

Giurisprudenza - CORTE DI CASSAZIONE - Sentenza 12 aprile 2017, n. 9380

Trasferimento illegittimo - demansionamento - Mobbing-
Insussistenza

Svolgimento del processo

Con sentenza n. 153 in data 12 gennaio - 22 marzo 2010 la Corte d'Appello di Roma, in parziale riforma della sentenza impugnata, che aveva respinto ogni domanda dell'attore, dichiarava il diritto dell'istante N.G. all'inquadramento nel 1 livello del c.c.n.l. di categoria, condannando la società convenuta, appellata - resistente E. L. S.p.a., a corrispondergli le differenze retributive, quantificate in 16.230,85 Euro, oltre accessori, dichiarando altresì l'illegittimità del trasferimento di sede disposto nei confronti del dipendente il tre aprile 2003, nonché il demansionamento subito da tale data. Compensava per la metà le spese di lite, siccome liquidate per entrambi i gradi del giudizio, ponendo la residua quota a carico della società.

Avverso detta pronuncia ha proposto ricorso per cassazione il N., con atto di cui è stata chiesta la notifica il 24 gennaio 2011, affidato a due motivi, limitatamente a quanto non riconosciuto in prime cure per risarcimento danni da dequalificazione, mobbing e retribuzione per il lavoro straordinario svolto.

Ha resistito la Società E. L. Spa, mediante controricorso con ricorso incidentale, affidato a due motivi, con il quale in sintesi è stata chiesta la cassazione della pronuncia impugnata relativamente alle parti in cui era stata accolta la domanda dell'attore.

Motivi della decisione

Le censure mosse con il ricorso principale riguardano:

1) violazione e falsa applicazione ex art. 360 c.p.c., comma 10, n. 3, degli artt. 420 e 421 c.p.c., ovvero anche degli artt. 2697, 2087 e 2043 c.c.; nonché difetto di motivazione, ex art. 360 c.p.c., n. 5, in relazione al rigetto della domanda risarcitoria da mobbing, ovvero anche di quella del danno professionale;

2) violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2095 c.c., in relazione al citato art. 360, nn. 3 e 5, anche considerando la contraddittoria motivazione circa il diritto alla corresponsione del lavoro straordinario (invero, mai, l'ipotizzato straordinario forfettario era stato corrisposto... Il lavoratore aveva solo facoltà di aderire all'una o all'altra delle direttive programmatiche impartite previamente dalla E. L. Spa, comunque soggiacendo ai controlli e alla supervisione di ispettore di zona e di area, che operavano come elemento di congiunzione tra le parti del rapporto di lavoro, debitamente relazionando alla società. In buona sostanza, l'autonomia e il potere decisionale propri del ruolo dirigenziale non erano mai stati riconosciuti nel rapporto in questione, ferma restando l'operatività del lavoratore secondo il livello elevato di professionalità tipico del gestore di negozio. Andava richiamato l'art. 2095 c.c., ciò che importava la necessità, anche in relazione alla natura del lavoro prestato, di riportare il ricorrente nella giusta categoria di impiegato di 10 livello, con ogni

conseguenziale diritto a vedersi riconosciuto quanto a titolo di lavoro straordinario non gli era stato elargito nella evoluzione della rapporto in esame).

Il ricorso incidentale, a sua volta, e' affidato ai due seguenti motivi:

1) violazione e falsa applicazione, in particolare dell'articolo 3, titolo 10 (classificazione del personale) del C.C.N.L. commercio, in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 10, nn. 3 e 5, - erroneità, ingiustizia e illogicità, oltre che contraddittorietà, della motivazione - omessa e insufficiente motivazione.

L'art. 3 del contratto collettivo di categoria prevedeva l'appartenenza al 10 livello dei lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale, anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono alle unità produttive a una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, e cioè gestore o gerente di negozio, di filiale o di supermercato alimentare.

Il N. in realtà non era mai stato addetto come responsabile di un negozio della E. L. Spa, per avere svolto attività riconducibili a quelle di commesso specializzato in base alla previsione datane dalla contrattazione collettiva (a questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche di adeguata esperienza e lavoratori specializzati provetti che in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni svolgono lavori comportante una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico pratica comunque conseguita e cioè Commesso specializzato corretto anche nel settore alimentare....).

In pratica, al lavoratore erano affidate operazioni di incasso, di intrattenimento di rapporti commerciali, oltre che di assistenza al controllo del buon andamento delle vendite, per le quali riferiva direttamente alla datrice ovvero ai suoi ispettori.

I documenti depositati confermavano quanto sopra, oltre che le stesse dichiarazioni del N., di cui il giudice di primo grado aveva fornito un'ampia ed esaustiva analisi, mentre la Corte territoriale ne aveva omesso qualsivoglia esame, incorrendo per questo in un evidente vizio di motivazione.

2) Violazione e falsa applicazione, in particolare dell'art. 2103 c.c., in relazione al citato art. 360 c.p.c., nn. 3 e 5; erroneità, ingiustizia e illogicità oltre che contraddittorietà della motivazione - omessa e insufficiente motivazione.

La sentenza impugnata meritava di essere cassata, attesa la legittimità dei trasferimenti subiti dal N., viziata da erroneità, ingiustizia e illogicità, oltre che per non aver considerato l'intero sviluppo probatorio del giudizio.

Riguardo ai trasferimenti, la società aveva fornito ampia prova della legittimità del proprio operato, ricostruendo nel dettaglio l'intero rapporto di lavoro e precisando che l'assegnazione ai punti vendita in questione era avvenuto in costanza di specifiche esigenze tecniche e organizzative.

La sentenza della Corte di Appello era, quindi, viziata anche per l'oggettiva carenza del criterio logico, riscontrabile nel ragionamento che aveva condotto il collegio giudicante alla formazione del proprio convincimento, avendo omesso la valutazione di prove documentali e ritenendo del tutto illegittimamente il riconoscimento di un livello superiore a favore del N., che, perciò, non poteva essere oggetto di trasferimento, svolgendo le stesse mansioni superiori al sostituendo dipendente S..

Per gli stessi motivi andava censurata la sentenza, laddove aveva preteso di considerare assorbiti i successivi trasferimenti, o meglio dimissioni, nella dedotta illegittimità del primo.

Le attività espletate dal N., dunque, non comportarono uno svuotamento di mansioni, ma l'attribuzione di compiti equivalenti di pari professionalità, peraltro secondo lo jus variandi del datore di lavoro, quale espressione del potere direttivo dell'organizzativa dell'azienda, solo regolato nelle sue modalità di esercizio dall'art. 2103 c.c. in termini di illegittima equivalenza delle attribuzioni.

Ad avviso della ricorrente incidentale, che richiamava dottrina e giurisprudenza sul punto, ben poteva la parte datoriale adibire il lavoratore a mansioni equivalenti a quelle precedentemente svolte presso un punto vendita dove lui stesso aveva rifiutato di restare, riconoscendo senza alcuna decurtazione, come di fatto era avvenuto ed ampiamente provato, il medesimo livello retributivo (30) conseguito negli anni, ivi compreso lo straordinario forfettario, anche se in realtà non prestato (come da buste paga allegate al fascicolo di parte resistente nel giudizio di 10 grado).

La Corte territoriale non aveva considerato la documentazione riferita al trasferimento a Formia, perciò omettendo di riferire che quest'ultimo venne disposto dopo che il N. stesso aveva manifestato l'intenzione di non voler più stare ad (OMISSIS) (immotivato data l'equivalenza delle mansioni). In ogni caso, il dipendente restava in forza presso il punto vendita di (OMISSIS) sino a quando, dovendo la società procedere alla concessione in affitto del relativo ramo di azienda, il ricorrente rifiutò la prosecuzione del rapporto di lavoro con la cessionaria, alle medesime condizioni contrattuali retributive applicabili ex art. 2112 c.c.. Ne' la Corte aveva considerato che, stante il fermo rifiuto del dipendente ed al fine di accontentarlo comunque, non avendo la datrice a disposizione posti vacanti, in luogo di pretendere la prosecuzione del rapporto con l'affittuaria ovvero di procedere a licenziamento, dispose il trasferimento del lavoratore presso la sede di (OMISSIS), dove era disponibile un posto con mansioni di ispezioni e controllo della merce e del materiale in entrata in uscita, mansioni dunque per nulla dequalificanti, ma al contrario peculiari e di estrema fiducia.

Tanto premesso, le anzidette censure, che possono esaminarsi congiuntamente, attesa la loro evidente connessione, vanno disattese alla stregua di quanto nel complesso accertato, apprezzato e deciso dai competenti giudici di merito in sede di gravame.

Ed invero, la sentenza della Corte capitolina ha ritenuto giustificate le doglianze dell'appellante N., atteso che dagli atti esaminati emergeva il diritto di costui ad essere inquadrato nel 1 livello del c.c.n.l. per il c.d. terziario (lavoratori con funzioni di alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono all'unità produttive a una funzione organizzativa con carattere di... e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, lavoratori tra i quali e' inserito il gestore - gerente di negozio, di filiale di supermercato alimentare). Nel caso in esame, in base alla documentazione allegata, emergeva che il ricorrente fosse gestore - gerente del punto vendita E.L. Spa di (OMISSIS), laddove dalla stessa lettera di assunzione lavoratore veniva definito capo del negozio.

Dagli atti si evinceva, inoltre, che il N. era responsabile del negozio, delegato ad ogni pratica ad esso relativa, avendo infatti egli le chiavi dell'esercizio, il fondo cassa cui attingere per le spese ordinarie, il libro matricola, i vari registri, tutti i documenti del punto vendita e l'autorizzazione sanitaria. Coordinava, altresì, i lavoratori addetti al negozio e assegnava loro i propri compiti, richiedeva interventi manutentivi, si occupava del controllo e della vigilanza sui locali, aveva dunque in sostanza la complessiva responsabilità del negozio; mansioni dunque corrispondenti a quelle di gestore di negozio, con responsabilità e delega di tutti i compiti necessari.

D'altra parte, il terzo livello assegnato al N. non corrispondeva certamente alle suindicate mansioni, essendo tale inquadramento proprio degli impiegati di concetto senza coordinamento di altri lavoratori; ne' era sufficiente il 20 livello intermedio, laddove erano inseriti anche impiegati

direttivi, ma con direzione limitata ad un reparto o ufficio e non all'intero negozio come nel caso in esame.

Quanto alle differenze retributive invocate, ad avviso della Corte d'Appello, era erroneo il rilievo di parte resistente, secondo cui i conteggi allegati al ricorso oltrepassavano il momento di cessazione del rapporto per licenziamento, poiché tali conteggi si fermavano invece proprio a tale data.

Circa lo straordinario, le mansioni svolte dall'appellante avevano natura direttiva e non erano quindi soggette a limitazione di orario, peraltro difficilmente verificabile, trattandosi di capo del negozio, cioè di lavoratore senza il controllo di superiori gerarchici a diretto contatto con lo stesso, sicché era sufficiente lo straordinario forfettario corrisposto.

Riguardo ai trasferimenti e alla dequalificazione (3 motivo d'appello), secondo la Corte territoriale, era fondato il rilievo in ordine alla illegittimità del primo trasferimento in data (OMISSIS), da (OMISSIS) ad (OMISSIS), perché il provvedimento non risultava in alcun modo motivato, nonostante la richiesta indicazione delle sue ragioni. Anche in giudizio, peraltro, non era stata chiesta né fornita alcuna prova circa il venir meno delle esigenze a Sabaudia o della prevalenza delle esigenze presso la sede di (OMISSIS). Né poteva aver rilievo il trasferimento da (OMISSIS) del dipendente S., il quale al di là di ogni considerazione circa la necessità di tale trasferimento, svolgeva le mansioni di commesso, quindi decisamente inferiori a quelle cui era stato adibito l'appellante, che di conseguenza non poteva essere chiamato a sostituirlo. Pertanto, il trasferimento era illegittimo con conseguente assorbimento delle questioni relative ai trasferimenti successivi, e quindi pure delle deduzioni relative al preteso rifiuto del lavoratore di essere assunto dall'azienda subentrante presso il ramo di azienda di (OMISSIS), poiché il N. aveva diritto a rimanere presso la sede originaria in (OMISSIS).

D'altro canto, i trasferimenti ad (OMISSIS), a (OMISSIS) nonché in seguito a (OMISSIS) avevano comportato anche la dequalificazione del ricorrente. Infatti, quanto alla sede di (OMISSIS) rilevavano le stesse deduzioni della società, secondo cui il N. sarebbe stato chiamato a sostituire il precedente commesso, per svolgere di conseguenza mansioni ben inferiori a quelle direttive di 10 livello.

Era, altresì, pacifico che a (OMISSIS) l'appellante non aveva disimpegnato mansioni direttive, anche perché in quella sede non vi era neppure un negozio, ma solo un magazzino, presso il quale il ricorrente era stato addetto esclusivamente al controllo delle cassette e delle pedane. In ogni caso, lo stesso giudice di primo grado aveva riconosciuto che l'onere probatorio circa l'adempimento dell'obbligo di adibire il lavoratore a mansioni corrispondenti alla qualifica acquisita ricadeva a carico di parte datoriale e che tale onere non era stato soddisfatto, neppure con riguardo al periodo trascorso presso il negozio di (OMISSIS), per il quale non erano chiare le mansioni svolte, peraltro sicuramente non direttive, in base alle stesse deduzioni della società.

Per il resto le pretese risarcitorie di parte attrice erano infondate.

In particolare, quanto all'asserito mobbing, risultava corretta la mancata ammissione dei capitoli di prova testimoniale, perché generici, irrilevanti o insufficienti, il tutto come specificamente indicato alle pagine 4 e 5 della impugnata pronuncia.

Veniva altresì richiamata la sentenza di questa Corte n. 22858/2008, per concludere che nel caso qui in esame mancava la reiterazione di atti presuntivamente persecutori, laddove d'altro canto non era stato dimostrato che gli unici atti accertati, di trasferimento e dequalificazione, fossero effettivamente diretti alla persecuzione o all'emarginazione del dipendente.

Quanto, poi, alle conseguenze dell'illegittimo trasferimento, la successiva cessazione del rapporto non consentiva il ripristino della sede e delle mansioni precedentemente svolte.

In ordine al preteso danno da demansionamento, il pregiudizio alla professionalità, pur in astratto configurabile, risultava allegato in modo del tutto generico e senza deduzioni specifiche, contrariamente alle occorrenti allegazioni, nei sensi di cui alla sentenza di questa Corte a Sezioni Unite n. 26972/2008.

Orbene, entrambe le impugnazioni non meritano accoglimento, dovendo essere disattese in forza delle seguenti considerazioni.

Come si vede dall'anzidetta articolata motivazione dell'impugnata sentenza, il giudice di merito ha esaurientemente esaminato le acquisite risultanze istruttorie, apprezzandole quindi con più che sufficienti e lineari argomentazioni, poi sfociate nella conseguente decisione, sicché' in sede di legittimità, nell'ambito della c.d. critica vincolata nei limiti rigorosamente fissati dall'art. 360 c.p.c., non e' consentito nell'ambito del controllo di competenza affidato a questa Corte alcun riesame dei fatti, laddove come nella specie non si riscontrino specifici errori di diritto rilevabili nella pronuncia de qua (cfr. Cass. n. 25332 del 28/11/2014: la Corte di Cassazione non e' mai giudice del fatto in senso sostanziale ed esercita un controllo sulla legalità e logicità della decisione, che non consente di riesaminare e di valutare autonomamente il merito della causa; ne deriva che la parte non può limitarsi a censurare la complessiva valutazione delle risultanze processuali contenuta nella sentenza impugnata, contrapponendovi la propria diversa interpretazione, al fine di ottenere la revisione degli accertamenti di fatto compiuti).

Ed invero, quanto alle censure, invero pure alquanto generiche e lacunose nelle relative allegazioni, svolte con il ricorso incidentale, da esaminarsi in via preliminare per evidenti ragioni logiche, la Corte distrettuale ha correttamente applicato l'art. 2103 c.c. riguardo all'invocato riconoscimento, avendo preliminarmente riportato le declaratorie contrattuali complete della qualifica rivestita e di quella rivendicata, operando poi la sussunzione dei compiti di fatto svolti nell'una e nell'altra previsione, e giungendo legittimamente, in tale confronto, ad evidenziare profili caratterizzanti della qualifica posseduta e di quella richiesta, con individuazione degli elementi concreti che hanno consentito l'accoglimento della domanda.

Orbene, alla luce dell'anzidetta motivazione non si ravvisa nello specifico alcuno dei vizi ipotizzati con il primo motivo di ricorso, laddove a ben vedere parte ricorrente tenta di sminuire quanto in punto di fatto accertato dai giudici di appello in primo e secondo grado, sulla scorta della prodotta documentazione ritenuta sufficiente, sotto il profilo probatorio, a supportare la domanda del lavoratore.

Ne' la società, aldilà di affermazioni di carattere generale, ha individuato precisi errori nell'applicazione dell'art. 2103 e art. 1362 c.c. e ss., mentre per altro verso tende a sovrapporre le sue valutazioni rispetto a quanto diversamente opinato dal collegio giudicante.

Parimenti, quanto, alla censurata motivazione, la doglianza si esaurisce in un mero dissenso rispetto a quanto diversamente opinato, in punto di fatto, dai giudici di merito, come tale non rilevante ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5 (secondo il testo *ratione temporis* applicabile, D.Lgs. 2 febbraio 2006, n. 40, ex art. 2, "per omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione circa un punto decisivo della controversia, prospettato dalle parti o rilevabile d'ufficio", rimasto in vigore sino alla sua sostituzione operata dal D.L. 22 giugno 2012, n. 83, art. 54, comma 1, lett. b), conv. in L. 7 agosto 2012, n. 134).

Infatti, il vizio di omessa o insufficiente motivazione, deducibile in sede di legittimità ex art. 360 c.p.c., n. 5, sussiste solo se nel ragionamento del giudice di merito, quale risulta dalla sentenza, sia riscontrabile il mancato o deficiente esame di punti decisivi della controversia e non può invece consistere in un apprezzamento dei fatti e delle prove in senso difforme da quello preteso dalla parte, perché' la citata norma non conferisce alla Corte di Cassazione il potere di riesaminare e

valutare il merito della causa, ma solo quello di controllare, sotto il profilo logico-formale e della correttezza giuridica, l'esame e la valutazione fatta dal giudice del merito al quale soltanto spetta di individuare le fonti del proprio convincimento e, all'uopo, valutare le prove, controllarne l'attendibilità e la concludenza, e scegliere tra le risultanze probatorie quelle ritenute idonee a dimostrare i fatti in discussione (Cass. lav. n. 27162 del 23/12/2009. Analogamente, v. Cass. lav. n. 6288 del 18/03/2011. V. tra l'altro Cass. lav. n. 7394 del 26/03/2010, secondo cui è inammissibile il motivo di ricorso per cassazione con il quale la sentenza impugnata venga censurata per vizio di motivazione, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 5, qualora esso intenda far valere la rispondenza della ricostruzione dei fatti operata dal giudice al diverso convincimento soggettivo della parte e, in particolare, prospetti un preteso migliore e più appagante coordinamento dei dati acquisiti, atteso che tali aspetti del giudizio, interni all'ambito di discrezionalità di valutazione degli elementi di prova e dell'apprezzamento dei fatti, attengono al libero convincimento del giudice e non ai possibili vizi del percorso formativo di tale convincimento rilevanti ai sensi della disposizione citata. In caso contrario, infatti, tale motivo di ricorso si risolverebbe in una inammissibile istanza di revisione delle valutazioni e dei convincimenti del giudice di merito, e perciò in una richiesta diretta all'ottenimento di una nuova pronuncia sul fatto, estranea alla natura ed alle finalità del giudizio di cassazione. Conforme Cass. n. 6064 del 2008.

V. pure Cass. 1 civ. n. 1754 del 26/01/2007: il vizio di motivazione che giustifica la cassazione della sentenza sussiste solo qualora il tessuto argomentativo presenti lacune, incoerenze e incongruenze tali da impedire l'individuazione del criterio logico posto a fondamento della decisione impugnata, restando escluso che la parte possa far valere il contrasto della ricostruzione con quella operata dal giudice di merito e l'attribuzione agli elementi valutati di un valore e di un significato difforni rispetto alle aspettative e deduzioni delle parti. In senso conforme, Cass. lav. n. 11660 e n. 11670 del 18/05/2006, n. 3881 del 22/02/2006, nonché Cass. 3 civ. n. 3928 del 31/03/2000.

Cfr. altresì Cass. civ. sez. 6 - 5, ordinanza n. 91 del 07/01/2014, secondo cui il controllo di logicità del giudizio di fatto, consentito dall'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5, non equivale alla revisione del "ragionamento decisorio", ossia dell'opzione che ha condotto il giudice del merito ad una determinata soluzione della questione esaminata, posto che ciò si tradurrebbe in una nuova formulazione del giudizio di fatto, in contrasto con la funzione assegnata dall'ordinamento al giudice di legittimità. Ne consegue che, ove la parte abbia dedotto un vizio di motivazione, la Corte di cassazione non può procedere ad un nuovo giudizio di merito, con autonoma valutazione delle risultanze degli atti, né porre a fondamento della sua decisione un fatto probatorio diverso od ulteriore rispetto a quelli assunti dal giudice di merito. Conformi nn. 15489 del 2007 e 5024 del 2012.

Inoltre, Cass. 5 civ. n. 2805 del 05/02/2011 ha precisato che il motivo di ricorso con cui - ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 5 così come modificato dal D.Lgs. 2 febbraio 2006, n. 40, art. 2 - si denuncia omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione, deve specificamente indicare il "fatto" controverso o decisivo in relazione al quale la motivazione si assume carente, dovendosi intendere per "fatto" non una "questione" o un "punto" della sentenza, ma un fatto vero e proprio e, quindi, un fatto principale, ex art. 2697 c.c., o anche un fatto secondario, cioè un fatto dedotto in funzione di prova di un fatto principale, purché controverso e decisivo).

D'altro canto, per completezza va anche osservato, con riferimento alle censure complessivamente formulate da parte ricorrente, che la denuncia di un errore di fatto, consistente nell'inesatta percezione da parte del giudice di circostanze presupposte come sicura base del suo ragionamento, in contrasto con quanto emergente dagli atti processuali, non costituisce motivo di ricorso per cassazione ex art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5, ma di revocazione a norma dell'art. 395 c.p.c., comma 1, n. 4, (Cass. lav. n. 2529 del 09/02/2016). Gli anzidetti principi, inoltre, ben possono valere pure in ordine alle censure mosse dal ricorrente principale, per quanto concerne le reiterate azionate

pretese risarcitorie e riguardo allo straordinario, il cui diritto, come è noto, va rigorosamente provato da parte di chi ne rivendichi il corrispettivo.

A tale ultimo proposito appare del tutto congrua la motivazione, ancorché' sinteticamente fornita dalla Corte di merito con il rigetto della domanda sul punto, in considerazione della natura direttiva riconosciuta alle mansioni effettivamente svolte dal N., perciò necessariamente non soggette a rigide limitazioni di orario.

Deve, inoltre, aggiungersi, conformemente a quanto sul punto già' affermato da questa Corte con sentenza n. 12367 del 22/08/2003, che al dirigente o all'impiegato con funzioni direttive spetta un compenso per il lavoro straordinario solo se la prestazione lavorativa si protragga oltre il limite globale di ragionevolezza del normale orario, a causa della maggiore gravosità e della natura usurante dell'attività lavorativa (la stessa pronuncia, inoltre, era conforme al principio sancito da Cass. lav. n. 1491 del 10/02/2000, secondo cui ai fini dell'esclusione della limitazione dell'orario di lavoro, con conseguente negazione del diritto a compenso per lavoro straordinario, il concetto di "personale direttivo", di cui al R.D.L. n. 692 del 1923, art. 1 e' comprensivo - come chiarito dal R.D. n. 1955 del 1923, art. 3, n. 2, - non soltanto di tutti i dirigenti ed institori che rivestono qualità rappresentative e vicarie, bensì anche, in difetto di una pattuizione contrattuale in deroga, del personale dirigente cosiddetto minore, ossia gli impiegati di prima categoria con funzioni direttive, i capi di singoli servizi o sezioni di azienda e, in definitiva, i capi - ufficio e i capi - reparto che eccezionalmente possono svolgere persino attività manuale. Conformi Cass. n. 3971 del 1982, n. 323 del 1984).

Quanto, poi, alla pur riconosciuta dequalificazione professionale ed alla connessa pretesa risarcitoria, in primo luogo correttamente sono stati esclusi gli estremi del mobbing, tenuto conto del prevalente orientamento giurisprudenziale, condiviso da questo collegio, secondo cui (v. Cass. lav. n. 18836 del 07/08/2013) costituisce mobbing la condotta del datore di lavoro, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolva, sul piano oggettivo, in sistematici e reiterati abusi, idonei a configurare il cosiddetto terrorismo psicologico, e si caratterizzi, sul piano soggettivo, con la coscienza ed intenzione del datore di lavoro di arrecare danni - di vario tipo ed entità - al dipendente medesimo, occorrendo la prova quindi anche di una esplicita volontà di emarginare il dipendente in vista di una sua espulsione dal contesto lavorativo o, comunque, di un intento persecutorio (cfr. altresì Cass. lav. n. 18093 del 25/07/2013, secondo cui integra la nozione di "mobbing" la condotta del datore di lavoro protratta nel tempo e consistente nel compimento di una pluralità di atti -giuridici o meramente materiali ed, eventualmente, anche leciti- diretti alla persecuzione o all'emarginazione del dipendente, di cui viene lesa - in violazione dell'obbligo di sicurezza posto a carico dello stesso datore dall'art. 2087 c.c. - la sfera professionale o personale, intesa nella pluralità delle sue espressioni).

V. pure Cass. lav. n. 3785 del 17/02/2009, secondo cui per "mobbing" si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono, pertanto, rilevanti: a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-

fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio. (Conforme Cass. lav. n. 898 del 17/01/2014. In senso analogo v. altresì Cass. lav. n. 17698 del 6/8/2014).

Quanto, poi, alla dequalificazione va soprattutto ricordato l'insegnamento delle Sezioni unite di questa Corte (sentenza n. 6572 del 24/03/2006), secondo cui in tema di demansionamento, 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 e' subordinato all'esistenza di una lesione dell'integrità psicofisica medicalmente accertabile, il danno esistenziale - da intendere come ogni pregiudizio (di natura non meramente emotiva ed interiore, ma oggettivamente accertabile) provocato sul fare reddituale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelte 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 (in senso conforme Cass. lav. n. 19785 del 17/09/2010, secondo cui in tema di risarcimento del danno non patrimoniale derivante da demansionamento e dequalificazione, il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno professionale, biologico o esistenziale, non ricorre automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale e non può prescindere da una specifica allegazione, nel ricorso introduttivo del giudizio - dall'esistenza di un pregiudizio provocato sul fare reddituale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelte di vita diverse quanto all'espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno. Tale pregiudizio non si pone quale conseguenza automatica di ogni comportamento illegittimo rientrante nella suindicata categoria, cosicché' non e' sufficiente dimostrare la mera potenzialità lesiva della condotta datoriale, incombendo sul lavoratore non solo di allegare il demansionamento ma anche di fornire la prova ex art. 2697 cod. civ. del danno non patrimoniale e del nesso di causalità con l'inadempimento datoriale. Conformi Cass. lav. n. 6797 del 19/03/2013, n. 4712 del 23/03/2012.

V. altresì in senso analogo Cass. lav. n. 29832 del 19/12/2008 e n. 21282 del 02/10/2006 nonché n. 19965 del 15/09/2006.

Cfr. peraltro Cass. sez. un. civ. n. 26972 - 11/11/2008, secondo cui 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. In particolare, con la sentenza n. 26972/08 si poi precisato che il danno non patrimoniale è risarcibile nei soli casi "previsti dalla legge", e cioè, secondo un'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 2059 cod. civ.: (a) quando il fatto illecito sia astrattamente configurabile come reato, ed in tal caso la vittima avrà diritto al risarcimento del danno non patrimoniale scaturente dalla lesione di qualsiasi interesse della persona tutelato dall'ordinamento, ancorché' privo di rilevanza costituzionale; (b) quando ricorra una delle fattispecie in cui la legge espressamente consente il ristoro del danno non patrimoniale anche al di fuori di una ipotesi di reato, laddove la vittima avrà diritto al risarcimento

del danno non patrimoniale scaturente dalla lesione dei soli interessi della persona che il legislatore ha inteso tutelare attraverso la norma attributiva del diritto al ristoro; (c) quando il fatto illecito abbia violato in modo grave diritti inviolabili della persona, come tali oggetto di tutela costituzionale, con conseguente diritto al risarcimento del danno non patrimoniale scaturente dalla lesione di tali interessi, che, al contrario delle prime due ipotesi, non sono individuati "ex ante" dalla legge, ma vanno essere selezionati caso per caso dal giudice).

Orbene, nella specie la sentenza di merito qui impugnata, dopo aver escluso la sussistenza del mobbing, quanto al danno non patrimoniale relativo alla sfera della professionalità, per effetto del riconosciuto demansionamento, pur trattandosi di pregiudizio in astratto ipotizzabile, ha rilevato la mancanza di specifiche allegazioni sul punto, di guisa che, evidentemente, non potevano neppure configurarsi gli estremi di utili presunzioni, nei sensi invece richiesti dalla succitata giurisprudenza, donde il corretto rigetto della domanda in proposito, a fronte di deduzioni generiche ed apodittiche invero tali rimaste pure con il ricorso de quo (v. le asserzioni, altresì carenti in punto di autosufficienza, alle pagine da 6 a 11).

Pertanto, i entrambi i ricorsi vanno respinti, con conseguente reciproca soccombenza, di guisa che le relative spese devono essere compensate.

P.Q.M.

la Corte RIGETTA il ricorso principale e quello incidentale. Dichiara per intero compensate tra le parti le spese.

Così deciso in Roma, il 2 novembre 2016.

Depositato in Cancelleria il 12 aprile 2017