

Trib. Forlì (sezione lavoro, 1° grado) 19 maggio 2005 (n. 126/05) – Giud. Sorgi – Cosenza Anna (avv. Carioli) c. M. Ventisette s.r.l. (avv. ti Volpi, G. Dondi, N. Ghezzi)

Demansionamento conseguente a trasferimento ad altro settore, in mansioni qualitativamente pregiudizievoli della pregressa professionalità - Illegittimità – Risarcimento del danno, *sub specie* di danno esistenziale – Spettanza e senza onere di prova sul lavoratore della tipologia delle lesioni alla professionalità, una volta provata la lesione a tale diritto costituzionalmente garantito.

Secondo questo giudice nel caso in esame ci troviamo di fronte ad una tipologia di danni riconducibili alla categoria del danno esistenziale, posto che nella condotta della parte convenuta non sono rinvenibili ipotesi rilevanti penalmente e, d'altro canto, la consulenza realizzata come anticipato ha escluso rilevanza sulla salute della ricorrente della condotta illegittima evidenziata. Occorre, dunque, verificare se ci troviamo di fronte ad un profilo di danno relativo alla lesione di diritti costituzionalmente protetti e, sotto questo profilo, la lettura dei principi fondamentali della nostra Costituzione, che indica la stessa Repubblica Italiana fondata sul lavoro e dichiara di voler garantire il pieno sviluppo della personalità umana e di voler tutelare il lavoro in tutte le sue forme e manifestazioni, appare chiara ed univoca in senso affermativo.

Il diritto costituzionalmente protetto è quello della professionalità del lavoratore, valore attraverso il quale si esplica la personalità del lavoratore stesso, e il danno esistenziale derivante dalla lesione di tale diritto è stato già riconosciuto in molte sentenze anche dalla Corte di Cassazione che in una recente sentenza proprio sul punto scrive : « tale danno attiene alla lesione di un interesse costituzionalmente protetto dall'art. 2 della Costituzione, avente ad oggetto il diritto fondamentale del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità nel luogo di lavoro secondo le mansioni e con la qualifica spettategli per legge o per contratto, con la conseguenza che i provvedimenti del datore di lavoro che illegittimamente ledono tale diritto vengono immancabilmente a ledere l'immagine professionale, la dignità personale e la vita di relazione del lavoratore, sia in termini di autostima e di eterostima nell'ambiente di lavoro o in quello socio familiare, sia in termini di perdita di chances per futuri lavori di pari livello...la valutazione di siffatto pregiudizio, per sua natura privo delle caratteristiche della patrimonialità, non può che essere effettuato dal giudice che alla stregua di un parametro equitativa, essendo difficilmente utilizzabili parametri economici o reddituali » (Corte di Cass., n.10157/2004). Questa fulgida pagina della nostra giurisprudenza chiarisce alcuni punti fondamentali della materia oggetto della presente sentenza.

In primo luogo, con riferimento alla prova del danno, l'indicazione che i provvedimenti illegittimi immancabilmente ledono la dignità del lavoratore, la Corte intende aderire all'orientamento che ritiene non necessaria la prova del danno una volta provata la lesione del diritto costituzionalmente garantito (sul punto, per altro, la Corte di Cassazione è stata chiamata a risolvere la questione a sezioni unite dopo la rimessione della sezione lavoro con l'ordinanza 4/8/2004). In secondo luogo, la Corte chiarisce trattarsi di un danno non patrimoniale e come tale da liquidare equitativamente su parametri areddituali.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso presentato alla sezione del Lavoro del Tribunale di Forlì Cosenza Anna, dopo una fase d'urgenza conclusasi con alterne fortune (il provvedimento ex art. 700 c.p.c. era stato concesso in primo grado e respinto in sede di reclamo sul presupposto della mancanza del *periculum*), chiedeva venisse riconosciuto il suo diritto ad un inquadramento superiore per l'attività svolta presso la sede di Cesena della società M. Ventisette s.r.l. nel reparto oreficeria dall'inizio della sua attività 1/7/97, anche in considerazione della pregressa e specifica attività lavorativa e che, contestualmente, venisse ritenuto illegittimo il trasferimento operato nei suoi confronti dalla società in data 14/2/2004 presso altro reparto comportante dequalificazione e lesione della professionalità con ripristino della situazione precedente presso il reparto di provenienza. Veniva richiesta la condanna di ogni danno, di natura non patrimoniale, derivato dal comportamento illegittimo della società convenuta.

Si costituiva in giudizio la società M. Ventisette s.r.l., in persona del legale rappresentante, contestando integralmente le pretese di parte ricorrente e chiedendo il rigetto del ricorso. La prima osservazione riguardava il mancato esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione con conseguente improcedibilità della domanda. Nel seguito della memoria di costituzione si passava al merito. Secondo la società convenuta l'inquadramento della Cosenza era sempre stato rapportato alla sua attività così come il passaggio ad altro reparto, dovuto ad esigenze di migliore organizzazione del reparto oreficeria compromessa dal clima di contrasto tra la Cosenza e le altre due addette, non aveva alcun intento di dequalificazione o attacco alla professionalità della ricorrente. Si chiedeva, conclusivamente, il rigetto del ricorso.

Nel corso del giudizio veniva rinnovata l'attività svolta in fase di urgenza con i dovuti approfondimenti e veniva svolta attività di consulenza tecnica per accertare se vi fosse un problema di natura medico riferibile eventualmente a comportamenti della società. All'esito di tale attività e dopo la discussione la causa appariva matura per la decisione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Ritiene questo giudice che il ricorso possa essere accolto sia sotto il profilo del diritto alla qualifica superiore, seppure in data diversa rispetto alle richieste formulate dalla parte ricorrente, sia sotto il profilo dell'illegittimità del trasferimento ad altro settore con conseguente danno alla figura professionale della parte ricorrente.

In primo luogo occorre sgombrare il campo dall'eccezione di improcedibilità sollevata dalla difesa della parte convenuta per mancato esperimento del tentativo di conciliazione. Si dice benissimo da parte della difesa che ha sostenuto l'eccezione che: « l'incombenza *de qua* è prevista al di fuori del processo proprio ai fini deflativi dei carichi giudiziari» ma, seguendo tale linea di ragionamento tesa a ricostruire la *ratio* della normativa, una volta che la scelta della procedura d'urgenza ex art. 700 c.p.c. ci porta dentro il processo che senso ha ritenere che quella non sia la sede per esperire il tentativo di conciliazione? E come ritenere che una volta non ottenuta la conciliazione alla presenza delle parti e del giudice in sede di urgenza si possa avere più fortuna andando davanti all'ufficio del lavoro? In sostanza uscire per poi rientrare nel processo può avere un senso a fini deflativi? Occorre, secondo lo scrivente, tenere presente la volontà deflativa dell'istituto e valutarla in concreto nel senso che una volta offerta l'occasione alle parti di percorrere la strada conciliativa, circostanza che si verifica con la presenza delle stesse davanti al giudice in sede di procedimento di urgenza, non ha senso prevedere un ulteriore tentativo che, a quel punto, non avrebbe senso se non quello di ritardare i tempi del processo.

Venendo al merito bene ha osservato la difesa della parte convenuta che è possibile rivedere in sede di merito il giudizio espresso in via d'urgenza sulla base del *fumus* e questo non tanto per senso di equanimità quanto per la possibilità di maggiore approfondimento offerta dal merito e per i risultati della discussione dei difensori sicuramente utili al giudicante per formarsi la propria decisione.

Nel caso in esame la fase del merito ha visto espletarsi una consulenza medica che ha concluso in termini non dubitativi con l'esclusione di qualsiasi riferibilità di conseguenze di natura biologica al comportamento della società convenuta. Il risultato di tale consulenza porta questo giudice a ritenere fondata la valutazione in sede di reclamo circa l'insussistenza di esigenze di tutela della salute in via d'urgenza (anche se per la verità al momento dei fatti la valutazione del consulente non c'era ancora stata). Solo *per incidens* si osserva che le valutazioni espresse sulle condizioni della ricorrente prima dei fatti di causa costituiscono una oggettiva caduta di gusto che ha sorpreso questo giudice anche per la totale inutilità ai fini decisori. Tornando alle cose utili per la decisione ulteriore conseguenza dell'impostazione prospettata sarà quella che la voce relativa a ipotetici danni biologici non entrerà nel presente giudizio e, indipendentemente dall'esito dello stesso in termini complessivi, le spese della consulenza medica ricadranno a carico della parte ricorrente.

Ancora, nella fase del merito è stata escussa una teste non sentita in fase di urgenza e tutti gli informatori sono stati riascoltati, con ulteriori approfondimenti, tanto che il quadro probatorio conclusivo può sicuramente ritenersi più approfondito e completo.

Per altro la valutazione all'esito di tutta l'attività descritta nel caso in esame non è diversa dalla prima valutazione in sede di urgenza sulla sussistenza delle ragioni espresse dalla parte

ricorrente con il proprio ricorso, anzi tale valutazione viene rafforzata dall'esito dell'ulteriore approfondimento istruttorio eseguito nella fase del merito.

Esaminiamo il primo aspetto relativo alla richiesta di qualifica superiore della Cosenza per il lavoro svolto presso il corner oro. Da questo punto di vista alcuni elementi sono pacifici e non contestati. La Cosenza iniziò a lavorare nel 1997 contestualmente all'apertura del corner oro presso il punto vendita di Cesena. Era stata scelta per la pregressa esperienza in oreficeria (nove anni come risulta dal libretto di lavoro) e, dopo la formazione, compiuta a carico della società, aveva iniziato l'attività. La teste Meschini ha precisato che la Cosenza accettò l'offerta di lavoro della M. Ventisette solo perché si riferiva al reparto oreficeria e tale affermazione appare sostenibile pensando alla pregressa ed importante esperienza lavorativa quasi decennale della ricorrente in una oreficeria. Il reparto venne potenziato sino ad arrivare nel settembre 1999, con l'apertura del punto vendita anche domenicale, ad avere tre addette, due *part time* (Savini e Guerrini) e la Cosenza *full time*.

Relativamente alla figura di referente della Cosenza già in fase cautelare si era scritto : « Che la ricorrente fosse la referente del corner oro è circostanza che vanamente parte convenuta cerca di sminuire: che questo sia dovuto alla sua maggiore anzianità di servizio (così Meschini e Cerè) o al rapporto *full time* rispetto al *part time* delle colleghe dello stesso reparto (così Savini, Montesi, Napoletano, Caprioli) oppure alla precedente esperienza professionale (sempre Cerè) rimane il fatto che quando arrivavano fax per le riunioni ad Imola degli addetti ai corner oro dei punti vendita Mercatone erano indirizzati alla Cosenza (così Guerrini) che normalmente partecipava a tali riunioni e quando passavano i funzionari incaricati del settore oro era con la Cosenza che parlavano (così Meschini, Montesi e Cerè)». A questi elementi già evidenziati deve aggiungersi quanto raccolto dalle dichiarazioni del teste Mastropaolo Francesca, responsabile oreficeria per la filiale di Pesaro, che oltre ad aver confermato il dato che le riunioni operative vedevano sempre la presenza della Cosenza, spesso da sola, parla del responsabile della filiale di Pesaro del reparto oro che :« è quello che gestisce il reparto ... è quello maggiormente presente nel reparto» e, come sappiamo, l'unica addetta a tempo pieno a Cesena era appunto la Cosenza. La ricorrente ha avuto, inoltre, l'incombenza di formare altre addette di altre sedi per il settore oreficeria (Pacini, Pacella ed Avallone, indicate nel ricorso con circostanza non smentita dalla parte convenuta) e questo dato mal si concilia con le affermazioni delle colleghe Savini e Guerrini, secondo le quali la ricorrente non sarebbe stata collaborativa nei loro confronti non spiegando niente del proprio lavoro. Queste affermazioni, oltre ad essere poco logiche (la Cosenza aveva tutto l'interesse di spiegare tutto per poter contare su colleghe efficienti nel lavoro) contrasta con le dichiarazioni delle altre testi Meschini e Napolitano, anche loro addette per un certo periodo al corner oro e che hanno riferito di una grande disponibilità e collaborazione dimostrate della Cosenza anche nelle spiegazioni e per l'apprendimento.

Se leggiamo il dato contrattuale relativo alle differenze tra III e IV livello, quello posseduto sia dalla Cosenza che dalle altre due addette al corner oro, si comprenderà che almeno dal settembre 1999, data in cui il reparto venne strutturato come descritto dalle parti senza chiusure settimanali e con tre addette, la posizione di referente, o responsabile, del reparto non poteva che essere assegnata alla Cosenza che era la più presente, per il tempo pieno, la più anziana, lavorando dall'inizio, la più esperta, avendo lavorato già in precedenza nel medesimo settore, la più informata, partecipando sempre alle riunioni di formazione, e questa situazione non poteva non essere riconosciuta, almeno appunto dal settembre 1999, con il riconoscimento del III livello contrattuale previsto per i lavoratori :« che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico pratica comunque conseguita»: sembra esattamente il profilo della Cosenza per l'esperienza nel settore, la preparazione e l'autonomia (pensiamo alla predisposizione delle vetrine) almeno nel punto vendita. Che poi nello specifico si parli di commesso stimatore di gioielleria (n. 6 delle esemplificazioni) poco conta perché per il punto vendita di Cesena non era richiesta attività di estimo che, per altro, data la precedente esperienza (la ricorrente lavora dal 1988 in oreficeria) solo la Cosenza avrebbe avuto la professionalità per fare. Il profilo del IV livello per altro (che si riferisce a :« lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche

conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite») risulta certamente riduttivo per la professionalità e l'esperienza acquisita dalla Cosenza e non consente di evidenziare le differenze tra la stessa e le altre due addette al medesimo reparto con minore presenza e minore impegno formativo.

La circostanza che la ricorrente abbia esplicitato la richiesta di inquadramento superiore soltanto nel dicembre 2003 e non prima non costituisce circostanza univoca a conferma della mancanza dei requisiti per tale riconoscimento perché le dinamiche di un rapporto di lavoro non sono semplici e richiedono spesso equilibri. Rimane la circostanza che, così come si ricava dalla ricostruzione operata da questo giudice, la Cosenza aveva diritto all'inquadramento superiore certamente dal settembre 1999, momento di potenziamento del reparto che rendeva sempre più evidente la necessità di riconoscere quale referente del servizio la persona più esperta e presente nello stesso.

Quindi la ricorrente ha diritto all'inquadramento superiore dal settembre 1999 e la società convenuta dovrà pagare alla stessa le differenze retributive per gli arretrati aggiornandole con gli interessi legali su dette somme dovute e rivalutate annualmente dalla scadenza alla data della sentenza. Dopo la sentenza su tali somme saranno dovuti esclusivamente gli interessi legali fino al saldo effettivo.

Veniamo al secondo aspetto che è quello relativo al trasferimento presso l'altro reparto del brico disposto dalla direzione in data 14/2/2004.

La regola posta dall'art. 2103 c.c. è chiara e non ammette equivoci: il lavoratore può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra esclusivamente per comprovare ragioni tecniche, organizzative, produttive. Questo vuole dire che non ci muoviamo nell'ambito dell'arbitrio ma della discrezionalità che, ove comporti scelte, deve essere adeguatamente giustificata.

Preliminarmente chiariamo che per unità produttiva è pacifico che si intenda non solo sede o edificio produttivo ma anche reparto produttivo specifico riguardante una determinata tipologia merceologica in quanto tale articolo tende a tutelare anche la professionalità del dipendente che per essere sacrificata necessita di ragioni espresse e specificate. Molto chiaramente si esprime sul punto una recente sentenza della Cassazione: « Dall'art. 2103 si deduce l'indubbio diritto del datore di lavoro di modificare le mansioni inizialmente assegnate al lavoratore, diritto fondato sul potere di organizzazione dell'impresa. Limite di questo diritto è, per la stessa norma, l'equivalenza delle mansioni successivamente assegnate... L'oggetto della tutela normativa è non solo il livello formale di inquadramento, bensì la professionalità, come diritto alla conservazione ed all'accrescimento del corredo di nozioni e di esperienza acquisita dal lavoratore nella pregressa fase del rapporto» (Corte di Cass., n. 2408/2003). Nel caso in esame sostenere che la Cosenza non avesse acquisito professionalità specifica nel settore oreficeria dopo sedici anni di attività in quel particolare ambito merceologico vuole dire o fare torto all'intelligenza dell'interprete (dopo sedici anni di lavoro con responsabilità e costanti momenti formativi si diventa esperti anche in settori più impegnativi dell'oreficeria) o non riconoscere nel patrimonio professionale del lavoratore anche quello che lo stesso acquisisce grazie al proprio impegno di formazione, ad esempio con le riunioni nazionali da parte del gruppo Mercatone, che altrimenti non avrebbero senso, e la presenza sempre degli stessi dipendenti, proprio per non perdere tale bagaglio di conoscenze ed esperienza che costituisce il patrimonio professionale del lavoratore. Sia consentito un inciso per rilevare quanto, con lo stesso provvedimento, perda anche l'azienda che vede andare in fumo un investimento di formazione durato anni e, sicuramente, risorse economiche per non si comprende quale interesse.

Proprio la connessione con il livello in precedenza riconosciuto alla Cosenza (appunto il terzo contrattuale che presuppone una particolare professionalità anche nel settore della vendita) ed il settore di riferimento (quello dell'oreficeria) nel quale si è affinata ed è cresciuta la professionalità della ricorrente porta a riconoscere una medesima visione riduttiva del diritto alla professionalità del lavoratore da parte della società convenuta: la ricorrente non ha diritto al terzo livello perché, in fondo, vende e basta e che venda, che sia oro o materiale da bricolage non cambia niente per l'azienda. Al contrario riconoscere, come si è fatto in precedenza, il livello superiore nell'ambito anche dell'attività del commesso alla ricorrente per l'esperienza maturata e l'impegno di formazione compiuto negli anni sempre nello specifico settore vuole dire, al tempo stesso, ammettere il valore della professionalità della ricorrente anche nello specifico settore di attività svolto dalla stessa, che è quello dell'oreficeria, e

verificare il dato dell'illegittimità del trasferimento ad altro reparto qualora non sorretto da comprovare ragioni tecniche, organizzative, produttive.

Le giustificazioni fornite per il trasferimento della Cosenza da parte della società convenuta sono state per la verità assai vaghe: si è parlato dell'esigenza di superare l'atteggiamento conflittuale manifestato dalla ricorrente nei confronti delle due colleghe. Il venir meno della serena collaborazione fra le addette con mansioni fungibili, si legge nella memoria di costituzione della società, era in sé obiettivamente pregiudizievole dell'andamento della relativa attività.

Il ragionamento in astratto potrebbe anche essere accettabile. In concreto si rileva che, se è vero quanto dichiarato dalle stesse colleghe ipercritiche nei confronti della Cosenza, una, la Guerrini, non si era mai lamentata con terzi e l'altra, la Savini, si era lamentata dall'inizio, cioè dal 1999, della scarsa collaborazione della Cosenza. Quindi è escluso che qualcosa sia venuto meno. Del resto è stata smentita anche l'altra indicazione fornita dal direttore del punto vendita di Cesena Suzzi, che ha detto al giudice di aver svolto riunioni alcuni anni prima con le tre addette per capire i problemi, poiché le tre addette non hanno mai parlato di queste riunioni. Se poi c'era effettivamente una esigenza di riorganizzazione del reparto proporre dopo poco il "salvifico" trasferimento alla Cosenza il rientro nello stesso settore oreficeria (testualmente sempre Suzzi: «io dato che Cosenza voleva tornare al punto oro le ho proposto di tornare per 24 ore facendo il resto al Brico, questo pur sapendo che c'erano dei problemi») è circostanza assolutamente inspiegabile. Ci prova con molto impegno e fantasia la difesa di parte convenuta nella memoria di costituzione nel giudizio di merito affermando: «evidentemente si sperava che il periodo trascorso lontano dalle colleghe avesse indotto nell'attrice un atteggiamento più collaborativi verso le stesse». Ma così dicendo non si ottiene altro che il rischio di una motivazione sanzionatoria del trasferimento e spiegare la proposta di rientro in un'ottica di ravvedimento operoso come risultato: questa strada appare sicuramente impervia ed irta di rischi processuali per parte convenuta per cercare di utilizzarla.

Senza inutili dietrologismi (si voleva punire l'impegno sindacale della ricorrente oppure era in corso un tentativo di riduzione dell'orario di lavoro dei dipendenti utilizzando trasferimenti mirati) il dato effettivo che risulta indiscutibile è che il trasferimento operato nei confronti della Cosenza dal reparto oreficeria e quello brico appare assolutamente immotivato e lesivo della professionalità della ricorrente e, conseguentemente, deve essere dichiarato illegittimo e deve essere disposto il ripristino della situazione di lavoro precedente.

Veniamo al profilo risarcitorio avanzato nelle conclusioni dalla parte ricorrente come conseguenza del trasferimento illegittimo. Escluso il danno patrimoniale, posto che relativamente alla diversa qualifica che pure riguarda altro aspetto questo giudice ha già disposto, rimane da valutare il danno non patrimoniale così come si desume dal recente assetamento giurisprudenziale interpretativo dell'art. 2059 c. c..

Parlando di danno non patrimoniale questo giudice ritiene che ci muoviamo nell'ambito della responsabilità extracontrattuale ex art. 2043 c.c. posto che l'altra forma di responsabilità, quella contrattuale, si riferisce esclusivamente a profili di danno patrimoniali, come si desume chiaramente sia dalla collocazione dell'art. 2059 c.c. nel titolo IX del libro IV dedicato alla responsabilità per fatti illeciti sia dalla chiara indicazione contenuta dall'art. 1321 c.c. alla patrimonialità dei rapporti regolati contrattualmente. Per altro, anche non accogliendo tale impostazione, la contestuale presenza del doppio profilo della responsabilità contrattuale ed extracontrattuale nelle fattispecie relative a rapporti di lavoro risolve ogni possibile dubbio in merito alla ipotizzabilità di danni non patrimoniali anche nel caso di specie.

Le sentenze della Corte di Cassazione prima e della Corte Costituzionale in seguito, dal 2003 hanno rivitalizzato l'articolo 2059 c.c. evidenziando il triplice profilo del danno morale soggettivo, direttamente rinvenibile dall'art. 185 c.p., del danno biologico, come si ricava dai recenti interventi normativi definitivi dello stesso come danno alla salute, e di un terzo danno relativo alla lesione di diritti costituzionalmente protetti, che parte della dottrina e dei giudici definiscono come danni esistenziali.

Secondo questo giudice nel caso in esame ci troviamo di fronte ad una tipologia di danni riconducibili a questa terza categoria di danni posto che nella condotta della parte convenuta non sono rinvenibili ipotesi rilevanti penalmente e, d'altro canto, la consulenza realizzata come anticipato ha escluso rilevanza sulla salute della ricorrente della condotta illegittima evidenziata. Occorre, dunque, verificare se ci troviamo di fronte ad un profilo di danno relativo alla lesione di diritti costituzionalmente protetti e, sotto questo profilo, la lettura dei principi

fondamentali della nostra Costituzione, che indica la stessa Repubblica Italiana fondata sul lavoro e dichiara di voler garantire il pieno sviluppo della personalità umana e di voler tutelare il lavoro in tutte le sue forme e manifestazioni, appare chiara ed univoca in senso affermativo. Il diritto costituzionalmente protetto è quello della professionalità del lavoratore, valore attraverso il quale si esplica la personalità del lavoratore stesso, e il danno esistenziale derivante dalla lesione di tale diritto è stato già riconosciuto in molte sentenze anche dalla Corte di Cassazione che in una recente sentenza proprio sul punto scrive: « tale danno attiene alla lesione di un interesse costituzionalmente protetto dall'art. 2 della Costituzione, avente ad oggetto il diritto fondamentale del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità nel luogo di lavoro secondo le mansioni e con la qualifica spettategli per legge o per contratto, con la conseguenza che i provvedimenti del datore di lavoro che illegittimamente ledono tale diritto vengono immancabilmente a ledere l'immagine professionale, la dignità personale e la vita di relazione del lavoratore, sia in termini di autostima e di eterostima nell'ambiente di lavoro o in quello socio familiare, sia in termini di perdita di *chances* per futuri lavori di pari livello...la valutazione di siffatto pregiudizio, per sua natura privo delle caratteristiche della patrimonialità, non può che essere effettuato dal giudice che alla stregua di un parametro equitativo, essendo difficilmente utilizzabili parametri economici o reddituali» (Corte di Cass., n.10157/2004). Questa fulgida pagina della nostra giurisprudenza chiarisce alcuni punti fondamentali della materia oggetto della presente sentenza.

In primo luogo, con riferimento alla prova del danno, l'indicazione che i provvedimenti illegittimi immancabilmente ledono la dignità del lavoratore, la Corte intende aderire all'orientamento che ritiene non necessaria la prova del danno una volta provata la lesione del diritto costituzionalmente garantito (sul punto, per altro, la Corte di Cassazione è stata chiamata a risolvere la questione a sezioni unite dopo la rimessione della sezione lavoro con l'ordinanza 4/8/2004). In secondo luogo, la Corte chiarisce trattarsi di un danno non patrimoniale e come tale da liquidare equitativamente su parametri areddituali.

Il giudice concorda anche con questa seconda osservazione ed al riguardo offre come parametro di valutazione per la liquidazione equitativa del danno la durata della lesione stessa. Calcolando che il trasferimento dichiarato illegittimo e lesivo della professionalità della ricorrente è avvenuto nel febbraio 2004 alla data della sentenza saranno passati circa quindici mesi che, calcolando il dato medio di trenta giorni, portano a calcolare 450 giorni il dato complessivo. Utilizzando come parametro economico di riferimento il valore medio dell'indennità totale temporanea di € 40,00 si arriva ad una valutazione complessiva di € 18.000,00 che questo giudice stima equa riparazione del danno alla professionalità della ricorrente conseguente all'illegittimo trasferimento. Trattandosi di danno calcolato già con valori attualizzati su tale somma dovranno essere corrisposti esclusivamente gli interessi legali dalla data della sentenza.

La soccombenza determina, inoltre, la condanna della società M. Ventisette s.r.l., in persona del legale rappresentante, al pagamento delle spese del presente giudizio a favore della parte ricorrente, liquidato come da dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale di Forlì

quale Giudice del Lavoro

Rilevata l'illegittimità, annulla in provvedimento 14/2/04 di trasferimento dal corner oro del punto vendita di Cesena della società M. Ventisette s.r.l. di Cosenza Anna.

Dichiara che la Cosenza aveva diritto all'inquadramento al 3° livello contrattuale CCNL Turismo e Servizi dal settembre 1999 e, conseguentemente condanna la società M. Ventisette s.r.l., in persona del legale rappresentante, al pagamento delle differenze retributive dovute come arretrati maggiorate degli interessi legali sulle somme rivalutate a scadenze predeterminate dalle singole scadenze alla data della sentenza, oltre agli interessi legali dalla sentenza all'effettivo pagamento.

Condanna la società M. Ventisette s.r.l., in persona del legale rappresentante, al risarcimento del danno alla professionalità di Cosenza Anna cagionato con l'illegittimo trasferimento liquidando equitativamente tale danno non patrimoniale in €. 18.000,00=, oltre agli interessi legali dalla sentenza al saldo effettivo.

Rigetta la domanda relativa al danno morale e al danno biologico e condanna parte ricorrente al pagamento delle spese di C.T.U..

Condanna la società M. Ventisette s.r.l., in persona del legale rappresentante, al pagamento, delle spese del presente giudizio a favore della parte ricorrente che liquida in €. 3.500,00=, di cui €. 1.500,00= per competenze ed €. 2.000,00= per onorari, oltre IVA, CPA, oltre 12,5% spese generali.

FORLÌ, 19.5.2005

Il giudice: Carlo Sorgi