

RISARCIMENTO DANNI NON PATRIMONIALI E LIQUIDAZIONE EQUITATIVA PER DEMANSIONAMENTO ILLEGITTIMO

di Antonio Belsito

SOMMARIO: 1. Introduzione. 2. Demansionamento illegittimo. 3. Risarcimento danni non patrimoniali. 4. Liquidazione in via equitativa. 5. Liquidazione equitativa anche per i terzi danneggiati. 6. Conclusioni.

1. Introduzione

Risulta sempre più diffuso e quindi attuale il risarcimento in via equitativa dei danni non patrimoniali subiti dal lavoratore a seguito di un suo demansionamento illegittimo.

Invero il demansionamento illegittimo si presenta anche come un ipotetico comportamento illecito per la violazione dell'art. 2087 cod.civ. che pone l'obbligo a carico del datore di lavoro di adoperarsi per garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro dei propri dipendenti.

La Suprema Corte di Cassazione è più volte intervenuta, evidenziando come nel demansionamento illegittimo emerga essenzialmente il danno non patrimoniale che, appunto, va liquidato in via equitativa, considerato che il pregiudizio del danno da demansionamento - essendo lesa l'immagine e la dignità del lavoratore - per sua natura non ha caratteristiche di patrimonialità.

Ne consegue che la liquidazione del danno non patrimoniale a seguito di demansionamento illegittimo, va effettuata in via equitativa con un processo logico giuridico considerando gli elementi obiettivi offerti quali prove dalla parte ricorrente.

2. Demansionamento illegittimo

Nel nostro ordinamento è riconosciuto il diritto fondamentale del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità sul luogo di lavoro, ovvero ad eseguire la prestazione in base alla qualifica riconosciutagli ed alle corrispondenti mansioni assegnate.

Lo *ius variandi* trova la sua giustificazione nelle esigenze organizzative ed aziendali e l'art. 2103 cod. civ. si limita a regolarne l'esercizio senza alcuna deroga al potere del datore di lavoro di utilizzare o meno il dipendente in nuove mansioni per le esigenze organizzative dell'impresa sempre nel rispetto, oltre che nell'equivalenza delle nuove mansioni, della tutela del patrimonio professionale del lavoratore¹.

Le mansioni di destinazione devono essere collocate nello stesso livello contrattuale nel quale è inquadrato il dipendente.

E' necessario ai fini della **equivalenza** prevista dall'art. 2103 cod. civ. tener conto sia del parametro oggettivo riferito al medesimo livello contrattuale sia di un parametro soggettivo che deve riguardare l'affinità professionale delle nuove mansioni attribuite a quelle precedentemente svolte.

L'allontanamento del lavoratore dalla specifica attività lavorativa in precedenza attribuitagli e la sua assegnazione a mansioni diverse² e di minor qualificazione

¹ Cass. civ. Sez. lav., 22 aprile 1995 n. 4561.

² Cass. civ. Sez. lav., 26 gennaio 2010 n. 1575: "In tema di assegnazione al lavoratore di mansioni

rispetto a quelle anteriori, se disposto per esigenze estranee ad aspetti tecnici ed organizzativi o ricollegabili alle prestazioni e qualità professionali del dipendente, non solo viola lo specifico divieto di cui all'art. 2103 del cod. civ., ma si traduce nella lesione di un diritto fondamentale del lavoratore avente ad oggetto la libera esplicazione, garantita dagli artt. 1 e 2 della Costituzione, della sua personalità anche nel luogo di lavoro, con la conseguenza che il pregiudizio correlato a siffatta lesione, spiegandosi nella vita professionale e di relazione dell'interessato, ha una indubbia dimensione patrimoniale che lo rende suscettibile di risarcimento, per la cui determinazione e liquidazione da parte del giudice può trovare applicazione il criterio equitativo ai sensi dell'art. 1226 del codice civile³.

La negazione o l'impedimento allo svolgimento delle mansioni, al pari del demansionamento professionale, integrano una lesione del diritto fondamentale alla libera esplicazione della personalità del lavoratore anche nel luogo di lavoro, determinando un pregiudizio che incide sulla vita professionale e di relazione dell'interessato, con una indubbia dimensione sia patrimoniale sia - a prescindere dalla configurabilità di un reato - non patrimoniale, che rende il pregiudizio medesimo suscettibile di risarcimento⁴.

Si premette che il danno da dequalificazione professionale e quello derivante da mobbing (che è un fenomeno più complesso) devono essere oggetto di separata prova; la dequalificazione professionale, infatti, non assurge di per se

diverse da quelle di assunzione, l'equivalenza o meno delle mansioni deve essere valutata dal giudice anche nel caso in cui le mansioni di provenienza non siano state affidate ad altro dipendente, ma si siano esaurite, con la conseguenza che anche in tale evenienza può aversi demansionamento, in violazione dell'art. 2103 c.c., ove le nuove mansioni affidate al lavoratore siano inferiori a quelle proprie della qualifica o alle ultime svolte dal lavoratore".

³ Cass. civ. Sez. lav., 27 aprile 2004, n. 7980.

⁴ Cass. civ. Sez. lav., 26 maggio 2004, n. 10157.

a dimostrazione di una volontà oppressiva e vessatoria da parte del datore di lavoro⁵.

3. Risarcimento danni non patrimoniali

E' previsto anche il risarcimento dei danni non patrimoniali a seguito di demansionamento illegittimo del lavoratore posto in essere per motivi estranei alle esigenze aziendali.

Il danno derivante da dequalificazione professionale attiene alla lesione di un interesse costituzionalmente protetto dall'art. 2 Cost. riguardante il diritto fondamentale del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità nei luoghi di lavoro, con la conseguenza che i provvedimenti del datore di lavoro lesivi di tale diritto si ripercuotono altresì sull'immagine professionale e sulla dignità del lavoratore che subisce una lesione in tema di autostima e di eterostima nell'ambiente lavorativo ed in quello socio-familiare.

La sussistenza del danno deve essere dimostrata in giudizio con i mezzi istruttori previsti dal nostro ordinamento⁶.

Tuttavia la valutazione di tale pregiudizio per sua natura è priva delle caratteristiche della patrimonialità per cui non può essere effettuata in sede giudiziaria, se non alla stregua di parametri equitativi, risultando difficile l'utilizzo di quelli economici o reddituali⁷.

La Suprema Corte evidenzia che, in caso di accertamento del demansionamento, al lavoratore spetta il diritto al risarcimento del danno non patrimoniale il cui pregiudizio può risultare da mere presunzioni⁸.

Premesso che il demansionamento non integra *sic et simpliciter* il mobbing - che è un fenomeno più complesso per via delle conseguenze patologiche - si rileva che, nel caso in cui si accerti la sussistenza di un demansionamento illegittimo, il Giudice

⁵ Cass. civ. Sez. lav., 29 gennaio 2008 n. 1971.

⁶ Cass. civ. Sez. lav., 14 giugno 2010 n. 14199.

⁷ Cass. civ., III Sez., 31 maggio 2003 n. 8827.

⁸ Cass. civ. Sez. lav., 19 dicembre 2008 n. 29832.

liquidierà in favore del lavoratore il risarcimento del danno biologico, del danno morale e forse anche del danno esistenziale (quest'ultimo individuato come male del vivere quotidiano e quindi differente ed autonomo rispetto al danno alla professionalità).

Tuttavia quest'ultima forma di liquidazione non patrimoniale riferita al danno esistenziale appare talvolta fin troppo disinvolta, per cui non dovrebbe trovare facilmente spazio nel nostro ordinamento.

Si condivide il recente orientamento giurisprudenziale⁹ che distingue il demansionamento professionale illegittimo dal mobbing, evidenziando che, per il primo, il datore di lavoro deve provare di aver assegnato al dipendente mansioni equivalenti a quelle precedentemente espletate, dovendo diversamente risarcire il danno mentre, nel secondo caso (in tema di mobbing), l'onere della prova è esclusivamente a carico del lavoratore.

Ai sensi degli artt. 1, 4 e 35 Cost. il libero professionista gode di una posizione soggettiva costituzionalmente protetta. Pertanto il grave demansionamento determinato dall'atteggiamento ostile del superiore gerarchico, costituisce illecito civile extracontrattuale imputabile direttamente al superiore stesso a cui consegue il diritto del dipendente a ottenere il risarcimento del cd. "*danno da contatto sociale*" da parte del danneggiante.

Tale liquidazione deve avvenire rispettando il principio del risarcimento integrale sia del danno patrimoniale che di quello non patrimoniale, evitando di compiere duplicazioni, considerando la gravità dell'offesa e la serietà del pregiudizio¹⁰.

4. Liquidazione del danno in via equitativa

⁹ Cfr. Tribunale di Napoli, 15/02/2011 n. 4708.

¹⁰ Cass. civ. Sez. lav., 02 febbraio 2010 n. 2352. Trattasi di una fattispecie relativa al rapporto tra primario e aiuto anziano a lui sottoposto.

Il Giudice del Lavoro può anche liquidare in via equitativa una determinata somma, se sia stato accertato il diritto. Infatti, l'art. 432 c.p.c. stabilisce che quando sia certo il diritto, ma non sia possibile determinare la somma dovuta, il giudice la liquida con valutazione equitativa.

La valutazione dei danni ex art. 2056 cod. civ. deve essere effettuata secondo i parametri stabiliti dagli artt. 1223, 1226 e 1227.

Anche per quanto concerne la dequalificazione professionale, accertato il demansionamento, il Giudice del Lavoro può determinare l'entità del risarcimento del danno secondo equità con un processo logico giuridico riferito anche ad una prova presuntiva secondo quanto emerso dalle circostanze di fatto ed in relazione alla durata del demansionamento stesso¹¹.

La Cassazione, pronunciandosi sulla risarcibilità del danno derivante da dequalificazione professionale ha statuito che il Giudice di merito, accertato il demansionamento, può determinare l'entità del risarcimento del danno secondo equità con un processo logico giuridico riferito anche ad una prova presuntiva secondo quanto emerso dalle circostanze di fatto ed in relazione alla durata del demansionamento stesso¹².

In via generale la giurisprudenza ammette anche il risarcimento in via equitativa - ex art. 1226 cod. civ. - del danno da mobbing (considerata la oggettiva impossibilità di determinarlo nel suo preciso ammontare).

Una recente interessante sentenza¹³ ha ribadito la inevitabilità del ricorso alla liquidazione in via equitativa del danno non patrimoniale, rilevando che il Giudicante può ben riportarsi ad elementi obiettivi forniti dalla parte e riferiti alle esigenze familiari compromesse.

Anche l'art. 1226 cod. civ. prevede la possibilità di liquidazione equitativa del danno in sede civile.

¹¹ Cass. civ. Sez. lav., 2 novembre 2001 n. 13580.

¹² Cass. civ. Sez. lav., 2 novembre 2001 n. 13580.

¹³ Cass. civ., III Sez., 05 ottobre 2010 n. 20667.

L'art. 432 c.p.c. consente altresì la liquidazione equivalente anche con riferimento alla quantificazione dei compensi spettanti per una prestazione lavorativa eseguita e per la quale non sia possibile determinare la somma dovuta.

La liquidazione del danno in via equitativa può ottenersi utilizzando quali parametri quantitativi il lasso di tempo nel corso del quale si è protratto il fenomeno del mobbing che ha causato l'insorgere della patologia¹⁴.

La liquidazione deve avvenire anche quando non ne siano derivati effetti permanenti sulla salute del lavoratore ed anche in riferimento alla retribuzione percepita dallo stesso nel medesimo periodo.

Il diritto al risarcimento del danno derivante da mobbing secondo la interpretazione fornita dalla giurisprudenza costituzionale¹⁵ - in

¹⁴ Cass. civ. Sez. lav., 26 maggio 2004 n. 10157: *“L'allontanamento del lavoratore dal posto di lavoro in precedenza attribuitogli e la sua assegnazione a mansioni diverse e di minor qualificazione rispetto a quelle anteriori, se disposto per esigenze estranee ad aspetti tecnici ed organizzativi o ricollegabili alle prestazioni e qualità professionali del dipendente, non solo viola lo specifico divieto dell'art. 2103 c.c., ma si traduce in lesioni di un diritto fondamentale del lavoratore avente ad oggetto la libera esplicazione - garantita dagli art. 1 e 2 cost. - della sua personalità anche nel luogo del lavoro, con la conseguenza che il pregiudizio correlato a siffatta lesione, spiegandosi nella vita professionale e di relazione dell'interessato, ha una indubbia dimensione patrimoniale che lo rende suscettibile di risarcimento, per la cui determinazione e liquidazione da parte del giudice, può trovare applicazione il criterio equitativo ex art. 1226 c.c.”.*

¹⁵ Corte Costituzionale, 11/07/2003 n. 233: *“Poiché - alla luce dell'evoluzione legislativa e giurisprudenziale - la funzione dell'art. 2059 c.c. non appare più quella sanzionatoria, il riferimento al reato di cui all'art. 185 c.p. non postula la ricorrenza di una concreta fattispecie di reato, ma solo di una fattispecie corrispondente nella sua oggettività all'astratta previsione di una figura di reato; ne consegue che danno non patrimoniale potrà essere risarcito anche nelle ipotesi in cui, in sede civile, la responsabilità sia ritenuta per effetto di una presunzione di legge”; “È inammissibile la q.l.c. dell'art. 2059 c.c., sollevata in riferimento agli art. 2*

riferimento all'art. 2059 cod. civ. (... *il danno non patrimoniale, in quanto riferito alla astratta fattispecie di reato, è risarcibile anche nell'ipotesi in cui in sede civile la colpa dell'autore del fatto risulti da una presunzione di legge ...*) - consente di procedere alla liquidazione in via **equitativa** del danno non patrimoniale sofferto dal lavoratore, tenendo quale parametro di riferimento quanto percepito a titolo di paga dal lavoratore.

Ed ancora, sempre la Suprema Corte¹⁶ rilevando che la dequalificazione viola il divieto di cui all'art. 2103 cod. civ. e determina un pregiudizio sulla vita professionale e di relazione del lavoratore ha confermato il diritto al risarcimento anche con **valutazione equitativa**.

5. Liquidazione equitativa anche per i terzi danneggiati

Anche ai prossimi congiunti di persona che abbia subito, a causa del fatto illecito costituente reato, lesioni personali, spetta il risarcimento del danno non patrimoniale, concretamente accertato in relazione ad una particolare condizione affettiva con la vittima, non essendo ostativo il disposto di cui all'art. 1223 cod. civ., in quanto anche tale danno trova causa immediata e diretta nel fatto dannoso, con conseguente legittimazione del congiunto ad agire *“iure proprio”* contro il responsabile.

La liquidazione di tale danno non può che avvenire in via equitativa, con una valutazione complessiva del danno non patrimoniale, potendosi ricorrere a presunzioni sulla base di elementi obiettivi, forniti dal danneggiato quali le abitudini di vita, la consistenza del nucleo

e 3 cost., nella parte in cui prevede la risarcibilità del danno non patrimoniale solo nei casi determinati dalla legge. Una volta interpretato l'art. 2059 c.c. nel senso che il danno non patrimoniale, in quanto riferito alla astratta fattispecie di reato, è risarcibile anche nell'ipotesi in cui in sede civile la colpa dell'autore del fatto risulti da una presunzione di legge, la questione risulta all'evidenza priva di rilevanza e quindi inammissibile”.

¹⁶ Cass. civ. Sez. lav., 2 gennaio 2002 n. 10.

familiare e la compromissione delle esigenze familiari.

Va ribadito, pertanto, che anche il risarcimento del danno non patrimoniale subito dai parenti della vittima di un fatto illecito non richiede una prova specifica della sussistenza di tale danno, ove la sofferenza patita dai parenti possa essere accertata in via presuntiva, sulla base di circostanze, quali lo stretto vincolo familiare, di coabitazione e di frequentazione, idonee a dimostrare l'esistenza di un legame affettivo di particolare intensità.

Sulla liquidazione di tale danno, da effettuarsi in via equitativa, può incidere in senso riduttivo l'accertata assenza di convivenza del danneggiato con il congiunto deceduto, quale elemento indiziario da cui desumere un più ridotto danno morale, ma non anche la precarietà delle condizioni di salute del defunto, le cui gravi affezioni o patologie, secondo *l'id quod plerumque accidit*, intensificano, piuttosto che diminuire, il legame emozionale con gli altri parenti¹⁷.

6. Conclusioni

Risulta evidente che la liquidazione del danno non patrimoniale avviene con una sua valutazione equitativa e, d'altronde, non potrebbe essere altrimenti. Infatti per stabilire il *quantum* del danno non patrimoniale, limitatamente al danno biologico, può farsi riferimento a tabelle esistenti, utili come parametro, ma per quantificare il danno morale o addirittura il danno esistenziale riesce pressoché impossibile utilizzare dei criteri prestabiliti.

Tutt'al più il Giudice potrà tener conto di precedenti orientamenti quantificando però secondo una sua libera valutazione e quindi secondo equità il danno non patrimoniale.

Essendo l'argomento trattato anche da copiosa dottrina, in questo breve scritto ho ritenuto di limitare l'esame alle decisioni recenti ed autorevoli della giurisprudenza

di legittimità ritenendo tali interpretazioni più utili perché più vicine alle quotidiane decisioni in sede giudiziaria.

¹⁷ Cass. civ. III Sez., 07 luglio 2010 n. 16018.