



## Prova per presunzioni: anche in via esclusiva

*La prova per presunzioni è non relegato dall'ordinamento in grado subordinato nella gerarchia delle prove: il giudice può farvi ricorso anche in via esclusiva per la formazione del suo convincimento, purché, secondo le regole di cui all'art. 2727 cod. civ.*

## Tribunale di Roma, sezione lavoro, sentenza del 13.04.2021

*...omissis...*

In ordine a tale periodo non può ritenersi probatoriamente confermato dall'istruttoria orale e documentale svolta quanto dedotto in ricorso circa il fatto che la ricorrente, a far data dal novembre 2010 e fino alla cessazione del suo rapporto di lavoro, sarebbe stata "sistematicamente esclusa, anche tramite la previsione di turni di lavoro penalizzanti, dalla copertura informativa degli eventi più rilevanti e gravemente sfavorita in sede di assegnazione dei viaggi pontifici, nazionali ed internazionali...", atteso che risulta specificamente allegato dalla società convenuta e non è specificamente contestato dalla ricorrente che le sono stati assegnati eventi di particolare importanza nell'ambito della sua professionalità; in particolare risulta che alla ricorrente siano stati assegnati nel periodo dal 2011 al 2017 n. 21 viaggi in Italia ed all'estero al seguito del Papa ( ed al suo collega dddd n. 17 viaggi ), che la ricorrente ha redatto, nel periodo dal dicembre 2010 al dicembre 2017, i servizi e le notizie relative all'attività della CEI specificamente elencate a pag. 8 - 9 - 10 della memoria, alle quali si fa espresso rinvio atteso il loro elevato numero, che la ricorrente sempre negli anni 2011 - 2017 ha seguito, in aggiunta ai viaggi del Papa, gli eventi di rilievo internazionale specificamente indicati a pag. 11 e 12 della memoria, alle quali si fa espresso rinvio, nonché la cerimonia di apertura del Giubileo nel 2015 ed alla stessa sono stati assegnati nel 2017 i servizi indicati a pag. 12 e 13 della memoria.

Se tali attività risultano complessivamente compatibili con l'inquadramento e la specifica professionalità acquisita nel tempo, il risultato probatorio al quale si perviene dalla valutazione complessiva delle risultanze istruttorie illustrate è l'accertamento di un demansionamento e dequalificazione di tipo quantitativo e qualitativo posta in essere in danno della ricorrente a far data da luglio 2009 e sino al novembre 2010, periodo nel quale la ricorrente ha lavorato presso l'Ufficio centrale, atteso che le attività svolte dalla data suindicata risultano ridotte da un punto di vista quantitativo rispetto a quelle precedentemente svolte ma anche di tipo qualitativo atteso che tali attività non risultano riferibili a quelle previste dall'art. 11 del Cddddddper i redattori esperti.

Ciò integra una ipotesi di dequalificazione quantitativa e qualitativa violativa, nel

rapporto di lavoro privato, della norma di cui all'art. 2103 c.c. che, nella formulazione introdotta dall'art. 13 L. n. 300 del 1970 e prima delle rilevanti modifiche apportate dal D.Lgs. n. 81 del 2015 ( in vigore dal 25/06/15 e che non risultano applicabili *ratione temporis* attesa la data di inizio della condotta datoriale lamentata ) pone, nel rapporto di lavoro privato, due limiti inderogabili al potere del datore di lavoro di modificare unilateralmente l'oggetto dell'obbligazione di lavorare, come concordato al momento dell'assunzione (c.d. *ius variandi*); il primo limite è quello della irriducibilità del trattamento retributivo, il secondo è quello attinente al divieto di una variazione in *peius* delle mansioni del lavoratore, essendo legittime solo le modifiche attributive di mansioni equivalenti a quelle di assunzione o alle ultime effettivamente svolte (variazione c.d. in orizzontale) oppure l'adibizione allo svolgimento di mansioni superiori (variazione c.d. in verticale).

Il rispetto di tali due limiti inderogabili, quali condizioni di legittimità dell'esercizio del potere datoriale di variazione delle mansioni, sottende alla tutela di due beni giuridici; invero, il limite della irriducibilità del trattamento retributivo è volto a tutelare specificamente il patrimonio in senso economico del lavoratore, il secondo limite mira alla salvaguardia del livello di professionalità acquisita dal lavoratore, con conseguente legittimità delle sole variazioni che attribuiscano al lavoratore mansioni che consentano, nel loro espletamento, l'utilizzazione del bagaglio professionale e di esperienza lavorativa acquisito ed il conseguente perfezionamento ed accrescimento del corredo di nozioni, esperienza e perizia acquisiti nella fase pregressa del rapporto. La norma, pertanto, tutela il diritto del lavoratore a conservare e migliorare la competenza e la professionalità maturata e sotto tale profilo, vieta non soltanto l'adibizione del lavoratore a mansioni inferiori (c.d. dequalificazione qualitativa o demansionamento *tout court*) ma, altresì, la sottrazione al lavoratore di parte delle mansioni svolte in precedenza, nella misura in cui tale modificazione quantitativa importi una sottoutilizzazione delle capacità acquisite ed un conseguenziale impoverimento della sua professionalità (c.d. dequalificazione quantitativa o per sottrazione). Su tale ultimo aspetto, la giurisprudenza di legittimità, con orientamento consolidato, ha affermato il seguente principio: "allorquando venga dal lavoratore denunciata la violazione dell'art. 2103 cod. civ. allegando di aver sofferto una dequalificazione professionale, il giudice deve stabilire se le mansioni dallo stesso svolte finiscano per impedire la piena utilizzazione e l'ulteriore arricchimento della professionalità acquisita nella fase pregressa del rapporto, tenendo conto che non ogni modifica quantitativa delle mansioni, con riduzione delle stesse, si traduce automaticamente in una dequalificazione professionale, che invece implica una sottrazione di mansioni tale - per la sua natura e portata, per la sua incidenza sui poteri del lavoratore e sulla sua collocazione nell'ambito aziendale - da comportare un abbassamento del globale livello delle prestazioni del lavoratore con sottoutilizzazione delle capacità dallo stesso acquisite ed un conseguenziale impoverimento della sua professionalità" (Cass. n. 10284 del 04/08/2000, conf., e plurimis, Cass. n. 6856/2001).

Tale principio è applicabile anche nella presente controversia, atteso che la ricorrente, pur nella incontestata invarianza del trattamento economico e dell'inquadramento posseduto, ha subito, a partire da luglio 2009 e sino al novembre 2010 una dequalificazione professionale di tipo quantitativo e qualitativo tale da importare, in suo danno, un inevitabile abbassamento del livello globale delle sue prestazioni lavorative con una sottoutilizzazione delle capacità acquisite in precedenza. Per quanto detto, si può quindi concludere nel senso della illegittimità del comportamento datoriale subito dalla ricorrente, pienamente inquadrabile in una dequalificazione professionale causativa di una sottoutilizzazione ed impoverimento dell'elevata professionalità e capacità acquisite nonché impeditiva di un ulteriore arricchimento della sua professionalità.

Come ha ripetutamente precisato la giurisprudenza della Cassazione, dall'art.2103 c.c. - norma che sancisce il diritto (contrattuale) del lavoratore nel rapporto di lavoro privato all'effettivo svolgimento della propria prestazione professionale, con mansioni inerenti alla qualifica attribuita con l'assunzione o successivamente acquisita, e comunque, in ogni caso, equivalenti alle ultime che abbia effettivamente svolte - discende che la lesione di tale diritto da parte del datore di lavoro costituisce inadempimento contrattuale e determina, oltre l'obbligo di corrispondere le retribuzioni dovute e di adempimento in forma specifica, anche l'obbligo del risarcimento del danno da dequalificazione professionale (e plurimis Cass. n.8904/03).

Sempre con riguardo al risarcimento del danno da demansionamento Cass. SU n. 4063/10 ha affermato che il danno non patrimoniale è risarcibile ogni qual volta la condotta illecita del datore di lavoro abbia violato, in modo grave, il diritto del lavoratore che siano oggetto di tutela costituzionale, in rapporto alla persistenza del comportamento lesivo, pure in mancanza di intenti discriminatori o persecutori idonei a qualificarlo come mobbing, alla durata e reiterazione delle situazioni di disagio professionale e personale del dipendente, nonché all'inerzia del datore di lavoro rispetto alle istanze del lavoratore.

Sempre relativamente al danno conseguente al demansionamento si rileva che esso può assumere aspetti diversi, potendo consistere sia nel danno patrimoniale derivante dall'impovertimento della capacità professionale acquisita dal lavoratore e dalla mancata acquisizione di una maggiore capacità, ovvero dal pregiudizio subito per perdita di chance, ossia di ulteriori possibilità di guadagno; sia in una lesione del diritto del lavoratore alla integrità fisica o, più in generale, alla salute, ovvero all'immagine ed alla vita di relazione. Sotto l'ultimo degli aspetti considerati, in particolare, viene in considerazione una specie particolare di danno, cd. esistenziale, derivante dalla lesione del diritto fondamentale del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità nel luogo di lavoro, tutelato dagli artt. 1 e 2 della Costituzione (sent. citata, Cass. n.14199/2001, 15868/2002).

La Cassazione ha, infatti, precisato che: "il demansionamento professionale di un lavoratore dà luogo ad una pluralità di pregiudizi solo in parte incidenti sulla potenzialità economica del lavoratore; esso, infatti, non solo viola lo specifico divieto di cui all'art.2103 c.c., ma costituisce lesione del diritto fondamentale alla libera esplicazione della personalità del lavoratore nel luogo di lavoro, con la conseguenza che al pregiudizio correlato a tale lesione - che incide sulla vita professionale e di relazione dell'interessato - va riconosciuta una indubbia dimensione patrimoniale che lo rende suscettibile di risarcimento e di valutazione anche equitativa, pure nella ipotesi in cui sia mancata la dimostrazione di un effettivo pregiudizio patrimoniale" (Cass. 14443/00).

Secondo quanto puntualmente affermato nella sentenza della Cassazione n. 10/2002 "l'affermazione di un valore superiore della professionalità, direttamente collegato a un diritto fondamentale del lavoratore e costituente sostanzialmente un bene a carattere immateriale, in qualche modo supera e integra la precedente affermazione che la mortificazione della professionalità del lavoratore potesse dar luogo a risarcimento solo ove venisse fornita la prova dell'effettiva sussistenza di un danno patrimoniale (cfr. le sentenze 11 agosto 1998 n. 7905, 4 febbraio 1997 n. 1026, 18 aprile 1996 n. 3686, e 13 agosto 1991 n. 8835). Prova, viceversa, che, secondo le ricordate pronunce, rimane necessaria per quanto riguarda l'eventuale danno materiale, il pregiudizio economico cioè subito dal lavoratore anche in termini di guadagno non conseguito per effetto della perdita di concreti vantaggi necessariamente legati allo svolgimento delle mansioni negate".

In ogni caso, la prova del danno conseguente alla violazione dell'art.2103 c.c., proprio per il fatto che, a prescindere dai danni specificamente materiali (come ad esempio la perdita di uno specifico emolumento connesso alle mansioni spettanti, perdita di concrete possibilità di carriera ecc.), le lesioni correlate al ricordato fondamentale diritto di esplicazione della personalità del lavoratore hanno carattere di danno immateriale, ben può essere data anche per presunzioni laddove siano offerti e provati elementi di fatto da cui possa ragionevolmente inferirsi che tali lesioni si siano effettivamente verificate.

Non può poi trascurarsi di considerare che, secondo quanto ampiamente esposto nella sentenza della Cassazione n. 8827/03, " nel vigente ordinamento, nel quale assume posizione preminente la Costituzione - che all'art. 2, riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo - il danno non patrimoniale deve essere inteso come categoria ampia, comprensiva di ogni ipotesi in cui sia leso un valore inerente alla persona". Ne consegue che l'art. 2059 c.c., dettato in un'epoca in cui vi era solo l'art. 185 c.p. che consentiva il risarcimento del danno morale, deve essere inteso in senso costituzionalmente orientato e cioè volto a consentire ed anzi ad imporre la tutela del danno non patrimoniale derivante dalla lesione di valori della persona costituzionalmente garantiti. In conclusione, secondo l'autorevole insegnamento del S.C., "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 nella costituzione 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".

Prima di esaminare la questione delle conseguenze pregiudizievoli di tale accertata illegittima dequalificazione, occorre anche premettere che si condividono i principi affermati dalle Sezioni Unite di Cassazione nella sentenza n. 6572/2006 che, aderendo alla prospettiva della irrisarcibilità del cd. danno - evento, salvo che in tema di danno da reato ex art. 185 c.p., configura anche il c.d. danno da demansionamento (in tutte le sue possibili voci ed esplicazioni) in termini di cd. danno - conseguenza, debitamente da allegare e provare da parte di chi ne invoca il risarcimento. Infatti, diversamente opinando, si darebbe di fatto ingresso nel nostro sistema ai c.d. punitive damages, in contrasto con la funzione propria del risarcimento che è quella di ristorare danni empiricamente verificatisi e, dunque, effettivamente subiti dal danneggiato in connessione causale con un comportamento inadempiente o illecito del danneggiante.

Pertanto, accanto alla lesione di una situazione giuridica soggettiva meritevole di protezione alla stregua delle coordinate positive del sistema giuridico (c.d. danno evento), è onere dell'attore, per poter accedere alla tutela risarcitoria, allegare e provare le conseguenze pregiudizievoli, patrimoniali e non, che da quella lesione ingiusta (sine iure, cioè non facultizzata o imposta da alcuna norma dell'ordinamento giuridico) eziologicamente derivate siano nella sfera patrimoniale e/o personale del danneggiato (c.d. danno - conseguenza).

In materia di responsabilità contrattuale, la risarcibilità delle conseguenze pregiudizievoli dell'illecito contrattuale, ossia del danno - conseguenza, trova conferma nell'art. 1223 c.c. che, disciplinando la causalità giuridica, sancisce il risarcimento delle conseguenze immediate e dirette dell'inadempimento (id est, del danno evento di cui si occupa l'art. 1218 c.c. nell'ottica della causalità naturale tra il comportamento del debitore e la violazione dell'obbligo ex contractu).

Pertanto, in applicazione di tali principi, accertato il danno - evento sub specie di

violazione dell'obbligo gravante sul datore, occorre esaminare le conseguenze pregiudizievoli che da tale inadempimento siano derivate nella sfera patrimoniale, e non, della ricorrente.

Nella fattispecie la ricorrente, che è cessata dal servizio per dimissioni a decorrere dal 31/12/17, ha chiesto il risarcimento del danno professionale, biologico ed all'identità e all'immagine professionale cagionato dall'illegittima condotta datoriale.

In ordine al risarcimento da demansionamento le Sezioni Unite della Cassazione ( n. 6572/06) sono intervenute affermando importanti principi: "La questione è la seguente: se, in caso di demansionamento o di dequalificazione, il diritto del lavoratore al risarcimento del danno, soprattutto di quello cd. esistenziale, suscettibile di liquidazione equitativa, consegua in re ipsa al demansionamento, oppure sia subordinato all'assolvimento, da parte del lavoratore, all'onere di provare l'esistenza del pregiudizio. Invero entrambi gli indirizzi convergono nel ritenere che la potenzialità nociva del comportamento datoriale può influire su una pluralità di aspetti (patrimoniale, alla salute e alla vita di relazione) e concordano sulla risarcibilità anche del danno non patrimoniale, ammettendo il ricorso alla liquidazione equitativa, ma divergono o presentano una inconciliabile diversità di accenti e di sfumature quanto al regime della prova. Sono ascrivibili al primo indirizzo le pronunce di cui a Cass. n. 13299 del 16 dicembre 1992, n. 11727 del 18 ottobre 1999, n. 14443 del 6 novembre 2000, 13580 del 2 novembre 2001, n. 15868 del 12 novembre 2002, n. 8271 del 29 aprile 2004, n. 10157 del 26 maggio 2004, le quali, ancorché con motivazioni diversamente articolate alla stregua delle pronunzie oggetto di esame, hanno ritenuto che "In materia di risarcimento del danno per attribuzione al lavoratore di mansioni inferiori rispetto a quelle in relazione alle quali era stato assunto, l'ammontare di tale risarcimento può essere determinato dal giudice facendo ricorso ad una valutazione equitativa, ai sensi dell'art. 1226 cod. civ., anche in mancanza di uno specifico elemento di prova da parte del danneggiato, in quanto la liquidazione può essere operata in base all'apprezzamento degli elementi presuntivi acquisiti al giudizio e relativi alla natura, all'entità e alla durata del demansionamento, nonché alle altre circostanze del caso concreto". Sono ascrivibili al diverso indirizzo che richiede la prova del danno Cass. n. 7905 dell'11 agosto 1998, n. 2561 del 19 marzo 1999, n. 8904 del 4 giugno 2003, n. 16792 del 18 novembre 2003, n. 10361 del 28 maggio 2004, le quali enunciano il seguente principio "Il prestatore di lavoro che chieda la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno (anche nella sua eventuale componente di danno alla vita di relazione e di cosiddetto danno biologico) subito a causa della lesione del proprio diritto di eseguire la prestazione lavorativa in base alla qualifica professionale rivestita, lesione idonea a determinare la dequalificazione del dipendente stesso, deve fornire la prova dell'esistenza di tale danno e del nesso di causalità con l'inadempimento, prova che costituisce presupposto indispensabile per procedere ad una vantazione equitativa. Tale danno non si pone, infatti, quale conseguenza automatica di ogni comportamento illegittimo rientrante nella suindicata categoria, cosicché non è sufficiente dimostrare la mera potenzialità lesiva della condotta datoriale, incombendo al lavoratore che denunci il danno subito di fornire la prova in base alla regola generale di cui all'art. 2697 cod. civ.". Con dette pronunzie si sono generalmente confermate le sentenze di merito che avevano rigettato la domanda di risarcimento del danno per essere stata la dequalificazione fatta genericamente derivare dalla privazione di compiti direttivi, per non essere stati precisati i pregiudizi di ordine patrimoniale ovvero non patrimoniale subiti, e per non essere stati forniti elementi comprovanti una lesione di natura patrimoniale, non riparata dall'adempimento dell'obbligazione retributiva, ovvero una lesione di natura non patrimoniale.

Le sezioni unite ritengono di aderire a quest'ultimo indirizzo. 1. La tesi maggioritaria in

dottrina e in giurisprudenza è quella che prospetta la responsabilità datoriale come di natura contrattuale. Ed infatti, stante la peculiarità del rapporto di lavoro, qualunque tipo di danno lamentato, e cioè sia quello che attiene alla lesione della professionalità, sia quello che attiene al pregiudizio alla salute o alla personalità del lavoratore, si configura come conseguenza di un comportamento già ritenuto illecito sul piano contrattuale: nel primo caso il danno deriva dalla violazione dell'obbligo di cui all'art. 2103 c.c. (divieto di dequalificazione), mentre nel secondo deriva dalla violazione dell'obbligo di cui all'art. 2087 c.c. (tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del lavoratore) norma che inserisce, nell'ambito del rapporto di lavoro, i principi costituzionali. In entrambi i casi, giacché l'illecito consiste nella violazione dell'obbligo derivante dal contratto, il datore versa in una situazione di inadempimento contrattuale regolato dall'art. 1218 cod. civ., con conseguente esonero dall'onere della prova sulla sua imputabilità, che va regolata in stretta connessione con l'art. 1223 c.c.. Vi è da aggiungere che l'ampia locuzione usata dall'art. 2087 cod. civ. (tutela della integrità fisica e della personalità morale del lavoratore) assicura il diretto accesso alla tutela di tutti i danni non patrimoniali, e quindi non è necessario, per superare le limitazioni imposte dall'art. 2059 cod. civ. (sulla evoluzione di detta tematica vedi Corte Cost. n. 233 del 2003 e l'indirizzo inaugurato da Cass. n. 7283 del 12 maggio 2003), verificare se l'interesse leso dalla condotta datoriale sia meritevole di tutela in quanto protetto a livello costituzionale, perché la protezione è già chiaramente accordata da una disposizione del codice civile. 2. Dall'inadempimento datoriale non deriva però automaticamente l'esistenza del danno, ossia questo non è, immancabilmente, ravvisabile a causa della potenzialità lesiva dell'alto illecito. L'inadempimento infatti è già sanzionato con l'obbligo di corresponsione della retribuzione, ed è perciò necessario che si produca una lesione aggiuntiva, e per certi versi autonoma. Non può infatti non valere" anche in questo caso, la distinzione tra "inadempimento" e "danno risarcibile" secondo gli ordinari principi civilistici di cui agli artt. 1218 e 1223 c.c., per i quali i danni attengono alla perdita o al mancato guadagno che siano "conseguenza immediata e diretta" dell'inadempimento, lasciando così chiaramente distinti il momento della violazione degli obblighi di cui agli artt. 2087 e 2103 cod. civ., da quello, solo eventuale, della produzione del pregiudizio (in tal senso chiaramente si è espressa la Corte Cost. n. 372 del 1994). D'altra parte - mirando al risarcimento del danno alla reintegrazione del pregiudizio che determini una effettiva diminuzione del patrimonio del danneggiato, attraverso il raffronto tra il suo valore attuale e quello che sarebbe stato ove la obbligazione fosse stata esattamente adempiuta - ove diminuzione non vi sia stata (perdita subita e/o mancato guadagno) il diritto al risarcimento non è configurabile. In altri termini la forma rimediabile del risarcimento del danno opera solo in funzione di neutralizzare la perdita sofferta, concretamente, dalla vittima, mentre l'attribuzione ad essa di una somma di denaro in considerazione del mero accertamento della lesione, finirebbe con il configurarsi come somma-castigo, come una sanzione civile punitiva, inflitta sulla base del solo inadempimento, ma questo istituto non ha vigenza nel nostro ordinamento.

3. È noto poi che dall'inadempimento datoriale, può nascere, astrattamente, una pluralità di conseguenze lesive per il lavoratore: danno professionale, danno all'integrità psico-fisica o danno biologico, danno all'immagine o alla vita di relazione, sintetizzati nella locuzione danno cd. esistenziale, che possono anche coesistere l'una con l'altra. Prima di scendere all'esame particolare, occorre sottolineare che proprio a causa delle molteplici forme che può assumere il danno da dequalificazione, si rende indispensabile una specifica allegazione in tal senso da parte del lavoratore (come sottolineato con forza dal secondo degli indirizzi giurisprudenziali sopra ricordati), che deve in primo luogo precisare quali di essi ritenga in concreto di aver subito, fornendo tutti gli elementi, le modalità e le peculiarità della situazione in fatto, attraverso i quali possa emergere la prova del danno. Non è quindi sufficiente prospettare resistenza della dequalificazione, e chiedere genericamente il risarcimento del danno, non

potendo il giudice prescindere dalla natura del pregiudizio lamentato, e valendo il principio generale per cui il giudice - se può sopperire alla carenza di prova attraverso il ricorso alle presunzioni ed anche alla esplicazione dei poteri istruttori ufficiosi previsti dall'art. 421 cod. proc. civ. - non può invece mai sopperire all'onere di allegazione che concerne sia l'oggetto della domanda, sia le circostanze in fatto su cui questa trova supporto (tra le tante Cass. sez. un. 3 febbraio 1998 n. 1099). 4.

Passando ora all'esame delle singole ipotesi, il danno professionale, che ha contenuto patrimoniale, può verificarsi in diversa guisa, potendo consistere sia nel pregiudizio derivante dall'impovertimento della capacità professionale acquisita dal lavoratore e dalla mancata acquisizione di una maggiore capacità, ovvero nel pregiudizio subito per perdita di chance, ossia di ulteriori possibilità di guadagno. Ma questo pregiudizio non può essere riconosciuto, in concreto, se non in presenza di adeguata allegazione, ad esempio deducendo l'esercizio di una attività (di qualunque tipo) soggetta ad una continua evoluzione, e comunque caratterizzata da vantaggi connessi all'esperienza professionale destinati a venire meno in conseguenza del loro mancato esercizio per un apprezzabile periodo di tempo.

Nella stessa logica anche della perdita di chance, ovvero delle ulteriori potenzialità occupazionali o di ulteriori possibilità di guadagno, va data prova in concreto, indicando, nella specifica fattispecie, quali aspettative, che sarebbero state conseguibili in caso di regolare svolgimento del rapporto, siano state frustrate dal demansionamento o dalla forzata inattività. In mancanza di detti elementi, da allegare necessariamente ad opera dell'interessato, sarebbe difficile individuare un danno alla professionalità, perché - fermo l'inadempimento - l'interesse del lavoratore può ben esaurirsi, senza effetti pregiudizievoli, nella corresponsione del trattamento retributivo quale controprestazione dell'impegno assunto di svolgere l'attività che gli viene richiesta dal datore.

5. Più semplice è il discorso sul danno biologico, giacché questo, che non può prescindere dall'accertamento medico legale, si configura tutte le volte in cui è riscontrabile una lesione dell'integrità psicofisica medicalmente accettabile, secondo la definizione legislativa di cui alla L. n. 57 del 2001, art. 5, comma 3, sulla responsabilità civile auto, che quasi negli stessi termini era stata anticipata dal D.Lgs. n. 38 del 2000, art. 13, in tema di assicurazione Inail (tale peraltro è la locuzione usata dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 233 del 2003).

6. Quanto al danno non patrimoniale all'identità professionale sul luogo di lavoro, all'immagine o alla vita di relazione o comunque alla lesione del diritto fondamentale del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità nel luogo di lavoro, tutelato dagli artt. 1 e 2 Cost. (cd. danno esistenziale) è in relazione a questo caso che si appunta maggiormente il contrasto tra l'orientamento che propugna la configurabilità del danno in re ipsa e quello che ne richiede la prova in concreto.

Invero, stante la forte valenza esistenziale del rapporto di lavoro, per cui allo scambio di prestazioni si aggiunge il diretto coinvolgimento del lavoratore come persona, per danno esistenziale si intende ogni pregiudizio che l'illecito datoriale provoca sul fare reddituale del soggetto, alterando le sue abitudini di vita e gli assetti relazionali che gli erano propri, sconvolgendo la sua quotidianità e privandolo di occasioni per la espressione e la realizzazione della sua personalità nel mondo esterno.

Peraltro il danno esistenziale si fonda sulla natura non meramente emotiva ed ulteriore (propria del ed danno morale), ma oggettivamente accertabile del pregiudizio, attraverso la prova di scelte di vita diverse da quelle che si sarebbero adottate se non si fosse verificato l'evento dannoso. Anche in relazione a questo tipo di danno il

giudice è astretto alla allegazione che ne fa l'interessato sull'oggetto e sul modo di operare dell'asserito pregiudizio, non potendo sopperire alla mancanza di indicazione in tal senso nell'atto di parte, facendo ricorso a formule standardizzate, e sostanzialmente elusive della fattispecie concreta, ravvisando immancabilmente il danno all'immagine, alla libera esplicazione ed alla dignità professionale come automatica conseguenza della dequalificazione. Il danno esistenziale infatti, essendo legato indissolubilmente alla persona, e quindi non essendo passibile di determinazione secondo il sistema tabellare - al quale si fa ricorso per determinare il danno biologico, stante la uniformità dei criteri medico legali applicabili in relazione alla lesione dell'indennità psicofisica - necessita imprescindibilmente di precise indicazioni che solo il soggetto danneggiato può fornire, indicando le circostanze comprovanti l'alterazione delle sue abitudini di vita.

Non è dunque sufficiente la prova della dequalificazione, dell'isolamento, della forzata inoperosità, dell'assegnazione a mansioni diverse ed inferiori a quelle proprie, perché questi elementi integrano l'inadempimento del datore, ma, dimostrata questa premessa, è poi necessario dare la prova che tutto ciò, concretamente, ha inciso in senso negativo nella sfera del lavoratore, alterandone l'equilibrio e le abitudini di vita. Non può infatti escludersi, come già rilevato, che la lesione degli interessi relazionali, connessi al rapporto di lavoro, resti sostanzialmente priva di effetti, non provochi cioè conseguenze pregiudizievoli nella sfera soggettiva del lavoratore, essendo garantito l'interesse prettamente patrimoniale alla prestazione retributiva; se è così sussiste l'inadempimento, ma non c'è pregiudizio e quindi non c'è nulla da risarcire, secondo i principi ribaditi dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 378 del 1994 per cui "È sempre necessaria la prova ulteriore dell'entità del danno, ossia la dimostrazione che la lesione ha prodotto una perdita di tipo analogo a quello indicato dall'art. 1223 cod. civ., costituita dalla diminuzione o privazione di un valore personale (non patrimoniale) alla quale il risarcimento deve essere (equitativamente) commisurato".

6. Ciò considerato in tema di allegazioni e passando ad esaminare la questione della prova da fornire, si osserva che il pregiudizio in concreto subito dal lavoratore potrà ottenere pieno ristoro, in tutti i suoi profili, anche senza considerarlo scontato aprioristicamente. Mentre il danno biologico non può prescindere dall'accertamento medico legale, quello esistenziale può invece essere verificato mediante la prova testimoniale, documentale o presuntiva, che dimostri nel processo "i concreti" cambiamenti che l'illecito ha apportato, in senso peggiorativo, nella qualità di vita del danneggiato.

Ed infatti - se è vero che la stessa categoria del "danno esistenziale" si fonda sulla natura non meramente emotiva ed interiore, ma oggettivamente accettabile, del pregiudizio esistenziale: non meri dolori e sofferenze, ma scelte di vita diverse da quelle che si sarebbero adottate se non si fosse verificato l'evento dannoso - all'onere probatorio può assolversi attraverso tutti i mezzi che l'ordinamento processuale pone a disposizione: dal deposito di documentazione alla prova testimoniale su tali circostanze di congiunti e colleghi di lavoro. Considerato che il pregiudizio attiene ad un bene immateriale, precipuo rilievo assume rispetto a questo tipo di danno la prova per presunzioni, mezzo peraltro non relegato dall'ordinamento in grado subordinato nella gerarchia delle prove, cui il giudice può far ricorso anche in via esclusiva (tra le tante Cass. n. 9834 del 6 luglio 2002) per la formazione del suo convincimento, purché, secondo le regole di cui all'art. 2727 cod. civ. venga offerta una serie concatenata di fatti noti, ossia di tutti gli elementi che puntualmente e nella fattispecie concreta (e non in astratto) descrivano: durata, gravità, conoscibilità all'interno ed all'esterno del luogo di lavoro della operata dequalificazione, frustrazione di (precise e ragionevoli) aspettative di progressione professionale, eventuali reazioni poste in essere nei confronti del datore comprovanti la avvenuta lesione dell'interesse

relazionale, gli effetti negativi dispiegati nella abitudini di vita del soggetto; da tutte queste circostanze, il cui artificioso isolamento si risolverebbe in una lacuna del procedimento logico (tra le tante Cass. n. 13819 del 18 settembre 2003), complessivamente considerate attraverso un prudente apprezzamento, si può coerentemente risalire al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno, facendo ricorso, ex art. 115 cod. proc. civ. a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove.

D'altra parte, in mancanza di allegazioni sulla natura e le caratteristiche del danno esistenziale, non è possibile al giudice neppure la liquidazione in forma equitativa, perché questa, per non trasmodare nell'arbitrio, necessita di parametri a cui ancorarsi. .... dovendosi affermare il seguente principio, cui si atterrà il giudice del rinvio: in tema di demansionamento e di dequalificazione, il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno professionale, biologico o esistenziale, che asseritamente ne deriva - non ricorrendo automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale - non può prescindere da una specifica allegazione, nel ricorso introduttivo del giudizio, sulla natura e sulle caratteristiche del pregiudizio medesimo; mentre il risarcimento del danno biologico è subordinato alla esistenza di una lesione dell'integrità psicofisica medicalmente accertabile, il danno esistenziale - da intendere come ogni pregiudizio (di natura non meramente emotiva ed ulteriore, ma oggettivamente accertabile) provocato sul fare reddituale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo scelte di vita diverse quanto alla espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno - va dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dallo ordinamento, assumendo peraltro precipuo rilievo la prova per presunzioni, per cui dalla complessiva valutazione di precisi elementi dedotti (caratteristiche, durata, gravità, conoscibilità all'interno ed all'esterno del luogo di lavoro della operata dequalificazione, frustrazione di precisate e ragionevoli aspettative di progressione professionale, eventuali reazioni poste in essere nei confronti del datore comprovanti la avvenuta lesione dell'interesse relazionale, effetti negativi dispiegati nella abitudini di vita del soggetto) - il cui artificioso isolamento si risolverebbe in una lacuna del procedimento logico - si possa, attraverso un prudente apprezzamento, coerentemente risalire al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno, facendo ricorso, ex art. 115 cod. proc. civ. a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove." ( la sottolineatura è dello scrivente).

Successivamente è intervenuta la fondamentale sentenza delle SU della Cassazione n. 26972/08 ( e altre) che, ricostruendo sistematicamente la figura del danno non patrimoniale, ha affermato il principio per il quale " il danno non patrimoniale da lesione della salute costituisce una categoria ampia ed omnicomprensiva, nella cui liquidazione il giudice deve tenere conto di tutti i pregiudizi concretamente patiti dalla vittima, ma senza duplicare il risarcimento attraverso l'attribuzione di nomi diversi a pregiudizi identici. Ne consegue che è inammissibile, perché costituisce una duplicazione risarcitoria, la congiunta attribuzione alla vittima di lesioni personali, ove derivanti da reato, del risarcimento sia per il danno biologico, sia per il danno morale, inteso quale sofferenza soggettiva, il quale costituisce necessariamente una componente del primo (posto che qualsiasi lesione della salute implica necessariamente una sofferenza fisica o psichica), come pure la liquidazione del danno biologico separatamente da quello c.d. estetico, da quello alla vita di relazione e da quello cosiddetto esistenziale.

Quando il fatto illecito integra gli estremi di un reato, spetta alla vittima il risarcimento del danno non patrimoniale nella sua più ampia accezione, ivi compreso il danno morale, inteso quale sofferenza soggettiva causata dal reato. Tale pregiudizio può

essere permanente o temporaneo (circostanze delle quali occorre tenere conto in sede di liquidazione, ma irrilevanti ai fini della risarcibilità), e può sussistere sia da solo, sia unitamente ad altri tipi di pregiudizi non patrimoniali (ad es., derivanti da lesioni personali o dalla morte di un congiunto): in quest'ultimo caso, però, di esso il giudice dovrà tenere conto nella personalizzazione del danno biologico o di quello causato dall'evento luttuoso, mentre non ne è consentita una autonoma liquidazione".

E, dopo tale arresto è da rammentare, in ordine alla fattispecie de qua, Cass. n. 10864/09 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. (Nella specie, la S.C. ha confermato la decisione della corte territoriale che, in controversia in tema di demansionamento, accertato il nesso causale tra la condotta illecita datoriale e lo stato depressivo del lavoratore, aveva riconosciuto il danno biologico e il danno morale nell'ambito del danno non patrimoniale, applicando correttamente - al di là delle singole espressioni utilizzate - il sistema bipolare introdotto nel sistema ordinamentale in materia risarcitoria e, quindi, fondando la liquidazione dei danni di cui erano risultati provati l'esistenza e il collegamento causale con l'illegittima condotta datoriale).

Ed ancora Cass. n. 20980/09 ha affermato che "in caso di accertato demansionamento professionale, la liquidazione del danno alla professionalità del lavoratore non può prescindere dalla prova del danno e del relativo nesso causale con l'asserito demansionamento, ferma la necessità di evitare, trattandosi di danno non patrimoniale, ogni duplicazione con altre voci di danno non patrimoniale accomunate dalla medesima fonte causale" : " ..... una volta affermato che il demansionamento sussiste e si è protratto nel tempo, rimane il problema della prova dell'esistenza di un danno risarcibile e del nesso causale. 10. La Corte di Appello ha liquidato un danno da demansionamento, del quale ha debitamente illustrato le caratteristiche, quale lesione di un diritto fondamentale dell'individuo e quindi risarcibile anche sotto il profilo non patrimoniale, ed ha nel contempo affermato che tale danno è risarcibile "ex se". Tale affermazione non può essere condivisa: Cass. 19.12.2008 n. 29832 afferma che in tema di demansionamento e dequalificazione, il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno non patrimoniale che asseritamente ne deriva, non può prescindere da una specifica allegazione, nel ricorso introduttivo del giudizio, sulla natura e sulle caratteristiche del pregiudizio medesimo. Mentre il risarcimento del danno biologico è subordinato all'esistenza di una lesione all'integrità psico fisica medicalmente accertabile, il danno esistenziale va dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, assumendo peraltro precipuo rilievo la prova per presunzioni. Nella specie, la Corte di Appello liquida il danno da demansionamento, inteso non come danno esistenziale ma come lesione della professionalità e della dignità del lavoratore, dando per scontato che i presupposti in fatto sussistano, laddove era necessario un accertamento in fatto circa l'esistenza di un pregiudizio e del nesso causale. Il danno non patrimoniale è risarcibile nei casi previsti dalla legge,

vale a dire in caso di fatto-reato, di lesione per la quale la norma positiva prevede il risarcimento del danno, ed infine in caso di lesione di diritti fondamentali (è il caso di specie): Cass. SU 11.11.2008 n. 26972. Ma rimane il problema della prova dell'esistenza del danno e del nesso causale, prova che non può essere presupposta. Non è ammissibile la categoria del "danno esistenziale" (ibidem) ed il danno non patrimoniale, nella cui categoria viene ricondotto il danno biologico, deve essere derivato da una lesione di un diritto costituzionalmente riconosciuto, deve essere grave e non futile (ancora Cass. n. 26972.08). In altri termini, il giudice, in caso di accertato demansionamento, deve procedere alla liquidazione del danno sulla base di una ricostruzione in fatto della vicenda, dell'accertamento anche presuntivo in dell'esistenza di un danno risarcibile e del nesso di causalità (Cass. 26.6.2006 n. 14729). Poiché la sentenza impugnata non motiva in ordine a quanto precede, limitandosi a formulare affermazioni di principio e ravvisando il danno "in re ipsa", essa va cassata "in parte qua" ed il processo va rimesso ad altra Corte di Appello la quale procederà a nuovo esame della fattispecie, attenendosi al seguente principio: "accertato un demansionamento professionale, la liquidazione del danno alla professionalità richiesto dal lavoratore non può prescindere dalla dimostrazione in fatto dell'esistenza del danno e del nesso causale tra di esso e il demansionamento; va tenuto conto che trattasi di danno non patrimoniale, onde va evitata ogni duplicazione con altre voci di danno non patrimoniale che abbiano la stessa fonte causale"..... Con l'avvertenza che, nell'ambito del danno non patrimoniale, va evitata ogni duplicazione ingiustificata di voci o tipi di danno: che il danno biologico sia da ricondurre a danno non patrimoniale appare ormai acquisito, stante Cass. SU n. 26972 cit."

Più recentemente Cass. n. 12253/15 ha affermato che "L'assegnazione a mansioni inferiori pacificamente rappresenta fatto potenzialmente idoneo a produrre una pluralità di conseguenze dannose, sia di natura patrimoniale che di natura non patrimoniale. Innanzi tutto l'inadempimento datoriale può comportare un danno da perdita della professionalità di contenuto patrimoniale che può consistere sia nell'impovertimento della capacità professionale del lavoratore e nella mancata acquisizione di un maggior saper fare, sia nel pregiudizio subito per la perdita di chance, ossia di ulteriori possibilità di guadagno o di ulteriori potenzialità occupazionali (tra le altre v. Cass. n. 11045 del 2004; Cass. n. 14199 del 2009). Invero la violazione dell'art. 2103 c.c., può pregiudicare quel complesso di capacità e di attitudini definibile con il termine professionalità, che è di certo bene economicamente valutabile, posto che esso rappresenta uno dei principali parametri per la determinazione del valore di un dipendente sul mercato del lavoro. Inoltre la modifica in peius delle mansioni è potenzialmente idonea a determinare un pregiudizio a 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, con 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.

Infatti questa Corte, a Sezioni unite (sent. nn. 26972, 26973, 26974, 26975 dell'11 novembre 2008), dichiarando risarcibile il danno non patrimoniale da inadempimento contrattuale che determini, oltre alla violazione degli obblighi di rilevanza economica assunti con il contratto, anche la lesione di un diritto inviolabile della persona, ha considerato che l'esigenza di accertare se, in concreto, il contratto tenda alla realizzazione anche di interessi non patrimoniali, eventualmente presidiati da diritti inviolabili della persona, viene meno nel caso in cui l'inserimento di interessi siffatti nel rapporto sia opera della legge, come appunto nel caso del contratto di lavoro, da considerare ipotesi di risarcimento dei danni non patrimoniali in ambito contrattuale

legislativamente prevista.

Lo stesso Collegio dedica adeguato rilievo alla dignità personale del lavoratore che, in riferimento agli artt. 2, 4 e 32 Cost., costruisce come diritto inviolabile; descrive quale lesione di tale diritto proprio "i pregiudizi alla professionalità da dequalificazione, che si risolvano nella compromissione delle aspettative di sviluppo della personalità del lavoratore che si svolge nella formazione sociale costituita dall'impresa". Dunque dal riconoscimento costituzionale della personalità morale e della dignità del lavoratore deriva il diritto fondamentale di questi al pieno ed effettivo dispiegamento del suo professionalizzarsi espletando le mansioni che gli competono; la lesione di tale posizione giuridica soggettiva ha attitudine generatrice di danni a contenuto non patrimoniale, in quanto idonea 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.

Quanto alla liquidazione di tali danni, la non patrimonialità - per non avere il bene persona un prezzo - del diritto leso, comporta che, diversamente da quello patrimoniale, il ristoro pecuniario del danno non patrimoniale non può mai corrispondere alla relativa esatta commisurazione, imponendosene pertanto la valutazione equitativa, anche attraverso il ricorso alla prova presuntiva, che potrà costituire pure l'unica fonte di convincimento del giudice (ancora Cass. SS.UU. n. 26972/2008 Cit.).

7.2.- Chiarita l'astratta potenzialità lesiva dell'assegnazione a mansioni inferiori ad opera del datore di lavoro, si è precisato che la produzione di siffatti pregiudizi è soltanto eventuale: dall'inadempimento datoriale non deriva automaticamente l'esistenza di un danno, il quale non è immancabilmente ravvisabile solo in ragione della potenzialità lesiva dell'atto illegittimo (Cass. SS.UU. n. 6572 del 2006). Fermi gli oneri di allegazione e di prova gravanti su chi denuncia di aver subito il pregiudizio, compete tuttavia al giudice di merito non solo ogni accertamento e valutazione di fatto circa la concreta sussistenza e la individuazione della specie del danno, ma anche la sua liquidazione - in ipotesi anche equitativa - sindacabile, in sede di legittimità, soltanto per vizio di motivazione (in tal senso, v. Cass. n. 14199 del 2001; altresì: Cass. n. 9138 del 2011, Cass. n. 2352 del 2010, Cass. n. 10864 del 2009, Cass. n. 5333 del 2003; Cass. n. 10268 del 2002; Cass. n. 18599 del 2001, Cass. n. 104 del 1999). I criteri di valutazione equitativa, la cui scelta ed adozione è rimessa alla prudente discrezionalità del giudice, debbono consentire una valutazione che sia adeguata e proporzionata (v. Cass. n. 12408 del 2011), in considerazione di tutte le circostanze concrete del caso specifico, al fine di ristorare il pregiudizio effettivamente subito dal danneggiato e permettere la personalizzazione del risarcimento (v. Cass. SS.UU. n. 26972/2008 cit.; Cass. n. 7740 del 2007; Cass. n. 13546 del 2006).

Essendo la liquidazione del quantum dovuto per il ristoro del danno non patrimoniale inevitabilmente caratterizzata da un certo grado di approssimazione, si esclude che l'esercizio del potere equitativo del giudice di merito possa di per sé essere soggetto a controllo in sede di legittimità, se non in presenza di totale mancanza di giustificazione che sorregga la statuizione o di macroscopico scostamento da dati di comune esperienza o di radicale contraddittorietà delle argomentazioni (cfr. Cass. n. 12918 del 2010; Cass. n. 1529 del 2010; conforme, più di recente, Cass. n. 18778 del 2014).

In particolare, in tema di dequalificazione, il giudice del merito, con apprezzamento di fatto incensurabile in cassazione se adeguatamente motivato, può desumere l'esistenza del danno, determinandone anche l'entità in via equitativa, con processo logico - giuridico attinente alla formazione della prova, anche presuntiva, 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 (cfr., ex plurimis, Cass. n. 19778 del 2014; Cass. n. 4652 del 2009; Cass. n. 28274 del 2008; Cass. SS.UU. n. 6572/2006 cit.).

7.3.- Nella specie la sentenza impugnata, seppur sinteticamente, indica gli elementi di fatto in base ai quali ha ritenuto accertato un danno alla professionalità, avuto riguardo alle modalità del demansionamento ed al suo perdurare nel tempo. Invero il divario rispetto ai compiti in precedenza assolti dalla Ursino, sconfinante nella totale erosione delle funzioni, unitamente alla durata della dequalificazione, con un depauperamento che si aggrava viepiù con il decorso del tempo, rendono plausibile il convincimento espresso dal giudice del merito circa l'esistenza di un danno inferto alla professionalità della lavoratrice, atteso che la duratura assegnazione a mansioni non equivalenti ha impedito alla stessa di esercitare il quotidiano diritto di professionalizzarsi lavorando, cagionando, secondo un criterio eziologico di normalità sociale, il progressivo impoverimento del suo bagaglio di conoscenze e di esperienze, con pregiudizi - per dirla con le parole di SS.UU. n. 26972/2008 citata - "attinenti allo svolgimento della vita professionale del lavoratore".

La Corte di Appello ha poi liquidato il danno medesimo stimando equo commisurararlo alla metà delle retribuzioni dovute per il periodo del demansionamento. Già questa Corte ha giudicato non privo di concretezza il ricorso in via parametrica alla retribuzione per la determinazione in termini quantitativi del danno da violazione dell'art. 2103 c.c., 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 Cost.) 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; cfr. pure Cass. n. 7967 del 2002 e Cass. n. 835 del 2001).

In definitiva si tratta di un percorso motivazionale che, senza discostarsi da dati di comune esperienza e non palesando radicale contraddittorietà delle argomentazioni, sorregge a sufficienza l'esercizio del potere discrezionale di valutazione equitativa, idoneo a precludere la cassazione della sentenza impugnata sulla base delle censure che parte ricorrente muove".

Nella specie tenuto conto che il demansionamento e la dequalificazione vi sono stati e che hanno comportato l'attribuzione di compiti di quantità e qualità inferiore all'inquadramento di appartenenza e soprattutto all'attività precedentemente svolta di caposervizio e, tenuto conto della durata non limitata della complessiva dequalificazione pari a circa 1 anno e mezzo, può ritenersi che la stessa abbia comportato una lesione del fondamentale diritto di esplicazione della personalità della dipendente e la connessa lesione all'immagine ed identità professionale che deve imputarsi alla condotta pregiudizievole del datore di lavoro e può ritenersi, anche in via presuntiva, che la stessa abbia comportato anche la perdita, almeno parziale, delle conoscenze acquisite e del proprio bagaglio professionale maturato nell'ambito dell'esperienza lavorativa precedente.

Per la complessiva quantificazione del danno direttamente cagionato può farsi, allora, riferimento in via equitativa, in conformità alla giurisprudenza citata ( Cass. n. 12253/15), al parametro della retribuzione mensile percepita atteso che la retribuzione compensa varie componenti della prestazione lavorativa quali il tempo di lavoro, la sua penosità fisica ed intellettuale ed anche, ma non solo, la capacità

professionale.

In merito ai criteri di liquidazione di tale voce di danno, prendendo quale parametro di riferimento, in quanto corrispettivo del livello di professionalità, la retribuzione mensile percepita, appare equo liquidare a titolo di risarcimento del danno all'immagine ed alla professionalità la somma pari a 1/2 del trattamento retributivo complessivamente spettante sulla base della retribuzione mensile di Euro 8056,49 percepita per l'inquadramento posseduto, e non contestata, e per il periodo compreso tra luglio 2009 e novembre 2010, pari a n. 16 mesi, in considerazione della gravità e della durata della stessa.

Sulla somma complessivamente riconosciuta pari ad Euro 64.451,92 e liquidata all'attualità decorrono gli interessi legali e la rivalutazione monetaria dalla maturazione al soddisfo ai sensi dell'art. 429 c.p.c.

In ordine alla domanda relativa al risarcimento del danno biologico, è stata espletata CTU medico - legale e, all'esito di accurata valutazione della documentazione medica proveniente anche da struttura pubblica ed anche a seguito delle osservazioni critiche svolte dal CTP di parte, il consulente tecnico d'ufficio, dott.ssa S. Camilleri, ha accertato a carico della ricorrente la seguente patologia: " Reazione mista ansioso depressiva (F 43.22) di grado moderato - grave" ed ha poi affermato : " La documentazione clinica non consente, tuttavia, di retrodatare la patologia prima del 2014, data alla quale compare il primo certificato psichiatrico, né di correlarla ai lontani eventi lavorativi....è verosimile che nel periodo richiesto, relativo al demansionamento dal luglio 2009 al novembre 2010, la Signora C. sia stata triste, come capita a qualsiasi soggetto normale che venga colpito da evento non gradevole, ma esaminando la documentazione e la storia clinica della Paziente, non emerge un quadro depressivo all'epoca, inteso quale patologia, cioè come danno biologico dianzi definito. Si tenga anche conto che nel 2011, in aggiunta, ha perso una figlia e ciò ha costituito ulteriore causa di tristezza. Ciononostante, la medesima non è ricorsa ad alcuno specialista, non risulta abbia presentato abulia, né deficit nel funzionamento professionale. La Signora C., infatti, è andata per la prima volta dal neurologo, su consiglio del suo medico di base, solo nel 2014. Da questa data la sig.ra C. assume farmaci, che ha cercato di sospendere nel 2015, ma ha dovuto riprendere. Da qui, la diagnosi del consulente di parte, condivisa, è insorta verosimilmente a distanza dai fatti, e non può essere ritenuta in connessione con essi. Il lasso di tempo vuoto sotto il profilo nosologico fino al 2014, non consente infatti di porre in connessione l'attuale psicopatologia, peraltro attualmente in buon compenso, con i fatti di 4 anni prima, per evidente mancanza del criterio cronologico"; il CTU ha quindi concluso: " Dall'esame della documentazione sanitaria in atti, dalle risultanze della visita eseguita e degli accertamenti disposti, non vi è alcuna dimostrazione che la Sig.ra C.G. presenti o abbia presentato un danno biologico causalmente connesso con la dequalificazione e il demansionamento subito nel periodo da luglio 2009 a novembre 2010".

E tale conclusione è stata confermata anche all'esito delle osservazioni critiche del CTP di parte ricorrente: " Al riguardo, osservo che la mancanza di qualsiasi documento sanitario nel periodo indicato non consente in alcun modo, dal punto di vista medico legale di collegare l'attuale patologia, peraltro ottimamente compensata, con l'antico demansionamento, anche se si condivide il carattere rigido e scarsamente disponibile ad accettare aiuti della paziente. Condivido l'assunto sul carattere della Sig.ra C., forte e determinato, in grado di affrontare le avversità e di opporsi, in altre parole quella che si chiama comunemente abilità di coping, cioè di adattarsi e fronteggiare. Ancorché i fatti lavorativi possano aver effettivamente costituito un elemento stressogeno, neppure in anamnesi la signora C. ha riferito di essere stata male in salute in quel periodo, come anche dimostrato dalla mancanza di assenze lavorative

coeva. Ne conseguente compromissione nel criterio cronologico che, se non l'unico, è certamente il più importante degli elementi per il riconoscimento del nesso di causalità, tanto più che, in riferimento al criterio di esclusione di altre cause, nel tempo intercorso tra il demansionamento e i primi documenti sanitari, si annovera un grave lutto familiare. Si ricorda che l'onere della prova è a carico del richiedente e, lo si ripete, certificati sanitari compaiono a grandissima distanza dagli eventi lavorativi sgradevoli e potenzialmente stressogeni. Ciò che è possibile, in questa disciplina, non costituisce prova, in quanto il danno deve essersi concretamente verificato e deve essere dimostrato. Il dottor De Persis, psichiatra, ben sa che i test mentali sono un complemento alla visita psichiatrica e non costituiscono elemento oggettivo autonomo in ambito diagnostico, vieppiù se effettuati, come nel caso in esame, attualmente ed in ambito giudiziario. Peraltro, tali reattivi mentali sono unicamente indicativi della personalità della Paziente, sulla quale non vi è davvero contestazione. Tutto ciò premesso, ritengo di dover confermare le precedenti conclusioni."

Sulla scorta di tali condivisibili conclusioni, adeguatamente e logicamente motivate, non essendo stato accertato un danno biologico causalmente collegato alle vicende lavorative denunciate, la relativa domanda risarcitoria deve essere rigettata.

Parimenti deve essere rigettata la domanda relativa all'indennità compensativa di cui all'art. 7 c. 13 del CNLG maturata per il periodo dal 9/10/90 al 31/10/95 atteso il decorso della prescrizione quinquennale ex art. 2948 n. 4 c.c. applicabile, atteso che dalla documentazione prodotta in atti risulta che la prima lettera interruttiva risulta ricevuta dalla società convenuta debitrice in data 27/09/95, interrompendo così la prescrizione del credito maturato sino al quinquennio antecedente, la seconda lettera interruttiva risulta ricevuta in data 15/09/00, la terza lettera risulta ricevuta in data 20/09/05, oltre il termine quinquennale, la quarta lettera risulta ricevuta in data 14/09/10 e la quinta lettera risulta ricevuta in data 5/10/15, oltre il termine quinquennale.

Le spese del giudizio, previamente compensate per il 30% in considerazione del parziale accoglimento e liquidate come in dispositivo ai sensi del D.M. n. 55 del 2014 e succ. modif., debbono essere poste a carico della società convenuta, così come le spese di CTU separatamente liquidate, in virtù della soccombenza ex art. 91 c.p.c.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni ulteriore istanza, deduzione ed eccezione disattesa:

in accoglimento parziale del ricorso,

dichiara l'illegittimità del demansionamento e della dequalificazione subiti dalla ricorrente da luglio 2009 a novembre 2010;

condanna la società convenuta al risarcimento del danno non patrimoniale cagionato e liquidato nella somma complessiva di Euro 64.451,92 pari a 1/2 del trattamento retributivo spettante nel periodo suindicato, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla maturazione al soddisfo.

Condanna la società convenuta al pagamento delle spese di lite, previamente compensate per il 30% e liquidate in complessivi Euro 8.000,00, oltre spese generali e rimborso del contributo unificato, IVA e CPA come per legge, nonché al pagamento delle spese di CTU separatamente liquidate.

Fissa il termine di giorni sessanta per il deposito della motivazione.

Così deciso in Roma, il 17 febbraio 2021.

Depositata in Cancelleria il 13 aprile 2021.

[www.LaNuovaProceduraCivile.com](http://www.LaNuovaProceduraCivile.com)