



PROCURA GENERALE
della Corte di cassazione

Sezione Lavoro
udienza 5 marzo 2024 – n.4 del ruolo

ricorso n. 14373/2019 r.g.

Pres. Dott. A.Doronzio

Rel. Dott. F.Panariello

XXX, rappresentata e difesa dagli avv. V. Speziale e F.Sabatini.

- ricorrente -

YYY S.p.a., rappresentata e difesa dall'avv. F. Di Teodoro;

- controricorrente e ricorrente incidentale –

Conclusioni del P.M.

L'AVVOCATA GENERALE

Rita Sanlorenzo

Sul ricorso ex art. 360 c.p.c. di **XXX** per la cassazione della sentenza n. 710/2018 pronunciata *inter partes* dalla Corte di appello di **WWW**, pubblicata l'8.11.2018 e non notificata;

Richiamati gli atti di cui al fascicolo per la ricostruzione della vicenda processuale e per la individuazione delle ragioni di ricorso;

Osserva

La Corte d'appello di **WWW**, in parziale riforma della decisione del Tribunale di **ZZZ**, ha accertato la sussistenza di un illegittimo demansionamento della ricorrente **XXX** per un periodo limitato, dal provvedimento di trasferimento del dicembre 2013 dall'incarico di responsabile dell'Ufficio Segreteria Fidi all'interno del Servizio Credito presso la sede centrale della Banca all'incarico di Responsabile Operativo –

Vice Reggente presso la filiale di SSS, sino alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 81 del 2015, ossia il 24 giugno 2015, limitando anche a tale epoca la quantificazione del risarcimento per il danno patito.

La Corte d'appello ha preliminarmente condiviso le argomentazioni del primo giudice a proposito della prova di una situazione di dequalificazione e di dispersione del patrimonio professionale precedentemente acquisito dalla lavoratrice a fronte dell'intervenuto trasferimento dalla sede centrale alla filiale di SSS, ove era stata chiamata a svolgere non più mansioni attinenti ad un "settore nevralgico della Banca, quale è la gestione del credito", ma bensì "compiti operativi tipici della ordinaria gestione amministrativa di una articolazione periferica della Banca", peraltro in massima parte estranei al patrimonio professionale precedentemente acquisito nella sua pluriennale esperienza in materia di concessione del credito presso il Servizio Crediti della Direzione Generale, con diretta assunzione di responsabilità in un settore nevralgico della Banca.

Ha però affermato che tale situazione doveva ritenersi risolta, alla luce dell'intervenuta riforma dell'art. 2013 c.c., secondo una formula sicuramente "più permissiva", che comunque legittima l'assegnazione di nuove mansioni che siano riconducibili al livello di inquadramento a cui appartiene il dipendente. Trattandosi, secondo la Corte, di "illecito permanente", la valutazione della liceità o meno della condotta posta in essere dal datore di lavoro nell'esercizio del suo potere di assegnare e variare (a certe condizioni) le mansioni che il dipendente è chiamato ad espletare va necessariamente compiuta con riferimento alla disciplina legislativa e contrattuale vigente giorno per giorno: l'assegnazione di determinate mansioni che doveva essere considerata illegittima in un certo momento, poteva non esserlo più in un momento successivo. Le doglianze della lavoratrice risultavano pertanto infondate con riferimento al periodo successivo all'entrata in vigore del d.lgs. n. 81 del 2015, posto che dopo quel momento doveva considerarsi legittima l'assegnazione di nuove mansioni comunque riconducibili al livello di inquadramento cui appartiene il dipendente: di qui, pertanto, la riforma della decisione impugnata, con la limitazione del diritto al risarcimento al periodo dal disposto trasferimento sino alla data di entrata in vigore della novella del 2015.

Ricorre contro la decisione qui riassunta la lavoratrice, formulando tre motivi. In via di ricorso incidentale, la banca formula due motivi di impugnazione, con cui si censura preliminarmente la decisione della Corte d'appello di confermare la statuizione in punto sussistenza del demansionamento.

Entrambi i motivi del ricorso incidentale non meritano accoglimento, presentando innanzitutto profili di inammissibilità e comunque risultando infondati, posto che da un lato, essi non investono la *ratio* della decisione, che ha giustificato la mancata ammissione della prova testimoniale non sulla base dell'erroneo convincimento della non contestazione dei fatti da parte della Banca, ma sulla scorta di un giudizio di inammissibilità per vertere la prova su circostanze di natura documentale, o per avere natura meramente valutativa (pag.4 sent.). Dall'altro, essi investono il merito del coerente giudizio dei due gradi di giudizio, a proposito del carattere dequalificante delle mansioni di destinazione in considerazione del grado di professionalità acquisito dalla lavoratrice presso il Servizio Crediti: ragioni che esulano dall'ambito della fase di legittimità e che dunque non meritano considerazione.

Risultano viceversa fondati i motivi del ricorso principale, in particolare il primo di esso con cui si denuncia la violazione di legge in relazione al disposto dell'art. 2103 c.c., così come modificato dall'art. 3 co.1 del d.lgs. n.81 del 2015, nonché dell'art. 11 delle disposizioni sulla legge in generale.

Deve condividersi infatti l'obiezione della ricorrente secondo cui risulta errata la qualificazione della condotta demansionante del datore di lavoro come "illecito permanente", come tale in grado di essere "sanato" a seguito del sopravvenire di una norma che delinea diversamente la fattispecie dell'art. 2103 c.c.

L'inadempimento datoriale si consuma infatti nel momento dell'adozione del provvedimento con cui si dispone la nuova adibizione lavorativa del dipendente: i suoi effetti, ed in particolare la conseguente lesione alla professionalità del lavoratore, sono sì destinati a protrarsi nel tempo, ma ciò non toglie che l'inadempimento si sia perfezionato con la determinazione datoriale, e questa non può essere posta nel nulla dal sopravvenire di una norma più favorevole, in grado di legittimare quel comportamento prima ritenuto inadempiente in base all'originario testo dell'art. 2103 c.c.

In questo senso vanno lette le pronunce che hanno definito come "permanente" l'illecito datoriale riconducibile alla violazione dell'art. 2103 c.c.: di recente, con l'Ordinanza n. 31558/2021, codesta Corte ha ribadito il principio alla stregua del quale, da un lato, l'inadempimento datoriale si consuma nel momento dell'adozione del provvedimento con cui si dispone la nuova adibizione lavorativa del dipendente, mentre, dall'altro, la permanenza degli effetti comporta che la pretesa risarcitoria sia destinata a rinnovarsi in relazione al perpetrarsi dell'evento dannoso (vedi anche Cass. 18/7/2013 n.17879 e 16/04/2018, n. 9318). Tale natura implica essenzialmente che la prescrizione non possa decorrere fino al momento in

cui il comportamento *contra jus* non sia cessato, ed esclude la sussistenza di alcun limite rispetto alla proposizione della domanda ed al conseguente soddisfacimento del diritto ad essa sotteso per tutta la durata in cui la condotta illecita è stata perpetuata (e sempre entro i termini della prescrizione di legge).

I precedenti richiamati non valgono pertanto a configurare la possibilità che un successivo intervento legislativo in tema di *jus variandi* possa porre rimedio a quell'originario inadempimento datoriale: che deve ritenersi compiuto, e capace di protrarre i suoi effetti sino all'effettivo ripristino della situazione *quo ante*, o ad una che sia comunque riferibile agli stessi parametri di legittimità. La modifica legislativa non vale infatti a far perdere al pregresso demansionamento, posto in essere nella vigenza del testo originario dell'art. 2103 c.c., quella sua connotazione di anti-giuridicità: è infatti all'atto dell'adozione del provvedimento datoriale che si determina la violazione di legge, e da lì decorrono gli effetti negativi per il lavoratore. Se durante il perdurare di questi effetti mutano le condizioni normative, e dunque si restringono i confini dell'illegittimo demansionamento, occorre ritenere che comunque permane l'inadempimento conseguente alla violazione dell'obbligo: nemmeno la Corte d'appello ipotizza che alla riforma possa ricondursi un effetto "sanante" ex post dell'illecito compiuto. Ma deve altresì escludersi che l'effetto dannoso ricaduto sul lavoratore vittima dell'illegittimo demansionamento possa venire meno a seguito di una modifica della fattispecie normativa, che consta di elementi quali la perdita della professionalità già acquisita e la lesione della sua dignità di lavoratore nell'ambiente di lavoro e fuori di esso. Immaginare diversamente significa – tra l'altro – valutare le conseguenze del demansionamento sotto un profilo meramente meccanicistico, svalutando il portato umano e le ricadute personali del provvedimento dequalificante e configurandone gli effetti come una variabile dipendente da un paradigma legislativo che non solo può dilatare o restringere l'area di praticabilità dello *jus variandi*, ma addirittura come nel caso di specie può determinare, con la sua entrata in vigore, la vanificazione degli effetti negativi che dalla violazione dell'obbligo sono fino lì derivati. Si tratta, in definitiva, di una visione per un verso astratta, che non considera le peculiarità delle conseguenze dello specifico inadempimento datoriale, per altro incapace di cogliere la differenza concettuale tra momento di consumazione del fatto generatore del danno risarcibile, e momento della introduzione per via legislativa di diversi parametri legislativi su cui misurare – di lì in avanti - la sussistenza delle ipotesi di inadempimento. Il precetto normativo per cui la legge non può disporre che per l'avvenire (art. 11 preleggi) segna appunto questo discrimine: a partire dall'entrata in vigore della novella dovrà valutarsi la

sussistenza dell'inadempimento, mentre non potrà essere posto nel nulla quello già perfezionatosi nella vigenza della norma precedente.

Se dunque deve escludersi una capacità "sanante" a posteriori della norma sopravvenuta, deve essere riconosciuta la permanenza degli effetti causati da quell'originario illecito, e la loro perdurante risarcibilità: la scissione temporale della vicenda (ante e post giugno 2015) risulta erroneamente utilizzata ai fini della disciplina degli effetti dell'inadempimento, quando essa può trovare applicazione solo ai fini della valutazione in sé della legittimità dell'esercizio dello *jus variandi*.

Risulta però fondato anche il secondo motivo, dal momento che la Corte d'appello conclude per l'equivalenza delle mansioni assegnate dopo il 2013 rispetto a quelle precedentemente svolte, pur partendo da affermazioni molto rigorose a proposito della ricorrenza della dequalificazione che, appunto, era consistita nell'attribuzione di "compiti operativi tipici della ordinaria gestione amministrativa di una articolazione periferica della Banca", rispetto ai quali nulla si dice circa la loro riconducibilità "allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte", secondo il testo riformato dell'art. 2103 c.c.

Anche sotto tale ulteriore profilo, pertanto, il ricorso dovrà trovare accoglimento

P.Q.M.

chiede che la Corte di cassazione accolga il ricorso principale, respinto quello incidentale.

Roma, 14 febbraio 2024.

L'Avvocata Generale
Rita Sanlorenzo