

Demansionamento

Il danno non patrimoniale da svuotamento delle mansioni

di Massimo Bellin (*) - Master in Diritto della Pubblica Amministrazione Università di Torino - Master in Auditing e Controllo Interno Università di Pisa - Funzionario Pubblico

La violazione della disciplina sull'esercizio dello *ius variandi* comporta solitamente rivendicazioni del lavoratore sotto l'aspetto dell'inadempimento contrattuale del datore di lavoro, con conseguente richiesta di ripristino della posizione lavorativa e di ristoro del danno patrimoniale subito. Tuttavia, in giurisprudenza si sono verificati significativi casi in cui è stato riconosciuto il danno non patrimoniale da svuotamento delle mansioni.

La disciplina delle mansioni, nel settore privato ed in quello pubblico

La riforma contenuta nel c.d. *Jobs act* (1) ha riportato in evidenza il tema della possibilità per il datore di lavoro di legittimamente adibire

il lavoratore a mansioni inferiori rispetto a quelle corrispondenti alla categoria contrattuale di appartenenza.

Infatti, per effetto dell'art. 3, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, l'art. 2103 Cod. civ. è stato così riscritto:

Testo previgente	Testo attuale
Articolo 2103 <i>Mansioni del lavoratore</i>	Articolo 2103 <i>Prestazione del lavoro</i>
Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad una altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo.	Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi. Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa. Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del

(*) Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione pubblica di appartenenza.

(1) Ci si riferisce alla legge delega 10 dicembre 2014, n. 183.

	<p>lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.</p> <p>Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.</p> <p>Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.</p>
--	---

Nel silenzio della legge, se il *Jobs act* si estenda al pubblico impiego è questione tuttora dibattuta. In ogni caso, anche in precedenza era indubbio che il citato art. 2103 Cod. civ. non si applicasse ai dipendenti delle Amministrazioni Pubbliche, posto che i rapporti di lavoro di costoro sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V Cod. civ. e

dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (c.d. T.U. pubblico impiego) (2).

La disciplina speciale delle mansioni nel pubblico impiego è, appunto, contenuta nell'art. 52 (3), D.Lgs. n. 165/2001, che così recita:

Articolo 52 Disciplina delle mansioni

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive di cui all'articolo 35, comma 1, lettera a). L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.

1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.

2. Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore: a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti come previsto al comma 4;

b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

3. Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.

4. Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore. Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.

5. Al fuori delle ipotesi di cui al comma 2, è nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggiore onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.

6. Le disposizioni del presente articolo si applicano in sede di attuazioni della nuova disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi e con la decorrenza da questi stabilita. I medesimi contratti collettivi possono regolare diversamente gli effetti di cui ai commi 2, 3 e 4. Fino a tale data, in nessun caso lo svolgimento di mansioni superiori rispetto alla qualifica di appartenenza, può comportare il diritto ad avanzamenti automatici nell'inquadramento professionale del lavoratore.

In passato ci si è interrogati se trovasse comunque applicazione al pubblico impiego la norma di cui all'art. 2103, ultimo comma, Cod. civ., che prevede la sanzione della nullità per i patti contrari alla disciplina delle mansioni; tuttavia, è stato ritenuto più coerente trattare tali patti come rinunce aventi ad oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili di legge e dei contratti o accordi collettivi e,

per tanto, li si è considerati annullabili ai sensi dell'art. 2113 Cod. civ.

Nel diritto romano, ciò che attualmente è il contratto di lavoro subordinato era rappresentato dalla *locatio operarum*; insieme con la *locatio rei* e la *locatio operis*, essa era espressione del contratto di *locatio conductio* (4).

Dunque, in quel sistema giuridico non si poneva distinzione a seconda che, a fronte del pagamento

(2) Cfr. l'art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001.

(3) Come da ultimo modificato dall'art. 18, D.P.R. 16 aprile 2013, n. 70.

(4) A differenza della tesi dominante, autorevole dottrina romanistica ha negato che il nome di *locatio conductio* fosse comune ai tre diversi contratti indicati (V. Arangio-Ruiz, *Istituzioni di diritto romano*, XIV ed., Napoli, 1998, pag. 345).

di un corrispettivo, venisse messa a disposizione una cosa oppure un'attività lavorativa, ovvero - per dirlo con linguaggio aziendalistico attuale - una risorsa materiale ovvero una risorsa umana. Anzi, in epoca ancora più risalente e fino ad Ulpiano (5) si affermava che l'uomo libero deducesse se stesso e non il proprio lavoro come oggetto del rapporto giuridico, tanto che si parlava di *locatio hominis*.

In epoca contemporanea, il lavoro è stato posto quale principio fondativo della nostra comunità, come dichiarato in esordio dalla Carta costituzionale.

In attuazione di tale proclamazione di valori, l'art. 35 Cost. ricorda che la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni e cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.

In questo contesto, l'art. 2087 Cod. civ. pone in capo al datore di lavoro un vero e proprio obbligo di protezione, disponendo che, nell'esercizio dell'impresa, costui è tenuto ad adottare le misure necessarie, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Infatti, come ricorda la Cassazione (6), il richiamato art. 2087 Cod. civ. è norma impositiva, per il datore di lavoro, di un'articolata, complessa e piena responsabilità circa l'integrità psico-fisica del dipendente: si tratta di una disposizione che individua - al pari delle disposizioni relative alla retribuzione ed agli obblighi contributivi, assistenziali, assicurativi - il nucleo essenziale dei doveri contrattuali che pesano sul datore di lavoro.

Proprio con riferimento agli artt. 2087 e 2103 Cod. civ., la Corte costituzionale (7) ebbe ad affermare che il datore di lavoro deve astenersi dal compiere atti che possano produrre danni e svantaggi ai lavoratori, cioè lesioni di interessi economici, professionali e sociali; in particolare, dell'interesse allo sviluppo professionale (riferito sia alla carriera che alla valorizzazione delle relative capacità).

Inoltre, la vasta serie di interessi dei quali è portatore il lavoratore è protetta anche per la sfera esterna all'azienda: infatti, sono protetti non solo gli interessi di natura economico-professionale, ma altresì quelli personali e sociali.

Pertanto, la dignità sociale del lavoratore è garantita contro discriminazioni che riguardano non solo l'area dei diritti di libertà e l'attività sindacale finalizzata all'obiettivo strumentale dell'autotutela degli interessi collettivi, ma anche quella dei diritti di libertà destinati allo sviluppo della personalità morale e civile del lavoratore.

A tal fine, la dignità va intesa sia in senso assoluto che relativo, cioè per quanto riguarda la posizione sociale e professionale occupata dal cittadino nella qualità di prestatore di lavoro dipendente.

Di conseguenza, risulta notevolmente limitato lo *ius variandi* del datore di lavoro, mentre, in virtù del precetto costituzionale di cui all'art. 41 Cost., il potere di iniziativa dell'imprenditore non può esprimersi in termini di pura discrezionalità ovvero addirittura di arbitrio, ma deve essere sorretto da una causa coerente con i principi fondamentali dell'ordinamento e, in particolare, non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale oppure in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà ovvero alla dignità umana.

Dal demansionamento allo svuotamento delle mansioni

È innegabile che la lesione della personalità morale, causata dal malessere organizzativo, possa ripercuotersi sulla stessa salute del dipendente (8), provocandogli, pertanto, un danno non patrimoniale risarcibile.

In questo contesto, l'Inail emise una specifica circolare (9) con cui ricordò che, secondo un'interpretazione aderente all'evoluzione delle forme di organizzazione dei processi produttivi ed alla crescente attenzione ai profili di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, la nozione di causa lavorativa consente di ricomprendere non solo la nocività delle lavorazioni in cui si sviluppa il ciclo produttivo aziendale (siano esse *tabellate* o non), ma anche quella riconducibile all'organizzazione aziendale delle attività lavorative.

Perciò, possono essere considerati di origine professionale anche i disturbi psichici, se causati, o concausati in modo prevalente, da specifiche e particolari condizioni dell'attività e dell'organizzazione del lavoro.

(5) Ulpiano, Dig. 3, 1, 1, 6.

(6) Cass., Sez. lav., Ord. 9 maggio 2018, n. 11170.

(7) Corte cost., 9 marzo 1989, n. 103.

(8) Sulla questione del benessere organizzativo, con particolare riferimento al settore pubblico, si rinvia a A. Monea, "Azioni e

strumenti per il benessere organizzativo. Profili attuali", in *Azienditalia - Il Personale*, 2016, 12, pag. 655.

(9) Ci si riferisce ad INAIL, circ. 17 dicembre 2003, n. 71, avente ad oggetto *Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro, rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale. Modalità di trattazione delle pratiche*.

Organizzazione e gestione del personale

Tali condizioni ricorrono in presenza di situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo,

definibili con l'espressione costrittività organizzativa e riconducibili alle seguenti più ricorrenti situazioni:

ELENCO DELLE "COSTRITTIVITÀ ORGANIZZATIVE"

- Marginalizzazione dall'attività lavorativa
- Svuotamento delle mansioni
- Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata
- Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro
- Ripetuti trasferimenti ingiustificati
- Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto
- Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici
- Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
- Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro
- Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale
- Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.

La medesima circolare precisava che le incongruenze organizzative devono avere caratteristiche strutturali, durature ed oggettive e, come tali, verificabili e

documentabili tramite riscontri altrettanto oggettivi e non suscettibili di discrezionalità interpretativa, dovendosi, invece, escludere dal rischio tutelato:

i fattori organizzativo/gestionali legati al normale svolgimento del rapporto di lavoro (nuova assegnazione, trasferimento, licenziamento);

le situazioni indotte dalle dinamiche psicologico-relazionali comuni sia agli ambienti di lavoro, che a quelli di vita (conflittualità interpersonali, difficoltà relazionali o condotte comunque riconducibili a comportamenti puramente soggettivi che, in quanto tali, si prestano inevitabilmente a discrezionalità interpretative).

Sebbene sia stata annullata dal Giudice amministrativo (10) (in quanto si è ritenuto introducesse automatismi nel riconoscimento della malattia professionale), la circolare in commento forniva

utili indicazioni di carattere medico-legale sulle modalità di manifestazione di tale psicopatologia. Infatti, in essa si affermava che la medesima può manifestarsi come:

- sindrome (disturbo) da disadattamento cronico;

- sindrome (disturbo) post-traumatico da stress cronico.

La diagnosi comunemente correlabile ai rischi in argomento è il disturbo dell'adattamento cronico, con le sue varie manifestazioni cliniche (ansia, depressione, reazione mista, alterazione della condotta, disturbi emozionali e disturbi somatoformi), a seconda della gravità classificabile in lieve, moderato, severo, mentre quella di sindrome (o disturbo) post traumatico da stress può riguardare i casi per i quali l'evento lavorativo assuma connotazioni più estreme.

Al riguardo, la circolare richiamava, poi, il Decreto Ministeriale 12 luglio 2000, in materia di danno biologico permanente (11), ricordando che esso prevede la presenza di due voci che attengono entrambe al solo disturbo post-traumatico da stress cronico, di grado moderato (voce 180) e severo (voce 181); del pari, veniva aggiunto che tale previsione offre,

comunque, un adeguato riferimento per consentire la valutazione, in analogia, del danno biologico anche da disturbo dell'adattamento cronico, poiché i due quadri menomativi, pur se derivanti da eventi lesivi diversi, possono presentare pregiudizi della sfera psichica in parte sovrapponibili e coincidenti. Il citato D.M. 12 luglio 2000 prevede il riconoscimento di una menomazione fino al 6% ovvero fino al 15%, in seguito a disturbo post-traumatico da stress cronico, rispettivamente di grado moderato oppure severo.

A norma dell'art. 13, comma 2, D.Lgs. n. 38/2000, l'indennizzo delle menomazioni conseguenti alle lesioni dell'integrità psicofisica di grado pari o superiore al 6% ed inferiore al 16% è erogato in capitale, mentre per quelle dal 16% in rendita; inoltre, queste ultime danno diritto all'erogazione di un'ulteriore

(10) Con la sentenza TAR, Lazio, sez. III ter, 4 luglio 2005, n. 5454, confermata da Cons. Stato, sez. VI, 15 marzo 2009, n. 1576.

(11) Emanato in esecuzione dell'art. 13, comma 3, D.Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38 (recante *Disposizioni in materia di*

assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma dell'art. 55, comma 1, della Legge 17 maggio 1999, n. 144.

quota di rendita per l'indennizzo delle conseguenze delle stesse, commisurata anche al grado della menomazione ed alla retribuzione dell'assicurato.

Il successivo comma 4 aggiunge che, qualora sia stato dichiarato guarito senza postumi d'invalidità permanente o con postumi che non raggiungono il minimo per l'indennizzabilità in capitale ovvero in rendita, entro quindici anni dall'insorgenza della malattia professionale l'assicurato può chiedere la liquidazione del capitale o della rendita, se le sue condizioni dovessero aggravarsi in misura tale da raggiungere l'indennizzabilità in capitale o in rendita.

In forza del descritto quadro normativo, risulta, dunque, che la costrittività organizzativa può comportare il riconoscimento di un danno biologico, cui può conseguire l'attribuzione di un indennizzo previsto per malattia professionale ove venga accertata una psicopatologia tendenzialmente di grado severo, con menomazione non inferiore al 6%.

Di contro, il datore di lavoro può essere chiamato a risarcire il c.d. *danno complementare*, eventualmente non coperto dall'assicuratore sociale, nell'ipotesi in cui il danno civilistico superi l'indennizzo da quest'ultimo erogato.

Infatti, la Cassazione (12) ha ricordato che, secondo il combinato disposto degli artt. 10, comma 1, e 131, D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali esonera il datore di lavoro dalla relativa responsabilità civile; di contro, detto esonero sussiste solo nei limiti in cui il danno sia da essa indennizzabile.

Dunque, poiché l'Inail è debitore (esclusivo) limitatamente alle prestazioni predeterminate in base alla legge, tutto quanto non sia riconducibile a menomazioni che, per natura o grado, costituisca danno biologico superiore al 6% non è coperto dall'assicurazione obbligatoria e, quindi, è escluso dalla disciplina dell'esonero.

Inoltre, va considerato (13) che l'attuale dislocazione dei danni alla persona comporta l'individuazione, nell'ambito del danno non patrimoniale risarcibile ai sensi dell'art. 2059 Cod. civ., della categoria del danno morale, consistente nella sofferenza morale soggettiva, del danno biologico, riconducibile alla lesione dell'integrità psico-fisica (e, cioè, alla compromissione della salute) e del danno esistenziale, attinente alla sfera di realizzazione dell'individuo ed al *fare* del soggetto offeso.

Per questa ragione, il Supremo Collegio (14) ha affermato che le somme eventualmente versate dall'Inail a titolo di indennizzo, ai sensi dell'art. 13, D.Lgs. n. 38/2000, non possono considerarsi integralmente soddisfattive del diritto al risarcimento del danno biologico in capo al soggetto infortunato o ammalato, sicché, a fronte di una domanda del lavoratore che chieda al datore di lavoro il risarcimento dei danni da demansionamento, il giudice adito, una volta accertato l'inadempimento, dovrà verificare se, in relazione all'evento lesivo, ricorrano le condizioni soggettive e oggettive per la tutela obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e, in tal caso, potrà procedere, anche d'ufficio, all'individuazione dei richiesti danni non patrimoniali, esistenziali e morali, che non siano riconducibili alla copertura assicurativa (c.d. *danni complementari*), da risarcire secondo le comuni regole della responsabilità civile.

Come si può dedurre dall'elencazione contenuta nella citata circ. INAIL n. 71/2003, la costrittività organizzativa riguarda un perimetro più ampio rispetto al vero e proprio demansionamento, che si estende anche al mero svuotamento delle mansioni. In questa prospettiva, la Cassazione (15) ha ricordato che l'attribuzione di posizione organizzativa non incide sul livello di inquadramento del dipendente pubblico, il quale, infatti, durante e dopo il medesimo mantiene il livello posseduto.

Tuttavia, a prescindere dalla legittimità della revoca della posizione organizzativa in sé considerata, essa ha ritenuto essere fonte di responsabilità, per il danno biologico causato al dipendente, il comportamento tenuto dal datore di lavoro pubblico dopo tale revoca, che aveva comportato una variazione peggiorativa delle attività fatte svolgere rispetto al profilo di inquadramento, in quanto aventi carattere meramente impiegatizio e privo di qualsiasi profilo di responsabilità.

Analogamente, il Giudice della legittimità (16) ha precisato che non si realizza un demansionamento quando il lavoratore torni a svolgere le mansioni corrispondenti alla qualifica di appartenenza, a seguito di cessazione del periodo di adibizione a mansioni superiori in relazione alla quale non ricorrano i presupposti per l'assegnazione definitiva.

Ciò nondimeno, il medesimo Collegio ha evidenziato che, in tali circostanze, il datore di

(12) Cass., Sez. lav., 10 aprile 2017, n. 9166.

(13) Cfr. Cass., Sez. lav., 9 giugno 2017, n. 14485.

(14) Cass., Sez. lav., 4 ottobre 2017, n. 23189, che richiama Cass., Sez. lav., n. 9166/2017.

(15) Cass., Sez. lav., 26 aprile 2018, n. 10138.

(16) Ci si riferisce a Cass., Sez. lav., 4 aprile 2018, n. 8382.

lavoro può porre in essere condotte intese a ridurre, comunque, l'utilizzo della professionalità acquisita dal lavoratore, arrecandogli un pregiudizio sganciato dalla comparazione con i precedenti, temporanei, compiti, mediante un complessivo atteggiamento di mortificazione professionale, non necessariamente comportante un demansionamento.

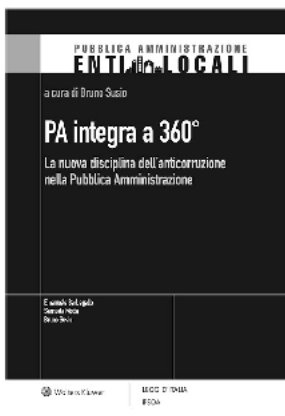
Di conseguenza, la Corte della legittimità ha affermato che, pur non aparendo in alcun modo invocabile la violazione dell'art. 2103

Cod. civ., nel caso di specie ricorre la responsabilità della parte datoriale per violazione del più generale dovere di protezione ai sensi dell'art. 2087 Cod. civ., la cui inosservanza, di per sé, è fonte di responsabilità risarcitoria.

Per questa ragione, è stato dichiarato illegittimo il licenziamento intimato al dipendente in seguito al superamento del periodo di comporto, provocato dalle numerose assenze conseguenti alla patologia psichica che gliene era derivata.

LIBRI

Disponibile in E-BOOK



Wolters Kluwer,
novembre 2016
pagg. 564, Euro 18
Codice e-book: 00201599
ISBN (ebook):
978-88-217-5716-7

Per informazioni e acquisti

- On line www.shopwki.it
- Servizio Informazioni Commerciali (tel. 02.82476794 fax 02.82476403)
- Agente di zona
- Librerie professionali

COLLANA: Pubblica amministrazione e Enti locali

PA INTEGRA A 360°

La nuova disciplina dell'anticorruzione nella Pubblica Amministrazione

Bruno Susio, Emanuele Barbagallo, Samuele Motta

Il volume sviluppa, approfondendoli, i temi del **Contrasto alla corruzione nella Pubblica Amministrazione**, della **trasparenza dell'azione amministrativa** e dell'**integrità dei comportamenti dei pubblici dipendenti**.

Il primo capitolo affronta il tema del **rischio etico**, dei **comportamenti individuali** e del significato di **prevenzione della corruzione**, attraverso una puntuale disamina delle dimensioni e delle problematiche del fenomeno corruttivo nella PA e delle sue **implicazioni etiche**. In particolare evidenzia alcuni aspetti chiave, quali il **ruolo del responsabile della prevenzione della corruzione**, il **sistema delle responsabilità interne ed esterne**, la **tutela del denunciante (Whistleblower)** e la **trasparenza nella PA** - in particolare dopo l'uscita del D.Lgs. n. 97/2016 e alcune **esperienze europee, riportare allo scopo di dare** la misura del percorso che il nostro Paese sta compiendo per allinearsi alle altre democrazie.

Il secondo capitolo tratta degli approcci operativi per la **garanzia dell'integrità e trasparenza dei comportamenti nella Pubblica amministrazione** con riguardo ai temi dell'individuazione delle **metodologie più efficaci per l'identificazione e la gestione dei rischi corruttivi** e la **progettazione delle azioni organizzative** necessarie a minimizzarli. Un approfondimento particolare è rivolto agli aspetti organizzativi per l'**impostazione**, lo **sviluppo**, la **gestione** ed **monitoraggio/aggiornamen-**

to del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PTPC). Chiude il capitolo un paragrafo specificamente dedicato alle misure di **prevenzione della corruzione e della trasparenza previste per gli organismi partecipati**. Tema quanto mai delicato dopo gli avvenimenti riportati dalle cronache recenti.

Il terzo capitolo illustra alcune delle **esperienze in atto**, in particolare con riguardo a ciò che avviene nel **mondo degli enti territoriali**. Dopo il caso di **Mafia Capitale** un'**approfondita ricerca** ha messo a fuoco come i Comuni capoluogo di provincia abbiano realmente interiorizzato e fatto proprie le prescrizioni contenute nella Legge n. 190/2012. Se ne dà conto per evidenziare che il percorso da fare è oggettivamente ancora lungo. **Vengono proposte una serie di esperienze nella realizzazione di efficaci strategie di prevenzione della corruzione** che testimoniano invece che, se si vuole, si può intervenire concretamente e con successo per mettere in campo misure atte a prevenire i fenomeni di non integrità.

A conclusione, bibliografia, sitografia, due appendici: la prima che riporta i **riferimenti normativi più significativi** ai vari livelli in merito all'**integrità e alla trasparenza**; la seconda nella quale sono indicate esemplificative sentenze, deliberazioni, relazioni e ordinanze, interessanti per ciò che riguarda l'applicazione della normativa presentata.