



Segui la Uilca Lecce su



e su



iscriviti al Gruppo Partecipazione Attiva



Data: Maggio 2015 – Fonte: <http://www.diritto.it>

## **Cassazione Civile, Sez. Lav., 28 aprile 2015, n. 8581 - Demansionamento e mobbing**

E' necessaria una motivazione adeguata per la quantificazione del risarcimento da demansionamento (Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 28/4/2015, n. 8581)

**Il Caso:** una lavoratrice faceva domanda di inquadramento superiore alla società di cui era dipendente. La Corte d'appello di Roma rigettava tale richiesta e accertava il demansionamento da lei subito e condannava il datore di lavoro al pagamento di una somma pari a circa 3.700 euro a titolo di risarcimento del danno.

I giudici ritenevano non provato il danno biologico asserito dalla lavoratrice per difetto di prova del nesso causale e liquidavano il danno non patrimoniale della professionalità nella misura del 10% dell'ultima retribuzione per un periodo di 18 mesi di demansionamento. La lavoratrice ricorreva in Cassazione, lamentando un vizio di motivazione, in quanto i giudici di merito non avrebbero spiegato perché il danno doveva quantificarsi nella misura del 10% della retribuzione. Inoltre, contestava l'esclusione del danno da mobbing.

La Corte di Cassazione riconosce l'assenza di motivazioni sulla percentuale della retribuzione utilizzata per la quantificazione del danno. A tal fine stabilisce che il giudice deve tener conto dell'insieme dei pregiudizi sofferti, compresi quelli esistenziali, purché sia provata nel giudizio l'autonomia e la distinzione degli stessi. Deve perciò provvedere all'integrale riparazione secondo un criterio di personalizzazione del danno che, escluso ogni meccanismo di liquidazione di tipo automatico, tenga conto delle condizioni personali e soggettive del lavoratore e della gravità della lesione e, quindi, delle particolarità del caso concreto e della reale entità del danno.

