

ESENTI



10023/19

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SESTA SEZIONE CIVILE - I

10 APR. 2019

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ADRIANA DORONZO

- Presidente -

Dott. MARGHERITA MARIA LEONE

- Consigliere -

Dott. LUCIA ESPOSITO

- Consigliere -

Dott. ROBERTO RIVERSO

- Consigliere -

Dott. FRANCESCA SPENA

- Rel. Consigliere -

Oggetto

RISARCIMENTO
RAPPORTO
PRIVATO

Ud. 08/01/2019 - CC

R.G.N. 21798/2017

Ca. 10023
Rep.

CU

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 21798-2017 proposto da:

(omissis) SPA, in persona del Presidente pro tempore, elettivamente domiciliata in (omissis), presso lo studio dell'avvocato (omissis), che la rappresenta e difende;

- *ricorrente* -

contro

(omissis), elettivamente domiciliato in (omissis) (omissis), presso lo studio dell'avvocato (omissis), che lo rappresenta e difende;

- *controricorrente* -

avverso la sentenza n. 10729/2014 della CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il 21/03/2017;

G

99
29



udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio non partecipata del 08/01/2019 dal Consigliere Relatore Dott. FRANCESCA SPENA.

RILEVATO

che con sentenza del 21 marzo 2017 numero 10729 la Corte d'Appello di Roma, per quanto ancora in discussione, confermava la sentenza del Tribunale della stessa sede, che aveva condannato la società (omissis) (in prosieguo: (omissis)) spa a risarcire il dipendente (omissis) per il danno, patrimoniale e non patrimoniale, derivatogli dalla privazione delle mansioni, avvenuta dal luglio 2005 fino al licenziamento ;

che a fondamento della decisione la Corte territoriale riteneva non fondata la deduzione dell'appellante (omissis) spa secondo cui il mantenimento del rapporto di lavoro era avvenuto esclusivamente nell'interesse del lavoratore, in quanto a seguito della soppressione della posizione lavorativa da questi rivestita nella organizzazione aziendale (giornalista addetto all'ufficio stampa) il rapporto si era svolto al solo fine di cercare una soluzione concordata, che potesse preservarne l'occupazione. Sul punto il giudice dell'appello osservava che il datore di lavoro poteva legittimamente porre fine al rapporto di lavoro a fronte di un giustificato motivo oggettivo di licenziamento ma che, ove non avesse esercitato tale potestà, non poteva mantenere in vita un rapporto nel quale la professionalità del lavoratore fosse pregiudicata dalla totale assenza di mansioni. La disciplina delle mansioni all'epoca vigente avrebbe consentito l'attribuzione al lavoratore, con il suo consenso, di mansioni inferiori— quando tale scelta fosse stata l'unica in grado di preservare l'occupazione— ma non il mantenimento di un rapporto svuotato totalmente di contenuto professionale;

che avverso la sentenza ha proposto ricorso (omissis) SpA, articolato in un unico motivo, cui ha opposto difese (omissis) con controricorso;

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'C' followed by a flourish.



che la proposta del relatore è stata comunicata alle parti— unitamente al decreto di fissazione dell'adunanza in camera di consiglio— ai sensi dell'articolo 380 bis codice di procedura civile;

che le parti hanno depositato memoria

CONSIDERATO

che con l'unico motivo la parte ricorrente ha dedotto— ai sensi dell'articolo 360 numero 3 codice di procedura civile— violazione e falsa applicazione dell'articolo 2103 codice civile, per avere la sentenza impugnata erroneamente affermato che il demansionamento costituisce atto illecito anche nel periodo in cui le parti, dopo la soppressione del posto di lavoro, cercano di raggiungere un accordo per la conservazione del rapporto.

La società, premesso che per costante orientamento di questa Corte è legittimo il patto di modificazione delle mansioni diretto ad evitare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ha assunto che per il periodo della relativa trattativa non è illecito il totale demansionamento. Nella fattispecie di causa esso era dovuto alla soppressione del posto occupato dal lavoratore, unico giornalista dipendente dell'azienda; la trattativa era stata lunga sia perché ciascuna delle parti doveva valutare le proposte dell'altra sia perché il lavoratore era stato per diversi periodi assente per malattia. La conservazione del rapporto di lavoro era stata vantaggiosa per il lavoratore sicché la società non aveva commesso alcun illecito;

che ritiene il Collegio si debba respingere il ricorso;

che, invero, secondo la costante giurisprudenza di questa Corte, la soppressione della posizione lavorativa occupata dal dipendente obbliga il datore di lavoro alla assegnazione al lavoratore di altre mansioni professionalmente equivalenti— ove disponibili nella organizzazione aziendale— nonché— previo consenso di quest'ultimo— anche di mansioni di contenuto professionale inferiore (*cd.* patto di demansionamento).



La eventuale impossibilità di assolvere al suddetto obbligo di *repechage* costituisce elemento integrativo della fattispecie del giustificato motivo oggettivo di licenziamento (in termini :Cass. sez. lav. 2 maggio 2018 nr. 10453) .

La privazione totale delle mansioni, che costituisce violazione di diritti inerenti alla persona del lavoratore oggetto di tutela costituzionale (cfr. Cassazione civile sez. un., 22/02/2010, n.4063 resa in fattispecie di «sostanziale privazione di mansioni» in un rapporto di pubblico impiego privatizzato), non può essere invece una alternativa al licenziamento .

Parte ricorrente assume, da un canto, che la privazione delle mansioni era avvenuta in pendenza della trattativa per il patto di modificazione delle mansioni ed, in memoria, che sussisterebbe una ipotesi di impossibilità a ricevere la prestazione e non già una fattispecie di demansionamento .

Sotto il primo profilo— premesso che della necessità di un accordo può parlarsi soltanto in relazione ad una eventuale possibilità di assegnazione a mansioni inferiori— la parte ricorrente non indica da quali atti del giudizio di merito risulterebbe la disponibilità nella organizzazione aziendale di mansioni inferiori, la loro proposta al dipendente ed i modi di svolgimento della successiva trattativa per la conservazione del posto di lavoro. Sicchè la censura risulta priva di decisività .

Quanto all'assunta impossibilità di ricevere la prestazione, la Corte territoriale ha correttamente osservato, in coerenza con i principi qui ribaditi, che essa può essere causa di risoluzione del rapporto di lavoro e non già di esecuzione dello stesso in violazione dei diritti anche di rilievo costituzionale del lavoratore;

che, pertanto, essendo condivisibile la proposta del relatore, il ricorso deve essere respinto con ordinanza in camera di consiglio ex articolo 375 cod.proc.civ.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'P' followed by a flourish.



che non vi è luogo a provvedere sulle spese del controricorso per mancanza della prova della sua notificazione, non essendo stato prodotto l'avviso di ricevimento relativo alla notificazione postale;

che, trattandosi di giudizio instaurato successivamente al 30 gennaio 2013, sussistono le condizioni per dare atto - ai sensi dell'art. 1 co 17 L. 228/2012 (che ha aggiunto il comma 1 quater all'art. 13 DPR 115/2002) - della sussistenza dell'obbligo di versamento da parte del ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per la impugnazione integralmente rigettata .

PQM

La Corte rigetta il ricorso.

Nulla per le spese

Ai sensi dell'art. 13 co. 1 quater del DPR 115 del 2002 dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso a norma del comma 1 bis dello stesso articolo 13.

Così deciso in Roma nella adunanza camerale in data 8 gennaio 2019

IL PRESIDENTE

IL CANCELLIERE

Depositato in Cancelleria



oggi, 10 APR. 2019

IL CANCELLIERE

Giuseppina Ricci