

RESPONSABILITÀ CIVILE E PREVIDENZA

rivista mensile di dottrina,
giurisprudenza e legislazione

20
07

diretta da
Giovanni Iudica - Ugo Carnevalli
LXXII - aprile 2007, n°04

04

| estratto

**I percorsi del danno
non patrimoniale da
demansionamento
tra dottrina e
giurisprudenza**

di Francesca Bonaccorsi



DOTT. A. GIUFFRÈ EDITORE
MILANO

| 80 IL DANNO ESISTENZIALE DA DEMANSIONAMENTO

SEZ. UN. CIV., 24 MARZO 2006, N. 6572 - PRES. CARBONE - REL. LA TERZA - P.M. MARTONE - RETE FERROVIARIA ITALIANA SPA - F.C.

Lavoro (rapporto di) - Demansionamento - Lesione di diritti fondamentali - Danni non patrimoniali - Danno esistenziale - Responsabilità civile - Risarcibilità - Allegazione - Prova.

(ARIT. 1218, 1223, 1226, 2043, 2059, 2087, 2103, 2727 C.C.; ART. 115 C.P.C.)

In caso di demansionamento, il diritto al risarcimento del danno, soprattutto di quello esistenziale, suscettibile di liquidazione equitativa, è subordinato all'assolvimento, da parte del lavoratore, all'onere di allegare e provare l'esistenza del pregiudizio.

[In senso conforme Cass. civ. n. 7905/1998, Cass. civ. n. 2561/1999, Cass. civ. n. 9009/2001, Cass. civ. n. 8904/2003, Cass. civ. n. 16792/2003, Cass. civ. n. 10361/2004]

Vedi in questa *Rivista*, 2006, 1041.

I PERCORSI DEL DANNO NON PATRIMONIALE DA DEMANSIONAMENTO TRA DOTTRINA E GIURISPRUDENZA

di **Francesca Bonaccorsi**

Sul tema della prova del danno da demansionamento si è registrato, per lungo tempo, un forte contrasto in dottrina ed in giurisprudenza tra quanti ritenevano questo tipo di danno sussistente *in re ipsa* e quanti, al contrario, ritenevano fosse sempre necessaria la prova concreta del pregiudizio da parte del lavoratore danneggiato. Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione sono intervenute a risolvere tale contrasto e, al contempo, hanno affrontato, ancora una volta, il delicato problema del danno esistenziale.

Sommario 1. Il caso esaminato e deciso dalla Suprema Corte. — 2. Il danno da demansionamento: caratteri generali. — 3. La giurisprudenza e la dottrina prima dell'intervento della Cassazione... — 4. ...e le soluzioni proposte dalle Sezioni Unite. — 5. Il concetto di danno esistenziale. — 6. La liquidazione del danno da demansionamento.

1. IL CASO ESAMINATO E DECISO DALLA SUPREMA CORTE

Con la sentenza in epigrafe, la Suprema Corte ha affrontato il caso di un dipendente delle Ferrovie dello Stato che aveva ottenuto — dal Tribunale di Roma, in primo grado, e dalla Corte d'appello di Roma, in secondo grado — il risarcimento del danno

da demansionamento causato da un illegittimo licenziamento. Per ciò che qui interessa, entrambi i giudici del merito hanno affermato che il demansionamento aveva indubbiamente comportato una serie di pregiudizi per il lavoratore, quali la lesione della sua personalità professionale e morale, il discredito derivante dal demansionamento ed il pregiudizio per il suo *curriculum vitae* e per la sua carriera professionale. Secondo i giudici capitolini, tali pregiudizi, derivando automaticamente dal demansionamento, non necessitavano di prova da parte del lavoratore.

A seguito del ricorso presentato dalle Ferrovie dello Stato, la Sezione Lavoro della Corte di cassazione ha ritenuto che il noto e perdurante contrasto giurisprudenziale in tema di prova del danno da demansionamento dovesse essere ricomposto dalle Sezioni Unite⁽¹⁾. Queste, con la pronuncia in esame, hanno cassato la sentenza impugnata proprio in relazione a tale ultimo aspetto, affermando che, in tema di demansionamento, il diritto del lavoratore al risarcimento del danno (sia esso professionale, biologico o c.d. esistenziale) non sorge mai automaticamente; pertanto, non si può prescindere da una specifica allegazione di tutti gli elementi atti a dar prova — eventualmente tramite presunzioni, purché gravi, precise e concordanti, complessivamente e prudentemente apprezzate dal giudice — della sussistenza del danno.

2. IL DANNO DA DEMANSIONAMENTO: CARATTERI GENERALI

Per demansionamento (o dequalificazione)⁽²⁾ si intende la sottrazione, da parte del datore di lavoro, di alcune delle mansioni originariamente assegnate al lavoratore (c.d. demansionamento quantitativo), la diminuzione della rilevanza e della qualità professionale di tali mansioni, ovvero l'attribuzione di mansioni inferiori rispetto a quelle svolte inizialmente (per queste ultime due ipotesi si parla di c.d. demansionamento qualitativo)⁽³⁾.

Da un'illegittima dequalificazione possono derivare vari tipi di danno, solitamente ricompresi all'interno della macro-categoria del c.d. danno da demansionamento: in particolare, si potranno avere un danno da mancata retribuzione, un danno da perdita di *chance* di carriera o un danno da impoverimento e mancato accrescimento del proprio bagaglio di competenze professionali. Da un'ingiustificato demansionamento, potrà, inoltre, derivare anche un danno non patrimoniale, che a sua volta potrà assumere i connotati del danno biologico, del danno da lesione dell'immagine e della dignità professionale o, più in generale, del danno non patrimoniale da lesione di diritti fondamentali della persona, costituzionalmente tutelati⁽⁴⁾. Peraltro, si osservi che,

⁽¹⁾ La materia è stata devoluta alle Sezioni Unite con ordinanza in data 4 agosto 2004 della Sezione Lavoro della Cassazione, in *Lav. giur.*, 2005, 335.

⁽²⁾ Si ricordi che, ai sensi dell'art. 2103 c.c., « il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. [...] Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo ».

⁽³⁾ Per un'attenta analisi della figura del demansionamento si rinvia a BROLLO, *La mobilità interna del lavoratore. Mutamento di mansioni e trasferimento*, in *Codice civile commentato*, diretto da SCHLESINGER, Milano, 1997, sub art. 2103 c.c.

⁽⁴⁾ Secondo quella che è la terminologia utilizzata dalle note sentenze Cass. civ., 31 maggio 2003, nn. 8827 e 8828, in questa *Rivista.*, 2003, 691, con note di CENDON, *Anche se gli amanti si perdono l'amore non si perderà. Impressioni di lettura su Cass. 8828/2003*, di BARGELLI, *Danno non patrimoniale ed*

mentre il danno alla professionalità in senso lato discende dalla violazione dell'art. 2103 c.c., il danno alla persona del lavoratore viene solitamente fatto derivare dalla lesione dell'art. 2087 c.c., che ne tutela l'integrità fisica e la personalità morale, nonché dalla lesione degli artt. 1, 3, 4, 35 e 41 Cost., che tutelano la persona del lavoratore sotto molteplici aspetti.

Il danno da demansionamento è, quindi, una cornice unitaria, al cui interno possono confluire diversi pregiudizi⁽⁵⁾, patrimoniali e non patrimoniali, tutti accomunati dal fatto di derivare da un'illegittima condotta datoriale che, andando a ledere il combinato disposto degli artt. 2103 e 2087 c.c., fa sorgere una responsabilità contrattuale in capo al datore di lavoro per inadempimento di un'obbligazione di non fare (non adibire, appunto, il lavoratore a mansioni inferiori)⁽⁶⁾.

3. LA GIURISPRUDENZA E LA DOTTRINA PRIMA DELL'INTERVENTO DELLA CASSAZIONE...

Se fino ad oggi la convivenza di diverse voci di danno all'interno della generale figura del danno da dequalificazione⁽⁷⁾ è sempre stata pacificamente ammessa, sia in dottrina sia in giurisprudenza, l'insanabile contrasto è sorto in punto di prova di tali poste di danno. Proprio per tale motivo la questione principale sottoposta al vaglio della Corte di cassazione con la sentenza in esame è «*se, in caso di demansionamento o di dequalificazione, il diritto del lavoratore al risarcimento del danno, soprattutto di quello esistenziale, suscettibile di liquidazione equitativa, consegua in re ipsa al demansionamento, oppure sia subordinato all'assolvimento, da parte del lavoratore, all'onere di provare l'esistenza del pregiudizio*»⁽⁸⁾.

Due, quindi, i principali orientamenti in materia: da un lato, l'indirizzo interpretativo che ritiene risarcibile il danno da demansionamento anche in assenza di una prova concreta del pregiudizio da parte del danneggiato; da un altro lato, l'orientamento secondo cui è indispensabile che il danneggiato dia prova dell'esistenza del danno, pena la sua irrisarcibilità⁽⁹⁾. Tale problematica riguarda soprattutto la prova dei pregiudizi di natura non patrimoniale derivanti dall'illegittimo demansionamento: difatti, mentre dottrina e giurisprudenza sono solite richiedere una prova rigorosa del

interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 2059 c.c., e ZIVIZ, *E poi non rimase nessuno*; in *Danno resp.*, 2003, 816, con note di BUSNELLI, *Chiaroscuri d'estate. La Corte di Cassazione e il danno alla persona*; PONZANELLI, *Ricomposizione dell'universo non patrimoniale: le scelte della Corte di Cassazione*; PROCIDA MIRABELLI DI LAURO, *L'art. 2059 c.c. va in paradiso*; in *Foro it.*, 2003, 2272, con nota di NAVARRETTA, *Danni non patrimoniali: il dogma infranto e il nuovo diritto vivente*.

⁽⁵⁾ Tanto che, forse, si potrebbe più correttamente parlare di «danni da demansionamento».

⁽⁶⁾ Così da ultimo proprio Sez. Un. civ., 24 marzo 2006, n. 6572, in questa *Rivista*, 1041 e 1477, con note di BERTONICINI, *Demansionamento ed onere della prova dei danni conseguenti* e ROSSETTI, *Il danno esistenziale da demansionamento*.

⁽⁷⁾ Come ricorda la Cassazione con la sentenza in

epigrafe «*entrambi gli indirizzi convergono nel ritenere che la potenzialità nociva del comportamento datoriale può influire su una pluralità di aspetti (patrimoniale, alla salute e alla vita di relazione) e concordano sulla risarcibilità anche del danno non patrimoniale, ammettendo il ricorso alla liquidazione equitativa*».

⁽⁸⁾ Sez. Un. civ., 24 marzo 2006, n. 6572, cit.

⁽⁹⁾ Tuttavia, secondo ORSENIGO, *Ripartizione dell'onere della prova e criteri per il risarcimento del danno in ipotesi di demansionamento: esame della giurisprudenza*, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2003, 355, «*la distanza fra i due orientamenti [...] è più formale che di sostanza*», dato che anche nelle sentenze del secondo gruppo, «*la rigidità del principio è mitigata nell'applicazione del potere discrezionale del giudice*». Sul punto cfr. anche GALLO, *Commento all'ordinanza 4 agosto 2004*, in *Lav. giur.*, 2005, 337.

danno patrimoniale da dequalificazione, in punto di prova del danno non patrimoniale taluni ritengono che questo possa essere presunto e, quindi, non debba essere oggetto di prova specifica da parte del lavoratore.

All'interno del primo orientamento si rinvencono alcune sentenze nelle quali, in un'evidente ottica di *favor* per il lavoratore (parte debole del contratto di lavoro), il danno da dequalificazione viene ritenuto *in re ipsa*, e risarcito in base alla mera allegazione della violazione, da parte del datore di lavoro, dell'art. 2103 c.c. In tal senso, si è affermato che, una volta riscontrato un evento potenzialmente lesivo dell'immagine e della reputazione professionale del lavoratore, non andrà fornita in giudizio «alcuna prova della lesione della reputazione conseguita all'altrui comportamento illecito», dovendo il giudice fare riferimento esclusivamente al «comune sentire [...] individuandovi quali sono gli effetti che solitamente conseguono a determinati eventi: in tal senso è corretto affermare che per alcuni eventi [...] il danno è *in re ipsa* nel senso che ad essi consegue, inevitabilmente, un effetto pregiudizievole»⁽¹⁰⁾. In altre parole, secondo questa giurisprudenza, il danno da demansionamento sarebbe un danno-evento collegato al mero fatto della lesione della norma (in questo caso, dell'art. 2103 c.c.), ed il diritto al risarcimento spetterebbe *sic et simpliciter* ogniqualvolta venga leso il precetto dell'art. 2103 c.c., anche in assenza della benché minima prova della sussistenza del danno.

In realtà, è facile avvedersi che, almeno in sede civilistica, la categoria del c.d. danno-evento trova uno spazio assai ristretto⁽¹¹⁾. Nei rari casi in cui questo sembra essere ammesso⁽¹²⁾, è la legge stessa che, più o meno espressamente, consente il diritto al risarcimento in virtù della semplice lesione di un precetto legislativo. Al contrario, nel caso del danno da demansionamento nessuna norma consente di svolgere un simile ragionamento, pertanto, il danno non può in alcun caso essere considerato *in re ipsa*⁽¹³⁾.

Accanto a questo indirizzo (in realtà minoritario), si trovano altre e più consistenti pronunce giurisprudenziali che, sempre riconducendosi al primo dei due orientamenti sopra citati, ritengono che il danno da dequalificazione possa essere presunto in base all'*id quod plerumque accidit*. Secondo questa linea interpretativa, rientra nella normalità dei casi il fatto che da un illegittimo demansionamento scaturiscano conseguenze pregiudizievoli per il lavoratore, tali da dover essere risarcite: «in caso di accertato demansionamento professionale del lavoratore [...] il giudice del merito [...] può desumere l'esistenza del relativo danno, determinandone anche l'entità in via equitativa, con processo logico-giuridico attinente alla formazione della prova, anche presuntiva, in

⁽¹⁰⁾ Cfr. Cass. civ., 13 aprile 2004, n. 7043, in www.eius.it. Ma in tal senso cfr. anche Cass. civ., 25 agosto 2003, n. 12483, in *Foro it. Rep.*, 2003, voce «impugnazioni civili», n. 61; Cass. civ., 3 agosto 2001, n. 10750, in www.dirittolavoro.altervista.org; Cass. civ., 21 novembre 2000, n. 15004, in www.ricercajuridica.com.

⁽¹¹⁾ Al contrario, la figura del c.d. danno-evento è ben nota negli ordinamenti di *common law* dove esiste la fattispecie dei *general damages*, attraverso i quali il diritto al risarcimento (eventualmente li-

quidato in forma simbolica) sorge in presenza della mera violazione di una norma di legge, a prescindere dal concreto verificarsi di un danno.

⁽¹²⁾ Cfr., ad esempio, l'art. 18 l. 8 luglio 1986, n. 349 (in materia di danno ambientale).

⁽¹³⁾ Cfr. sul punto quanto espresso in Sez. Un. civ., 21 febbraio 2002, n. 2515, in *Foro it.*, 2002, I, 999, secondo cui «la stessa dicotomia danno-evento e danno-conseguenza appare, quanto meno per la tematica di cui trattasi, una mera sovrastruttura teorica».

base agli elementi di fatto relativi alla durata della qualificazione e alle altre circostanze del caso concreto»⁽¹⁴⁾.

Anche tale orientamento non sembra poter andare esente da critiche, se solo si consideri che la durata della dequalificazione, così come le «altre circostanze del caso concreto» — ad esempio, la gravità del demansionamento o la posizione originariamente ricoperta dal lavoratore all'interno dell'ambiente lavorativo — sono elementi che dovrebbero trovare rilievo non tanto (o non solo) in sede di accertamento del danno, ma, soprattutto, in sede di quantificazione e liquidazione del danno. È chiaro, infatti, che quelli sopra richiamati non sono gli elementi gravi, precisi e concordanti cui fa riferimento l'art. 2729 c.c. in tema di prova per presunzioni; pertanto, gli stessi potranno sì coadiuvare l'interprete nell'opera di accertamento del danno, ma non potranno essere posti a diretto fondamento di quel processo logico-giuridico di formazione della prova che necessita, invece, di altri e più concreti elementi indicanti il pregiudizio patito. È evidente, quindi, che anche le pronunce sopra indicate tendano a considerare il danno *in re ipsa*. Invero, il riferimento ad una «presunzione» circa l'esistenza del danno non può non apparire come un vero e proprio *escamotage*, dato che in nessuna delle sentenze citate è concessa al datore di lavoro la possibilità di fornire la prova contraria relativa all'inesistenza del pregiudizio lamentato dall'attore (prova contraria che, invece, è sempre ammessa allorché si utilizzi correttamente il meccanismo presuntivo di cui all'art. 2729 c.c.)⁽¹⁵⁾.

Anche secondo parte della dottrina, il carattere immanente del danno da dequalificazione deriverebbe dal concetto di «potenzialità lesiva» dell'atto illegittimo posto in

⁽¹⁴⁾ Cass. civ., 29 aprile 2004, n. 8271, in *Not. giur. lav.*, 2004, 590. Ma cfr. anche Cass. civ., 16 agosto 2004, n. 15955, in *Foro it. Rep.*, 2004, voce «lavoro (rapporto)», n. 1069; Cass. civ., 26 maggio 2004, n. 10157, in *Lav. giur.*, 2004, 1265; Cass. civ., 27 aprile 2004, n. 7980, in *www.dirittolavoro.altervista.org*; Cass. civ., 7 febbraio 2004, n. 2354, in *www.legge-e-giustizia.it*; Cass. civ., 27 agosto 2003, n. 12553, in *Orient. giur. lav.*, 2003, I, 319; Cass. civ., 22 febbraio 2003, n. 2763, in *Orient. giur. lav.*, 2003, I, 311; Cass. civ., 12 novembre 2002, n. 15868, in *Foro it.*, 2003, I, 480; Cass. civ., 1 giugno 2002, n. 7967, in *Lav. prev. oggi*, 2002, 1179; Cass. civ., 2 gennaio 2002, n. 10, in *Guida al lavoro*, 6, 2002, 25; Cass. civ., 14 novembre 2001, n. 14199, in *Riv. giur. lav.*, 2002, 1079; Cass. civ., 2 novembre 2001, n. 13580, in *Riv. giur. lav.*, 2002, II, 233; Cass. civ., 23 ottobre 2001, n. 13033, in *www.ricercajuridica.com*; Cass. civ., 7 luglio 2001, n. 9228, in *www.lavoropa.it*; Cass. civ., 6 novembre 2000, n. 14443, in *Not. giur. lav.*, 2001, 170; Cass. civ., 18 ottobre 1999, n. 11727, in *www.dirittolavoro.altervista.org*; Cass. civ., 16 dicembre 1992, n. 13299, in *Foro it.*, 1993, I, 2883. Nella giurisprudenza di merito si vedano Trib. Ivrea, 17 novembre 2005, in *www.ricercajuridica.com*; App. Genova, 15 aprile 2005, in *www.perso-naedanno.it*; Trib. Roma, 15 febbraio 2005, in *Foro it.*, 2005, I, 1233; Trib. Palermo, 13 ottobre 2004, in *www.dirittolavoro.altervista.org*; Trib. Siena, 28 lu-

glio 2003, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, II, 673; Trib. Viterbo, 30 aprile 2003, in *Dir. lav.*, 2004, II, 45; Trib. Milano, 29 marzo 2003, in *Orient. giur. lav.*, 2003, I, 43; Trib. Milano, 9 aprile 2002, in *Orient. giur. lav.*, 2002, I, 249; Trib. Milano, 22 dicembre 2001, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2002, 377; App. Milano, 11 maggio 2001, in *Orient. giur. lav.*, 2001, I, 261; Trib. Milano, 4 maggio 2001, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2001, 705; Trib. Treviso, 30 aprile 2001, in *Rass. giur. lav. Veneto*, 2001, 2, 110; Trib. Milano, 12 marzo 2001, in *Orient. giur. lav.*, 2001, I, 43; Trib. Vicenza, 20 luglio 2000, in *Rass. giur. lav. Veneto*, 2000, 2, 51; Trib. Bergamo, 24 maggio 2000, in *Arg. dir. lav.*, 2000, 851; Trib. Treviso, 9 maggio 2000, in *Rass. giur. lav. Veneto*, 2000, 2, 30; Trib. Milano, 26 aprile 2000, in *Orient. giur. lav.*, 2000, I, 375; Trib. Roma, 4 aprile 2000, in *Orient. giur. lav.*, 2000, I, 370.

⁽¹⁵⁾ Si veda, ad esempio, quanto avviene in materia di irragionevole durata del processo, ove la giurisprudenza maggioritaria (in linea con i principi espressi dalla Corte Europea dei Diritti dell'Uomo) è solita presumere, secondo quello che è *l'ad quod plerumque accidit*, il verificarsi di un danno non patrimoniale da irragionevole durata del processo in capo al ricorrente, salvo concedere sempre al convenuto (la Pubblica Amministrazione) la possibilità di fornire in giudizio la prova contraria (ossia la prova dell'assenza di un pregiudizio ricollegabile all'eccessiva durata del processo).

essere dal datore di lavoro: « la condotta dequalificatoria datoriale presenta un obiettivo carico di lesività per il soggetto-lavoratore, che a priori depaupera quell'insieme di conoscenze tecniche e patrimoni di cognizioni costituenti il bene della professionalità »⁽¹⁶⁾. In altre parole, l'aver fornito la prova della dequalificazione esonererebbe il lavoratore dall'obbligo di fornire anche la prova del danno in concreto patito per effetto di tale dequalificazione. Altri autori, poi, ritengono di poter correttamente parlare di danno *in re ipsa* ogniqualvolta vengano in rilievo lesioni di diritti fondamentali della persona⁽¹⁷⁾: secondo questo indirizzo, tali pregiudizi non potrebbero mai essere provati nella loro concretezza se non attraverso deduzioni logiche derivate da regole di esperienza che « ruotano intorno alla gravità, all'intensità, alla durata della condotta illecita o alla condizione soggettiva del danneggiato, cioè agli stessi elementi che servono per giudicare l'effettiva sussistenza del comportamento antiggiuridico e per liquidare il danno effettivamente patito, ossia per stimare l'entità, il quantum del pregiudizio occorso »⁽¹⁸⁾. In questo modo, la prova del danno da lesione di diritti della persona potrebbe essere fornita soltanto dando prova degli elementi che, in realtà, non servono a valutare l'esistenza del danno, ma solo a quantificarlo. Secondo questo indirizzo, quindi, sarebbe preferibile abbandonare la *fictio iuris* della necessità di una prova per presunzioni del danno in questione, e ritenere che in questi casi la lesione del diritto produca di per sé un danno risarcibile (c.d. teoria del danno evento)⁽¹⁹⁾.

Se questo indirizzo dottrinale è sicuramente da apprezzare là dove cerchi di tutelare in modo stringente ed effettivo la posizione del lavoratore, non bisogna, tuttavia, dimenticare che nelle ipotesi di danno da dequalificazione il lavoratore ha sempre e comunque diritto alla rifusione della retribuzione percepita prima del demansionamento; pertanto, non sembra eccessivo richiedere che il lavoratore fornisca la prova degli ulteriori pregiudizi patiti a causa dell'illegittimo demansionamento.

⁽¹⁶⁾ Così Riboldi, *La dequalificazione professionale: prova del danno, consenso del lavoratore e patto di demansionamento*, in *Riv. giur. lav.*, 2004, II, 296. L'autore, tuttavia, è consapevole del fatto che tale ragionamento risulta « in contrasto con i generali principi in tema di responsabilità civile », dato che qui « si arriva a porre sullo stesso piano l'illecito contrattuale e il danno, così che l'accertamento della dequalificazione riesce a supplire l'assenza di una prova che dimostri l'esistenza di un danno risarcibile »: questa tecnica probatoria viene, però, giustificata da esigenze di tutela del lavoratore. Ma sul punto cfr. anche Montuschi, *Problemi del danno alla persona nel rapporto di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1994, I, 317; Pedrazzoli, *Lesioni di beni alla persona e risarcibilità del danno nei rapporti di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1995, 285 ss; Meucci, *Il carattere immanente del danno da dequalificazione*, in *Lav. prev. oggi*, 1999, 2347.

⁽¹⁷⁾ In tal senso Pizzoferrato, *Danno esistenziale da demansionamento e da mobbing: il dado è ormai tratto*, in *Nuova giur. civ. comm.*, 2003, I, 529. Sulla qualifica di danno *in re ipsa* del pregiudizio deri-

vante dal demansionamento cfr. anche Ichino, *Il contratto di lavoro*, in *Trattato dir. civ. comm.*, diretto da Schlesinger, II, Milano, 2003, 322; Nisticò, *Il danno esistenziale come strumento di tutela della personalità morale del lavoratore*, in questa *Rivista.*, 2003, 443.

⁽¹⁸⁾ Pizzoferrato, *Danno esistenziale da demansionamento e da mobbing: il dado è ormai tratto*, cit., 533. Ma cfr. anche Meucci, *Ancora sul danno da demansionamento. Ulteriori insistenze sulla prova del pregiudizio alla professionalità ormai considerato imminente*, in *Lav. prev. oggi*, 2002, 1042.

⁽¹⁹⁾ Pizzoferrato, *Danno esistenziale da demansionamento e da mobbing: il dado è ormai tratto*, cit., 533, aggiunge « meglio sarebbe allora abbandonare la struttura classica dell'illecito e la conseguente ripartizione del carico probatorio, ritenendo assorbita la prova della violazione dell'interesse tutelato e concentrare l'attenzione su quest'ultima, richiedendo parametri rigorosi della sua dimostrazione e facendo scattare la soglia dell'antigiuridicità solo in presenza di comportamenti realmente offensivi del bene normativamente protetto ».

Sul fronte contrapposto a quello sino ad ora analizzato si trovano, invece, quelle pronunce che esigono sempre la prova del danno da demansionamento: « il prestatore di lavoro che chieda la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno (anche nella sua eventuale componente di danno alla vita di relazione o di cosiddetto danno biologico) subito a causa della lesione del proprio diritto di eseguire la prestazione lavorativa in base alla qualifica professionale rivestita [...] deve fornire la prova dell'esistenza di tale danno e del nesso di causalità con l'inadempimento, prova che costituisce presupposto indispensabile per procedere ad una valutazione equitativa. Tale danno non si pone, infatti, quale conseguenza automatica di ogni comportamento illegittimo rientrante nella sopraindicata categoria »⁽²⁰⁾. In questo senso, è onere del lavoratore allegare e provare in giudizio gli elementi di fatto comprovanti una lesione, patrimoniale o non patrimoniale, della sfera personale del lavoratore, diversa ed ulteriore rispetto alla mancata retribuzione causata dal demansionamento. La prova di tali lesioni potrà, poi, avvenire anche in via presuntiva ex art. 2729 c.c., purché tale accertamento avvenga in modo rigoroso (ossia attraverso una serie di presunzioni gravi, precise e concordanti, prudentemente apprezzate dal giudice) e purché sia sempre consentita al datore di lavoro la possibilità di fornire la prova contraria.

Anche in dottrina la posizione interpretativa più corretta sembra essere quella che, pur riconoscendo la necessità di una tutela forte del lavoratore, non ritiene, tuttavia, che il danno possa essere considerato *in re ipsa*, richiedendo sempre una prova del danno lamentato, delle forme in cui si è manifestato e delle modalità in cui ha inciso sulla sfera socio-lavorativa del danneggiato⁽²¹⁾. Si osservi, infatti, che il rischio insito

⁽²⁰⁾ Cass. civ., 28 maggio 2004, n. 10361, in *Orient. giur. lav.*, 2004, I, 337. Ma cfr. anche Cass. civ., 6 dicembre 2005, n. 26666, in *Orient. giur. lav.*, 2005, 782; Cass. civ., 10 giugno 2004, n. 11045, in www.cortedicassazione.it; Cass. civ., 13 maggio 2004, n. 9129, in *Foro it. Rep.*, voce « lavoro (rapporto) », n. 1076; Cass. civ., 8 novembre 2003, n. 16792, in *Dir. lav.*, 2004, II, 44; Cass. civ., 24 ottobre 2003, n. 16004, in *Foro it.*, 2004, I, 781; Cass. civ., 4 giugno 2003, n. 8904, in *Orient. giur. lav.*, 2003, I, 523; Cass. civ., 18 novembre 2002, n. 16202, in www.ricercagiuridica.com; Cass. civ., 13 luglio 2002, n. 10203, in www.legge-e-giustizia.it; Cass. civ., 14 maggio 2002, n. 6992, in *Riv. it. dir. lav.*, 2003, 326; Cass. civ., 3 luglio 2001, n. 9009, in *Lav. prev. oggi*, 2001, 1396; Cass. civ., 19 marzo 1999, n. 2561, in *Foro it. Rep.*, 1999, voce « ferrovie e tramvie », n. 44; Cass. civ., 20 gennaio 1999, n. 508, in *Mass. giust. civ.*, 1999, 120; Cass. civ., 11 agosto 1998, n. 7905, in *Mass. giur. lav.*, 1998, 90; Cass. civ., 4 febbraio 1997, n. 1026, in *Not. giur. lav.*, 1997, 204; Cass. civ., 18 aprile 1996, n. 3686, in *Riv. giur. lav.*, 1996, II, 33. Nella giurisprudenza di merito cfr. Trib. Napoli, 13 gennaio 2004, in *Il merito*, 2004, n. 9, 41; App. Milano, 21 ottobre 2003, in *Lav. giur.*, 2004, 507; App. Milano, 6 ottobre 2003, in *Orient. giur. lav.*, 2003, I, 507; Trib. Pinerolo, 6 febbraio 2003, in *Nuova giur. civ. comm.*, 2003, I, 513; Trib. Milano, 10 giugno 2000, in *Orient. giur. lav.*,

2000, I, 367; App. Milano, 10 giugno 2000, in *Lav. giur.*, 2000, 1170; Trib. Milano, 16 ottobre 1998, in *Orient. giur. lav.*, 1998, I, 912.

⁽²¹⁾ Secondo RICCIUTO, *I danni da dequalificazione professionale. A proposito della proliferazione delle fattispecie di danno*, in *Dir. info. informatica*, 1993, 659, si è sviluppata in giurisprudenza una « tendenza alla proliferazione di diritti, danni e conseguenti risarcimenti, e nella quale si assiste ad una poco accorta estensione dell'area del danno risarcibile attraverso il richiamo alla tutela della personalità morale dell'individuo, la cui lesione, lungi dall'essere provata nella sua concreta sussistenza, viene, in sostanza, presunta », così da dover concludere che « nelle vicende relative alla c.d. dequalificazione professionale del lavoratore ci sarà sempre e comunque una lesione della personalità morale del dipendente, e il danno sarà, come si usa dire, *in re ipsa* ». Ma cfr. anche VALLEBONA, *Tutele giurisdizionali e autotutela individuale del lavoratore*, Padova, 1995, 160; CECCONI, *Il valore » della professionalità: violazione dell'art. 2103 c.c. e quantificazione del danno*, in *Nuova giur. civ. comm.*, 1996, II, 327 ss.; MORONE, *Demansionamento del lavoratore e tutela risarcitoria del danno alla professionalità*, in *Orient. giur. lav.*, 1999, I, 909; PAPALEONI, *Danno da demansionamento*, in *Mass. giur. lav.*, 1999, 1364; RONDO, *Incertezze in ordine ai criteri di rilevamento e di determinazione del danno da demansionamento*,

nel presumere sempre questo tipo di danno è quello di passare arbitrariamente da un sistema di tipo risarcitorio ad un sistema di pene private, in una prospettiva che « pur percorribile de iure condendo nell'ottica di una maggiore garanzia del lavoratore, non può essere, però, introdotta autonomamente dall'interprete »⁽²²⁾. Ed invero, l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere la retribuzione originariamente percepita dal lavoratore viene correttamente qualificato come sanzione (posta, appunto, in capo al datore di lavoro) e non come risarcimento, proprio perché è la legge stessa che predispone una simile tutela a favore del lavoratore. Introdurre in via interpretativa altri tipi di pregiudizi automaticamente risarcibili al semplice verificarsi di un demansionamento varrebbe a dare alla norma dell'art. 2103 c.c. un contenuto ed una portata che, invece, non ha.

4. ...E LE SOLUZIONI PROPOSTE DALLE SEZIONI UNITE

Come è evidente dalla rapida esposizione sopra svolta, la confusione in materia di danno da demansionamento era tale e tanta, sia in dottrina sia in giurisprudenza, da necessitare di una chiara e netta presa di posizione da parte delle Sezioni Unite⁽²³⁾.

La sentenza in epigrafe ha sanato questo conflitto, affermando che « dall'inadempimento datoriale non deriva [...] automaticamente l'esistenza del danno »: difatti, « proprio a causa delle molteplici forme che può assumere il danno da dequalificazione, si rende indispensabile una specifica allegazione in tal senso da parte del lavoratore [...] che deve in primo luogo precisare quali di essi ritenga in concreto di aver subito, fornendo tutti gli elementi, le modalità e le peculiarità della situazione in fatto, attraverso i quali possa emergere la prova del danno »⁽²⁴⁾. In particolare, « non è [...] sufficiente prospettare l'esi-

in *Lav. giur.*, 2002, 1076.

⁽²²⁾ GIAMMARIA, *Osservazioni in tema di danno da dequalificazione professionale*, in *Giur. it.*, 1997, I, 1, 925. In tal senso anche VALLEBONA, *Il danno da dequalificazione tra presunzione e risarcimento equitativo*, in *Mass. giur. lav.*, 2001, n. 10, 1016; CECCONI, *Il « valore » della professionalità: violazione dell'art. 2103 c.c. e quantificazione del danno*, cit., 327; BONETTA, *Nuovi orizzonti di tutela per il lavoratore « demansionato »*, *I buoni fini in cerca di mezzi legittimi*, in *Danno resp.*, 2000, 850. Ma cfr. sul punto anche la sentenza in epigrafe: « la forma rimediabile del risarcimento del danno opera solo in funzione di neutralizzare la perdita sofferta, concretamente, dalla vittima, mentre l'attribuzione ad essa di una somma di denaro in considerazione del mero accertamento della lesione, finirebbe con il configurarsi come somma-castigo, come una sanzione civile punitiva, inflitta sulla base del solo inadempimento, ma questo istituto non ha vigenza nel nostro ordinamento ». In tal senso cfr. da ultimo MONATERI, *Sezioni Unite: le nuove regole in tema di danno esistenziale e il futuro della responsabilità civile*, in *Corr. giur.*, 2006, 792.

⁽²³⁾ Come sottolinea BROLLO, *La mobilità interna del lavoratore. Mutamento di mansioni e trasferimento*, cit., 259 « l'analisi delle sentenze edite in

materia fa affiorare una sensazione di approssimazione, di confusione terminologica e concettuale, se non di vero e proprio disagio degli estensori nell'uso delle categorie elaborate in sede civilistica ». Tra i molti che auspicavano un intervento chiarificatore delle Sezioni Unite cfr. GALLO, *Demansionamento: onere della prova del danno. La parola alle sezioni unite*, in *Lav. giur.*, 2005, 337; CAFALA, *Demansionamento: onere della prova e risarcimento del danno*, in *Dir. lav.*, 2004, 2, 45; DEL CONTE, *La figura giuridica del « danno da demansionamento »: il problema delle fonti e della prova*, in questa *Rivista*, 2000, 629; MEUCCI, *Ancora sul danno da demansionamento. Ulteriori insistenze sulla prova del pregiudizio alla professionalità ormai considerato imminente*, cit., 1042; ORSENIGO, *Ripartizione dell'onere della prova e criteri per il risarcimento del danno in ipotesi di demansionamento: esame della giurisprudenza*, cit., 355; MARRANDO, *Vecchi e nuovi problemi in tema di demansionamento e danno alla professionalità: il percorso giurisprudenziale*, in questa *Rivista*, 2000, 58; MORONE, *Alcune considerazioni sulla giurisprudenza in tema di prova e di quantificazione del c.d. danno alla professionalità*, in *Arg. dir. lav.*, 2000, 747; VALLEBONA, *Il danno da dequalificazione tra presunzione e risarcimento equitativo*, cit., 1016.

⁽²⁴⁾ Sez. Un. civ., 24 marzo 2006, n. 6572, cit.

stenza della dequalificazione, e chiedere genericamente il risarcimento del danno, non potendo il giudice prescindere dalla natura del pregiudizio lamentato, e valendo il principio generale per cui il giudice – se può sopperire alla carenza di prova attraverso il ricorso alle presunzioni [...] – non può invece mai sopperire all'onere di allegazione che concerne sia l'oggetto della domanda, sia le circostanze in fatto su cui questa trova supporto»⁽²⁵⁾.

L'iter motivazionale delle Sezioni Unite appare chiaro, logico e corretto.

Il demansionamento costituisce indubbiamente un inadempimento contrattuale da parte del datore di lavoro, e la sanzione prevista in questo caso dall'ordinamento è la corresponsione dello stipendio che sarebbe normalmente spettato al lavoratore in assenza dell'avvenuta dequalificazione. Il lavoratore, quindi, non deve provare di aver percepito una retribuzione minore rispetto a quella originaria, perché l'ordinamento stesso gli riconosce, automaticamente, la possibilità di ottenere il pagamento del salario iniziale. Il diritto positivo, però, si ferma qui. Ciò vuol dire che ogni danno diverso ed ulteriore rispetto a quello derivante dalla mancata percezione della retribuzione originaria è un *quid pluris* che deve essere sempre allegato e dimostrato in giudizio. L'inadempimento datoriale (e la sanzione che automaticamente ne discende) sono cosa ben diversa dal danno, patrimoniale o non patrimoniale, risarcibile in capo al lavoratore: ed infatti, l'art. 1223 c.c. consente di risarcire il danno non ogniqualvolta vi sia inadempimento, ma soltanto quando da tale inadempimento derivi un danno che ne sia conseguenza immediata e diretta⁽²⁶⁾. Pertanto, quale che sia il tipo di pregiudizio lamentato a seguito di un illegittimo demansionamento, l'attore dovrà sempre allegare in giudizio quali siano, tra i vari tipi di danno che possono astrattamente discendere da una dequalificazione, quelli in concreto patiti, provandone l'effettiva sussistenza attraverso la dimostrazione degli elementi di fatto, delle modalità di verifica e delle peculiarità del caso di specie⁽²⁷⁾.

Così, per quanto concerne il danno patrimoniale da perdita di *chance*, il lavoratore dovrà dimostrare quali siano state le effettive e concrete possibilità di carriera perse a causa dell'illegittimo demansionamento. Analogamente, per quanto riguarda il danno patrimoniale da impoverimento o da mancato accrescimento del proprio bagaglio di competenze professionali, il lavoratore dovrà provare che, a causa della prolungata durata del demansionamento, le proprie conoscenze professionali sono diminuite o

⁽²⁵⁾ Così sempre Sez. Un. civ., 24 marzo 2006, n. 6572, *cit.*

⁽²⁶⁾ Sulla qualificazione del danno da demansionamento in termini di inadempimento contrattuale cfr. TURSI, *Il danno non patrimoniale alla persona nel rapporto di lavoro: profili sistematici*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2003, 283. In senso contrario vedi SORGI, *Una lettura costituzionalmente disorientata del danno non patrimoniale*, in *Lav. giur.*, 2006, 668: «nel caso di danno alla dignità del lavoratore non siamo in un contesto di responsabilità contrattuale, nel quale poter parlare di inadempimento, ma certamente in un contesto di responsabilità extracontrattuale e la natura del danno è chiaramente non patrimoniale e, di conseguenza, non si potrà parlare di risarcimento ma di indennizzo per il danno subito».

Su quest'ultimo aspetto l'autore aggiunge che «nel caso di danni non patrimoniali [...] non di risarcimento si tratta quanto di indennizzo derivante dal danno subito. Se accogliamo la definizione di risarcimento in termini di ripristino della situazione economica anteriore al danno subito allora nel caso di danni non patrimoniali si richiede non un ripristino ma qualcosa che in qualche modo ci ristori del danno subito».

⁽²⁷⁾ Difatti, come sottolinea la Cassazione con la sentenza in epigrafe, non è detto che, fermo l'inadempimento, l'interesse del lavoratore non possa esaurirsi «senza effetti pregiudizievoli, nella corresponsione del trattamento retributivo quale controprestazione dell'impegno assunto di svolgere l'attività che gli viene richiesta dal datore».

non si sono accresciute come avrebbero potuto: tale prova, come suggerisce la sentenza in commento, potrà essere data, ad esempio, « *deducendo l'esercizio di una attività (di qualunque tipo) soggetta ad una continua evoluzione, e comunque caratterizzata da vantaggi connessi all'esperienza professionale destinati a venire meno in conseguenza del loro mancato esercizio per un apprezzabile periodo di tempo* »⁽²⁸⁾.

Per quanto concerne la prova del danno biologico eventualmente patito dal lavoratore, questa sarà senza dubbio agevolata dal fatto che tale pregiudizio deve sempre essere comprovato da un accertamento medico-legale; pertanto, sarà proprio il referto medico a costituire la prova più certa e sicura del pregiudizio, fisico o psichico, patito dal lavoratore a causa dell'illegittimo demansionamento. Nell'ipotesi di danno da lesione dell'immagine, della dignità personale e della reputazione del lavoratore si dovrà, invece, dimostrare che, per il clamore suscitato dalla dequalificazione (si pensi, solo per fare un esempio, al caso in cui il fatto venga divulgato al pubblico attraverso i *mass media*), o per la risonanza che tale evento ha avuto non soltanto all'interno del luogo di lavoro ma, eventualmente, anche all'esterno (tra gli amici, i familiari etc.), il demansionamento è stato capace di andare ad incidere — in modo negativo — sulla sua immagine e sulla sua dignità personale.

5. IL CONCETTO DI DANNO ESISTENZIALE

La sentenza in commento si distingue anche per la particolare attenzione concessa alla figura del c.d. « danno esistenziale », dato che « *è in relazione a questo caso che si appunta maggiormente il contrasto tra l'orientamento che propugna la configurabilità del danno in re ipsa e quello che ne richiede la prova in concreto* »⁽²⁹⁾.

La Suprema Corte afferma che il danno esistenziale risulta indissolubilmente legato alla persona e che, pertanto, solo quest'ultima è in grado di offrire al giudice tutte quelle indicazioni di fatto atte a comprovare l'effettiva alterazione della propria sfera esistenziale. Essendo questo un pregiudizio che attiene alla sfera interiore dell'individuo, si tende sempre a ritenere che sia particolarmente difficile offrirne una prova diretta. Ciò, però, non vuol dire che il danno non sia in concreto dimostrabile. Per la Cassazione non si deve, infatti, dimenticare come sia sempre possibile fare ricorso al meccanismo delle presunzioni⁽³⁰⁾, purché queste diano luogo ad « *una serie concatenata di fatti noti, ossia di tutti gli elementi che puntualmente e nella fattispecie concreta (e non in astratto) descrivano: durata, gravità, conoscibilità all'interno e all'esterno del luogo di lavoro della operata dequalificazione, frustrazione di (precisate e ragionevoli) aspettative di progressione professionale, eventuali reazioni poste in essere nei confronti del datore comprovanti la avvenuta lesione dell'interesse relazionale, gli effetti negativi dispiegati nelle abitudini di vita del soggetto* »⁽³¹⁾.

⁽²⁸⁾ Così Sez. Un. civ., 24 marzo 2006, n. 6572. *cit.* TATARELLI, *Il danno esistenziale da demansionamento si può provare anche per presunzioni. Chiarite le tecniche da utilizzare per far valere il diritto in giudizio*, in *Guida dir.*, 2006, 16, 72, sottolinea come a tal fine possano venire in rilievo, ad esempio, elementi di fatto relativi alla lesione della professionalità che comprovino « la sua riduzione, il ritardo nel completamento, il mancato affinamento,

la rapida obsolescenza, il pregiudizio per la progressione in carriera, la perdita della possibilità di una migliore ricollocazione all'estero ».

⁽²⁹⁾ Sez. Un. civ., 24 marzo 2006, n. 6572. *cit.*

⁽³⁰⁾ Ma la Corte di cassazione, con la sentenza in commento, ricorda come sia sempre possibile, pure in questi casi, fare ricorso anche alla prova testimoniale o documentale.

⁽³¹⁾ Sez. Un. civ., 24 marzo 2006, n. 6572. *cit.* In

Parte di quella dottrina che per prima ha commentato la sentenza in esame si è mostrata nettamente contraria all'indirizzo espresso dalla Cassazione, e a tal proposito ha affermato che «*la sofferenza cioè il dato di patimento che deriva da condotte che determinano attacchi alla sfera morale, biologica ed esistenziale non deve essere provata bastando la prova della realizzazione dell'offesa a tali aspetti dell'essere umano*»⁽³²⁾. In questo senso, quindi, non sarebbe necessaria alcuna prova del danno non patrimoniale patito dal lavoratore a seguito dell'illegittimo demansionamento: da questo, infatti, deriverebbero sempre e comunque conseguenze negative per la dignità del lavoratore.

Al contrario, sembra necessario ribadire come sia sempre possibile che i danni conseguenti al demansionamento possano essere integralmente risarciti tramite la corresponsione della retribuzione dovuta, non residuando, in capo al lavoratore, alcun altro effetto pregiudizievole⁽³³⁾. Né vale affermare — come pure è stato fatto⁽³⁴⁾ — che se per il danno esistenziale si dovesse richiedere la prova dei patimenti in concreto subiti dal lavoratore a causa dell'illegittimo demansionamento, allora in caso di danno morale si dovrebbe richiedere anche la prova dell'afflizione provocata dal fatto di reato e, nel caso del danno biologico, si dovrebbe esigere la dimostrazione delle sofferenze provocate dalla lesione della salute.

In realtà, il ragionamento sopra descritto appare duplicemente viziato. Per quanto riguarda il problema del danno morale, è fin troppo ovvio che se una condotta penalmente rilevante non provoca alcun tipo di sofferenza morale nel soggetto che da tale condotta è leso, quest'ultimo non potrà ottenere alcun risarcimento a titolo di danno morale. Invero, la dottrina e la giurisprudenza maggioritarie sono unanimi nel ritenere che l'accertamento di una fattispecie di illecito penale non debba mai condurre ad un automatico risarcimento del danno morale: questo, pertanto, potrà essere adeguatamente riparato soltanto ove venga fornita in giudizio la prova della sua sussistenza⁽³⁵⁾. Un discorso in parte diverso va, invece, fatto per il danno biologico. Come è noto, per danno biologico si intende ogni menomazione della sfera psico-fisica del

tal senso cfr. anche MONATERI, *Sezioni Unite: le nuove regole in tema di danno esistenziale e il futuro della responsabilità civile*, cit., 792.

⁽³²⁾ Così SORGI, *Una lettura costituzionalmente disorientata del danno non patrimoniale*, cit., 670: «proprio in quanto il danno esistenziale è un danno oggettivo, da modificazione in peggio delle condizioni d'esistenza, ne discende che esso possa venire provato e non semplicemente allegato dalla parte come fatto meramente emotivo ed interiore».

⁽³³⁾ Come sottolinea la sentenza in epigrafe, «non può [...] escludersi [...] che la lesione degli interessi relazionali, connessi al rapporto di lavoro, resti sostanzialmente priva di effetti, non provochi cioè conseguenze pregiudizievoli nella sfera soggettiva del lavoratore, essendo garantito l'interesse prettamente patrimoniale alla prestazione retributiva: se è così sussiste l'inadempimento, ma non c'è pregiudizio e quindi non c'è nulla da risarcire». In tal senso cfr. anche MONATERI, *Sezioni Unite: le nuove regole in tema di danno esistenziale e il futuro*

della responsabilità civile, cit., 792: «non si può [...] far ricorso a formule standardizzate, e sostanzialmente elusive della fattispecie concreta, ravvisando il danno esistenziale come automatica conseguenza della lesione. È necessario dare la prova di tutto ciò che concretamente ha inciso in senso negativo nella sfera dell'attore, alterandone l'equilibrio e le abitudini di vita: se non c'è pregiudizio, non c'è nulla da risarcire».

⁽³⁴⁾ Cfr. sempre SORGI, *Una lettura costituzionalmente disorientata del danno non patrimoniale*, cit., 670.

⁽³⁵⁾ Cfr. in tal senso PALMERINI, *Il danno da vacanza rovinata e le altre fattispecie tipizzate*, in NAVARRETTA (a cura di), *I danni non patrimoniali nella responsabilità extracontrattuale*, in *I danni non patrimoniali. Lineamenti sistematici e guida alla liquidazione*, Milano, 2004, 480. In giurisprudenza si vedano in particolare Cass. civ., 31 maggio 2003, nn. 8827 e 8828, *citt.*; Corte cost., 11 luglio 2003, n. 233, in *Foro it.*, 2003, 2202.

soggetto, suscettibile di una valutazione in termini medico-legali. Il risarcimento del danno biologico, quindi, mira in primo luogo a riparare — mediante una sorta di « equivalente » monetario — la lesione dell'integrità psico-fisica del soggetto. Ogni pregiudizio diverso ed ulteriore dovrà, ovviamente, essere provato dalla vittima⁽³⁶⁾: se poi il pregiudizio in questione sarà direttamente e logicamente riconducibile alla lesione fisica o psichica patita (come, ad esempio, i patimenti morali dovuti ad una lunga e dolorosa serie di interventi chirurgici), allora sarà risarcibile unitamente al danno biologico, tramite un adeguamento del *quantum* alle circostanze del caso concreto; se, invece, le sofferenze non saranno riconducibili al danno biologico, potranno essere comunque risarcite autonomamente, sempre che sussistano i presupposti per un loro risarcimento⁽³⁷⁾.

Il problema del danno esistenziale resta, in ogni caso, uno dei « nodi » della sentenza in commento che merita una più attenta riflessione, sotto molteplici aspetti.

Secondo le Sezioni Unite, per danno esistenziale da illegittimo demansionamento dovrebbe intendersi « ogni pregiudizio che l'illecito datoriale provoca sul fare reddituale del soggetto, alterando le sue abitudini di vita e gli assetti relazionali che gli erano propri, sconvolgendo la sua quotidianità e privandolo di occasioni per la espressione e la realizzazione della sua personalità nel mondo esterno ». In particolare, il danno in questione si baserebbe « sulla natura [...] oggettivamente accertabile del pregiudizio, attraverso la prova di scelte di vita diverse da quelle che si sarebbero adottate se non si fosse verificato l'evento dannoso »⁽³⁸⁾.

Non è la prima volta che la Corte di cassazione richiama espressamente la figura del danno esistenziale. Se nel già ricordato *revirement* del 2003⁽³⁹⁾ la Suprema Corte aveva (volutamente) evitato di citare questa categoria di danno, successivamente la Cassazione non ha esitato ad affermare che « ai fini dell'art. 2059 c.c. non può farsi riferimento ad una generica categoria di "danno esistenziale" (dagli incerti e non definiti contorni), poiché attraverso questa via si finisce per portare anche il danno non patrimoniale nell'atipicità, sia pure attraverso l'individuazione dell'apparente tipica figura categoriale del "danno esistenziale", in cui tuttavia confluiscono fattispecie non necessariamente previste dalla norma ai fini specifici della risarcibilità di tale tipo di danno, mentre tale situazione non è voluta dal legislatore ordinario né è necessitata dall'interpretazione costituzionale dell'art. 2059 c.c., che rimane soddisfatta dalla tutela risarcitoria di specifici valori della persona, ritenuti inviolabili dalla norma costituzionale »⁽⁴⁰⁾. Del resto, an-

⁽³⁶⁾ A sostegno della sua tesi SORGI, *Una lettura costituzionalmente disorientata del danno non patrimoniale*, cit., 670, porta il seguente esempio: « ma allora nel caso di un soggetto con tendenze masochistiche come si dovrebbe liquidare il danno morale ed il danno biologico a seguito di un reato di lesioni personali? ». La risposta è, in realtà, abbastanza ovvia ma articolata. Per quanto riguarda il danno morale, occorrerà comunque valutare se l'essere stato vittima di un reato abbia causato nel soggetto interessato una qualche sofferenza (invero, non è detto che un soggetto dalle tendenze masochistiche debba necessariamente « godere » nell'essere vittima di un reato!). Per quanto riguarda, invece, il danno biologico, in tal caso la vit-

tima potrà ottenere soltanto il risarcimento strettamente corrispondente alla menomazione della sua integrità psico-fisica (posto che questa c'è stata), ma non otterrà alcunché a titolo di danno morale stante la mancanza di un'effettiva sofferenza per la lesione subita.

⁽³⁷⁾ Potranno, cioè, essere risarciti purché siano riconducibili o al danno morale da reato o al danno non patrimoniale da lesione di interessi costituzionalmente garantiti.

⁽³⁸⁾ Sez. Un. civ., 24 marzo 2006, n. 6572, cit.

⁽³⁹⁾ Cass. civ., 31 maggio 2003, nn. 8827 e 8828, cit.

⁽⁴⁰⁾ Cass. civ., 15 luglio 2005, n. 15022, in *www.altalex.com*; ma in tal senso cfr. anche Cass. civ., 25

che quando la Cassazione ha mostrato una maggiore apertura verso la figura del danno esistenziale, ha avuto cura di chiarire che sotto tale *nomen* potevano essere ricondotti soltanto quei pregiudizi di natura non patrimoniale « *conseguenti alla lesione di diritti fondamentali della persona, diversi dalla salute, collocati al vertice della gerarchia dei valori costituzionalmente garantiti* »⁽⁴¹⁾, mostrando, così, piena adesione al dettato delle sentenze del maggio 2003.

Occorre, quindi, vagliare attentamente quale sia il significato che la Suprema Corte, con la pronuncia in esame, abbia voluto attribuire alla categoria del danno esistenziale. Il testo della sentenza, invero, non offre alcun aiuto in tal senso ed anzi, complica ancor più il lavoro dell'interprete: dalla lettera della sentenza, infatti, sembrerebbe che all'interno del danno esistenziale vengano indistintamente « convogliati » diversi tipi di pregiudizi, quali il danno all'identità professionale, il danno all'immagine, il danno alla vita di relazione ed il danno da lesione del diritto del lavoratore alla libera esplicitazione della propria personalità all'interno del luogo di lavoro⁽⁴²⁾. È evidente, però, che i pregiudizi sopra richiamati hanno tutti una propria autonomia ed una propria rilevanza: non sembra, quindi, possibile poterli considerare quali sinonimi di un unico tipo di pregiudizio.

Si può, allora, supporre che la Cassazione, pur nella consapevolezza della loro singolare rilevanza, abbia comunque voluto classificarli sotto il *nomen* comune di danno esistenziale. In tal caso, però, è fin troppo evidente che la categoria del danno esistenziale non assumerebbe alcuna particolare valenza dogmatica, essendo ridotta a mera etichetta di una serie di pregiudizi che, pur non condividendo alcun minimo comun denominatore oltre al requisito della non patrimonialità, vengono tuttavia raggruppati per esigenze di ordine sistematico⁽⁴³⁾.

Se invece la Suprema Corte — come pare più probabile, sia pure in assenza di precisi indici in tal senso — ha voluto ammantare la figura del danno esistenziale di un

novembre 2003-22 gennaio 2004, n. 2050 (anche nota come « caso Barilla »), in *Nuova giur. civ. comm.*, 2004, I, 588, ove si è chiaramente affermato che la selezione degli interessi meritevoli di tutela ex art. 2059 c.c. « avviene con il parametro costituzionale » che, peraltro, può utilmente essere affiancato anche da un « ulteriore criterio selettivo », costituito dal requisito della gravità dell'offesa.

⁽⁴¹⁾ Cass. civ., 4 ottobre 2005, n. 19354, in *www.altalex.com*; ma in tal senso cfr. anche Cons. Stato, Sez. VI, 16 marzo 2005, n. 1096, in *www.altalex.com*.

⁽⁴²⁾ Nella pronuncia in esame si afferma, con una sintassi invero non troppo felice: « quanto al danno non patrimoniale all'identità professionale sul luogo di lavoro, all'immagine o alla vita di relazione o comunque alla lesione del diritto fondamentale del lavoratore alla libera esplicitazione della sua personalità nel luogo di lavoro, tutelato dagli artt. 1 e 2 della Costituzione (c.d. danno esistenziale) è in relazione a questo caso che si appunta maggiormente il contrasto tra l'orientamento che propugna la configurabilità del danno *in re ipsa* e quello che ne richiede la

prova in concreto ». Ancora, la Cassazione prosegue affermando che « stante la forte valenza esistenziale del rapporto di lavoro, per cui allo scambio di prestazioni si aggiunge il diretto coinvolgimento del lavoratore come persona, per danno esistenziale si intende ogni pregiudizio che l'illecito datoriale provoca sul fare reddituale del soggetto, alterando le sue abitudini di vita e gli assetti relazionali che gli erano propri, sconvolgendo la sua quotidianità e privandolo di occasioni per la espressione e la realizzazione della sua personalità nel mondo esterno ». A tal proposito si osservi quanto affermato da MONATERI, *Sezioni Unite: le nuove regole in tema di danno esistenziale e il futuro della responsabilità civile*, cit., 791, secondo cui la Cassazione avrebbe ribadito come « il danno all'immagine, anche professionale, ed il danno alla vita di relazione siano oggi sintetizzati nella locuzione di danno esistenziale ».

⁽⁴³⁾ Esigenze che, peraltro, potrebbero essere soddisfatte, molto più semplicemente, dall'utilizzo della generale locuzione « danno non patrimoniale », senza la necessità di ricorrere alla figura del danno esistenziale.

diverso significato (ricomprendendo in esso tutte le figure di danno non patrimoniale sopra richiamate), occorre chiarire quale esso sia, senza scadere in sterili polemiche nominalistiche⁽⁴⁴⁾. Nel definire il danno esistenziale, le Sezioni Unite fanno riferimento ad un complesso di « scelte di vita diverse da quelle che si sarebbero adottate se non si fosse verificato l'evento dannoso »⁽⁴⁵⁾. Tale richiamo, se debitamente argomentato, potrebbe certamente valere a definire in positivo la categoria del danno esistenziale; tuttavia, la Suprema Corte non approfondisce tale aspetto ed anzi, sembra banalizzarlo nel ricondurre il pregiudizio esistenziale ad una generica ed indefinita alterazione delle abitudini di vita del soggetto leso.

In realtà, come è stato correttamente osservato da quella dottrina che più volte si è confrontata su tale materia, nell'accertamento del danno esistenziale non ci si può limitare ad analizzare quale fosse « l'agenda giornaliera » del danneggiato, confrontando la quantità e la qualità delle attività svolte prima dell'evento lesivo con la quantità e la qualità di quelle svolte successivamente ad esso⁽⁴⁶⁾. Al contrario, la figura del danno esistenziale potrebbe acquisire effettiva valenza descrittiva se si identificassero in essa tutti quei pregiudizi che incidono in maniera seria, oggettiva ed oggettivamente comprovabile su interessi fondamentali ed inviolabili della persona umana. Questa, del resto, è stata l'interpretazione proposta dalla Corte di cassazione, con le sentenze del 2003, attraverso il riferimento al danno non patrimoniale da lesione di interessi inviolabili dell'uomo, costituzionalmente garantiti, dove proprio il richiamo alla natura dell'interesse leso giustifica il superamento del limite del reato di cui all'art. 2059 c.c.

Proprio in tal senso si è pronunciata, da ultimo, la Terza Sezione Civile della Suprema Corte con la sentenza del 12 giugno 2006, n. 13546⁽⁴⁷⁾, che ha (forse) illuminato alcuni angoli rimasti ancora troppo oscuri nell'universo del danno non patrimoniale. La Cassazione, consapevole della necessità di compiere « uno sforzo di categorizzazione unificante, di individuare tratti comuni alle varie ipotesi al riguardo indicate, e di delimitarne l'ambito di relativa risarcibilità », ha definito il danno esistenziale come il danno scaturente dalla lesione di « interessi essenziali della persona, ravvisati in quelli costituzionalmente garantiti », che si sostanzia in una « modificazione (peggiorativa) della personalità dell'individuo »⁽⁴⁸⁾.

Anche alla luce della giurisprudenza ora richiamata, quindi, sembra potersi affermare che si può parlare, indifferentemente, di danno esistenziale (come fanno le più recenti pronunce della Suprema Corte) o di danno da lesione di interessi costituzionalmente garantiti (secondo l'originaria dicitura delle sentenze del 2003 della Corte di

⁽⁴⁴⁾ In tal senso, si può cogliere il suggerimento di SORGI, *Una lettura costituzionalmente disorientata del danno non patrimoniale*, cit., 669: « siamo in un momento estremamente dinamico nel sistema del danno e quindi risulta comprensibile un certo imbarazzo in termini di definizione dei profili dello stesso che vengono richiesti nei casi particolari ma questa situazione di incertezza non può trasferirsi in formule generiche che rendono ancora più difficile il compito dell'interprete ».

⁽⁴⁵⁾ Sez. Un. civ., 24 marzo 2006, n. 6572, cit.

⁽⁴⁶⁾ Cfr. NAVARRETTA (a cura di), *I danni non patrimoniali nella responsabilità extracontrattuale*, in I

danni non patrimoniali. Lineamenti sistematici e guida alla liquidazione, cit., 43 ss.

⁽⁴⁷⁾ Cass. civ., 12 giugno 2006, n. 13546, in questa *Rivista*, 2006, 1439, con nota di ZIVIZZ.

⁽⁴⁸⁾ Così Cass. civ., 12 giugno 2006, n. 13546, cit. Si osservi che, secondo la Suprema Corte, il danno esistenziale potrebbe anche essere visto come una « nuova figura di danno alla salute in senso lato che, pur dovendo — diversamente dal danno morale soggettivo [...] — obiettivamente prescindere dalla relativa accertabilità in sede medico-legale ».

cassazione e della Corte Costituzionale), purché sia chiaro che il pregiudizio in questione sarà meritevole di risarcimento soltanto se l'evento dannoso andrà a ledere un interesse inviolabile della persona, protetto a livello costituzionale.

Proprio per tale motivo, risulta poco chiaro il passo della sentenza in esame nel quale si afferma che «l'ampia locuzione usata dall'art. 2087 c.c. (tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del lavoratore) assicura il diretto accesso alla tutela di tutti i danni non patrimoniali, e quindi non è necessario, per superare le limitazioni imposte dall'art. 2059 c.c. [...], verificare se l'interesse lesa dalla condotta datoriale sia meritevole di tutela in quanto protetto a livello costituzionale, perché la protezione è già chiaramente accordata da una disposizione del codice civile»⁽⁴⁹⁾. Secondo il Supremo Collegio, la dicitura dell'art. 2087 c.c. («l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che [...] sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro») sarebbe sufficiente ad assicurare la tutela di ogni tipo di pregiudizio non patrimoniale derivante da un illegittimo demansionamento⁽⁵⁰⁾.

In realtà, l'art. 2087 c.c. non sembra offrire quelle garanzie di sufficiente tipizzazione richieste proprio dalla Corte di cassazione con il *revirement* del 2003, ove si è affermato che i pregiudizi di natura non patrimoniale possono essere risarciti ex art. 2059 c.c., oltre che nelle ipotesi di danno biologico, soltanto nei casi in cui una norma di legge preveda espressamente tale risarcibilità o nelle ipotesi in cui siano lesi interessi di rango inviolabile, costituzionalmente tutelati. L'art. 2087 c.c. non prevede espressamente la risarcibilità del danno non patrimoniale per gli illeciti datoriali, ma si limita ad affermare che il datore di lavoro è tenuto a salvaguardare l'integrità psico-fisica del lavoratore. Il che non vuol dire che questi abbia anche automaticamente diritto al risarcimento del danno non patrimoniale eventualmente derivato per violazione dell'art. 2087 c.c.⁽⁵¹⁾. Il nostro ordinamento è sì ricco di precetti normativi che fanno riferimento alla tutela fisica o psichica della persona umana, ma è anche assai povero di norme che prevedano espressamente la risarcibilità del danno non patrimoniale⁽⁵²⁾. Del resto, se fosse stato consentito il risarcimento del danno non pa-

⁽⁴⁹⁾ Sez. Un. civ., 24 marzo 2006, n. 6572, cit.

⁽⁵⁰⁾ In tal senso cfr. BORDON, *L'imprimatur delle Sezioni unite al danno esistenziale*, in *Giur. it.*, 2006, 1364.

⁽⁵¹⁾ Ma Cfr. sul punto DI PAOLA, *La Corte costituzionale e i danni da demansionamento*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 2004, 843. In senso contrario cfr. BILORTA, *Attraverso il danno esistenziale, oltre il danno esistenziale*, in questa *Rivista*, 2006, 1061: «non si può dire che l'art. 2087 c.c. riconosca esplicitamente la possibilità di risarcire i danni non patrimoniali connessi alla violazione della norma. Pertanto, l'interpretazione della Suprema Corte non può qualificarsi come un ritorno al sistema precedente al 2003. Ciò nonostante, vi è una chiara presa di distanza rispetto alla recente rilettura dell'art. 2059 c.c., la quale, per certi versi, rappresenta il trionfo della retorica costituzionale. Le Sezioni Unite, distinguendo l'ingiustizia del danno, affermano che l'esistenza della prima prescinde dalla necessaria rilevanza costituzionale delle conseguenze negative del-

l'illecito sul piano non patrimoniale. Ciò vuol dire che solo eccezionalmente la Costituzione può servire da sponda per predicare l'esistenza dell'ingiustizia. Nel caso del demansionamento, si sottolinea correttamente che tale esigenza non sussiste, perché è evidente la rilevanza giuridica dell'interesse patrimoniale del prestatore di lavoro già alla lettura degli artt. 2087 e 2103 c.c.».

⁽⁵²⁾ Cfr. artt. 185 e 598 c.p.; art. 89 c.p.c.; art. 1, l. 13 aprile 1988, n. 117 (sulla responsabilità civile dello Stato per gli illeciti commessi dai magistrati nell'esercizio delle loro funzioni); art. 44, d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286 (testo unico sull'immigrazione e sulla condizione dello straniero); art. 2, 24 marzo 2001, n. 89 (sulla irragionevole durata del processo); art. 15, d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (codice in materia di protezione dei dati personali); art. 4, d.lgs. 9 luglio 2003, n. 215 (sulla parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dalla origine etnica).

trimoniale ogniquale volta una norma di legge contenesse un astratto e generico riferimento alla tutela della persona, non sarebbe stato necessario giungere, dopo molteplici interventi della Corte di Cassazione, suggellati infine dalla Corte costituzionale, ad un'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 2059 c.c., che permettesse di allargarne le strette maglie.

Per questo motivo, sarebbe stato preferibile che la Cassazione, nella sentenza in epigrafe, avesse fatto riferimento alla tutela costituzionale offerta alla persona del lavoratore, riconducendo il danno da demansionamento tra i danni da lesione di interessi inviolabili dell'uomo, costituzionalmente protetti. In tal senso, oltre agli artt. 1, 3 e 4 Cost., particolare rilievo avrebbero gli artt. 35 e 41 Cost. Difatti, se il lavoro — fondamento stesso della nostra Repubblica — è lo strumento tramite il quale ogni cittadino concorre al progresso materiale e spirituale della società, partecipando all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese, questo è anche un mezzo di formazione ed elevazione professionale dei singoli lavoratori⁽⁵³⁾. Proprio per tale motivo, la Costituzione, dopo aver ricordato il dovere di ogni cittadino di svolgere, « *secondo le proprie possibilità e la propria scelta* », un'attività lavorativa⁽⁵⁴⁾, prevede che sia lo Stato a curare « *la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori* »⁽⁵⁵⁾, sancendo che l'iniziativa economica privata non possa svolgersi « *in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana* »⁽⁵⁶⁾.

In quest'ottica sembra essersi espresso anche un commentatore della pronuncia in analisi: « *il fatto che la dignità del lavoratore sia un valore fondante del nostro sistema costituzionale (come si ricava agevolmente dalla lettura combinata degli articoli 1, 4, 35 e 41 secondo comma vuole inevitabilmente dire che — indipendentemente dalla lettura dell'art. 2087 c.c. in chiave contrattuale con evidenti connotati patrimoniali — il lavoratore vedrà salvaguardata la propria dignità ogni volta che la stessa non sia rispettata e, conseguentemente, tale lettura comporterà che il mancato rispetto di tale dignità determinerà una lesione per il nostro sistema e per il singolo lavoratore che la subisce)* »⁽⁵⁷⁾.

Tornando all'analisi della pronuncia in esame ed al concetto di danno esistenziale in essa contenuto, si può ancora osservare come dal citato elenco degli elementi che — secondo la Cassazione — possono venire in rilievo ai fini della prova per presun-

⁽⁵³⁾ Cfr. sul punto CARBONARO, *I danni non patrimoniali nel rapporto di lavoro*, in *I danni non patrimoniali. Lineamenti sistematici e guida alla liquidazione*, cit., 419: « *l'affermazione del diritto al lavoro quale diritto fondamentale ed il riconoscimento del diritto di ognuno allo svolgimento di una attività lavorativa conforme alle proprie possibilità e alle proprie scelte [...] trovano fondamento proprio nella consapevolezza che l'occupazione in una attività proficua è strumento irrinunciabile di socializzazione, di crescita personale e di salvaguardia della dignità* ».

⁽⁵⁴⁾ Cfr. art. 4, comma 2, Cost.

⁽⁵⁵⁾ Cfr. art. 35, comma 2, Cost.

⁽⁵⁶⁾ Cfr. art. 41, comma 2, Cost. Ma si ricordi come la nostra Carta costituzionale faccia riferimento alla dignità del lavoratore anche all'art. 36, primo comma, ove si prevede che « *il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla*

quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia una esistenza libera e dignitosa ».

⁽⁵⁷⁾ Così il commento di SORGI, *Una lettura costituzionalmente disorientata del danno non patrimoniale*, cit., 668. Il rilievo dell'autore, tuttavia, sembra muovere da una diversa prospettiva, legata al « principio di gerarchia delle fonti che deve costituire un richiamo interpretativo di ordine generale sempre presente: per verificare se, di fronte ad un possibile spazio di tutela di danni non patrimoniali non soggetti alla regola dell'atipicità dell'illecito, come nel caso di danni patrimoniali ex art. 2043, ci sia il richiamo normativo richiesto dalla lettera dell'art. 2059 c.c. il primo e doveroso parametro da considerare sarà quello della Costituzione e, solo successivamente, delle altre fonti normative, compreso ovviamente il codice civile ».

zioni del danno da demansionamento dovrebbero essere senz'altro espunti sia la « *coscibilità all'interno e all'esterno del luogo di lavoro della operata dequalificazione* », sia la « *frustrazione di (precisate e ragionevoli) aspettative di progressione professionale* ». Una loro valutazione, infatti, porterebbe ad un'inaccettabile duplicazione risarcitoria, posto che il primo elemento viene già in rilievo per la prova del danno da lesione dell'immagine, della dignità e della reputazione del lavoratore, mentre il secondo è già valutato all'interno del danno patrimoniale da perdita di *chance*. Analogamente, non convince l'affermazione secondo cui « *gli effetti negativi dispiegati nelle abitudini di vita del soggetto* » costituirebbero un elemento di prova del danno esistenziale da demansionamento. Invero, volendo attribuire rilevanza dogmatica alla figura del danno esistenziale, ci si accorge facilmente di come questo tipo di pregiudizio coincida necessariamente con gli « *effetti negativi dispiegati nelle abitudini di vita del soggetto* »: risulta, quindi, del tutto inutile o, quantomeno, fuorviante il loro richiamo all'interno degli elementi che dovrebbero condurre alla prova del danno esistenziale.

6. LA LIQUIDAZIONE DEL DANNO DA DEMANSIONAMENTO

Le distinzioni sopra richiamate in tema di danno non patrimoniale non devono, tuttavia, indurre a ritenere che esistano diversi tipi di danno non patrimoniale. Su questo punto la Suprema Corte è sempre stata chiara: non è opportuno ritagliare all'interno del danno non patrimoniale singole categorie risarcitorie, diversamente nominate⁽⁵⁸⁾, pena il rischio di inutili e pericolose duplicazioni risarcitorie. In altre parole: non si devono liquidare *i danni non patrimoniali* ma *il danno non patrimoniale*, sia pure minuziosamente analizzato nelle sue varie componenti, utili al giudice soltanto per effettuare una valutazione del danno più precisa ed attenta alle peculiarità del caso concreto.

Una volta provato il danno da demansionamento (*rectius*, i pregiudizi, patrimoniali e non patrimoniali, normalmente confluenti al suo interno), si potrà passare alla fase della liquidazione. La giurisprudenza ha indicato alcuni parametri che dovrebbero essere presi in considerazione a tal fine, quali, ad esempio, la durata della dequalificazione e le altre circostanze del caso concreto⁽⁵⁹⁾; la natura e la gravità del demansionamento, il livello della professionalità aggredita, il settore di applicazione e l'età del lavoratore⁽⁶⁰⁾; la quantità e la qualità dell'esperienza lavorativa pregressa, il tipo di professionalità colpito e l'esito finale della dequalificazione⁽⁶¹⁾; il livello della retribuzione mensilmente percepita dal lavoratore⁽⁶²⁾.

⁽⁵⁸⁾ Cfr. Cass. civ., 31 maggio 2003, n. 8827 e 8828, *cit.*

⁽⁵⁹⁾ Cass. civ., 16 agosto 2004, n. 15955, *cit.*; Cass. civ., 13 maggio 2004, n. 9129, *cit.*; Cass. civ., 29 aprile 2004, n. 8271, *cit.*; Cass. civ., 27 agosto 2003, n. 12553, *cit.*; Cass. civ., 12 novembre 2002, n. 15868, *cit.*; Cass. civ., 2 novembre 2001, n. 13580, *cit.* Nella giurisprudenza di merito si vedano Trib. Milano, 29 marzo 2003, *cit.*; Trib. Milano, 18 febbraio 2003, in *Orient. giur. lav.*, 2003, I, 49; App. Milano, 9 gennaio 2003, in *Orient. giur. lav.*, 2002, I, 752; Trib. Milano, 11 maggio 2001, *cit.*; Trib. Roma, 4 aprile 2000, *cit.*; Trib. Roma, 12 ottobre 1998, in

Riv. crit. dir. lav., 1999, 167.

⁽⁶⁰⁾ Trib. Siena, 28 luglio 2003, *cit.*; Trib. Torino, 21 marzo 2003, inedita; Cass. civ., 10 aprile 1996, n. 3341, in *Riv. it. dir. lav.*, 1997, II, 66. In Cass. civ., 2 marzo 2005, n. 4370, in *www.legge-e-giustizia.it*, si fa riferimento « alla gravità della dequalificazione in relazione all'anzianità di servizio, al ruolo apicale ricoperto dalla lavoratrice e al carattere ritorsivo del demansionamento ».

⁽⁶¹⁾ Trib. Milano, 12 marzo 2001, *cit.*; Trib. Milano, 10 giugno 2000, *cit.*

⁽⁶²⁾ Trib. Milano, 2 febbraio 2004, in *Lav. prev. oggi.*, 2004, 702; App. Milano, 6 giugno 2003, in

Se alcuni dei criteri sopra elencati possono certamente essere utilizzati in sede di liquidazione del danno da demansionamento, altri devono essere senz'altro respinti. In particolare, non sembra possibile fare riferimento ad una quota della retribuzione mensile o al minimo dei trattamenti previdenziali e assicurativi⁽⁶³⁾, dato che se tale criterio può essere certamente efficace per quel che concerne la liquidazione delle poste di danno di natura patrimoniale, non altrettanto può dirsi per quanto riguarda la valutazione del danno non patrimoniale, dato che questa, essendo appunto relativa ad un pregiudizio non patrimoniale, deve necessariamente prescindere da parametri monetari⁽⁶⁴⁾. Un pregiudizio di natura non economica, infatti, deve avere lo stesso valore per ogni lavoratore, indipendentemente dal livello di retribuzione conseguito da quest'ultimo, ed il *quantum* risarcitorio potrà, eventualmente, variare di volta in volta solo qualora vengano in rilievo circostanze peculiari del caso concreto, non attinenti a parametri monetari⁽⁶⁵⁾. Ovviamente, in sede di liquidazione il giudice potrà ricorrere all'equità per valutare tutti quei pregiudizi di natura non patrimoniale difficilmente quantificabili in altro modo. Sembra, peraltro, opportuno che in questa fase il giudice ponga particolare attenzione a quelli che sono i precedenti giurisprudenziali più corretti ed autorevoli in materia di danno da dequalificazione, così da poter parametrare il proprio giudizio in base a quanto deciso da altri giudici in casi analoghi, restando comunque libero di discostarsi dal precedente simile quando le particolari circostanze del caso concreto lo richiedano⁽⁶⁶⁾.

Orient. giur. lav., 2003, I, 316; Trib. Milano, 1 aprile 2003, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2003, 766; Trib. Milano, 6 maggio 2002, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2002, 635; Trib. Milano, 9 aprile 2002, *cit.*; Trib. Milano, 31 agosto 2001, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2001, 1004; Trib. Milano, 11 maggio 2001, *cit.*; Trib. Milano, 4 maggio 2001, *cit.*; Trib. Forlì, 15 marzo 2001, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, II, 521; Trib. Treviso, 9 maggio 2000, *cit.*; Trib. Roma, 12 ottobre 1998, *cit.* Nella giurisprudenza di legittimità si vedano Cass. civ., 21 maggio 2003, n. 8018, in *Orient. giur. lav.*, 2003, I, 319; Cass. civ., 20 gennaio 2001, n. 835, in *Lav. prev. oggi*, 2001, 357; Cass. civ., 5 dicembre 2000, n. 15449.

⁽⁶³⁾ CARBONARO, *I danni non patrimoniali nel rapporto di lavoro*, cit., 430, sottolinea che l'ammontare della liquidazione « varia da una percentuale della retribuzione mensile (diversa e maggiore a seconda della minore qualificazione professionale delle nuove mansioni) alla totalità della medesima per ogni mese di dequalificazione (in genere nel caso di inattività assoluta del lavoratore) o, talvolta, secondo un orientamento più restrittivo, è pari alla differenza tra la retribuzione propria della qualifica di originaria appartenenza e quella cui sono riferibili i compiti dequalificati moltiplicata per i mesi dell'avvenuta dequalificazione ». Sulle modalità di

utilizzo del parametro retributivo cfr. anche QUARANTA, *La dimensione equitativa della valutazione del danno da demansionamento*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2003, II, 58; PAPPALARDO, *Il danno da demansionamento, la sua liquidazione e i danni consequenziali nella giurisprudenza*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1997, II, 743; ORSENIGO, *Ripartizione dell'onere della prova e criteri per il risarcimento del danno in ipotesi di demansionamento: esame della giurisprudenza*, cit., 356.

⁽⁶⁴⁾ Cfr. sul punto RONDO, *Incertezze in ordine ai criteri di rilevamento e di determinazione del danno da demansionamento*, cit., 1088.

⁽⁶⁵⁾ Ad esempio, potrà venire in rilievo la particolare fragilità morale del lavoratore, o il contesto socio-familiare in cui esso è inserito, l'ampiezza del *gap* creatosi tra le mansioni originariamente assegnate al lavoratore e quelle residue a seguito del demansionamento. Ancora, potranno essere valutate le modalità particolarmente gravi o ingiuriose del demansionamento e, più in generale, tutte quelle circostanze che rendano necessario un adeguamento del *quantum* risarcitorio alla fattispecie in esame.

⁽⁶⁶⁾ Cfr. sul punto il volume a cura di NAVARRETTA (a cura di), *I danni non patrimoniali. Lineamenti sistematici e guida alla liquidazione*, cit., *passim*.