

**SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, SENTENZA DEL 5 DICEMBRE 2007, N. 25301**

Presidente Mercurio – Relatore La Terza - Pm Fuzio – Ricorrente Pasquini ed altro –  
Controricorrente Bulgari Spa

Svolgimento del processo

Fabio Pasquini aveva citato la Bulgari spa davanti al Pretore di Roma, chiedendo venisse dichiarata la illegittimità del recesso intimatogli da detta società durante il periodo di prova e quindi il riconoscimento dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ovvero la reintegra nel posto di lavoro. Nel contraddittorio con la società, il Tribunale adito, nelle more succeduto al Pretore, rigettava la domanda, riconoscendo solo la somma di lire 409.815 a titolo di credito di lavoro.

Su impugnazione di entrambe le parti, la locale Corte d'appello, con la sentenza qui impugnata, riformando la statuizione di primo grado, dichiarava illegittimo il recesso e condannava la società a pagare, a titolo risarcitorio, la somma di euro 6.897,40 (detratta la somma di lire 409.815 di cui alla statuizione di primo grado).

La Corte territoriale - premesso che nel patto di prova devono essere indicate le mansioni su cui la prova si deve svolgere - rilevava che nella specie erano state indicate nel contratto le mansioni di guardia giurata, mentre era incontestato che, di fatto, il Pasquini aveva svolto attività di autista, fattorino e cameriere, ancorché la società avesse invocato a suo favore la circostanza, ex adverso dedotta, dello svolgimento anche di talune incombenze domestiche. Nel caso, come quello in esame, di adibizione a mansioni diverse da quelle pattuite, soggiungeva la Corte territoriale, il recesso durante il patto di prova deve ritenersi illegittimo. Quanto alle conseguenze di tale illegittimità, possono darsi due diverse ipotesi: nel caso di recesso dopo la scadenza della prova, o di recesso imputabile a motivo illecito, oppure in caso di assegnazione a mansioni radicalmente diverse, il rapporto deve considerarsi a tempo indeterminato, con tutte le conseguenze del caso, ivi compreso il diritto alla reintegra nel posto di lavoro; nel caso invece di assegnazione a mansioni non coincidenti con quelle di assunzione, il lavoratore avrà diritto, ove possibile, alla prosecuzione della prova, oppure al risarcimento del danno. Nella specie, in cui era pacifico che il lavoratore si era dimesso dal precedente posto per lavorare presso la Bulgari spa, valutando il periodo medio di disoccupazione, tale danno doveva quantificarsi nella misura di cinque mensilità di retribuzione. Avverso detta sentenza il Pasquini propone ricorso affidato ad un motivo. Resiste la società con controricorso e ricorso incidentale con due motivi illustrati da memoria.

Motivi della decisione

Va preliminarmente disposta la riunione dei ricorsi ai sensi dell'art. 335 cod. proc. civ. Con l'unico motivo del ricorso principale si denuncia difetto di motivazione perché la Corte territoriale non avrebbe spiegato le ragioni né del rigetto della domanda di reintegra nel posto di lavoro, né del rigetto della domanda di erogazione di tutte le retribuzioni maturate dalla data del licenziamento a quella della reintegra. Ed infatti, come peraltro la stessa sentenza aveva rilevato, nel caso di assegnazione a mansioni radicalmente diverse da quelle pattuite, il rapporto deve ritenersi trasformato a tempo indeterminato, con conseguente applicazione della regola per cui il recesso deve essere sorretto da giusta causa, pena, in mancanza, la reintegra nel posto di lavoro ed il pagamento, a titolo risarcitorio, di tutte le retribuzioni maturate (non avendo la società eccepito la mancanza del limite dimensionale).

Con il primo motivo del ricorso incidentale si censura la sentenza per violazione dell'art. 2096 cod. civ., 10 legge 608/66, 2697 cod. civ., 112, 113, 115, 116, 416 e 436 cod. proc. civ. e per difetto di motivazione, non essendo stato dimostrato in causa che le mansioni svolte erano diverse da quelle di guardia giurata determinate nel patto di prova; né, contrariamente a quanto affermato in sentenza, questa circostanza potrebbe considerarsi non contestata, dal momento che in comparsa di costituzione essa società lo aveva espressamente negato, avendo affermato che il lavoro svolto era proprio quello indicato nel patto, e cioè quello di addetto alla sicurezza della famiglia Bulgari, come peraltro ammesso nello stesso ricorso introduttivo, in cui il lavoratore aveva dichiarato di avere svolto mansioni di autista, accompagnando l'amministratore delegato e la sua famiglia, compiti tutti rientranti nel concetto di sicurezza aziendale. Inoltre la Corte non avrebbe spiegato le ragioni per cui le mansioni ulteriori, eventualmente attribuite al Pasquini, avrebbero sostanzialmente mutato l'oggetto della prestazione lavorativa ed avrebbero quindi inciso sul giudizio espresso dalla società per cui il medesimo non aveva i requisiti necessari a svolgere i compiti di guardia giurata.

Con il secondo motivo si denuncia la violazione del principio di corrispondenza tra chiesto e pronunciato, per avere attribuito al lavoratore il risarcimento del danno con valutazione equitativa, senza però che nessuna domanda in tal senso fosse stata spiegata dalla controparte, la quale aveva chiesto solo la reintegra nel posto di lavoro e le retribuzioni ai sensi dell'art. 18 legge 300/70.

Il primo motivo del ricorso incidentale merita accoglimento, con conseguente assorbimento del secondo, nonché dell'unico motivo del ricorso principale.

La Corte territoriale infatti - dopo avere proceduto alla descrizione delle due diverse ipotesi di assegnazione, durante il patto di prova, a mansioni diverse da quelle indicate nella clausola: mansioni radicalmente diverse che danno direttamente luogo ad un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con tutte le conseguenze di caso, ivi compresa la necessità della giusta causa per intimare il licenziamento, e mansioni semplicemente non coincidenti con quelle pattuite, che danno luogo alla prosecuzione della prova o al risarcimento del danno - non ha spiegato i motivi per cui, nel caso in esame, si verserebbe nell'ultima ipotesi descritte di non coincidenza tra le mansioni pattuite e quelle in concreto svolte. In particolare non si chiariscono in sentenza le ragioni per cui le mansioni di fatto assegnate durante la prova, autista in città e fuori città del Bulgari e dei familiari, siano da ritenersi non coincidenti con quelle concordate, che pacificamente erano quelle di addetto alla sicurezza della famiglia Bulgari. Ed infatti il trasporto in auto del Bulgari e della famiglia, non vale a negare, quanto meno in via teorica ed in assenza di motivi ostativi in sentenza non indicati, che al medesimo si associassero, caratterizzandolo, le mansioni di vigilanza e di protezione che sulle medesime persone erano state pattuite. In altri termini, lo svolgimento delle mansioni di autista non escludeva quelle di guardia giurata addetta

alla protezione e sicurezza della famiglia. È ben vero che in sentenza si indicano come di fatto assegnate anche mansioni diverse, come quelle di fattorino e cameriere sicuramente estranee ai

pattuiti compiti di sicurezza. Tuttavia risulta nella medesima pronuncia, come peraltro dedotto nel ricorso introduttivo, che erano state concordate, in aggiunta, anche alcune incombenze domestiche, e non risulta dalla motivazione che queste ultime, in concreto, fossero state assegnate in misura così preponderante da alterare l'equilibrio contrattuale complessivo (che vedeva come incombenza principale quella di guardia giurata) e quindi tale da incidere sul complessivo giudizio di inidoneità formulato dal datore di lavoro al termine della prova. La sentenza impugnata va quindi cassata in relazione al motivo, accolto, di difetto di motivazione, che determina l'assorbimento del secondo motivo del ricorso incidentale e dell'unico motivo di quello principale; e la causa va rinviata ad altro Giudice, che si designa nella medesima Corte d'appello di Roma in diversa composizione, la quale deciderà anche per le spese del presente giudizio.

#### PQM

La Corte riunisce i ricorsi, accoglie il primo motivo del ricorso incidentale, assorbito il secondo e l'unico motivo del ricorso principale. Cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia, anche per le spese, alla Corte d'appello di Roma in diversa composizione. **IL LAVORATORE DEMANSIONATO HA DIRITTO AL RISARCIMENTO DEL DANNO NON PATRIMONIALE** - La prova del pregiudizio può essere data a mezzo di presunzioni (Cassazione Sezione Lavoro n. 29832 del 19 dicembre 2008, Pres. e Rel. Ianniruberto).

Giorgio B., dipendente dell'Ilva con inquadramento nella sesta categoria impiegatizia, dal 1990 al 2000 è stato tenuto in una situazione di inattività oppure adibito a mansioni di basso livello (fotocopiatrice) certamente non rispondenti alla sua qualifica. Dopo avere richiesto di assegnargli mansioni adeguate, poiché l'azienda non ha a ciò provveduto, dal marzo 2000 non si è presentato in ufficio. L'azienda lo ha licenziato il 3 aprile 2000 per assenza ingiustificata. Egli ha chiesto al Tribunale di Genova di annullare il licenziamento, di ordinare all'azienda di reintegrarlo in servizio con mansioni adeguate alla sua qualifica e di condannarla al risarcimento dei danni (biologico, esistenziale, morale) prodotti dal prolungato demansionamento. Il Tribunale ha annullato il licenziamento, ordinando la richiesta reintegrazione e disponendo il risarcimento del danno a termini dell'art. 18 St. Lav. (mancata retribuzione), in quanto ha ritenuto che il lavoratore, essendo l'azienda gravemente inadempiente, aveva il diritto di non presentarsi in ufficio. La Corte d'Appello di Genova ha confermato questa decisione ed ha anche condannato la società al risarcimento del danno esistenziale in misura pari al 50% della retribuzione relativa al periodo del demansionamento, nonché del danno morale liquidato in 15.000 euro. L'azienda ha proposto ricorso per cassazione censurando la decisione impugnata per avere affermato l'illegittimità del licenziamento, per avere ritenuto configurabile un danno morale in assenza di reato e per avere liquidato il risarcimento del danno in mancanza di prova della sua esistenza.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 29832 del 19 dicembre 2008, Pres. e Rel. Ianniruberto)

ha rigettato il ricorso nella parte concernente il licenziamento, in quanto ha ritenuto che la Corte di Genova abbia adeguatamente motivato l'accertamento della gravità dell'inadempienza aziendale e della proporzionalità della reazione del lavoratore. Per quanto attiene al danno da demansionamento, la Corte ha rigettato la censura relativa alla configurabilità del danno morale,

mentre ha ritenuto fondata quella relativa alla mancata prova del danno. La Corte ha richiamato la recente decisione delle Sezioni Unite (n. 26972 dell'11 novembre 2008) secondo cui: il danno non patrimoniale deve essere inteso nella sua accezione più ampia di danno determinato dalla lesione di interessi inerenti la persona non connotati da rilevanza economica, anche in assenza di reato, sempre che si tratti di interessi presi in considerazione negli specifici casi determinati dalla legge o in via di interpretazione dal parte del giudice, chiamato ad individuare la sussistenza, alla stregua della Costituzione, di uno specifico diritto inviolabile della persona.

Le Sezioni Unite - ha affermato la Corte - hanno evidentemente confermato quel principio ormai acquisito nella giurisprudenza di legittimità per il quale "il danno morale consegue alla ingiusta lesione di un interesse inerente la persona, costituzionalmente garantito e, per essere risarcito, non è soggetto al limite derivante dalla riserva di legge correlata all'art. 185 cod. pen. e non presuppone, pertanto, la qualificabilità del danno illecito come reato, giacché 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 stessa, ove si consideri che il riconoscimento, ivi contenuto, 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".

Va pertanto escluso - ha affermato la Corte - che la risarcibilità del danno morale debba essere subordinata alla ricorrenza di un fatto reato. Per quanto attiene alla liquidazione del danno - ha osservato la Cassazione - la Corte di appello, avendo accertato il demansionamento, per tale solo fatto ha liquidato somme di vario importo imputandole a titolo di danno esistenziale e morale; con tale conclusione essa, non affrontando il problema ulteriore dell'allegazione del danno, della prova della sua esistenza in concreto e del nesso causale con il denunciato demansionamento, si è posta in palese contrasto con la più recente giurisprudenza di legittimità, che, a partire da Cass. Sez. Un. 24 marzo 2006 n. 6572, ha affermato che "in tema di demansionamento e di dequalificazione, il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno non patrimoniale, 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 all'esistenza di una lesione dell'integrità psico-fisica medicalmente accertabile, il danno esistenziale (n.d. che, a seguito di Cass. 26972/2008 non ha una sua autonomia concettuale, ma è un elemento da considerare, ove ricorra il presupposto della sua "serietà", nel danno non patrimoniale) - da intendere come ogni pregiudizio (di natura non meramente emotiva ed interiore, ma oggettivamente accertabile) provocato sul fare areddittuale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelta di vita diverse quanto all'espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno - 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, conoscibilità all'interno ed all'esterno del luogo di lavoro dell'operata dequalificazione, frustrazione di precisate e ragionevoli aspettative di progressione professionale, eventuali reazioni poste in essere nei confronti del datore comprovanti l'avvenuta lesione dell'interesse relazionale, effetti negativi dispiegati nelle 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, ai sensi dell'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 tesi della necessità di allegazione e prova - ha ricordato la Corte - è stata seguita dalla

successiva giurisprudenza di legittimità (Cass. 2 agosto 2006 n. 17564 e puntualmente richiamata e condivisa dalla richiamata Cass. Sez. Un. 26972/2008) e significativamente da Cass. 14 luglio 2006 n. 14729, la quale, in particolare, ha ribadito che il lavoratore ha diritto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto ovvero equivalenti alle ultime effettivamente svolte - e, quindi, a fortiori il diritto a non essere lasciato in condizioni di forzata inattività e senza

assegnazione di compiti, ancorché senza conseguenze sulla retribuzione: e, dunque, non solo il dovere, ma anche il diritto all'esecuzione della propria prestazione lavorativa - cui il datore di lavoro ha il correlato obbligo di adibirlo - costituendo il lavoro non solo un mezzo di guadagno, ma anche un mezzo di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino. La violazione di tale diritto del lavoratore all'esecuzione della propria prestazione - ha affermato la Corte - è fonte di responsabilità risarcitoria per il datore di lavoro; responsabilità che, peraltro, derivando dall'inadempimento di un'obbligazione, resta pienamente soggetta alle regole generali in materia di responsabilità contrattuale: sicché, se essa prescinde da uno specifico intento di declassare o svilire il lavoratore a mezzo della privazione dei suoi compiti, la responsabilità stessa deve essere nondimeno esclusa - oltre che nei casi in cui possa ravvisarsi una causa giustificativa del comportamento del datore di lavoro connessa all'esercizio di poteri imprenditoriali, garantiti dall'art. 41 Cost., ovvero di poteri disciplinari - anche quando l'inadempimento della prestazione derivi comunque da causa non imputabile all'obbligato, fermo restando che, ai sensi dell'art. 1218 cod. civ., l'onere della prova della sussistenza delle ipotesi ora indicate grava sul datore di lavoro, in quanto avente, per questo verso, la veste di debitore. La Cassazione ha rinviato la causa alla Corte di Appello di Torino perché accerti se possa ritenersi acquisita la prova, anche attraverso presunzioni, dei danni da demansionamento.

Legge e giustizia