore di mansioni rientranti nel proprio inquadramento contrattuale ed al risarcimento di tutti i danni, professionale, biologico, esistenziale, morale ed all'immagine, cagionati dall'illegittima condotta datoriale., come da ricorso

Esponeva di essere dipendente della convenuta con inquadramento nel 5 liv. CCNL di categoria e qualifica di operatore specialista Customer Care; che tale qualifica era riservata al personale che: *"in relazione alla piena fungibilità professionale ed alla consolidata conoscenza tecnica e dell'offerta commerciale-----, svolge con significativa autonomia esecutiva-----verso al clientela di fascia alta.....servizi di informazione, vendita prodotti e servizi, assistenza commerciale, assitenz a tecnica e back office amministrativoassicura interfaccia verso la propria rete commerciale con gestione clienti, operando in lineagestisce attività funzionali al front office ,risoluzione reclami etc c"* che era quindi assegnata al servizio [redacted] Customer Care, con il compiti di fornire una consulenza commerciale ai clienti.

Deduceva poi che nel 2007 veniva diagnosticata una "disfonia funzionale con noduli", nel 2008 il medico aziendale la riconosceva inidonea permanentemente alla funzione di operatore customer care (R.E.P.)

Da allora, con alterne vicende e nonostante i continui trasferimenti, sempre in contesti ove rimaneva ausi inattiva o addetta mansioni episodiche e ripetitive quali trasmissione rapporti o inserimento dati ella lamentava di essere tenuta in forzata inattività, interrotta di tanto in tanto da una episodica attività di inserimento dati

Deduceva che tale attività le impediva di utilizzare il bagaglio professionale acquisito e di maturarlo proprio in un settore quale quello delle telecomunicazioni in rapida evoluzione, con conseguente riduzione del valore di mercato della professionalità della stessa.

In realtà lo svuotamento di mansioni di fatto subito aveva determinato un danno alla professionalità della ricorrente, la quale mentre in precedenza svolgeva compiti di contenuto specialistico l'attuale attività non prevedeva conoscenze specialistiche, non era complessa ed era svolta senza alcun margine di autonomia e responsabilità, e di fatto era quasi inesistente

Lamentava la ricorrente che a seguito delle mutate condizioni lavorative si era verificata una sopravvenienza di patologie a sfondo ansioso-depressivo con riflessi sulle condizioni fisiche e che le mortificazioni subite sul versante lavorativo avevano comportato ripercussioni significative sulla propria vita personale, sociale ed esistenziale.

Tanto premesso, invocava la tutela costituzionale e codicistica del diritto al lavoro ed evidenziava che la società resistente era responsabile di violazione dell'obbligo contrattuale assunto nei suoi confronti e pertanto tenuta a risarcire tutti i danni da dequalificazione professionale, in particolare del danno patrimoniale, del danno biologico e di quello esistenziale, morale ed all'immagine, nonché ad attribuirle nuovamente le mansioni spettanti

Si costituiva la convenuta società, contestando il fondamento della domanda, della quale chiedeva il rigetto.

Alla udienza odierna, all'esito di discussione sulle contrapposte conclusioni delle parti, come sopra trascritte, la causa veniva decisa

MOTIVI DELLA DECISIONE

Nel presente giudizio sono innanzitutto oggetto di esame fatti rappresentati da una condotta di demansionamento, non contestata dalla convenuta ma motivata dalla sopravvenuta impossibilità della ricorrente, per motivi di salute, di attendere a mansioni del proprio livello con l'uso della voce.

L'art. 2103 c.c. sancisce il diritto del lavoratore ad essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti a quelle ultime effettivamente svolte.

Il disposto è violato, avuto riguardo alla libertà ed alla dignità del lavoratore nei luoghi in cui presta la sua attività ed al sistema di tutela del suo bagaglio professionale, quando il dipendente sia assegnato a mansioni inferiori ed anche quando questi veda modificati unilateralmente i suoi compiti con una riduzione in termini quantitativi che incida sulla qualità degli stessi.

Lo spirito informatore della norma è teso a fare salvo il diritto del lavoratore alla utilizzazione, al perfezionamento ed all'accrescimento del proprio corredo di nozioni, di esperienza e di perizia acquisita nella fase pregressa del rapporto (Cass. 13.11.91, n. 12088; Cass. 10.2.88, n. 1437; Cass. 6.6.85, n. 3372; Cass. 15.6.83; n. 4106) ed ad impedire che si determini una perdita delle potenzialità

professionali acquisite, ovvero una sottoutilizzazione del patrimonio professionale del lavoratore, avuto riguardo non solo alla natura intrinseca delle attività esplicate dal lavoratore, ma anche al grado di autonomia e discrezionalità del dipendente nel contesto dell'organizzazione aziendale (Cass. 14.7.93, n. 7789).

Per i giudici di legittimità l'indagine circa l'equivalenza o meno delle nuove mansioni assegnate al lavoratore deve essere svolta non in base ad un criterio formalistico ma al contenuto ed alla natura delle prestazioni effettivamente svolte, perchè le mansioni hanno carattere di specificità rispetto alla genericità dell'inquadramento, per cui il riferimento in astratto al livello o grado del sistema di classificazione adottato dalla contrattazione collettiva non è di per sé sufficiente ai fini dell'accertamento dell'equivalenza (Cass. lav. 23.11.95, n. 12121; Cass. lav. 4.10.95, n. 10405; Cass. lav. 22.4.95 n. 4561; Cass. lav. 14.7.93, n. 7789; Cass. lav. 8.4.91, n. 3661; Cass. lav. 19.3.91, n. 2896; Cass. lav. 20.12.85, n. 6565).

La Suprema Corte insegna che si può configurare la dequalificazione anche se per le nuove mansioni il contratto collettivo preveda lo stesso livello di inquadramento stabilito per le precedenti; l'equivalenza voluta dall'art. 2103 cod. civ. presuppone infatti che le nuove mansioni, pur se non identiche a quelle in precedenza espletate, corrispondano alla specifica competenza tecnica del dipendente, ne salvaguardino il livello professionale e siano comunque tali da consentire l'utilizzazione del patrimonio di esperienza lavorativa acquisito nella pregressa fase del rapporto; inoltre le nuove mansioni, oltre a salvaguardare il livello professionale acquisito, devono garantire l'accrescimento delle capacità professionali del lavoratore (Cass. lav. n. 7395 del 2.6.2000; conforme, Cass. lav. 17.3.99, n. 2428).

La ricorrente, - a seguito dei suoi problemi di salute - non era stata valutata più idonea a svolgere parte dei compiti commessi alla figura professionale posseduta, ed in particolare quelli legati al contatto telefonico in linea con i clienti; Il demansionamento è di per sé comportamento illegittimo del datore di lavoro sia sul piano contrattuale per violazione dell'art. 2103 c.c. (divieto di dequalificazione) e 2087 c.c. (tutela dell'integrità e della personalità morale del lavoratore) che su quello extracontrattuale per lesione di diritti costituzionalmente tutelati.

L'inadempimento datoriale è, in astratto, fonte di una pluralità di conseguenze lesive per il lavoratore: di natura patrimoniale, come il danno alla professionalità, ovvero di natura non patrimoniale come il danno biologico, il danno morale, il danno all'immagine ed alla vita di relazione, voci di danno, queste ultime, sintetizzabili nella locuzione di "danno esistenziale".

Proprio in ragione delle molteplici forme che può assumere il danno da dequalificazione è onere del lavoratore la specifica allegazione in tal senso, dovendo precisare quali di essi ritenga di aver subito e fornendo tutti gli elementi, le modalità e le peculiarità della situazione in fatto attraverso i quali possa emergere la prova del danno (cfr. S.U. 6572/06). * *egregio. pag. 4*

Tra le conseguenze derivanti dalla declaratoria di accertamento dell'illegittimità della condotta datoriale va innanzitutto ordinato alla società resistente di adibire nuovamente la ricorrente alle mansioni equivalenti a quelle precedentemente svolte

Quanto, invece, alle conseguenze risarcitorie, va premessa una sommaria ricognizione delle più recenti evoluzioni giurisprudenziali in materia di danno alla persona.

La Suprema Corte ha di recente rivisitato l'area del danno non patrimoniale (con le

27

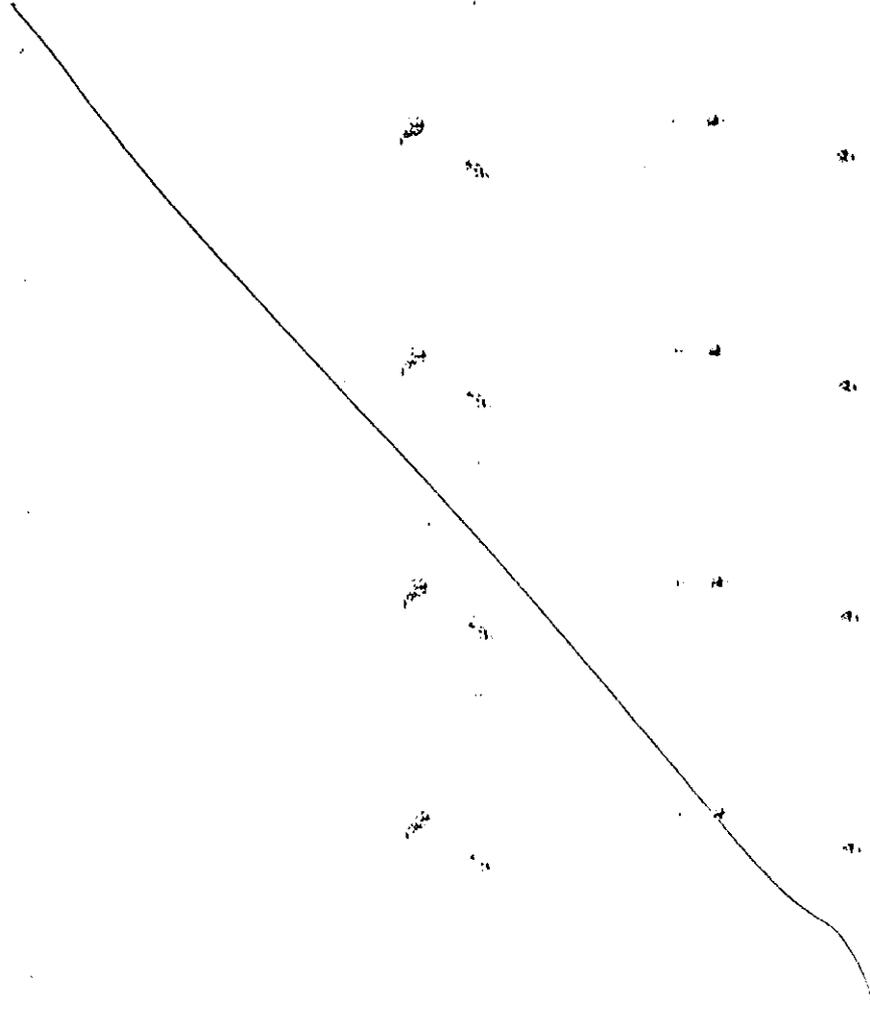
espresso per 27
27/11/2012

Non si è ritenuto di procedere ad istruttoria, in quanto, come già detto, non è il demansionamento ad essere contestato, ma la inevitabilità dello stesso

Nel caso di sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni lavorative, il cosiddetto patto di dequalificazione, quale unico mezzo per conservare il rapporto di lavoro, costituisce non già una deroga all'art. 2103 cod. civ. bensì un adeguamento del contratto alla nuova situazione di fatto, sorretto dal consenso e dall'interesse del lavoratore; pertanto, il datore di lavoro è tenuto a giustificare l'impossibilità di assegnare mansioni equivalenti

Orbene, nel caso di specie, la convenuta non ha adeguatamente dimostrato, nel proprio ambito aziendale, di non poter assegnare alla ricorrente diverse mansioni, compatibili con il proprio profilo professionale, anche di back office, che pure sono indicate nella declaratoria del CCNL prodotto, di conseguenza il demansionamento subito è da considerarsi illegittimo, e non resta che valutarne le conseguenze risarcitorie

Handwritten signature



5

note sentt. Cass., sez. III civ., nn. 8827 e 8828 del 31.5.2003; Cass., sez. IV pen., n. 2050 del 22.1.2004; nonché Corte Cost. n. 233 del 11.7.2003).

Lo stesso viene scomposto, al suo interno, in una tricotomia: a) il danno morale soggettivo (cd. *pretium doloris*) inteso come sofferenza interiore di carattere temporaneo, turbamento dello stato d'animo della vittima dell'illecito, di cui si afferma ora espressamente la risarcibilità indipendentemente dal collegamento con una ipotesi di reato; b) il danno biologico inteso in senso stretto, come sola lesione dell'interesse, costituzionalmente garantito, all'integrità psichica e fisica della persona, accertabile mediante valutazione medica, in parallelo con le nuove definizioni di tale interesse rinvenibili nell'art. 13 del d. lgs. n. 38 del 2000 e nell'art. 5 della l. n. 57 del 2000; c) il danno derivante dalla lesione di interessi della persona di rango costituzionale, qualificato come " danno esistenziale".

Per la Cassazione pertanto il danno non patrimoniale deve essere inteso come categoria ampia, comprensiva di ogni ipotesi in cui sia lesa un valore inerente la persona, ed una lettura costituzionalmente orientata dell'articolo 2059 c.c. impone di ritenere inoperante il limite posto da tale norma "se la lesione ha riguardato valori della persona costituzionalmente garantiti" ed in particolare i diritti inviolabili dell'uomo riconosciuti e garantiti dall'articolo 2 della Costituzione; il rinvio ai casi in cui la legge consente la riparazione del danno non patrimoniale ben può essere riferito, dopo l'entrata in vigore della Costituzione, anche alle previsioni della legge fondamentale, atteso che il riconoscimento in essa dei diritti inviolabili inerenti alla persona non aventi natura economica implicitamente, ma necessariamente, ne esige la tutela, ed in tal modo configura un caso determinato dalla legge, al massimo livello, di riparazione del danno non patrimoniale (Cass. n. 8828 del 2003).

Non assurgono invece alla dignità della tutela le richieste di risarcimento relative a posizioni giuridiche soggettive che l'ordinamento giuridico non eleva a diritti inviolabili dell'uomo costituzionalmente garantiti; solo ove l'interesse lesa afferisca a beni o valori personali assicurati dalla Carta come diritti fondamentali dell'individuo, al pari della salute, il *vulnus* inferto alla sfera esistenziale cagionerà un danno risarcibile.

Inoltre alcun incremento generalizzato di poste di danno, né tanto meno duplicazione dei risarcimenti, è consentito al giudice che, nella liquidazione dei pregiudizi ulteriori, dovrà tenere conto di quanto già riconosciuto a titolo di danno morale soggettivo, in relazione alla menzionata funzione unitaria del risarcimento del danno alla persona (Cass. n. 8827 del 2003); si auspica così una allocazione globale delle somme che sia equa, una valutazione complessiva del pregiudizio frutto non di una sommatoria aritmetica, bensì di un procedimento logico-giuridico motivato e giudicabile.

A ciò si aggiunge, in ambito contrattuale, anche il criterio della prevedibilità del danno correlato con la necessità che il pregiudizio consegua in modo diretto ed immediato all'inadempimento (art. 1223 c.c.).

La Suprema Corte ormai ammonisce che il danno alla persona non coincide con la lesione dell'interesse protetto, ma consiste in una perdita, nella privazione di un valore non economico, ma personale; non vale pertanto l'assunto secondo cui sarebbe *in re ipsa*, dovendosi affermare che dalla lesione scaturiscono, o meglio possono scaturire, le conseguenze che, in relazione alle varie fattispecie, potranno avere diversa ampiezza e consistenza, in termini di intensità e protrazione nel tempo (Cass. n. 8828 del 2003; in termini: Cass. n. 12124 e 16946 del 2003).

All'interno del settore lavoristico, laddove i valori della libertà e della dignità del

6

lavoratore sono dichiarati costituzionalmente come incompressibili dalle esigenze della libertà di impresa e si attualizzano in forma di estrinsecazione nel lavoro e nella comunità di lavoro o in altre aggregazioni ovè si sviluppa la personalità del cittadino-lavoratore (artt. 1, 2, 3, 4, 35, 41 Cost.), l'attribuzione di mansioni inferiori colpisce l'interesse primario della persona a svolgere il lavoro cui ha diritto; interesse che contribuisce a disegnarne l'identità personale, professionale e sociale; trattasi di beni inviolabili di cui non può discutersi la rilevanza costituzionale.

Il demansionamento, dunque, rappresenta fatto astrattamente idoneo a produrre una pluralità di conseguenze dannose.

Innanzitutto vanno considerati i **danni di natura patrimoniale**, che, ad avviso della Suprema Corte, si sostanziano nell'impoverimento della capacità professionale e nella mancata acquisizione di una maggior saper fare, nonché nell'eventuale perdita di ulteriori possibilità di guadagno (per tutte v. Cass. n. 14199 del 1999 o, più di recente, Cass. n. 11045 del 2004).

L'assegnazione a mansioni inferiori in violazione dell'art. 2103 cc, infatti, può determinare una lesione al patrimonio professionale del lavoratore, inteso come attuale bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche funzionalizzato all'esplicazione dell'attività, che è di certo bene economicamente valutabile, posto che esso rappresenta uno dei principali parametri per la acquisizione di un profilo "spendibile" dalla persona sul mercato del lavoro.

Il mancato esercizio dell'attività che si ha diritto di esplicare si traduce immediatamente nell'impossibilità di confrontare la propria attitudine di lavoro con la quotidiana prassi applicativa e, quindi, in un deperimento della capacità di risolvere le evenienze in base al progressivo formarsi della conoscenza e dell'esperienza.

Oltre al danno emergente al patrimonio professionale, l'assegnazione di mansioni inferiori può esser causa di un danno da mancato guadagno per la perdita di *chance*, sia per la possibile privazione di eventuali progressioni in carriera in ambito aziendale, sia con riferimento all'eventualità di reperire occasioni di proficuo lavoro all'esterno.

Passando all'area del **danno non patrimoniale**, non può negarsi in via di principio che la modifica *in peius* delle mansioni è potenzialmente produttiva di menomazione all'integrità psico-fisica della persona in sé e per sé considerata - cd. danno biologico -, in quanto incidente sul valore "uomo" in tutta la sua concreta dimensione, accertabile dalla scienza medica con i suoi strumenti diagnostici.

Invero il risarcimento della lesione del bene della salute - oggetto di un autonomo diritto primario assoluto - non può essere limitato alle conseguenze che incidono sull'idoneità del soggetto a produrre reddito, ma si collega alla somma di funzioni naturali riguardanti la persona.

Si impone pertanto un rigoroso accertamento del nesso causale tra l'inadempimento datoriale e la compromissione dell'efficienza psico-somatica dell'individuo.

Sul piano della prova dei danni innanzi descritti, come di quelli a contenuto patrimoniale, pertanto, si concentra la attuale problematica giurisprudenziale.

C'è chi sostiene che il comportamento demansionante del datore, benché sicuramente illegittimo, non è perciò solo produttivo di danno risarcibile, in quanto il prestatore di lavoro è pur sempre gravato dell'onere di provare di aver subito un danno a causa della dequalificazione (Cass. n. 10361 del 2004; Cass. n. 16792 e n. 8904 del 2003; Cass. n. 6992 del 2002; Cass. n. 7905 del 1998; Cass. n. 1026

h

2

del 1997; Cass. n. 3686 del 1996; per analogo ragionamento in tema di lavoro prestato oltre il sesto giorno consecutivo v. Cass. n. 16626 del 2003).

Per altre pronunce il danno invece sussisterebbe *in re ipsa*, anche ove sia mancata, da parte del lavoratore, la dimostrazione di un effettivo pregiudizio (Cass. n. 12553 del 2003; Cass. n. 15868 e n. 10 del 2002; Cass. n. 14443 del 2000; Cass. n. 11727 del 1999; per il caso della soppressione del riposo settimanale v. Cass. n. 3298 del 2002; Cass. n. 2455 del 2000).

Nella giurisprudenza di merito si affaccia l'argomento che il pregiudizio connesso all'impossibilità di svolgere le proprie mansioni rientra tra le nozioni di comune esperienza e che la valutazione di tale circostanza può essere fatta anche in base al "notorio", costituente canone legale di prova ai sensi dell'art. 115 c.p.c. (da ultimo, Trib. Milano, 24.3.2004).

Alla luce delle premesse in diritto innanzi esposte va esaminata la fattispecie concreta che ci occupa.

Parte attrice nel ricorso introduttivo, che delimita i confini invalicabili del *thema decidendum*, ha dapprima dedotto il pregiudizio alla professionalità, intesa come patrimonio di cognizioni acquisito in anni di lavoro spesi presso il servizio Customer Care; ha poi richiesto il risarcimento del danno biologico quale conseguenza dell'assegnazione a mansioni inferiori, danno consistito nella sopravvenienza della patologie indicate in ricorso anche sotto il profilo dell'inidoneità all'espletamento di dette mansioni in ragione del suo stato di salute e quindi deducendo una violazione dell'obbligo "prevenzionale" posto in capo al datore dall'art. 2087 c.c..

Infine ha dedotto (ma solo genericamente, come successivamente si dirà) la sussistenza di danni morali soggettivi a carattere "esistenziale".

La duratura assegnazione a mansioni non equivalenti, dal carattere elementare e ripetitivo, ha impedito alla prestatrice di esercitare il quotidiano diritto di utilizzare ed accrescere lavorando la propria professionalità, cagionando, secondo il criterio di normalità e cioè dell'*"id quod plerumque accidit"*, il congelamento e, quindi, il progressivo impoverimento del suo bagaglio di conoscenze e di esperienze..

Da una parte infatti va tenuto conto delle esigenze di pari trattamento, prevedibilità e tendenziale uniformità dei criteri di liquidazione giudiziale, dall'altro vi sono le opposte esigenze di giustizia e di valorizzazione delle peculiarità del caso concreto.

La retribuzione rappresenta di sicuro un parametro di riferimento, ma certo non l'unico, di una liquidazione equitativa ex artt. 1226, 2056 c.c. e 432 cpc (Pret. Milano, 13.10.92; Pret. Napoli, 10.10.92; Pret. Milano, 21.1.92; Trib. Firenze, 1.2.91; Trib. Roma, 28.2.90).

In questi sensi si è espressa anche la Cassazione che ha giudicato non privo di concretezza il ricorso in via parametrica alla retribuzione per la determinazione in termini quantitativi del danno, posto che, indubbiamente, non può negarsi che "elemento di massimo rilievo nella determinazione della retribuzione è il contenuto professionale delle mansioni sicché essa costituisce, in linea di massima, espressione (per qualità e quantità, ai sensi dell'art. 36 della Costituzione) anche del contenuto professionale della prestazione"; l'entità della retribuzione ben può, dunque, essere assunta, nell'ambito di una valutazione necessariamente equitativa, a parametro del danno da impoverimento professionale derivato dall'annientamento delle prestazioni proprie della qualifica (Cass. n. 9228 del 2001).

Si è anche precisato, però, che l'applicazione di tale parametro non è automatica,

8

in quanto può tener conto dei diversi livelli di dequalificazione e giustificare così differenti risarcimenti (Cass. n. 835 del 2001).

Nella fattispecie concreta occorre valorizzare la non rilevante entità della dequalificazione, atteso che il danno è tanto maggiore quanto più le mansioni concretamente assegnate si discostino da quelle cui si ha diritto, nonché la durata globale della condotta datoriale inadempiente, poichè il depauperamento del bagaglio professionale si aggrava sempre più con il decorso del tempo.

Tenuto conto di tali principi si ritiene equo, pertanto, determinare il danno professionale subito dalla ricorrente per il periodo che va dal 2008 fino alla data del deposito del ricorso in una misura mensile pari a circa un terzo della retribuzione globale di fatto, da quantificarsi in separata sede, oltre interessi nella misura legale e rivalutazione monetaria dalla data della pronuncia sino all'effettivo saldo.

Quando poi ai danni alla persona tipicamente "esistenziali", si rileva che essi sono stati definiti in ricorso sotto forma di "lesione del diritto all'immagine o alla vita di relazione" della ricorrente, determinando un processo per [REDACTED] sarebbe "chiusa in se stessa" rinunciando ai piccoli piaceri della vita quali incontri amicali, passeggiate, cene, cinema teatro o shopping.

In realtà tali prospettazioni sono rimaste allo stato di allegazioni senza alcun riscontro probatorio.

Dalle allegazioni non emerge, difatti, alcun sintomo di quotidianità alterata, di atteggiamenti concreti che denunciino demotivazione o senso di sconfitta, di compromissioni nei rapporti personali con colleghi, parenti o amici.

Pertanto nulla può essere riconosciuto a detto titolo.

Passando quindi all'esame del cd. danno biologico, il quale si configura tutte le volte in cui è riscontrabile una lesione dell'integrità psicofisica medicalmente accertabile (cfr. art.5 III comma I. 57/01, art. 13 d.lgs. 38/00).

Il giudicante a fronte delle risultanze documentali non ha ritenuto dover disporre alcuna CTU medico legale; ciò in quanto, come si dirà di seguito, non è emerso alcun legame etiologico tra l'insorgenza e/o il decorso delle patologie di cui la Leonardo era sofferente ed il mutamento delle condizioni lavorative.

In definitiva la relativa domanda va rigettata.

Stante l'accoglimento parziale del ricorso, si ritiene sussistano giusti motivi per compensare le spese nella misura di 1/3 ponendo le residue a carico della società, liquidate come da dispositivo.

PQM

ttese così provvede:

- 1) Dichiaro illegittimo il demansionamento operato in danno della ricorrente ed ordino alla convneuta la rassegnazione della stessa a mansioni equivalenti a quelle svolte precedentemente al 2008, senza utilizzo della voceavorativa;
- 2) Condanna parte resistente al pagamento in favore della ricorrente a titolo di risarcimento del danno alla professionalità di una somma pari ad un terzo della retribuzione globale di fatto percepita dalla stessa a decorrere dal gennaio 2008 sino al deposito del ricorso, da quantificarsi in separata sede, oltre interessi e rivalutazione secondo gli indici Istat;
- 3) rigetta nel resto le richieste della ricorrente;

