



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTI SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE I LAVORO

03 772/04

Oggetto

Lavoro

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. Sergio MATTONE - Presidente - R.G.N. 19214/01
- Dott. Giovanni MAZZARELLA - Consigliere - 21000/01
- Dott. Guido VIDIRI - Consigliere - Cron. 7681
- Dott. Aldo DE MATTEIS - Rel. Consigliere - Rep.
- Dott. Giovanni AMOROSO - Consigliere - Ud.04/11/03

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

sul ricorso proposto da:

VILLANI MARIA DONATA, elettivamente domiciliata in ROMA VIA RIPETTA 22, presso lo studio dell'avvocato GERARDO VESCI, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato FRANCO CARINCI, giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

CARIPLO SPA;

- intimato -

e sul 2° ricorso n° 21000/01 proposto da:

INTESABCI SPA (già BANCA INTESA SPA) a sua volta incorporante CARIPLO SPA, elettivamente domiciliato in ROMA VIA SILLA 3 SC A INT 8, presso lo studio



2003

5643



dell'avvocato CARLO FERZI, che lo rappresenta e  
difende unitamente all'avvocato FABRIZIO FABBRI,  
giusta delega in atti;

- *ricorrente* -

nonchè contro

VILLANI MARIA DONATA;

- *intimato* -

avverso la sentenza n. 9014/00 del Tribunale di  
MILANO, depositata il 19/07/00 - R.G.N. 57/98;  
udita la relazione della causa svolta nella pubblica  
udienza del 04/11/03 dal Consigliere Dott. Aldo DE  
MATTEIS;

udito l'Avvocato GIORGI per delega VESCI;

udito l'Avvocato FERZI;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore  
Generale Dott. Raffaele PALMIERI che ha concluso per  
il rigetto del ricorso principale, assorbito  
l'incidentale.

### Svolgimento del processo

Con ricorso depositato il 18.1.1996 la sig.ra Maria Donata Villani ha convenuto avanti al giudice del lavoro di Milano la Cariplo Spa (poi incorporata in Banca Intesa Spa, a sua volta divenuta IntesaBci Spa), proponendo due gruppi di domande, tutte relative ad asserita lesione della sua posizione e dignità professionale.

Il primo gruppo era relativo alla mancata promozione a funzionario di grado 4°, nel periodo tra il luglio 1993 ed il febbraio 1994; in relazione a ciò, chiedeva al Pretore di "accertare e dichiarare la discriminazione ingiustificata operata dalla Cariplo e la conseguente violazione degli artt. 15 e 16 Legge 20 maggio 1970, n. 300; condannare la società convenuta a disporre la promozione a funzionario Grado 4° a far tempo dal febbraio 1994 o dalla data diversa che risulterà di giustizia; condannare la Cariplo a risarcire il danno quantificato nel mancato ulteriore guadagno scaturente dalla mancata promozione a funzionario grado 4° dal febbraio 1994 all'effettiva promozione".

Il secondo gruppo di domande era relativo alla pretesa dequalificazione successiva all'ottobre 1994, quando fu assegnata all'Ufficio Contabilità titoli, a "mansioni palesemente inferiori a quelle proprie del suo livello contrattuale". In relazione a ciò chiedeva la condanna

*ASly*

della Cariplo "al risarcimento dell'ulteriore danno per lesione della dignità personale e professionale della ricorrente la cui quantificazione era richiesta in via equitativa nella misura di una retribuzione mensile per ogni mese di intervenuto demansionamento".

Il Pretore prima, e poi il Tribunale di Milano in sede di appello (con sentenza 19 marzo 1999/19 luglio 2000 n. 9014), hanno respinto le due domande.

1. Quanto alla prima, la ricorrente contestava l'incidenza relativa dei vari criteri di valutazione previsti dal contratto collettivo e la loro verifica nel caso concreto. Sotto il primo profilo, il Tribunale ha rilevato che il procedimento per la promozione a funzionario di grado 4° è disciplinato dall'art. 100, comma 8, contratto collettivo nazionale di lavoro, il quale rinvia alla procedura prevista dallo stesso articolo al comma 5 per gli impiegati, secondo cui "Agli effetti delle promozioni al grado più elevato della categoria impiegati" il merito è determinato sulla base delle competenze professionali - acquisite anche mediante esperienze lavorative e formative - nonché sulla base della attitudine ad ulteriori sviluppi professionali, tenendo anche conto dei precedenti di lavoro e delle note di qualifica"; si applica anche il comma 6: "A parità di merito, prevarrà l'anzianità di servizio nella categoria o grado inferiore al posto da coprire". Ha

*AMU*

dedotto che le note di qualifica, come si evince dalla indicazione per ultime e dopo un "anche", non costituiscono il criterio principale, come pretende l'appellante facendo leva erroneamente sul 4° comma. Quanto alla anzianità, l'8° comma la identifica in quella della categoria o grado inferiore al posto da ricoprire, togliendo rilevanza alla generica anzianità di servizio e/o nella mansione ed alla anzianità anagrafica, e ne stabilisce il carattere suppletivo a parità di merito.

Quanto al secondo profilo (verifica in concreto dei criteri seguiti), il Tribunale ha convenuto con il primo giudice circa l'inammissibilità, oltre che la impossibilità, di sindacare i singoli punteggi valutativi espressi sulle prestazioni nelle note caratteristiche.


Ha poi ritenuto corretto l'accurato esame delle note caratteristiche acquisite, effettuato dal primo giudice. In base a tale materiale probatorio, ha escluso che l'appellante potesse fondatamente sostenere l'uguaglianza nel merito con i colleghi promossi, né tanto meno la propria superiorità rispetto anche ad uno solo di essi.

2. Circa la lamentata discriminazione sindacale, il giudice d'appello ha rilevato che la Villani ha sempre svolto in azienda attività sindacale, e questa non ha le impedito in precedenza una carriera di tutto rispetto (da impiegata di grado 4° a quadro). In sostanza, il giudice d'appello ha

condiviso espressamente il convincimento del Pretore secondo cui l'onere della prova era a carico della ricorrente, la quale non l'ha assolto.

Parimenti ha condiviso l'ulteriore convincimento del primo giudice sulla carenza di prova in ordine alla denunciata violazione della legge n. 125/1991 sulle azioni positive, tema non riproposto in questa sede.

3. Circa il preteso demansionamento per i compiti assegnatili a partire dal febbraio (rectius ottobre, vedi infra) 1994, il Tribunale ha condiviso il rilievo del primo giudice che il periodo oggetto dell'accertamento appare estremamente breve per potersi affermare la ricorrenza di una concreta dequalificazione. Intanto, ha limitato il periodo dai primi di ottobre 1994, quando l'azienda ha dislocato la Villani al Settore Contabilità Titoli, al gennaio 1995, o meglio ai primi di febbraio 1995, quando la Villani optò per un distacco totale presso il Sindacato, che perdurava alla data del ricorso introduttivo, indicata quale dies ad quem nelle relative conclusioni. Ha rilevato che in tale periodo, che il giudice d'appello ha calcolato inferiore ai tre mesi, si ebbero una ventina di giorni di assenza dal lavoro. Così limitato il periodo, il Tribunale ha affermato "la carenza del substrato materiale per il demansionamento".



Avverso tale sentenza ha proposto ricorso per Cassazione la Villani, con tre motivi, illustrati da memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

La società intimata si è costituita con controricorso, resistendo; ha proposto ricorso incidentale condizionato, dolendosi del mancato integrale accoglimento delle proprie richieste istruttorie.

#### Motivi della decisione

Vanno preliminarmente riuniti il ricorso principale ed il ricorso incidentale proposti avverso la stessa sentenza, ai sensi dell'art. 335 c.p.c.

Con il primo motivo la ricorrente, deducendo violazione e falsa applicazione degli artt. 1362 e segg. cod.civ. (art. 360, n. 3 c.p.c.), censura la interpretazione delle norme contrattuali operata dalla sentenza impugnata. Assume che questa ha svalutato il rilievo rivestito dalle note di qualifica; nel delineare il "merito" ai fini della promozione, le parti avrebbero attribuito rilievo preponderante alle "note di qualifica"; a parità di queste, il richiamo dovrebbe essere operato agli altri fattori che il contratto pone a specificazione: le esperienze lavorative e formative, quale indice rivelatore delle competenze professionali; attitudine ad ulteriori sviluppi professionali; nonché il criterio dell' "anzianità di

*Ally*

servizio nella categoria o nel grado inferiore a quello da ricoprire", individuato dal comma dell'art. 100 ccnl.

Il motivo, più che infondato, è irrilevante, e quindi inammissibile.

Si deve preliminarmente ricordare la costante giurisprudenza di questa Corte, secondo cui il ricorrente che deduca violazione dell'art. 1362 nella interpretazione di un contratto, non può limitarsi a fare astratto richiamo agli artt. 1362 e seguenti cod. civ., ma è necessario che lo stesso indichi, in modo specifico, i canoni in concreto inosservati e, soprattutto, il modo in cui il giudice del merito si sia da essi discostato, non essendo idonea la mera critica del risultato raggiunto dal giudice medesimo mediante la contrapposizione, a quella datane dal giudice stesso, di una sua difforme interpretazione (Cass. 30 gennaio 1995 n. 1092, Cass. 5606/1986, Cass. 2782/1987).

Ma soprattutto, nello specifico della presente causa, la ricorrente espressamente ammette che, a parità di note di qualifica, intervengono gli altri criteri indicati dalla norma contrattuale ed utilizzati dalla banca controricorrente. Orbene, la qualifica, o nota di qualifica, si risolve ed è espressa da un'unica parola: ottimo, distinto, buono, sufficiente, mediocre, insufficiente. Ella non contesta quanto affermato dalla

sentenza impugnata, che la nota di qualifica è praticamente priva di funzione selettiva, perché tutti i candidati si collocano nella qualifica massima di ottimo. Quale che siano le ragioni sociologiche di tale costume e di tale situazione, di qui sorge la necessità di ricorrere ad ulteriori criteri.

Poiché la ricorrente non deduce che siano stati promossi candidati con qualifica inferiore a quella di ottimo da lei rivestita, le doglianze relative alla nota di qualifica sono irrilevanti. La Commissione consultiva (la cui composizione paritaria - rappresentanti del datore di lavoro e rappresentanti delle Organizzazioni sindacali - ed il cui ruolo differenziato rispetto all'assetto gerarchico della banca la ricorrente non contesta), proprio per la mancanza di funzione selettiva della nota di qualifica, ha dovuto ricorrere agli ulteriori criteri contrattuali, la cui applicazione in concreto la ricorrente non censura.

Ella ricorda i propri meriti professionali, ma non deduce né indica che almeno uno dei promossi ne avesse di meno.

Con il secondo motivo di ricorso la ricorrente, deducendo omesso esame di un fatto e di prove vertenti su un fatto decisivo; omessa e/o insufficiente motivazione su punto decisivo della controversia (art. 360, n. 5 c.p.c.), censura la sentenza impugnata nella parte in cui non ha rilevato la discriminazione sindacale costituita

dall'abbassamento delle note di qualifica nell'anno 1994, a causa della sua attività sindacale.

Circa la sussistenza di tale abbassamento, questo risulterebbe dalla testimonianza del dott. Luciano Tellaroli (redattore delle note caratteristiche della Sig.ra Villani fino al 1994), la cui valutazione sarebbe stata omessa dalla sentenza impugnata; il Tassaroli ha affermato che per il 1994 "le note caratteristiche erano meno positive rispetto all'anno precedente, in quanto, per le sue assenze, pur giustificate, era meno presente in ufficio, aggiungendo che "le assenze di cui parlavo erano anche per impegni sindacali".

La ricorrente fa rilevare che l'incidenza negativa nella valutazione della lavoratrice delle assenze sindacali contrasta con l' art. 98, comma 2°, del ccnl A.c.r.i. del 1991, secondo cui "le assenze dal servizio per gravidanza e puerperio, servizio militare, malattia e permessi retribuiti non pregiudicano l'attribuzione della nota di qualifica. In tali casi, qualora la prestazione non consenta la valutazione del lavoratore ai fini della compilazione delle note caratteristiche, si farà riferimento all'ultima qualifica conseguita dall'interessato".

Anche questo motivo non è fondato.

Come osservato dalla controricorrente, la garanzia contrattuale (art. 98, c. 2) riguarda non le note caratteristiche, ma la nota di qualifica ("ottimo", o "distinto", ecc.) dell'anno precedente. La controricorrente, non smentita dalla ricorrente, afferma che la Villani ha sempre avuto l'"ottimo", e che fino all'1.1.1995 la ricorrente non ha avuto un numero di assenze tali da non consentire una valutazione della prestazione di fatto svolta.

Il beneficio in caso di assenza (nei permessi retribuiti vanno ricompresi anche quelli per motivi sindacali) si arresta qui: se la presenza vi è stata in misura tale da consentire una valutazione analitica (note caratteristiche), la valutazione del lavoro svolto in periodo di presenza non ha motivo di differenziarsi nei criteri da quella svolta da ogni altro lavoratore presente. Il Tribunale osserva che neppure la ricorrente pretende una supervalutazione dei giorni di presenza.

Il comportamento del datore di lavoro appare quindi corretto, perché, da una parte, ha osservato la garanzia contrattuale delle note di qualifica dell'anno precedente, dall'altra ha formulato le note caratteristiche secondo le presenze effettive.

E' viceversa fondato e va accolto il terzo motivo di ricorso, con il quale la ricorrente, deducendo violazione e

falsa applicazione dell'art. 2103 cod.civ. (art. 360, n. 3 c.p.c.), censura la sentenza impugnata nella parte in cui ha negato che vi sia stato demansionamento dal momento in cui, nell'ottobre 1994, è stata adibita all'Ufficio contabilità titoli. Contesta che possa qualificarsi breve un periodo ricompreso tra l'ottobre 1994 ed il febbraio (rectius il 1 febbraio) 1995, in relazione anche alle mansioni elementarissime, consistenti, come ammesso sempre dal teste Tellaroli, nell'esame e nell'inserzione nel sistema informatico dei contratti di conto pronto termine.

La Corte osserva:

Il giudice d'appello ha respinto la doglianza, rilevando, con il primo giudice, che il periodo di preteso demansionamento era "estremamente breve", sì da non consentire neppure la valutazione se un demansionamento effettivamente ci fu.

Tale periodo va dai primi di ottobre 1994 ai primi di febbraio 1995, sicché ha la durata di circa 4 mesi.

Nel pensiero del giudice d'appello, una situazione siffatta precluderebbe di per sé la possibilità di valutare se un demansionamento ci fu, indipendentemente da qualsiasi ulteriore caratteristica della fattispecie.

Tale tesi costituisce violazione e falsa applicazione dell'art. 2103 cod.civ.

ASU

L'art. 2103 c.c., come novellato dall'art. 13 Legge 20 maggio 1970, n. 300, proibisce l'adibizione del lavoratore a mansioni inferiori a quelle di assunzione o corrispondenti alla categoria superiore successivamente acquisita e, all'ultimo comma, fulmina di nullità qualsiasi patto contrario, volto a derogare ai precetti in materia di tutela della professionalità.

La perentorietà di tale principio ha successivamente subito parziali modifiche, per ipotesi circoscritte, ad opera della giurisprudenza e del legislatore.

La giurisprudenza, partendo dalla ratio della norma, di tutela del lavoratore, ne ha ammesso deroghe nell'interesse di quest'ultimo, soprattutto al fine di evitare la perdita del posto di lavoro (Cass. 12 gennaio 1984, n. 266; Cass. 7 marzo 1986, n. 1536; Cass. 4 maggio 1987, n. 4142; Cass. 29 novembre 1988 n. 6441; Cass. 24 ottobre 1991 n. 11297; Cass. 2 novembre 1993 n. 10793; Cass. 29 settembre 1998 n. 9734, in tema di necessità del consenso del lavoratore all'accordo sindacale di attribuzione di mansioni inferiori, al di fuori dell'ipotesi di cui all'art. 4, comma 11 Legge 23 luglio 1991, n. 223, che ne prescinde; Cass. sez.un. 7 agosto 1998 n. 7755, che ha ritenuto illegittimo il recesso del datore di lavoro per sopravvenuta infermità permanente del lavoratore, ove sia possibile adibire il lavoratore a mansioni diverse, anche

inferiori; Cass. 5 agosto 2000 n. 10339; Cass. 18 ottobre 1999 n. 11727; Cass. 14 settembre 1995 n. 9715).

L'art. 6 della Legge 13 maggio 1985, n. 190 (Riconoscimento giuridico dei quadri intermedi) ha consentito al contratto collettivo di fissare un periodo, anche superiore a tre mesi, dopo del quale l'assegnazione di fatto a mansioni di quadro o di dirigente diviene definitiva.

L'art. 4, comma 11, della L. 223/1991 ha consentito che gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di mobilità, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire, anche in deroga al secondo comma dell'art. 2103 c.c., la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte (vedi Cass. 7 settembre 1993 n. 9386, che ha dichiarato legittimo l'accordo sindacale concluso dai rappresentanti dei lavoratori e dall'azienda il quale, al fine di salvaguardare il bene primario del posto di lavoro, ha riformato in pejus le mansioni ed il trattamento dei dipendenti; Cass. 7 settembre 2000 n. 11806).

La giurisprudenza ammette anche la liceità dello svolgimento di mansioni inferiori, in misura non prevalente e non caratterizzante, ma occasionale e marginale (Cass. 8 giugno 2001 n. 7821, che ha ritenuto legittimo che il lavoratore fosse adibito, per motivate esigenze aziendali, anche a compiti inferiori, in misura marginale, rispetto a

quelli propri del suo livello; nella specie un lavoratore, addetto alla gestione dei crediti della società Telecom, era stato addetto anche - a turno - a compiti di informazione all'utenza; Cass. 25 febbraio 1998 n. 2045 ha ritenuto suscettibile di valutazione in sede disciplinare il comportamento di una dipendente di una Cassa di Risparmio che, avendo compilato atti delicati che avrebbero potuto essere esposti al rischio di disguidi o smarrimenti, si era rifiutata di imbustarli).

Infine la giurisprudenza di questa Corte ha ammesso la liceità dell'adibizione temporanea del lavoratore a diverse mansioni, seppure non strettamente equivalenti a quelle di appartenenza, al fine di acquisire una più ampia professionalità (Cass. 1 marzo 2001 n. 2948).

La fattispecie decisa dal giudice d'appello non rientra in alcune delle predette ipotesi eccezionali al rigore dell'art. 2103 cod.civ.. Detta norma non consente l'adibizione a mansioni, se inferiori, per la durata di quattro mesi, se non ricorre alcuna delle circostanze cennate supra.

Il terzo motivo di ricorso va pertanto accolto, la sentenza impugnata cassata, e gli atti trasmessi alla Corte d'appello di Brescia, la quale deciderà la causa attenendosi ai principi di diritto sopra enunciati; essa provvederà altresì alle spese del presente giudizio.

Quanto al ricorso incidentale condizionato, esso si compone di due motivi, entrambi relativi al mancato accoglimento delle istanze istruttorie della Banca.

Il primo motivo è relativo ai mezzi istruttori volti a dimostrare la correttezza dell'operato della Banca in punto di mancata promozione a funzionario di grado 4°; essendo stato rigettato il ricorso principale sul punto, il motivo del ricorso incidentale è assorbito.

Il secondo motivo è relativo alla prova dell'ultimo periodo, oggetto del terzo motivo di ricorso principale; essendo compito del giudice del rinvio effettuare la relativa istruttoria, omessa dal giudice del giudizio rescisso, sull'erroneo presupposto che il periodo fosse breve per una sua valutazione, anche questo motivo è assorbito.

p.q.m.

accoglie il terzo motivo del ricorso principale; rigetta gli altri motivi del ricorso principale; assorbito il ricorso incidentale condizionato. Cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese, alla Corte d'appello di Brescia.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della Sezione Lavoro, il 4 novembre 2003.

Il Presidente

*Gerardo Mancini*

Il Consigliere Estensore

*Aldo De Martini*

IL CANCELLIERE

*Ph. C.*  
16

/o

ESENTE DA IMPOSTA DI BOLLO, DI  
REGISTRO, E DA OGNI TERZA, TANGENTE  
O DIRITTO AI SENSI DELL'ART. 10  
DELLA LEGGE 11-8-73 N. 533

**Depositato in Cancelleria**



oggi, 25 FEB. 2004  
**IL CANCELLIERE**