

Corte di Cassazione, Sezione I civile

Sentenza 23 gennaio 2015, n. 1262

Massima redazionale

Categorie e qualifiche - adibizione del lavoratore a mansioni diverse - contrasto con l'art. 2103 c.c. - insussistenza - condizioni - equivalenza convenzionale tra le mansioni precedenti e quelle successive - insufficienza - valutazione ponderata della professionalità del lavoratore - necessità

Nell'indagine circa l'esistenza o meno di un'equivalenza tra le vecchie e le nuove mansioni non basta il riferimento in astratto al livello di categoria, ma è necessario accertare che le nuove mansioni siano aderenti alla specifica competenza tecnico professionale del dipendente e siano tali da salvaguardarne il livello professionale in una prospettiva dinamica di valorizzazione della capacità di arricchimento del bagaglio di conoscenze ed esperienze.

Massima redazionale

Tutela delle condizioni di lavoro - mobbing - elementi costitutivi - configurabilità

Ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono ricorrere: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi.

Massima redazionale

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - sindacabilità da parte del giudice - limiti - effettività delle ragioni giustificatrici dedotte - necessità

In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, sebbene non sia sindacabile nei suoi profili di congruità e opportunità la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente licenziato, nondimeno spetta al giudice il controllo della reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore, nel senso che ne risulti l'effettività e la non pretestuosità.

Massima redazionale

Lavoro ed occupazione - Lavoro subordinato - Demansionamento

Il divieto ex articolo 2103 c.c. di variazioni in peius delle mansioni opera anche quando al lavoratore, pur nella formale equivalenza delle precedenti e delle nuove mansioni, siano assegnate di fatto mansioni sostanzialmente inferiori quanto a contenuto professionale.

Massima redazionale
Lavoro ed occupazione - Lavoro subordinato - Demansionamento

Nell'indagine circa l'esistenza o meno di un'equivalenza tra le vecchie e le nuove mansioni non basta il riferimento in astratto al livello di categoria, ma e' necessario accertare che le nuove mansioni siano aderenti alla specifica competenza tecnico professionale del dipendente e siano tali da salvaguardarne il livello professionale, in una prospettiva dinamica di valorizzazione della capacita' di arricchimento del bagaglio di conoscenze ed esperienze. Cio' e' coerente con la statuizione con il principio contenuto nell'articolo 2103 c.c. dato dalla protezione della professionalita' acquisita dal prestatore di lavoro.

Massima redazionale
Lavoro ed occupazione - Lavoro subordinato - Demansionamento

Affinche' sia configurabile un mobbing devono ricorrere: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalita' e/o della dignita' del dipendente; c) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrita' psico-fisica e/o nella propria dignita'; d) l'elemento soggettivo, cioe' l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi.

Massima redazionale
Lavoro ed occupazione - Lavoro subordinato - Demansionamento

In tema di licenziamento, sebbene non sia sindacabile nei suoi profili di congruita' e opportunita' la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente licenziato, nondimeno spetta al giudice il controllo della reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore, nel senso che ne risulti l'effettivita' e la non pretestuosita'.

Massima redazionale
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - creazione di un nuovo ufficio e chiusura dello stesso dopo solo due mesi - carattere strumentale della soppressione del posto di lavoro - illegittimita' del licenziamento

Ai fini della legittimita' del licenziamento, occorre verificare se la creazione di un nuovo ufficio all'interno dell'azienda e la sua successiva soppressione rispondano ad un'effettiva e genuina esigenza aziendale, oppure costituiscano un'artificiosa modalita' organizzativa finalizzata solo a collocare il dipendente in una posizione lavorativa ab origine destinata ad essere eliminata.

Massima redazionale
Tutela delle condizioni di lavoro - mobbing - dequalificazione professionale - risarcimento danni - presupposti

Non basta far accertare il demansionamento per ottenere il risarcimento dei danni da mobbing, per la cui configurabilita' occorre una serie ulteriore di elementi, tra i quali una pluralita' di condotte ostili a carattere persecutorio protrattesi nel tempo, idonee a ledere la salute del lavoratore e tese alla sua progressiva emarginazione.

Massima redazionale

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - Creazione di un nuovo ufficio e chiusura dello stesso dopo solo due mesi - Carattere strumentale della soppressione del posto di lavoro - Illegittimità del licenziamento.

Ai fini della legittimità del licenziamento, occorre verificare se la creazione di un nuovo ufficio all'interno dell'azienda e la sua successiva soppressione rispondano ad un'effettiva e genuina esigenza aziendale, oppure costituiscano un'artificiosa modalità organizzativa finalizzata solo a collocare il dipendente in una posizione lavorativa ab origine destinata ad essere eliminata.

Massima redazionale

Dequalificazione professionale - Risarcimento danni - Mobbing - Non automaticità del risarcimento in assenza di ulteriori requisiti diretti a confermare un'iniziativa persecutoria nei confronti del dipendente.

Non basta far accertare il demansionamento per ottenere il risarcimento dei danni da mobbing, per la cui configurabilità occorre una serie ulteriore di elementi, tra i quali una pluralità di condotte ostili a carattere persecutorio protrattesi nel tempo, idonee a ledere la salute del lavoratore e tese alla sua progressiva emarginazione.

Integrale

Demansionamento - Fondamento - Divieto ex art. 2103 c.c di variazione in peius delle mansioni - Protezione della professionalità acquisita dal lavoratore - Formale equivalenza delle precedenti e nuove mansioni - Mansioni di fatto inferiori quanto a contenuto professionale - Mobbing - Presupposti ai fini della configurabilità - Esclusione - Licenziamento - Giustificato motivo oggettivo - Sussistenza - Creazione di nuovo ufficio - Artificiosa modalità finalizzata a collocare il dipendente in una posizione lavorativa da eliminare - Vizio di motivazione - Non escluso

Integrale

Demansionamento - Fondamento - Divieto ex art. 2103 c.c di variazione in peius delle mansioni - Protezione della professionalità acquisita dal lavoratore - Formale equivalenza delle precedenti e nuove mansioni - Mansioni di fatto inferiori quanto a contenuto professionale - Mobbing - Presupposti ai fini della configurabilità - Esclusione - Licenziamento - Giustificato motivo oggettivo - Sussistenza - Creazione di nuovo ufficio - Artificiosa modalità finalizzata a collocare il dipendente in una posizione lavorativa da eliminare - Vizio di motivazione - Non escluso

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ROSELLI Federico - Presidente

Dott. DE RENZIS Alessandro - Consigliere

Dott. DI CERBO Vincenzo - Consigliere

Dott. MANNA Antonio - rel. Consigliere

Dott. DORONZO Adriana - Consigliere

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 7441-2012 proposto da:

(OMISSIS), C.F. (OMISSIS) elettivamente domiciliato in (OMISSIS), presso lo studio dell'avvocato (OMISSIS), rappresentato e difeso dall'avvocato (OMISSIS) giusta mandato in calce al ricorso;

- ricorrente -

(OMISSIS) SPA (OMISSIS), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in (OMISSIS), presso lo studio dell'avvocato (OMISSIS), che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato (OMISSIS) giusta procura speciale a margine del controricorso e ricorso incidentale;

- controricorrente e ricorrente incidentale -

contro

(OMISSIS), C.F. (OMISSIS) elettivamente domiciliato in (OMISSIS), presso lo studio dell'avvocato (OMISSIS), rappresentato e difeso dall'avvocato (OMISSIS) giusta mandato in calce al ricorso per cassazione;

- controricorrente al ricorso incidentale -

avverso la sentenza n. 461/2011 della CORTE D'APPELLO di VENEZIA emessa il 14/06/2011, depositata il 05/10/2011 RG 716/10;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 26/11/2014 dal Consigliere Relatore Dott. ANTONIO MANNA;

udito l'Avvocato (OMISSIS) per delega avvocato (OMISSIS) difensore della controricorrente e ricorrente incidentale;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. SERVELLO Gianfranco che ha concluso per il rigetto di entrambi i ricorsi.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza depositata il 5.10.11 la Corte d'appello di Venezia - per quel che rileva nella presente sede - respingeva il gravame proposto da (OMISSIS) contro il rigetto, pronunciato dal Tribunale della stessa sede il 20.10.09, dell'impugnativa del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimatogli il 29.9.03 da (OMISSIS) S.p.A. (d'ora innanzi, piu' semplicemente, (OMISSIS)), mentre accoglieva la domanda di risarcimento del danno da dequalificazione sofferto dal lavoratore nel periodo 1. 11.02 - 29.9.03. Confermava, invece, il rigetto della domanda di risarcimento dei danni da mobbing.

Per la cassazione della sentenza ricorre (OMISSIS) affidandosi ad un solo articolato motivo.

(OMISSIS) resiste con controricorso e a sua volta spiega ricorso incidentale basato su un solo motivo, cui resiste con controricorso (OMISSIS).

MOTIVI DELLA DECISIONE

1 - Preliminarmente ex articolo 335 c.p.c. si riuniscono i ricorsi in quanto aventi ad oggetto la medesima sentenza.

2 - Con unico articolato mezzo il ricorso principale lamenta vizio di motivazione nella parte in cui l'impugnata sentenza, pur riconoscendo il demansionamento patito da (OMISSIS) (inquadrate nel 7 livello CCNL metalmeccanici), non ne ha però tenuto conto ai fini dell'accoglimento della domanda di risarcimento dei danni da mobbing e dell'impugnativa di licenziamento; in tal modo la Corte di merito - si sostiene in ricorso - ha trascurato che la dequalificazione professionale inferta al lavoratore e le trattenute retributive (la cui illegittimità era stata accertata già in prime cure) di per sé dimostravano il comportamento persecutorio posto in essere ai suoi danni da (OMISSIS) e il carattere strumentale della soppressione del posto di lavoro (responsabile del nuovo Ufficio Marketing) cui il ricorrente era stato assegnato nel luglio 2003 (vale a dire appena due mesi prima del licenziamento): infatti - prosegue il ricorso - (OMISSIS) non aveva ricevuto le necessarie dotazioni di strumenti di lavoro informatici, il che lo aveva costretto a quella sostanziale inattività poi sanzionata dalla stessa Corte territoriale in termini di riconoscimento del danno da dequalificazione professionale.

3- Con unico mezzo il ricorso incidentale lamenta vizio di motivazione della gravata pronuncia nella parte in cui, pur riconoscendo che le nuove mansioni assegnate a (OMISSIS) come responsabile del nuovo Ufficio Marketing erano consone alla professionalità posseduta dal lavoratore, contraddittoriamente ha poi ravvisato una sostanziale riduzione quantitativa delle mansioni affidategli solo perché non gli era stato assegnato un computer. Deve quindi escludersi - conclude la ricorrente incidentale - che vi sia stato demansionamento alcuno.

4- Il ricorso principale è fondato nei sensi qui di seguito chiariti, mentre va disatteso quello incidentale perché risulta provato il demansionamento sofferto dal ricorrente principale, del che l'impugnata sentenza dà atto con motivazione immune da vizi logici o giuridici.

Infatti, per costante insegnamento giurisprudenziale di questa Corte Suprema, il divieto ex articolo 2103 c.c. di variazioni in peius delle mansioni opera anche quando al lavoratore, pur nella formale equivalenza delle precedenti e delle nuove mansioni, siano assegnate di fatto mansioni sostanzialmente inferiori quanto a contenuto professionale.

Pertanto, nell'indagine circa l'esistenza o meno di un'equivalenza tra le vecchie e le nuove mansioni non basta il riferimento in astratto al livello di categoria, ma è necessario accertare che le nuove mansioni siano aderenti alla specifica competenza tecnico professionale del dipendente e siano tali da salvaguardarne il livello professionale, in una prospettiva dinamica di valorizzazione della capacità di arricchimento del bagaglio di conoscenze ed esperienze (cfr., ex aliis, Cass. n. 5798/13; Cass. n. 16190/07; Cass. n. 17351/05; Cass. n. 14666/04; Cass. n. 14150/02; Cass. n. 8577/99; Cass. n. 19775/97).

Cio è coerente con la statuizione di Cass. S.U. n. 25033/06, secondo cui, in sintesi, il baricentro dell'articolo 2103 c.c. è dato dalla protezione della professionalità acquisita dal prestatore di lavoro.

L'impugnata sentenza si è attenuta, sul punto, a tali consolidati principi giurisprudenziali, evidenziando che il ricorrente addirittura non è stato neppure messo in condizioni di espletare le nuove mansioni, che consistevano nella ricerca di potenziali clienti mediante navigazione in INTERNET, mansioni necessariamente da svolgersi disponendo almeno d'un computer.

La sentenza impugnata è, ancora, immune da vizi logico-giuridici nella parte in cui ha dato atto della mancanza di prova di situazioni di mobbing (o di "costrittività organizzativa", secondo la dizione contenuta nella circolare n. 71/2003 dell'INAIL).

Tale affermazione non è logicamente contraddittoria rispetto al demansionamento accertato dai giudici di merito, noto essendo che potersi parlare di mobbing è necessaria una pluralità di condotte ostili, protrattesi nel tempo, tese ad emarginare il singolo lavoratore. Per l'esattezza, secondo la giurisprudenza di questa S.C. (cfr. Cass. n. 17698/14; Cass. n. 3785/09), affinché sia configurabile un mobbing devono ricorrere: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalità e/o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi.

Non bastano, dunque, un demansionamento e delle - seppur illegittime - trattenute retribuite ve modeste (come tali giudicate in sede di merito).

È, invece, fondato il ricorso principale nella parte in cui lamenta vizio di motivazione in ordine all'effettiva sussistenza del giustificato motivo

oggettivo di licenziamento.

Si muova dal rilievo che, sebbene non sia sindacabile nei suoi profili di congruita' e opportunita' la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente licenziato, nondimeno spetta al giudice il controllo della reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore, nel senso che ne risulti l'effettivita' e la non pretestuosita' (cfr., ex aliis, Cass. n. 7474/12; Cass. n. 24235/10; Cass. n. 21282/06; Cass. n. 21121/04).

Invece l'impugnata sentenza, lungi dall'accertare in concreto la genuinita' della scelta aziendale, si e' limitata a rilevarne l'insindacabilita' nel merito, che e' cosa ben diversa.

La Corte territoriale ha erroneamente ritenuto di doversi limitare ad una verifica meramente formale dell'avvenuta soppressione del nuovo Ufficio Marketing ed ha omesso di sottoporre al doveroso vaglio giurisdizionale la mancanza di idonei mezzi di lavoro a disposizione dell'odierno ricorrente principale, unitamente al rilievo che il nuovo ufficio era stato costituito nel luglio 2003, cioe' appena due mesi prima di essere soppresso e che (OMISSIS) aveva patito una dequalificazione professionale gia' a partire dal 1.11.02 (circostanze che si leggono nella sentenza impugnata): si trattava di elementi presuntivi potenzialmente sintomatici del fatto che il nuovo ufficio fosse stato creato non affinche' funzionasse, ma solo per poterlo chiudere poco dopo avervi adibito il lavoratore.

Sul punto e' mancato qualunque apprezzamento che confermasse od escludesse il lamentato carattere strumentale della creazione e della successiva soppressione di tale nuovo ufficio e della mancata predisposizione in esso dei relativi mezzi di lavoro.

5- In conclusione, il ricorso principale e' da accogliersi nei sensi sopra chiariti, mentre quello incidentale va interamente rigettato. Per l'effetto, si cassa la sentenza impugnata con rinvio, anche per le spese, alla Corte d'appello di Venezia in diversa composizione, che dovra' accertare se, nel caso in oggetto, la creazione e la poco successiva soppressione del nuovo Ufficio Marketing - cui era stato adibito (OMISSIS) - rispondesse ad un'effettiva e genuina esigenza aziendale oppure costituisse un'artificiosa modalita' organizzativa finalizzata solo a collocare il dipendente in una posizione lavorativa ab origine destinata ad essere eliminata.

P.Q.M.

La Corte,

riuniti i ricorsi, rigetta quello incidentale, accoglie quello principale nei sensi di cui in motivazione, cassa la sentenza impugnata in relazione al ricorso accolto, con rinvio, anche per le spese, alla Corte d'appello di Venezia in diversa composizione.