

DEMANSIONAMENTO E MOBBING

Riconoscibilità di un consistente risarcimento al lavoratore demansionato

di Loredana Lella

Corte di Cassazione (civile) Sezioni Unite
Sentenza 22 febbraio 2010 n. 4063
(Primo Pres. Vittoria - Rel. Morcavallo)

La prova del danno da demansionamento può essere fornita in giudizio con qualsiasi mezzo, in particolare anche con presunzioni per cui dalla complessiva valutazione di precisi elementi dedotti (caratteristiche, durata, gravità, frustrazione professionale) si possa, attraverso un prudente apprezzamento, coerentemente risalire al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno, facendo ricorso, ai sensi dell'art. 115 c.p.c., a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove.

(Omissis)

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1. Con ricorso al Tribunale di Siena, in funzione di giudice del lavoro, A.U., già dipendente del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale dal (...) e inquadrato nella sesta qualifica funzionale in qualità di assistente amministrativo, esponeva che: a seguito di ordine di servizio del direttore dell'Ufficio del Lavoro di (...) in data (...) aveva assunto le funzioni vicarie, con poteri di coordinamento e di firma, della direttrice responsabile della sezione circoscrizionale di (...) e, per il protrarsi dell'assenza della titolare, aveva retto l'ufficio dal (...), venendo anche nominato "reggente ad interim" con ordine di servizio del (...); gli era stata affidata, inoltre, la responsabilità di

collaborare con il consegnatario dell'Ufficio Provinciale nella custodia e manutenzione del patrimonio mobiliare degli uffici; era stato successivamente inquadrato nella categoria (...) del c.c.n.l. dei dipendenti del comparto Ministeri ed era stato trasferito, alla predetta data del (...), all'Ufficio Provinciale, dove, però, era stato costretto ad una quasi totale inattività e al disimpegno di compiti mortificanti (addeito alle informazioni generali sulle competenze della Direzione Provinciale, addeito al protocollo della corrispondenza), tanto da essere colpito da vari disturbi di natura psico-somatica che lo avevano indotto, infine, al pensionamento. Domandava, perciò, la condanna del Ministero al pagamento delle differenze retributive per lo svolgimento delle mansioni superiori e il risarcimento del danno professionale, biologico ed esistenziale "da mobbing" in conseguenza del successivo demansionamento.

2. Costitutosi il Ministero, che eccepiva il difetto di giurisdizione per i fatti anteriori alla data del (...) e contestava nel merito la pretesa attorea, il Tribunale, con sentenza del 13 dicembre 2002, accoglieva la domanda e condannava l'Amministrazione al pagamento di Euro 2.265,18 per differenze retributive correlate alle mansioni superiori ed Euro 17.000 per danni conseguenti al demansionamento.

3. Tale decisione veniva parzialmente riformata dalla Corte d'Appello di Firenze, che, con sentenza del 1 luglio 2005, depositata il 2 settembre 2005, dichiarava il difetto di giurisdizione del giudice ordinario in relazione alla domanda di differenze retributive riguardanti il periodo anteriore al (...) e condannava il Ministero alle sole differenze relative al periodo successivo, nonché al risarcimento del danno patrimoniale, liquidato in Euro 1.000,00, e del danno non patrimoniale, liquidato in Euro 3.000,00, in relazione al demansionamento.

3.1. In particolare, i giudici d'appello rilevavano che: a) la giurisdizione per le differenze retributive maturate prima della indicata data del (...) spettava al giudice amministrativo, alla stregua della disposizione di cui al D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 69, comma 7, così come interpretato dalla giurisprudenza di legittimità; b) lo svolgimento delle superiori mansioni - come era risultato dagli atti acquisiti in giudizio - si era verificato per tutto il periodo dedotto dal dipendente ed era cessato solo con la sua assegnazione alla sede dell'Ufficio Provinciale di Siena, a seguito del trasferimento agli enti locali delle funzioni relative ai servizi dell'impiego e della opzione esercitata dall'A. per la permanenza nei ruoli ministeriali; c) l'espletamento delle mansioni superiori non poteva configurarsi come esercizio di funzioni vicarie, in assenza della titolare, poichè l'assegnazione delle funzioni di responsabile della sezione circoscrizionale si era protratta per quasi due anni e mezzo senza che, peraltro, venisse attivata alcuna procedura per la copertura del posto; d) per tale periodo spettavano all'attore le differenze fra il trattamento economico percepito e quello spettante per la (...) qualifica funzionale, alla quale erano da ascrivere le mansioni espletate, in considerazione di un principio generale di diritto del lavoro che doveva trovare applicazione nel pubblico impiego anche a prescindere dalle varie disposizioni normative succedutesi al riguardo (sino alla definitiva disciplina dettata dal D.Lgs. n. 387 del 1998, art. 15, che, modificando il D.Lgs. n. 29 del 1993, art. 56, come a sua volta modificato dal D.Lgs. n. 80 del 1998, art. 25, aveva sancito anche per i pubblici impiegati - in ipotesi di svolgimento delle relative mansioni - il diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore); e) il demansionamento professionale dedotto dal dipendente era effettivamente risultato dagli specifici riferimenti testimoniali acquisiti in giudizio, peraltro non contestati dal Ministero, che avevano evidenziato una obiettiva "sottoutilizzazione" del medesimo, a prescindere da "non provati intenti in qualche modo persecutori o discriminatori"; f) doveva perciò riconoscersi, al riguardo, la responsabilità dell'Amministrazione ai sensi dell'art. 2087 c.c., secondo la qualificazione della domanda correttamente operata ex officio dal Tribunale sebbene la responsabilità contrattuale fosse stata espressamente prospettata dall'attore solo nelle

note conclusive; g) quanto alla determinazione dei danni, quello professionale e quello esistenziale, connesso agli "aspetti di vissuta e credibile mortificazione", dovevano essere ridotti alle rispettive misure, equitativamente stabilite, di Euro 1.000,00, e di Euro 3.000,00, tenuto conto che il demansionamento era connesso alla difficile collocabilità dell'A. nel nuovo modello organizzativo susseguente al trasferimento agli enti locali delle principali funzioni delle sezioni periferiche e che in ragione della nuova realtà lavorativa erano difficilmente configurabili particolari chances di progressione professionale, mentre il danno biologico non era stato specificamente allegato, nè tempestivamente documentato.

4. Avverso questa sentenza l'A. propone ricorso per cassazione deducendo quattro motivi di impugnazione, illustrati con memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c.. Il Ministero resiste con controricorso e propone ricorso incidentale affidato, anch'esso, a quattro motivi.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. In via preliminare, i due ricorsi devono essere riuniti, ai sensi dell'art. 335 c.p.c., in quanto proposti avverso la stessa sentenza.

2. Il ricorso principale si articola in quattro motivi.

2.1. Con il primo motivo, denunciandosi violazione e falsa applicazione degli artt. 112, 132, 156 e 437 c.p.c., si deduce la nullità della sentenza impugnata per insanabile contrasto fra motivazione e dispositivo; si rileva, in particolare, che il dispositivo, riferendosi a titoli e importi del tutto estranei all'oggetto della controversia, contiene statuizioni inconferenti rispetto alla motivazione.

2.2. Con il secondo motivo, denunciandosi violazione e falsa applicazione del D.Lgs. n. 80 del 1998, art. 47, comma 17, e del D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 69, comma 7, nonchè vizio di motivazione, si deduce la erroneità della declaratoria di difetto di giurisdizione del giudice ordinario per le differenze retributive relative allo svolgimento di mansioni superiori nel periodo anteriore al (...). Si sostiene che l'assegnazione a tali mansioni costituiva una situazione di fatto permanente, sicchè ai fini della individuazione del giudice doveva farsi riferimento all'epoca di cessazione di tale

situazione, che si era protratta oltre la predetta data.

2.3. Con il terzo motivo, denunciando violazione e falsa applicazione del D.Lgs. n. 80 del 1998, art. 25, del D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 52, e degli artt. 2087, 1218, 1223, 1225, 1228 e 2697 c.c., nonchè vizio di motivazione, il ricorrente deduce la erronea determinazione dei criteri di liquidazione del danno patrimoniale e di quello non patrimoniale conseguenti al demansionamento. In particolare, lamenta che la sentenza impugnata abbia giustificato la notevole riduzione degli importi riconosciuti dal Tribunale per danno alla professionalità e per danno esistenziale in base alle oggettive difficoltà di collocamento del dipendente a seguito della sua assegnazione alla sede provinciale, non considerando che la permanenza nei ruoli ministeriali non poteva comunque comprimere il suo diritto a svolgere mansioni compatibili con il livello di inquadramento e con la pregressa esperienza professionale e che, d'altra parte, un adeguato ricollocamento - dopo una prima fase di difficoltà - era stato attuato, come accertato dalla stessa sentenza, per altri dipendenti precedentemente addetti alle attività trasferite agli enti locali; inoltre, la "vissuta e credibile mortificazione", accertata dalla stessa sentenza, avrebbe dovuto comportare la configurazione di un danno da mobbing, anche a prescindere dal demansionamento e dalla sussistenza di uno specifico intento persecutorio da parte dell'amministrazione; infine, rileva come l'esclusione del danno biologico sia del tutto immotivata, alla stregua delle precise risultanze documentali e testimoniali già puntualmente considerate dal giudice di primo grado.

2.4. Con il quarto motivo, denunciando violazione e falsa applicazione dell'art. 92 c.p.c., e vizio di motivazione, il ricorrente si duole della parziale compensazione delle spese di lite, a suo dire non giustificata alla stregua dell'esito del giudizio.

3. Con il ricorso incidentale il Ministero deduce, a sua volta, quattro motivi di impugnazione.

3.1. Con il primo motivo, denunciandosi, in relazione all'accoglimento della pretesa risarcitoria, violazione e falsa applicazione degli artt. 112, 414 e 420 c.p.c., si lamenta che la Corte di merito abbia ritenuto ammissibile la domanda di accertamento della responsabilità contrattuale del Ministero, ex art. 2087 c.c., non proposta con

l'atto introduttivo e formulata solo con le note conclusionali.

3.2. Con il secondo motivo, denunciandosi violazione e falsa applicazione degli artt. 1226, 2103 e 2087 c.c., e degli artt. 115, 116, 414 e 420 c.p.c., nonchè vizio di motivazione, si rileva la inadeguatezza e la contraddittorietà delle valutazioni operate nella sentenza impugnata quanto alla affermazione del demansionamento e si deduce che il riconoscimento del danno patrimoniale e di quello non patrimoniale non sia supportato, in realtà, da un'ideale dimostrazione attorea circa la effettiva sussistenza di pregiudizi professionali ed esistenziali.

3.3. Con il terzo motivo, denunciandosi violazione e falsa applicazione dell'art. 36 Cost., e del D.M. Lavoro 20 gennaio 1998, si sostiene che l'assegnazione delle superiori mansioni era conseguita all'attribuzione della reggenza dell'ufficio circoscrizionale, consentita dal predetto decreto sine die, e, pertanto, non poteva dare luogo ad alcun adeguamento retributivo.

3.4. Con il quarto motivo, denunciandosi violazione e falsa applicazione del D.Lgs. n. 387 del 1998, art. 15, si deduce che, in ogni caso, il diritto alle differenze retributive non poteva essere riconosciuto per il periodo anteriore all'entrata in vigore del predetto decreto, che ha introdotto, con disposizione innovativa, la regola della retribuitività dell'esercizio di mansioni superiori.

4. Il primo motivo del ricorso principale non è fondato. Nel rito del lavoro, la difformità tra il dispositivo letto in udienza e quello trascritto in calce alla motivazione della sentenza non è causa di nullità di quest'ultima, giacchè, nel contrasto tra i due dispositivi, prevale quello portato a conoscenza delle parti mediante lettura in udienza, potendosi ravvisare nullità solo nel caso di insanabile contrasto tra il dispositivo letto in udienza e la motivazione della sentenza, là dove, qualora la motivazione sia coerente con il dispositivo letto in udienza, quello difforme trascritto in calce alla sentenza è emendabile con la procedura di correzione degli errori materiali (cfr. Cass. n. 11688 del 2008; n. 1369 del 2004). La nullità non ricorre, perciò, nel caso di specie, poichè il dispositivo letto in udienza - come risulta dal relativo verbale, il cui esame è consentito in questa sede in ragione del vizio denunciato - corrisponde, nelle sue statuizioni, alle ragioni della decisione.

5. Anche il secondo motivo dello stesso ricorso è infondato. In tema di lavoro pubblico cosiddetto privatizzato, ai sensi della norma transitoria contenuta nel D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 69, comma 7, nel caso in cui il lavoratore - attore, sul presupposto dell'avverarsi di determinati fatti, riferisca le proprie pretese retributive, in ragione dello svolgimento di mansioni corrispondenti ad una superiore qualifica, ad un periodo in parte anteriore ed in parte successivo al (...), la competenza giurisdizionale non può che essere distribuita tra giudice amministrativo e giudice ordinario, in relazione ai due periodi in cui sono distintamente maturati i diritti retributivi del dipendente, mentre la regola del frazionamento trova temperamento nella diversa ipotesi di domanda fondata sulla deduzione di un illecito permanente del datore di lavoro (ad esempio, dequalificazione, comportamenti denunciati come mobbing), nella quale si deve fare riferimento al momento di realizzazione del fatto dannoso e, quindi, al momento della cessazione della permanenza (cfr. Cass., sez. un., n. 7768 del 2009; n. 24625 del 2007, ord.; n. 13537 del 2006, ord.).

6. Prima del terzo motivo del ricorso principale, relativo alla determinazione dei danni da demansionamento, occorre esaminare i primi due motivi del ricorso incidentale del Ministero, riguardanti, rispettivamente, l'ammissibilità della relativa domanda ex art. 2087 c.c., e la sussistenza del demansionamento, nonché la prova dei danni.

6.1. Entrambi tali motivi sono infondati.

6.1.2. Come queste Sezioni unite hanno più volte precisato, ove il pubblico dipendente proponga, nei confronti dell'amministrazione datrice di lavoro, domanda di risarcimento danni per lesione dell'integrità psico-fisica, non rileva, ai fini dell'accertamento della natura giuridica dell'azione di responsabilità proposta, la qualificazione formale data dal danneggiato in termini di responsabilità contrattuale o extracontrattuale, ovvero mediante il richiamo di norme di legge (art. 2043 c.c. e ss., art. 2087 c.c.), indizi di per sé non decisivi, essendo necessario considerare i tratti propri dell'elemento materiale dell'illecito posto a base della pretesa risarcitoria, onde stabilire se sia stata denunciata una condotta dell'amministrazione la cui idoneità lesiva possa esplicarsi, indifferentemente, nei confronti della

generalità dei cittadini e nei confronti dei propri dipendenti, costituendo, in tal caso, il rapporto di lavoro mera occasione dell'evento dannoso; oppure se la condotta lesiva dell'amministrazione presenti caratteri tali da escluderne qualsiasi incidenza nella sfera giuridica di soggetti ad essa non legati da rapporto d'impiego e le sia imputata la violazione di specifici obblighi di protezione dei lavoratori (art. 2087 c.c.), nel qual caso la responsabilità ha natura contrattuale conseguendo l'ingiustizia del danno alle violazioni di taluna delle situazioni giuridiche in cui il rapporto di lavoro si articola e sostanziandosi la condotta lesiva nelle specifiche modalità di gestione del rapporto di lavoro (cfr., ex pluribus, Cass., sez. un., n. 18623 del 2008). Nella specie, dunque, è irrilevante che la responsabilità ex contractu non sia stata esplicitata nell'atto introduttivo del giudizio, spettando comunque al giudice la qualificazione della domanda.

6.1.3. L'esistenza del demansionamento è stata accertata dai giudici di merito in base ad una ricostruzione puntuale dei compiti affidati ai dipendenti dopo la sua assegnazione alla sede della direzione provinciale sino alla cessazione del rapporto per pensionamento, con la descrizione dettagliata delle mansioni svolte nei diversi periodi e di quelle corrispondenti alla sua qualifica; alla stregua di tale accertamento, la complessiva valutazione di "sostanziale privazione di mansioni" non è per niente incoerente con il riconoscimento che per un limitato periodo - da ottobre (...) - l'A. abbia svolto "un'attività consona alla (sua) professionalità", riguardante la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, poichè - come la stessa sentenza ha precisato - si trattò di un'attività "di natura temporanea" e "anche limitata quantitativamente" in quanto svolta "per circa due ore al giorno per due volte alla settimana", mentre per i successivi due anni "è rimasto sostanzialmente privo di specifiche mansioni da svolgere" e, infine, dal (...) è stato addetto alle informazioni al pubblico e alla protocollazione della corrispondenza, "attività del tutto marginale ed assolutamente non riconducibile al suo livello di inquadramento".

6.1.4. Una volta accertato il demansionamento professionale del lavoratore, il giudice del merito ha correttamente desunto l'esistenza del

relativo danno in base ad una valutazione presuntiva, riferendosi alle circostanze concrete della operata de qualificazione; e ciò è conforme al principio enunciato da questa Corte secondo cui il danno conseguente al demansionamento va dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, assumendo peraltro precipuo rilievo la prova per presunzioni, per cui dalla complessiva valutazione di precisi elementi dedotti (caratteristiche, durata, gravità, frustrazione professionale) si possa, attraverso un prudente apprezzamento, coerentemente risalire al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno, facendo ricorso, ai sensi dell'art. 115 c.p.c., a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove (cfr. Cass., sez. un. n. 6572 del 2006; Cass. n. 29832 del 2008; n. 28274 del 2008).

6.1.5. Con riguardo, in particolare, al danno non patrimoniale, esso è stato coerentemente individuato dai giudici di merito, occorrendo rilevare che 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, il danno non patrimoniale è configurabile ogni qual volta la condotta illecita del datore di lavoro abbia violato, in modo grave, tali diritti: questi, 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 (cfr. Cass. n. 10864 del 2009). Nella specie, il danno risarcibile è esattamente identificato negli "aspetti di vissuta e credibile mortificazione derivanti all'A. dalla situazione lavorativa in cui si trovò ad operare", secondo una valutazione che si fonda sull'accertamento del nesso causale tra la condotta illecita datoriale e lo stato di mortificazione del lavoratore e che si sottrae, perciò, alle censure sollevate dal Ministero.

7. Le censure contenute nel terzo motivo del ricorso principale, relative alla liquidazione del danno, si rivelano fondate nei limiti delle seguenti considerazioni.

7.1. L'esclusione del danno biologico si fonda, per la sentenza qui impugnata, sulla "mancanza di elementi processuali significativi, che giustificano un approfondimento medico - legale del caso, come ritenuto - in maniera condivisibile - dal primo giudice". Ma l'affermazione è palesemente incoerente con quanto riferito nella parte narrativa, secondo cui il Tribunale "ha enucleato un profilo...di danno biologico - sostanziatosi nelle documentate manifestazioni psicosomatiche e nella sindrome ansiosa correlate alla vicenda lavorativa del ricorrente"; e tale incoerenza si risolve, altresì, in una carenza del giudizio di fatto, poichè la erronea presupposizione (di un accertamento negativo nel precedente grado di giudizio) ha determinato l'omesso esame delle decisive risultanze, puntualmente riportate dal ricorrente in questa sede, su cui, invece, si era fondato il riconoscimento operato dal primo giudice.

7.2. La riduzione del danno professionale alla misura "poco più che simbolica" di Euro 1.000,00, e di quello esistenziale alla misura di Euro 3.000 si fonda su valutazioni inadeguate, riferite essenzialmente alla peculiarità della situazione lavorativa dell'A. a seguito della sua scelta di non transitare nei ruoli degli enti locali. Invero, le rilevate difficoltà organizzative e di collocamento del dipendente sono state definite, nella stessa sentenza, come circostanze limitate temporalmente, in quanto riguardanti una prima fase di transizione, e comunque inadeguate a giustificare il demansionamento, tenuto conto che l'A. "è stato per circa due anni l'unico dipendente della Direzione prov.le del Lavoro di (...) che...è rimasto sostanzialmente privo di specifiche mansioni da svolgere (per gli altri colleghi, nel contesto delle vicende riorganizzative dell'ufficio, i disagi conseguenti alla necessità di una ricollocazione lavorativa si sono limitati ad un periodo iniziale)". D'altra parte, la condotta datoriale non poteva che essere valutata nel suo complesso, considerando, in particolare, la persistenza del comportamento lesivo (sia pure in mancanza di intenti di discriminazione o di persecuzione idonei a qualificarlo come mobbing), la lunga durata di reiterate situazioni di disagio professionale e personale, consistite, fra l'altro, nel dover operare "in un locale piccolo e fatiscente, privo di computer", l'inerzia dell'amministrazione rispetto alle accertate richieste del dipendente ("di essere utilizzato nell'Area provvedimenti o

nell'Area extracomunitari" al fine di poter lavorare in un settore operativo-amministrativo") intese a non compromettere il patrimonio di esperienza e qualificazione professionale, che costituiva un suo primario diritto a prescindere dalla esistenza di specifiche aspettative di progressione di carriera.

7.3. Nei limiti indicati, pertanto, le censure del ricorrente principale meritano accoglimento.

8. Devono infine esaminarsi il terzo e il quarto motivo del ricorso incidentale, riguardanti le differenze retributive per lo svolgimento di mansioni superiori.

8.1. Il terzo motivo non è fondato.

Come questa Corte ha più volte precisato, le disposizioni relative al comparto Ministeri che consentono la reggenza del pubblico ufficio sprovvisto temporaneamente del dirigente titolare devono essere interpretate, ai fini del rispetto del canone di ragionevolezza di cui all'art. 3 Cost. e dei principi generali di tutela del lavoro (artt. 35 e 36 Cost.; art. 2103 c.c., e D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 52), nel senso che l'ipotesi della reggenza costituisce una specificazione dei compiti di sostituzione del titolare assente o impedito, contrassegnata dalla straordinarietà e temporaneità, con la conseguenza che a tale posizione può farsi luogo, senza che si producano gli effetti collegati allo svolgimento di mansioni superiori, solo allorché sia stato aperto il procedimento di copertura del posto vacante e nei limiti di tempo ordinariamente previsti per tale copertura, cosicché, al di fuori di tale ipotesi, la reggenza dell'ufficio concreta svolgimento di mansioni superiori, come correttamente ritenuto nella sentenza qui impugnata essendosi accertata l'insussistenza delle predette condizioni di temporaneità (cfr. Cass. n. 2534 del 2009; n. 22932 del 2008; n. 9130 del 2007).

8.2. Infondato è anche il quarto motivo.

Nel pubblico impiego "privatizzato" il divieto di corresponsione della retribuzione corrispondente alle mansioni superiori, stabilito dal D.Lgs. n. 29 del 1993, art. 56, comma 6, come modificato dal D.Lgs. n. 80 del 1998, art. 25, è stato soppresso dal D.Lgs. n. 387 del 1998, art. 15, con efficacia retroattiva, atteso che la modifica del comma 6, ultimo periodo, del predetto articolo, disposta dalla nuova norma, è una disposizione di carattere transitorio, non essendo formulata in termini atemporalmente, come avviene per le norme ordinarie, ma con riferimento alla data ultima di

applicazione della norma stessa e, quindi, in modo idoneo ad incidere sulla regolamentazione applicabile all'intero periodo transitorio. La portata retroattiva di detta disposizione risulta, peraltro, conforme alla giurisprudenza della Corte costituzionale, che ha ritenuto l'applicabilità anche nel pubblico impiego dell'art. 36 Cost., nella parte in cui attribuisce al lavoratore il diritto ad una retribuzione proporzionale alla quantità e qualità del lavoro prestato, nonché alla conseguente intenzione del legislatore di rimuovere con la disposizione correttiva una norma in contrasto con i principi costituzionali (cfr. Corte cost. n. 236 del 1992; n. 296 del 1990; Cass., sez. un., n. 25837 del 2007; Cass. n. 9130 del 2007).

9. In conclusione, va accolto il terzo motivo del ricorso principale, nei termini sopra precisati, con assorbimento del quarto motivo riguardante la compensazione parziale delle spese dei giudizi di merito, mentre vanno respinti i restanti motivi del medesimo ricorso nonché il ricorso incidentale.

10. La sentenza impugnata va pertanto cassata, in relazione al motivo accolto, e la causa va rinviata alla Corte d'Appello di Bologna, cui è rimessa altresì la pronuncia sulle spese del giudizio di cassazione.

P.Q.M.

La Corte, a sezioni unite, riuniti i ricorsi, accoglie il terzo motivo del ricorso principale nei sensi di cui in motivazione, dichiara assorbito il quarto motivo del medesimo ricorso e rigetta i restanti motivi, nonché il ricorso incidentale; cassa la sentenza impugnata, in relazione al motivo accolto, e rinvia alla Corte d'Appello di Bologna anche per le spese del giudizio di cassazione.

Così deciso in Roma, il 9 febbraio 2010.

Depositato in Cancelleria il 22 febbraio 2010.

(Omissis)

NOTA

Con la sentenza n. 4063 del 22 febbraio 2010, le Sezioni Unite sono state chiamate a pronunciarsi su una domanda di risarcimento del danno "da mobbing" in conseguenza del demansionamento.

Al riguardo è opportuno preliminarmente precisare che il termine mobbing deriva dal termine inglese *to mob* che vuol dire assalire, aggredire e in generale descrive un'attività persecutoria finalizzata a generare nel destinatario, una "mortificazione professionale".

In realtà le logiche privatistiche recentemente introdotte nell'ambito del lavoro pubblico, se da un lato migliorano l'efficienza organizzativa, dall'altro possono costituire una *spinta* verso la proliferazione di pratiche di mobbing.

La fattispecie concreta da cui prende avvio la pronuncia oggetto di esame è quella relativa a un dipendente pubblico che ha svolto per un certo periodo funzioni vicarie di direzione e coordinamento di uffici direttivi. Successivamente, a seguito di una riorganizzazione degli uffici territoriali, è stato costretto a un periodo di inattività e allo svolgimento di mansioni inferiori, fino al pensionamento. Pertanto, veniva chiesta la condanna del datore di lavoro pubblico al pagamento delle differenze retributive per lo svolgimento di mansioni superiori e il risarcimento del danno da mobbing in conseguenza del successivo demansionamento.

Preliminarmente la Suprema Corte ha affrontato la questione relativa alla giurisdizione, applicando la norma transitoria contenuta nell'art. 69, comma 7 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" rilevando che, qualora la lesione del diritto del lavoratore abbia origine da un comportamento illecito permanente del datore di lavoro (ad esempio dequalificazione o comportamenti denunciati come mobbing) va dichiarata la giurisdizione del giudice ordinario con riferimento al momento della realizzazione del fatto dannoso e quindi, al momento della cessazione della permanenza.

Invero, il più significativo dei tasselli necessari per una piena assimilazione del lavoro pubblico a quello privato è proprio la devoluzione al giudice ordinario di tutte le controversie relative al rapporto di lavoro, prevista dall'art. 63 del D.Lgs. n.

165/2001. Le Sezioni Unite, in linea con l'orientamento giurisprudenziale consolidato, hanno precisato che la qualificazione giuridica della responsabilità spetta al giudice indipendentemente dalla qualificazione prospettata dal danneggiato in termini di responsabilità contrattuale o extracontrattuale.

In particolare ciò che rileva ai fini di una corretta individuazione della responsabilità è la valutazione dell'elemento materia dell'illecito posto a fondamento della pretesa risarcitoria. Pertanto, se la condotta dell'amministrazione ha una portata lesiva che coinvolge il dipendente, come qualsiasi altro cittadino, allora si configura un'ipotesi di responsabilità *aquiliana*. Se viceversa, il comportamento della P.A. è riconducibile a una violazione di specifici obblighi di protezione dei lavoratori ex art. 2087 c.c., è corretto parlare di responsabilità contrattuale.

Nel caso di specie, la Suprema Corte ha sottolineato che il datore di lavoro pubblico non ha ottemperato all'onere, previsto dall'art. 2087, di provvedere alla tutela fisica e morale di un proprio dipendente costringendolo a un pensionamento anticipato.

Orbene quando il demansionamento lede l'integrità psicofisica relativa alla salute del lavoratore, lo stesso sfocia nel mobbing. In particolare il demansionamento professionale si configura non solo quando un lavoratore viene adibito a mansioni inferiori ma anche, come nel caso di specie, quando è sottoposto a un periodo di inattività e al disimpegno di compiti mortificanti assolutamente non riconducibili al suo livello di inquadramento (demansionamento omissivo). In ordine alla prova del danno subito, la sentenza si ricollega alle precedenti pronunce della Corte di Cassazione n. 6572 del 24/03/2006 e n. 29832 del 19/12/2008.

Più precisamente, le Sezioni Unite hanno enunciato il principio secondo cui, *il danno conseguente al demansionamento va dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, assumendo*

peraltro rilievo la prova per presunzioni, per cui dalla complessiva valutazione di precisi elementi dedotti (caratteristiche, durata, gravità, frustrazione professionale) si possa, attraverso un prudente apprezzamento, coerentemente risalire al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno, facendo ricorso, ai sensi dell'art. 111 c.p.c., a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove.

Un ulteriore aspetto particolarmente interessante della sentenza oggetto di analisi, riguarda la valutazione del danno non patrimoniale da demansionamento. A tal riguardo la Suprema Corte, richiamando la pronuncia n. 10864 del 12/05/2009, ha sancito che il danno non patrimoniale si configura *ogni qual volta la condotta illecita del datore di lavoro violi in modo grave i diritti della persona del lavoratore*. Questi ultimi, non essendo regolati *ex ante* da norme di legge, per essere suscettibili di tutela risarcitoria dovranno essere individuati caso per caso dal giudice del merito, il quale dovrà discriminare i meri pregiudizi - 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.

In particolare nella specie, il danno risarcibile è esattamente identificato negli *aspetti di vissuta e credibile mortificazione derivanti al lavoratore dalla situazione lavorativa in cui si trovò a operare*.

E' stato infatti accertato il nesso causale tra la condotta illecita del datore e lo stato di mortificazione del lavoratore.

Infine, in merito alla liquidazione del danno non patrimoniale è emerso che essa non può essere simbolica ma deve essere adeguata all'entità del pregiudizio effettivo subito dal lavoratore.

A tale scopo, si rende necessaria una valutazione della condotta del datore di lavoro nel suo complesso considerando la

persistenza del comportamento lesivo, il protrarsi nel tempo di situazioni di disagio professionale e personale, consistite tra l'altro nel dover operare in un locale piccolo e fatiscente e privo di computer, nonché nell'inerzia dell'amministrazione rispetto alle richieste del dipendente tese a non compromettere il suo patrimonio di esperienza e qualificazione professionale.

Alla luce della sentenza sin qui esaminata e dell'orientamento giurisprudenziale maggioritario, va indubbiamente riconosciuto che la complessiva rilevanza del fenomeno del *mobbing*, nel lavoro pubblico non può essere sottovalutata.

Se in passato la rigidità strutturale e organizzativa delle amministrazioni comportava la conseguenza che il lavoratore venisse preposto all'esercizio di mansioni difficilmente modificabili almeno nei loro aspetti qualitativi, l'attuale sistema "privatizzato" ha provocato l'attenuarsi di questa garanzia per perseguire obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

Si ritiene dunque indispensabile una risposta legislativa adeguata che tenda a prevenire e reprimere la possibile insorgenza nel settore pubblico di atteggiamenti *mobbistici*, onde porre freno al massiccio ricorso alla tutela giurisdizionale.

Infine, sarebbe opportuno predisporre organi di controllo interno a ogni amministrazione al fine di monitorare la situazione dei dipendenti e le condotte *mobbizzanti* configurabili nel pubblico impiego, in modo da garantire una corretta gestione di risorse umane.