

Centro Studi

**D**iritto **A**vanzato

Edizioni

Comitato scientifico:

Simone **ALECCI** (Magistrato) - Elisabetta **BERTACCHINI** (Professore ordinario di diritto commerciale, Preside Facoltà Giurisprudenza) - Mauro **BOVE** (Professore ordinario di diritto processuale civile) - Giuseppe **BUFFONE** (Magistrato addetto alla direzione generale della giustizia civile presso il Ministero della Giustizia) - Tiziana **CARADONIO** (Magistrato) - Costanzo Mario **CEA** (Magistrato, Presidente di sezione) - Paolo **CENDON** (Professore ordinario di diritto privato) - Gianmarco **CESARI** (Avvocato cassazionista dell'associazione Familiari e Vittime della strada, titolare dello Studio legale Cesari in Roma) - Caterina **CHIARAVALLOTTI** (Presidente di Tribunale) - Bona **CIACCIA** (Professore ordinario di diritto processuale civile) - Leonardo **CIRCELLI** (Magistrato, assistente di studio alla Corte Costituzionale) - Vittorio **CORASANITI** (Magistrato, ufficio studi del C.S.M.) - Mirella **DELIA** (Magistrato) - Lorenzo **DELLI PRISCOLI** (Consigliere Suprema Corte di Cassazione) - Paolo **DI MARZIO** (Consigliere Suprema Corte di Cassazione) - Francesco **ELEFANTE** (Magistrato T.A.R.) - Annamaria **FASANO** (Consigliere presso la Suprema Corte di Cassazione) - Cosimo **FERRI** (Magistrato, già Sottosegretario di Stato alla Giustizia) - Francesco **FIMMANO'** (Professore ordinario di diritto commerciale, Preside Facoltà Giurisprudenza) - Eugenio **FORGILLO** (Presidente di Tribunale) - Andrea **GIORDANO** (Avvocato dello Stato) - Mariacarla **GIORGETTI** (Professore ordinario di diritto processuale civile) - Giusi **IANNI** (Magistrato) - Francesco **LUPIA** (Magistrato) - Giuseppe **MARSEGLIA** (Magistrato) - Roberto **MARTINO** (Professore ordinario di diritto processuale civile, Preside Facoltà Giurisprudenza) - Francesca **PROIETTI** (Magistrato) - Serafino **RUSCICA** (Consigliere parlamentare presso il Senato della Repubblica) - Piero **SANDULLI** (Professore ordinario di diritto processuale civile) - Stefano **SCHIRO'** (Presidente di sezione, Suprema Corte di Cassazione) - Bruno **SPAGNA MUSSO** (Magistrato, assistente di studio alla Corte Costituzionale) - Paolo **SPAZIANI** (Magistrato dell'Ufficio del Massimario della Corte Suprema di Cassazione) - Antonella **STILO** (Magistrato, Presidente di sezione) - Antonio **URICCHIO** (Professore ordinario di diritto tributario, Magnifico Rettore) - Antonio **VALITUTTI** (Presidente di Sezione presso la Suprema Corte di Cassazione) - Alessio **ZACCARIA** (Professore ordinario di diritto privato, componente laico C.S.M.).

## Demansionamento e danni immateriali

*Il demansionamento sia potenzialmente idoneo a pregiudicare beni di natura immateriale, anche ulteriori rispetto alla salute, atteso che, nella disciplina del rapporto di lavoro, numerose disposizioni assicurano una tutela rafforzata del lavoratore, con il riconoscimento di diritti oggetto di tutela costituzionale e la configurabilità di un danno non patrimoniale risarcibile ogni qual volta vengano violati, superando il confine dei sacrifici tollerabili, diritti della persona del lavoratore oggetto di peculiare tutela al più alto livello delle fonti; ancora si reputa che particolare rilievo assumano, a questo proposito, la dignità personale del lavoratore quale diritto inviolabile, a norma degli artt. 2, 4 e 32 Cost.; sicchè, la lesione di tale diritto, rappresentata dai pregiudizi alla professionalità da dequalificazione che si risolvano nella compromissione delle aspettative di sviluppo della personalità del lavoratore nella sua evoluzione all'interno della formazione sociale costituita dall'impresa, ha attitudine a generare danni a contenuto non patrimoniale, per la sua idoneità ad alterare la normalità delle relazioni del lavoratore con il contesto aziendale in cui opera, del cittadino con la società in cui vive, dell'uomo con se stesso.*

**Cassazione civile, sezione lavoro, 18.2.2019, n. 4685**

...omissis...

1. Con il primo motivo, il ricorrente deduce violazione della L. n. 97 del 2001, art. 3, e art. 1418 c.c., per nullità del licenziamento intimato al dirigente (siccome indagato dalla Procura della Repubblica di Larino), in luogo dell'applicazione (stabilita anche per le società a prevalente partecipazione pubblica, ssss totalmente partecipata dall'amministrazione pubblica) delle misure cautelari del trasferimento ad ufficio diverso da quello prestato ovvero, in relazione all'organizzazione e in presenza di motivi di opportunità, di sede o ad attribuzione di incarico diverso, erroneamente esclusa ed invece tanto più riconoscibile ad un dipendente non ancora rinviato a giudizio, ma soltanto indagato (poi pienamente prosciolto dal Gsssssss. presso il Tribunale di Larino con sentenza di non doversi procedere) e per reato (art. 416 c.p.) meno grave di quelli previsti dalla norma denunciata; con prospettazione, qualora diversamente ritenuto, di una questione di legittimità costituzionale per violazione degli artt. 3, 27 e 97 Cost..

2. Con il secondo, il ricorrente deduce violazione dell'art. 2121 c.c., artt. 115 e 132 c.p.c., art. 19 CCNL dirigenti aziende di produzione di beni e servizi, per esclusione dalla base di computo dell'indennità di preavviso e complementare dei premi maturati nell'ultimo triennio, non essendone prevista ai detti fini la continuità di erogazione, peraltro sussistente per la sua dipendenza da procedure di valutazione annuale.

3. Con il terzo, il ricorrente deduce violazione degli artt. 115 e 132 c.p.c., artt. 2727 e 2729 c.c., per mancato accertamento del danno da demansionamento rivendicato, nonostante la specifica deduzione degli indici di mortificazione della professionalità lavorativa a causa del comportamento datoriale e delle relative conseguenze sullo stato di salute psico-fisica.

4. Con il quarto, il ricorrente deduce violazione degli artt. 115 e 132 c.p.c., per erroneo assunto di difetto di allegazione del danno risarcibile da mobbing, invece specifica per la sussistenza di tutti gli elementi costitutivi.

5. Con il quinto, il ricorrente deduce violazione dell'art. 2103 c.c., artt. 115 e 132 c.p.c., per illegittimo demansionamento per effetto del comportamento mobbizzante subito.

6. Con unico motivo, la società controricorrente a propria volta deduce, con ricorso incidentale, violazione dell'art. 2119 c.c., per legittimità del licenziamento per giusta causa oggettiva, attesa l'impossibilità di prosecuzione del rapporto di lavoro, in conseguenza del coinvolgimento del dirigente nelle indagini relative ad associazione a delinquere riguardante la concessione di incentivi per la produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili, incompatibile con il ruolo ricoperto nell'azienda.

7. Per ragioni di evidente pregiudizialità logico - giuridica, occorre avviare l'esame dall'unico motivo incidentale, relativo a violazione dell'art. 2119 c.c., per legittimità del licenziamento per giusta causa oggettiva.

7.1. Esso è infondato.

7.2. Al di là dell'evidente combinazione confusiva di elementi integranti una giusta causa di licenziamento, ai sensi dell'art. 2119 c.c., (tale infatti essendo la denuncia di violazione di legge), anche nella distinzione, invero pleonastica, dalla sua giustificatazza (trattandosi di dirigente), ovvero integranti un giustificato motivo oggettivo (sotto il profilo di fatti attinenti la persona del lavoratore ridondanti negativamente sulle esigenze, anche organizzative, aziendali), non sussiste una giusta causa. Neppure sotto il profilo di una sua eventuale integrazione da un comportamento del lavoratore suscettibile di integrare gli estremi del reato, se i fatti commessi siano di gravità tale da determinare una situazione di improseguibilità, anche provvisoria, del rapporto: così non rendendosi necessario attendere la sentenza definitiva di condanna, nemmeno nel caso in cui il c.c.n.l. preveda la più grave sanzione espulsiva solo in tale circostanza (Cass. 19 giugno 2014, n. 13955; Cass. 21 settembre 2016, n. 18513: con la conseguenza che il giudice, davanti al quale sia impugnato un licenziamento disciplinare, intimato a seguito del rinvio a giudizio del

lavoratore per gravi reati potenzialmente incidenti sul rapporto fiduciario, anche se non commessi nello svolgimento del rapporto, non possa limitarsi alla valutazione del dato oggettivo del rinvio a giudizio, ma debba accertare l'effettiva sussistenza dei fatti contestati e la loro idoneità, per i profili soggettivi ed oggettivi, a supportare la massima sanzione disciplinare).

7.3. In ogni caso, un licenziamento per giusta causa esigerebbe, ai fini del legittimo espletamento dell'iter procedimentale, siccome di natura disciplinare al pari di quello per giustificato motivo soggettivo, la formulazione di una contestazione (nel rispetto dei principi di immediatezza e specificità), allo scopo di garantire il diritto di difesa del lavoratore e di non protrarre l'incertezza sulla sorte del rapporto (Cass. 11 agosto 2015, n. 16683). Ma nel caso di specie, essa è mancata, così come accertato dalla Corte territoriale ("Poichè... nel caso in esame il licenziamento pacificamente non è stato preceduto da alcuna contestazione della società": così a pg. 6 della sentenza), nè confutato dalla società datrice.

8. Il primo motivo di ricorso principale, relativo a violazione della L. n. 97 del 2001, art. 3, e art. 1418 c.c., per nullità del licenziamento intimato al dirigente indagato dalla Procura della Repubblica di Larino, in luogo dell'applicazione erroneamente esclusa delle misure cautelari stabilite dalla prima norma denunciata, è infondato.

8.1. Ed infatti, ai fini dell'integrazione della fattispecie prevista dalla L. n. 97 del 2001, art. 3, il decreto di rinvio a giudizio rileva come fatto, che fa sorgere il potere discrezionale del datore di lavoro pubblico di allontanare il dipendente dal servizio in attesa della definizione del processo penale: sicchè, in tema di pubblico impiego, essa deve essere distinta dalla sospensione cautelare obbligatoria prevista dall'art. 4, L. cit., prevista in caso di condanna, anche non definitiva, del dipendente (Cass. 10 giugno 2016, n. 11988). E detta obbligatorietà si giustifica in quanto "sia l'interesse generale al buon andamento della pubblica amministrazione che il rapporto di fiducia dei cittadini verso quest'ultima possono risultare gravemente compromessi dalla permanenza in servizio di un dipendente condannato, sia pure in via non definitiva, per taluno dei delitti riguardati dalla norma impugnata. E ciò in considerazione della particolare gravità dei delitti stessi, comportanti la violazione dei fondamentali obblighi di fedeltà del pubblico dipendente." (Corte cost. 8 maggio 2002 n. 145).

8.2. Nel caso di specie, non sussiste tuttavia il presupposto per l'applicazione delle misure cautelari in questione, in assenza di un provvedimento di rinvio a giudizio del dirigente, rimasto nella semplice condizione di indagato (pure per reati diversi da quelli oggetto di previsione dell'art. 3, indicati in quelli puniti dall'art. 314 c.p., comma 1, artt. 317, 318, 319, 319 ter e 320 c.p., e L. n. 1383 del 1941, art. 3) poi prosciolto dal ggggg. presso il Tribunale di Larino con sentenza di non doversi procedere: come esattamente ritenuto dalla Corte territoriale (per le ragioni esposte a pg. 6 della sentenza).

Nè si pone al riguardo una questione di (il)legittimità costituzionale per violazione degli artt. 3, 27 e 97 Cost., peraltro prospettata del tutto genericamente, in ordine alla pretesa minor tutela del dirigente semplicemente indagato, rispetto a quello rinviato a giudizio, che sarebbe posto al riparo, per il ricorso alle misure cautelative in esame, da un licenziamento a fini "cautelativi", al contrario del primo, pure in una posizione di minor gravità: e ciò per l'infondatezza del dato di comparazione assunto, posto che di un tale licenziamento è stata ritenuta, nel caso di specie, la mancanza di giustificatazza, comportante l'irrelevanza della questione.

8.3. Nè si configura poi nullità alcuna nel licenziamento intimato dalla datrice, per supposta "giusta causa oggettiva" con comunicazione del 15 dicembre 2012 (trascritta per la parte d'interesse al p.to 9 di pg. 3 della sentenza). Essa è stata infatti esclusa dalla Corte capitolina, in quanto "ipotesi... assolutamente estranea al nostro ordinamento", che ha piuttosto ipoteticamente ritenuto "anche a voler seguire la tesi della società datrice di lavoro, il recesso in questione... tutt'al più inquadrabile in astratto nell'ambito del giustificato motivo oggettivo": per negare anche la ricorrenza nel caso di specie di una tale ipotesi e pervenire alla conclusione di un

"licenziamento... illegittimo e privo di giustificatezza" (così dal quarto al nono alinea e quindi al trentesimo alinea di pg. 6 della sentenza).

Tale qualificazione, propria della categoria dirigenziale, ben può fondarsi, per la particolare natura del rapporto di fiducia, su ragioni oggettive non necessariamente coincidenti con l'impossibilità di continuazione del rapporto o con una situazione di crisi tale da renderla particolarmente onerosa (Cass. 8 marzo 2012, n. 3628; Cass. 20 giugno 2016, n. 12668; Cass. 26 ottobre 2018, n. 27199), ma semplicemente idonee a turbare il rapporto fiduciario con il datore di lavoro, nel cui ambito rientra l'ampiezza di poteri attribuiti al dirigente, purchè apprezzabili sul piano del diritto, senza necessità di una analitica verifica di specifiche condizioni, per la sufficienza di una valutazione globale, che escluda l'arbitrarietà del recesso (Cass. 17 marzo 2011, n. 6110).

Ma la Corte territoriale ha appunto escluso la giustificatezza del licenziamento, anche per la mancata adozione delle garanzie procedurali dettate dalla L. n. 300 del 1970, art. 7, commi 2 e 3, in quanto espressione di un principio di generale garanzia fondamentale, a tutela di tutte le ipotesi di licenziamento disciplinare, che trovano applicazione anche nell'ipotesi del licenziamento di un dirigente, a prescindere dalla sua specifica collocazione nell'impresa (Cass. 10 febbraio 2015, n. 2553).

9. Il secondo motivo, relativo a violazione dell'art. 2121 c.c., artt. 115 e 132 c.p.c., art. 19 CCNL dirigenti aziende di produzione di beni e servizi per esclusione dalla base di computo dell'indennità di preavviso e complementare dei premi maturati nell'ultimo triennio, è pure infondato.

9.1. In proposito, giova premettere che il concetto di retribuzione recepito dall'art. 2118 c.c., comma 2, (ai fini del computo dell'indennità di preavviso in caso di licenziamento) e art. 2120 c.c., (ai fini di quello del trattamento di fine rapporto) è ispirato al criterio dell'onnicomprensività, nel senso che in detti calcoli vanno compresi tutti gli emolumenti che trovano la loro causa tipica e normale nel rapporto di lavoro cui sono istituzionalmente connessi, anche se non strettamente correlati alla effettiva prestazione lavorativa, mentre ne vanno escluse solo quelle somme rispetto alle quali il rapporto di lavoro costituisce una mera occasione contingente per la relativa fruizione, quand'anche essa trovi la sua radice in un rapporto obbligatorio diverso ancorchè collaterale e collegato al rapporto di lavoro (Cass. 1 ottobre 2012, n. 16636); e pertanto di carattere non continuativo, anche in riferimento ai c.d. "bonus annuali", laddove non ne sia provata l'erogazione annuale, in relazione al conseguimento degli obiettivi assegnati e secondo una specifica previsione contrattuale (non unilateralmente escludibili, se non in virtù di un accordo delle parti, dalla base di calcolo della indennità sostitutiva del preavviso per i dirigenti delle imprese assicuratrici, in riferimento all'art. 2121 c.c., e art. 32 c.c.n.l. dirigenti del suddetto comparto: Cass. 21 giugno 2017, n. 15380). E tanto vale anche per l'indennità supplementare, per cui si applicano i medesimi criteri di computo.

9.2. Nel caso di specie, la Corte capitolina ha accertato il difetto di prova della continuità di erogazione (soltanto inferibile dalla sottoposizione del dirigente ogni anno a sistema di valutazione: così al primo capoverso di pg. 20 del ricorso), nè di specifica previsione di CCNL: sicchè resta insuperato il suddetto accertamento in fatto della Corte territoriale in ordine all'esclusione di continuità di erogazione dei premi aziendali, in quanto determinati da valutazioni dei vertici aziendali (così al primo capoverso, seconda parte di pg. 7 della sentenza).

10. Il terzo motivo, relativo a violazione degli artt. 115 e 132 c.p.c., artt. 2727 e 2729 c.c., per mancato accertamento del danno da demansionamento rivendicato, è inammissibile.

10.1. Ora, per principio consolidato in diritto si ritiene che il demansionamento sia potenzialmente idoneo a pregiudicare beni di natura immateriale, anche ulteriori rispetto alla salute, atteso che, nella disciplina del rapporto di lavoro, numerose disposizioni assicurano una tutela rafforzata del lavoratore, con il riconoscimento di diritti oggetto di tutela costituzionale e la configurabilità di un danno non patrimoniale

risarcibile ogni qual volta vengano violati, superando il confine dei sacrifici tollerabili, diritti della persona del lavoratore oggetto di peculiare tutela al più alto livello delle fonti; ancora si reputa che particolare rilievo assumano, a questo proposito, la dignità personale del lavoratore quale diritto inviolabile, a norma degli artt. 2, 4 e 32 Cost.; sicchè, la lesione di tale diritto, rappresentata dai pregiudizi alla professionalità da dequalificazione che si risolvano nella compromissione delle aspettative di sviluppo della personalità del lavoratore nella sua evoluzione all'interno della formazione sociale costituita dall'impresa, ha attitudine a generare danni a contenuto non patrimoniale, per la sua idoneità ad alterare la normalità delle relazioni del lavoratore con il contesto aziendale in cui opera, del cittadino con la società in cui vive, dell'uomo con se stesso (Cass. 12 giugno 2015, n. 12253).

10.2. Chiarita l'astratta potenzialità lesiva dell'assegnazione a mansioni inferiori ad opera del datore di lavoro, si precisa, tuttavia, che la produzione di siffatti pregiudizi sia soltanto eventuale, non derivando automaticamente dall'inadempimento datoriale l'esistenza di un danno solo in ragione della potenzialità lesiva dell'atto illegittimo: e che pertanto esso non sia ravvisabile in re ipsa, ma esiga una specifica allegazione dell'esistenza di un pregiudizio, sicchè non sia sufficiente dimostrare la mera potenzialità lesiva della condotta datoriale, incombendo sul lavoratore l'onere di fornire la prova del danno e del nesso di causalità con l'inadempimento datoriale (Cass. s.u. 24 marzo 2006, n. 6572; Cass. 30 settembre 2009, n. 20980; Cass. 26 gennaio 2015, n. 1327). Ora, ferma la dimostrazione del danno da demansionamento in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, ben può la prova essere anche acquisita per presunzioni, coerentemente risalendo, dalla complessiva valutazione di precisi elementi dedotti attraverso un prudente apprezzamento, al fatto ignoto: ossia all'esistenza del danno, in base agli elementi di fatto relativi alla qualità e quantità della esperienza lavorativa pregressa, al tipo di professionalità colpita, alla durata del demansionamento, all'esito finale della dequalificazione e alle altre circostanze del caso concreto (Cass. 10 aprile 2010, n. 8893; Cass. 19 settembre 2014, n. 19778). Ma ciò, s'intende, purchè sia stato oggetto di specifica allegazione dal lavoratore (Cass. 23 settembre 2016, n. 18717; Cass. 18 gennaio 2017, n. 1178).

10.3. Tuttavia, pur ribaditi i suenunciati principi di diritto, nel caso di specie, la Corte territoriale ha rilevato "con riferimento alle domande di risarcimento dei danni per demansionamento e per mobbing... che il B. non" abbia "dedotto in modo specifico alcunchè circa i danni (patrimoniali e non) che gli sarebbero derivati dal mobbing e demansionamento di cui sarebbe stato vittima" (così all'ultimo capoverso di pg. 7 della sentenza).

Ed in effetti, a fronte di un tanto netto accertamento negativo, il dirigente non ha documentato l'allegazione del danno, in particolare biologico, conseguente al demansionamento subito, prima ancora che in grado d'appello (richiamato ai p.ti da 8 a 21 e da 25 a 34, trascritti a gg. da 23 a 25 del ricorso e ancora dei p.ti da 37 a 39, a pg. 27 del ricorso), nel ricorso introduttivo del giudizio, a norma dell'art. 414 c.p.c., n. 4, in quanto fatto costitutivo della domanda risarcitoria dei danni da demansionamento e da mobbing, non offrendone una puntuale indicazione, nè tanto meno una trascrizione.

Sicchè, una tale lacuna rende il motivo generico, in violazione della prescrizione di specificità, a pena di inammissibilità, dell'art. 366 c.p.c., comma 1, nn. 4 e 6, per inibizione a questa Corte della possibilità di un diretto esame al fine di procedere alla verifica di una tempestiva allegazione delle circostanze di fatto relative alla domanda risarcitoria oggetto di scrutinio (Cass. 16 marzo 2012, n. 4220; Cass. 9 aprile 2013, n. 8569; Cass. 19 agosto 2015, n. 16900).

11. L'inammissibilità del terzo motivo assorbe l'esame del quinto, relativo a violazione dell'art. 2103 c.c., artt. 115 e 132 c.p.c., per illegittimo demansionamento del lavoratore. Ed infatti, il difetto di allegazione e prova in ordine alla natura ed entità del danno subito produce il rigetto della domanda sulla base di detta carenza. Ed è riconosciuta al giudice la possibilità, in applicazione del principio della cd. "ragione più

liquida", di invertire l'ordine delle questioni, in una prospettiva aderente alle esigenze di economia processuale e di celerità del giudizio valorizzate dall'art. 111 Cost.: posto che l'accertamento di sussistenza dell'inadempimento, anche se logicamente preliminare, non potrebbe in ogni caso condurre ad un esito del giudizio favorevole per l'attore, qualora il giudice ritenga evidente un tale difetto di allegazione e prova (Cass. 19 agosto 2016, n. 17214).

12. Il quarto motivo, relativo a violazione degli artt. 115 e 132 c.p.c., per erroneo assunto di difetto di allegazione del danno risarcibile da mobbing, è parimenti inammissibile.

12.1. Esso sconta il medesimo difetto di allegazione già verificato in riferimento al danno da demansionamento, oggetto del terzo motivo.

In ogni caso, gli elementi in proposito dedotti non soddisfano l'esigenza di allegazione (nè tanto meno di prova) del requisito soggettivo (come accertato a pg. 8 della sentenza), che è elemento essenziale per la configurabilità del mobbing lavorativo, per cui occorre che, con l'elemento obiettivo integrato da una pluralità di comportamenti (di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio) del datore di lavoro, concorra quello soggettivo dell'intendimento persecutorio del datore medesimo (Cass. 17 febbraio 2009, n. 3785; Cass. 3 marzo 2016, n. 4222; Cass. 21 maggio 2018, n. 12437).

13. Dalle superiori argomentazioni consegue allora il rigetto di entrambi i ricorsi, principale e incidentale e la compensazione tra le parti delle spese del giudizio.

pqm

La Corte rigetta i ricorsi principale e incidentale; compensa tra le parti delle spese del giudizio. Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente principale e della ricorrente incidentale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso principale e il ricorso incidentale, a norma dello stesso art. 13, comma 1 bis.

Così deciso in Roma, il 18 dicembre 2018.

Depositato in Cancelleria il 18 febbraio 2019