



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE D'APPELLO DI ROMA  
SEZIONE LAVORO**

composta da

dr. Giovanni Cannella Presidente rel.  
dr. Alfredo Conte Consigliere  
dr. Paolo Cocchia Consigliere

all'udienza del 06/04/2016 ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile in grado di appello n. 5819/2013

**TRA**

----- domiciliato in C/O AVV PAOLO PANARITI  
VIA CELIMONTANA 38 00184 ROMA con l'avv. LUPI MASSIMO PANARITI  
PAOLO (PNRPLA60L14H501O) VIA CELIMONTANA 38 00100 ROMA;  
COMPAGNINO MASSIMO (CMPMSM76B18C351J) VIA CELIMONTANA ,38  
C/O AVV.P.PANARITI 00184 ROMA; -----  
domiciliato in C/O AVV PAOLO PANARITI VIA CELIMONTANA 38 00184  
ROMA con l'avv. LUPI MASSIMO PANARITI PAOLO (PNRPLA60L14H501O)  
VIA CELIMONTANA 38 00100 ROMA; COMPAGNINO MASSIMO  
(CMPMSM76B18C351J) VIA CELIMONTANA ,38 C/O AVV.P.PANARITI 00184  
ROMA; 1 ----- domiciliato in C/O AVV PAOLO  
PANARITI VIA CELIMONTANA 38 00184 ROMA con l'avv. LUPI MASSIMO  
PANARITI PAOLO (PNRPLA60L14H501O) VIA CELIMONTANA 38 00100  
ROMA; COMPAGNINO MASSIMO (CMPMSM76B18C351J) VIA  
CELIMONTANA ,38 C/O AVV.P.PANARITI 00184 ROMA; -----  
----- domiciliato in C/O AVV PAOLO PANARITI VIA  
CELIMONTANA 38 00184 ROMA con l'avv. LUPI MASSIMO PANARITI  
PAOLO (PNRPLA60L14H501O) VIA CELIMONTANA 38 00100 ROMA;  
COMPAGNINO MASSIMO (CMPMSM76B18C351J) VIA CELIMONTANA ,38  
C/O AVV.P.PANARITI 00184 ROMA;

**APPELLANTE**

**E**



I. \_\_\_\_\_  
con l'avv. \_\_\_\_\_ VIA \_\_\_\_\_

APPELLATA

**OGGETTO:** appello contro la sentenza del 4.12.2012 del Tribunale di Roma.

**CONCLUSIONI:** Come da rispettivi atti di appello e di memoria di costituzione.

### Svolgimento del processo

Con ricorso depositato il 4.9.2013 gli appellanti indicati in epigrafe, nella qualità di eredi di \_\_\_\_\_, proponevano appello avverso la sentenza emessa in data 4.12.2012, con cui il Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, aveva condannato la \_\_\_\_\_ s.p.a. al pagamento agli eredi della somma di € 185.068,23, detratto quanto già percepito, oltre interessi e rivalutazione, respingendo per il resto il ricorso.

Contestavano le argomentazioni del Tribunale in ordine alle domande rigettate e chiedevano pertanto la parziale riforma della sentenza, con l'accoglimento integrale delle domande.

L'appellata si costituiva, contestando l'appello e chiedendone il rigetto.

All'udienza odierna la causa è stata decisa come da dispositivo.

### Motivi della decisione

Il Tribunale ha rigettato la domanda relativa al demansionamento successivo al rientro in Italia da Londra, rilevando che era stato lo stesso \_\_\_\_\_ a scegliere la sede e che il posto assegnato, seppure non dirigenziale, doveva considerarsi equivalente a quello precedente. Ha escluso in ogni caso che fossero stati provati i danni conseguenti. Ha rigettato inoltre la domanda relativa alla decurtazione della retribuzione, ritenendola giustificata a causa del rientro in Italia ed ha accolto parzialmente la domanda relativa alle differenze di TFR, con riguardo all'indennità estero e al contributo per l'alloggio, rigettandola invece per le spese relative all'istruzione scolastica dei figli e ai viaggi in Inghilterra.



Con il primo motivo gli appellanti contestano la decisione del primo giudice in ordine al demansionamento, rilevando che a Londra il *de cuius* aveva svolto mansioni dirigenziali con potere di firma, riferiva direttamente alla direzione centrale di Roma, coordinava il lavoro di 20 dipendenti, era a capo del settore area finanza di Londra, che svolgeva attività riferite all'intero gruppo.

Dopo il trasferimento in Italia il \_\_\_\_\_, secondo gli appellanti, per un periodo fu lasciato senza alcun incarico e poi, a Mestre, gli furono assegnate mansioni di specialista derivati, dovendo occuparsi in sostanza della vendita di strumenti finanziari, senza responsabilità di alcuna struttura, senza dipendenti e senza alcuna delega o discrezionalità, non rispondendo più alla Direzione Centrale Finanza di Roma, ma all'Area Manager del Triveneto, che aveva competenze locali. Osservavano che a Londra il \_\_\_\_\_ aveva alle proprie dipendenze uno specialista derivati, che svolgeva proprio le mansioni assegnategli dopo il rientro in Italia, che si trattava di mansioni non più dirigenziali, ma di quadro o impiegato di 3<sup>a</sup> area. Negavano che fosse stato il \_\_\_\_\_ a scegliere la sede e che avesse accettato il demansionamento.

Il motivo è fondato.

La società, infatti, a ben vedere non nega che il posto assegnato a Mestre fosse dequalificante rispetto a quello ricoperto a Londra e, in ogni caso, la dequalificazione è lampante sulla base delle circostanze pacifiche dedotte, da cui emerge un chiaro ridimensionamento del livello di autonomia e responsabilità dei compiti assegnati, con l'attribuzione di mansioni, pacificamente non dirigenziali e quindi inferiori anche in relazione all'inquadramento come dirigente attribuito al \_\_\_\_\_.

Secondo la società, poiché le mansioni svolte a Londra dal \_\_\_\_\_ erano state soppresse, era necessario il rientro in Italia e l'attribuzione di mansioni inferiori, non esistendo mansioni equivalenti a quelle svolte in precedenza, perché l'alternativa sarebbe stato il licenziamento.

E' noto al riguardo il dibattito sorto con riguardo alla possibilità per il datore di lavoro di dequalificare il lavoratore allo scopo di evitare di licenziarlo per soppressione del posto, nonostante la previsione dell'art. 2013 c.c. vecchio testo, che escludeva la dequalificazione comminando la nullità di patti contrari.

La giurisprudenza della Suprema Corte, ha ritenuto, tuttavia, che il patto di demansionamento non è nullo in difetto di soluzioni alternative al licenziamento (cfr. Cass. n. 19930/2015).

Nel caso in esame, tuttavia, non è stata dimostrata l'esistenza di un patto di demansionamento.



E' vero, peraltro, che recentemente la Suprema Corte si è spinta a ritenere non necessario neppure un vero e proprio patto, affermando che "l'art. 2103 c.c. si interpreta alla stregua del bilanciamento del diritto del datore di lavoro a perseguire un'organizzazione aziendale produttiva ed efficiente e quello del lavoratore al mantenimento del posto, in coerenza con la "ratio" di numerosi interventi normativi, quali l'art. 7, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 2001, l'art. 1, comma 7, della l. n. 68 del 1999, l'art. 4, comma 11, del d.lgs. n. 223 del 1991 anche come da ultimo riformulato dall'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015, sicché, ove il demansionamento rappresenti l'unica alternativa al recesso datoriale, non è necessario un patto di demansionamento o una richiesta del lavoratore in tal senso anteriore o contemporanea al licenziamento, ma è onere del datore di lavoro, in attuazione del principio di correttezza e buona fede, prospettare al dipendente la possibilità di un reimpiego in mansioni inferiori compatibili con il suo bagaglio professionale" (Cass. 23698/2015).

Nel caso in esame, peraltro, anche a voler aderire a tale orientamento, non è stato dimostrato che la società abbia prospettato il reimpiego in mansioni inferiori come alternativa al licenziamento e, in ogni caso, nessuna prova è stata fornita in ordine al requisito indicato nella citata sentenza, e cioè che il demansionamento rappresentava "l'unica alternativa al recesso datoriale", e cioè che non ci fossero in Italia altri posti di livello equivalente o quantomeno di livello dirigenziale.

Il motivo relativo al demansionamento va quindi accolto.

Quanto alle conseguenze risarcitorie rivendicate è opportuno richiamare i principi esposti dalla giurisprudenza della Suprema Corte, riproposti nella recente sentenza n. 12253/2015.

"L'assegnazione a mansioni inferiori pacificamente rappresenta fatto potenzialmente idoneo a produrre una pluralità di conseguenze dannose, sia di natura patrimoniale che di natura non patrimoniale. Innanzi tutto l'inadempimento datoriale può comportare un danno da perdita della professionalità di contenuto patrimoniale che può consistere sia nell'impoverimento della capacità professionale del lavoratore e nella mancata acquisizione di un maggior saper fare, sia nel pregiudizio subito per la perdita di chance, ossia di ulteriori possibilità di guadagno o di ulteriori potenzialità occupazionali (tra le altre v. Cass. n. 11045 del 2004; Cass. n. 14199 del 2009). Invero la violazione dell'art. 2103 c.c., può pregiudicare quel complesso di capacità e di attitudini definibile con il termine professionalità, che è di certo bene economicamente valutabile, posto che esso rappresenta uno dei principali parametri per la determinazione del valore di un dipendente sul mercato del lavoro. Inoltre la modifica in peius delle mansioni è potenzialmente idonea a determinare un pregiudizio a beni di natura immateriale, anche ulteriori rispetto alla salute, atteso che, nella disciplina del rapporto di lavoro, numerose disposizioni assicurano una tutela rafforzata del lavoratore, con il riconoscimento di diritti oggetto di tutela



costituzionale, con la configurabilità di un danno non patrimoniale risarcibile ogni qual volta vengano violati, superando il confine dei sacrifici tollerabili, diritti della persona del lavoratore oggetto di peculiare tutela al più alto livello delle fonti. Infatti questa Corte, a Sezioni unite (sent. nn. 26972, 26973, 26974, 26975 dell'11 novembre 2008), dichiarando risarcibile il danno non patrimoniale da inadempimento contrattuale che determini, oltre alla violazione degli obblighi di rilevanza economica assunti con il contratto, anche la lesione di un diritto inviolabile della persona, ha considerato che l'esigenza di accertare se, in concreto, il contratto tenda alla realizzazione anche di interessi non patrimoniali, eventualmente presidiati da diritti inviolabili della persona, viene meno nel caso in cui l'inserimento di interessi siffatti nel rapporto sia opera della legge, come appunto nel caso del contratto di lavoro, da considerare ipotesi di risarcimento dei danni non patrimoniali in ambito contrattuale legislativamente prevista".

"...dal riconoscimento costituzionale della personalità morale e della dignità del lavoratore deriva il diritto fondamentale di questi al pieno ed effettivo dispiegamento del suo professionalizzarsi espletando le mansioni che gli competono; la lesione di tale posizione giuridica soggettiva ha un'attitudine generatrice di danni a contenuto non patrimoniale, in quanto idonea ad alterare la normalità delle relazioni del lavoratore con il contesto aziendale in cui opera, del cittadino con la società in cui vive, dell'uomo con se stesso. Quanto alla liquidazione di tali danni, la non patrimonialità - per non avere il bene persona un prezzo - del diritto leso, comporta che, diversamente da quello patrimoniale, il ristoro pecuniario del danno non patrimoniale non può mai corrispondere alla relativa esatta commisurazione, imponendosene pertanto la valutazione equitativa, anche attraverso il ricorso alla prova presuntiva, che potrà costituire pure l'unica fonte di convincimento del giudice (ancora Cass. SS.UU. n. 26972/2008 Cit.).

Chiarita l'astratta potenzialità lesiva dell'assegnazione a mansioni inferiori ad opera del datore di lavoro, si è precisato che la produzione di siffatti pregiudizi è soltanto eventuale:

dall'inadempimento datoriale non deriva automaticamente l'esistenza di un danno, il quale non è immancabilmente ravvisabile solo in ragione della potenzialità lesiva dell'atto illegittimo (Cass. SS.UU. n. 6572 del 2006). Fermi gli oneri di allegazione e di prova gravanti su chi denuncia di aver subito il pregiudizio, compete tuttavia al giudice di merito non solo ogni accertamento e valutazione di fatto circa la concreta sussistenza e la individuazione della specie del danno, ma anche la sua liquidazione - in ipotesi anche equitativa - sindacabile, in sede di legittimità, soltanto per vizio di motivazione (in tal senso, v. Cass. n. 14199 del 2001; altresì: Cass. n. 9138 del 2011, Cass. n. 2352 del 2010, Cass. n. 10864 del 2009, Cass. n. 5333 del 2003; Cass. n. 10268 del 2002; Cass. n. 18599 del 2001, Cass. n. 104 del 1999). I criteri di valutazione equitativa, la cui scelta ed adozione è rimessa alla prudente discrezionalità del giudice, debbono consentire una valutazione che sia adeguata e proporzionata (v. Cass. n. 12408 del 2011), in considerazione di



tutte le circostanze concrete del caso specifico, al fine di ristorare il pregiudizio effettivamente subito dal danneggiato e permettere la personalizzazione del risarcimento (v. Cass. SS.UU. n. 26972/2008 cit.; Cass. n. 7740 del 2007; Cass. n. 13546 del 2006). Essendo la liquidazione del quantum dovuto per il ristoro del danno non patrimoniale inevitabilmente caratterizzata da un certo grado di approssimazione, si esclude che l'esercizio del potere equitativo del giudice di merito possa di per sè essere soggetto a controllo in sede di legittimità, se non in presenza di totale mancanza di giustificazione che sorregga la statuizione o di macroscopico scostamento da dati di comune esperienza o di radicale contraddittorietà delle argomentazioni (cfr. Cass. n. 12918 del 2010; Cass. n. 1529 del 2010; conforme, più di recente, Cass. n. 18778 del 2014). In particolare, in tema di dequalificazione, il giudice del merito, con apprezzamento di fatto incensurabile in cassazione se adeguatamente motivato, può desumere l'esistenza del danno, determinandone anche l'entità in via equitativa, con processo logico - giuridico attinente alla formazione della prova, anche presuntiva, in base agli elementi di fatto relativi alla qualità e quantità della esperienza lavorativa pregressa, al tipo di professionalità colpita, alla durata del demansionamento, all'esito finale della dequalificazione e alle altre circostanze del caso concreto (cfr., ex plurimis, Cass. n. 19778 del 2014; Cass. n. 4652 del 2009; Cass. n. 28274 del 2008; Cass. SS.UU. n. 6572/2006 cit.)”.

Sulla base della giurisprudenza citata gli appellanti rivendicano, come conseguenza del demansionamento del *de cuius*, il risarcimento, *iure hereditatis*, sia del danno patrimoniale che non patrimoniale.

Sul punto il primo giudice, avendo peraltro escluso la dequalificazione, si è limitato ad affermare che la parte ricorrente non era stata in grado di fornire “la prova del danno e dell’umiliazione asseritamente subita in ragione di tale mutamento.

Con riguardo al danno patrimoniale, gli appellanti hanno dedotto già in primo grado che il *de cuius*, se avesse continuato a ricoprire mansioni dirigenziali avrebbe potuto avere extra economici e avrebbe continuato a ricevere aumenti di retribuzione, come per il passato, pari a circa il 10% nel quinquennio.

Sul punto pertanto la parte appellante ha ottemperato a quell’onere di allegazione richiesto dalla Suprema Corte, mentre in ordine alla prova il Collegio osserva che la società non ha contestato la deduzione in ordine alla perdita di chance e alla misura patrimoniale presumibile di tale perdita, che peraltro può presumersi, tenendo conto della durata della dequalificazione e dell’esperienza lavorativa pregressa.

Il motivo d’appello va quindi accolto nell’an e in ordine alla misura del 10% della retribuzione in rapporto agli otto anni di dequalificazione, rinviando per l’esatta quantificazione a quanto si dirà in ordine alla determinazione della retribuzione.



Quanto al danno non patrimoniale gli appellanti hanno dedotto che, per effetto della dequalificazione, il *de cuius* avrebbe subito conseguenze lesive sul piano morale, esistenziale, all'immagine e alla reputazione professionale.

Ad avviso del Collegio, tuttavia, escluso che i danni indicati costituiscano conseguenza automatica della dequalificazione, bensì solo eventuale (cfr. giurisprudenza della cassazione citata), le allegazioni contenute nell'atto introduttivo appaiono del tutto generiche e in gran parte riferibili ad ogni ipotesi di demansionamento, senza riferimenti specifici, salvo la deduzione relativa all'impossibilità di portare con sé i figli, peraltro già maggiorenni, che non dimostra di per sé l'esistenza di un danno esistenziale, e il preteso stupore del teste [redacted] per non avere più il [redacted] come referente, che in realtà si è limitato a riportare una semplice constatazione, senza alcun commento che potesse dimostrare l'umiliazione professionale dedotta.

Non vi sono quindi elementi sufficienti per dimostrare l'esistenza di danni morali o esistenziali o di danni professionali ulteriori rispetto a quelli già considerati sul piano patrimoniale.

Con il secondo motivo gli appellanti censurano la mancata inclusione ai fini del computo del TFR delle spese per l'istruzione scolastica dei figli e per i viaggi in Inghilterra.

Secondo gli appellanti si trattava di elementi retributivi e non indennitari, come ritenuto dal primo giudice, anche perché il *de cuius* era stato assunto a Londra e quindi non si trattava di rimborsi per i maggiori costi relativi ad un trasferimento.

Al riguardo la Suprema Corte ha "evidenziato, con particolare riferimento alle somme erogate a titolo di rimborso forfettario di spese sostenute dai lavoratori in occasione di servizi resi all'esterno, che esse rientrano nel concetto di retribuzione imponibile ai fini retributivi qualora si tratti di spese che sono a carico del lavoratore, risolvendosi in buona sostanza in un adeguamento della retribuzione per il maggior disagio dell'attività lavorativa svolta in determinate condizioni (Cass. sez. lav., 5.7.1991 n. 7646; Cass. sez. lav., 30.7.1993 n. 8512). Alla stregua di quanto sopra deve ritenersi che la corresponsione di una determinata somma con continuità, quale rimborso di spese necessarie incontrate dal lavoratore per svolgere la propria attività e quindi, sia pur indirettamente, per adempiere agli obblighi della prestazione lavorativa contrattuale, costituisce in genere elemento sufficiente a far ritenere il carattere retributivo di siffatta erogazione (in tal senso, Cass. sez. lav., 30.7.1993 n. 8512) in quanto corrispettivamente collegato con la prestazione lavorativa, svolgendo siffatta erogazione una funzione di salvaguardia della retribuzione, e cioè di adeguamento di questa alle maggiori spese in considerazioni delle condizioni ambientali in cui il lavoratore, dislocato all'estero, presta la sua attività. Per contro il rimborso spese ha natura riparatoria e costituisce una reintegrazione di una



diminuzione patrimoniale, conseguente ad una spesa che il lavoratore sopporta nell'esclusivo interesse del datore di lavoro, tenuto perciò a riparare la lesione subita, ed è normalmente collegato ad una modalità della prestazione lavorativa, richiesta per esigenze straordinarie, che trova fondamento in una causa autonoma rispetto a quella della retribuzione: le erogazioni effettuate dal datore di lavoro hanno la natura di rimborso di spesa precisamente quando, non rivestendo i suddetti caratteri della continuità e determinatezza (o determinabilità), consistono nella reintegrazione di somme effettivamente spese dal dipendente medesimo nell'interesse dell'imprenditore e non attinenti, perciò, all'adempimento degli obblighi impliciti nella prestazione lavorativa, cui egli è contrattualmente tenuto (Cass. sez. lav., 25.2.1987 n. 2015)" (Cass. n. 6563/2009).

Sulla base di tali principi la Suprema Corte ha confermato la decisione del giudice di merito proprio con riguardo, fra l'altro, al rimborso di viaggi aerei e alle spese di iscrizione e frequenza nelle scuole dei figli all'estero "avendo in proposito il decidente rilevato che "si tratta infatti di attribuzioni patrimoniali di esclusiva utilità per il dipendente", ritenendo quindi valide anche con riferimento a tali voci le considerazioni svolte circa la funzione di salvaguardia della retribuzione propria di siffatta erogazione in quanto, osserva questa Corte, corrispettivamente collegata con la prestazione lavorativa svolta all'estero, in condizioni di maggiore disagio e gravosità. Nè a tal fine assume alcuna rilevanza la circostanza che, per queste ultime voci, il rimborso era commisurato alla spesa effettiva sostenuta dal dipendente, con la conseguenza che essendo la somma corrisposta pari alla spesa sostenuta dallo stesso, la erogazione in favore del dipendente costituiva un semplice rimborso spese avente carattere risarcitorio. Ed invero la linea di discriminazione fra le opzioni prospettate non è data dal carattere forfettario o meno del rimborso, bensì - per come detto - dal collegamento sinallagmatico della spesa sostenuta dal lavoratore con la prestazione lavorativa svolta all'estero, e dalla funzione di salvaguardia e quindi di adeguamento della retribuzione alle maggiori spese in considerazioni delle condizioni ambientali in cui il lavoratore presta la propria attività all'estero" (Cass. n. 6563 citata).

Le argomentazioni svolte dalla Suprema Corte sono pienamente sovrapponibili al caso in esame, con conseguente accoglimento del motivo d'appello.

Con riguardo ai viaggi aerei la società ha obiettato che si era trattato di un'occasionale e temporanea facilitazione per il graduale inserimento del . in Italia, ma l'obiezione non coglie nel segno.

Infatti, nonostante l'improprio riferimento contenuto nell'appello ai viaggi effettuati dopo il trasferimento in Italia, la richiesta di riforma si riferisce espressamente all'importo di € 212.176,67, calcolato dal CTU di primo grado, in risposta al punto 1 del quesito, con esclusivo riferimento alle somme corrisposte fino al 31.12.2002 (lavoro a Londra) e quindi con esclusione di quanto corrisposto per il





periodo successivo al trasferimento (come emerge peraltro dal confronto tra gli allegati 3 e 4 della perizia).

Quanto all'interpretazione della contrattazione collettiva ai fini degli elementi computabili nel TFR il primo giudice ha richiamato la sentenza n. 6204/2010 della Suprema Corte, che esclude l'esistenza di indicazioni "chiare ed univoche circa deroghe al principio di onnicomprensività", e la memoria non contiene censure specifiche sul punto e, in ogni caso, l'orientamento richiamato viene fatto proprio da questo Collegio.

In conclusione sul punto, la *\_\_\_\_\_* s.p.a. va condannata a corrispondere alla parte appellante il maggior importo di € 212.176,67 per TFR, oltre interessi e rivalutazione, detratto quanto già percepito allo stesso titolo.

Con il terzo motivo gli appellanti censurano la decisione del primo giudice in ordine alla decurtazione della retribuzione del *de cuius* al rientro in Italia, ritenuta legittima.

Deducevano che la retribuzione non poteva essere decurtata, in quanto nelle buste paga l'indennità estero e il contributo per l'alloggio non costituivano voci distinte, che il primo giudice si era contraddetto perché aveva ritenuto la natura retributiva di tali componenti del trattamento e quindi non poteva considerare legittima la decurtazione per il principio di irriducibilità della retribuzione, che le componenti suddette non erano state attribuite ad un dipendente trasferito all'estero, ma assunto direttamente a Londra.

Il Collegio osserva che, se è vero che il *\_\_\_\_\_* fu assunto a Londra nel 1974 con un contratto inglese, e altrettanto vero che il suo trattamento è stato poi collegato alla retribuzione italiana, sulla base del c.d. contratto metropolitano (cfr. docc. 1 e 2 del ricorso).

E' irrilevante pertanto, ai fini della decisione, la circostanza che le buste paga non contenessero voci distinte con riguardo al trattamento estero, essendo evidente e, in realtà, non contestato, che il trattamento più favorevole rispetto al trattamento italiano era collegato alla permanenza a Londra del lavoratore e della sua famiglia.

Ciò premesso, la giurisprudenza della Suprema Corte, nella sentenza già citata e relativa proprio ad una vicenda analoga, nella quale per effetto del trasferimento dall'estero in Italia il lavoratore si era visto decurtare la retribuzione dal c.d. trattamento estero e da frange beneficte collegate alla permanenza all'estero, ha stabilito: "Ed invero questa Corte, nel negare l'esistenza di un principio generale di irriducibilità della retribuzione, ha rilevato (Cass. sez. lav., 20.8.1997 n. 6974) che è necessario distinguere le indennità corrisposte in considerazione delle qualità professionali intrinseche alle mansioni da quelle indennità corrisposte in ragione



delle particolari modalità della prestazione lavorativa; ed ha precisato che mentre le prime, data la loro stretta attinenza alla professionalità conseguita dal lavoratore per effetto dell'espletamento di mansioni complesse o implicanti particolari cognizioni tecnico - scientifiche, non possono essere soppresse dal datore di lavoro, le seconde, se pur erogate sempre in funzione di corrispettivo della prestazione lavorativa - di talché rientrano pur esse nel trattamento retributivo del lavoratore - restano escluse dalla garanzia della irriducibilità della retribuzione, in quanto vengono corrisposte solo per compensare particolari disagi o difficoltà e non possono perciò essere pretese quando vengano meno le speciali situazioni che le abbiano generate. Da ciò consegue che, una volta venute meno le suddette condizioni, viene meno anche la giustificazione sinallagmatica del compenso”.

Pertanto, anche riconoscendo la natura retributiva delle voci in oggetto, nel caso in esame, come ritenuto dal primo giudice, la decurtazione della retribuzione è pienamente legittima, essendo state decurtate voci collegate appunto alle “particolari modalità della prestazione lavorative”, e cioè allo svolgimento dell’attività all’estero, compresa le differenze collegate al diverso costo della vita, dovendosi respingere sul punto l’eccezione di tardività della produzione dei documenti esplicativi, messi a disposizione del CTU, in quanto necessari al corretto svolgimento della perizia.

In relazione al contributo all’ospizio va osservato che la circostanza che per un anno la società ha mantenuto al \_\_\_\_\_ il beneficio non può costituire elemento utile per consolidare a tempo indeterminato la prestazione, trattandosi di un’agevolazione temporanea attribuita al lavoratore, così come l’analogo rimborso di alcuni viaggi a Londra dopo il trasferimento.

Il motivo d’appello va quindi rigettato.

Ne consegue che la quantificazione del danno patrimoniale va rapportata alla retribuzione italiana di € 78.274,52 e va determinata in € 62.619,6 (10% di 7.827,45 x 8 anni).

In conclusione, in parziale riforma dell’impugnata sentenza, in parziale riforma dell’impugnata sentenza, confermata per il resto, la \_\_\_\_\_ s.p.a. va condannata a corrispondere alla parte appellante (eredi pro quota) il maggior importo di € 212.176,67 per TFR, oltre interessi e rivalutazione, detratto quanto già percepito allo stesso titolo, e la somma di € 62.619,60, oltre rivalutazione e interessi, a titolo di risarcimento del danno conseguente al demansionamento.

In considerazione della parziale reciproca soccombenza, le spese di lite del doppio grado, liquidate come in dispositivo, vanno compensate per metà, ponendo a carico della società l’altra metà.



**P.Q.M.**  
**La Corte**

in parziale riforma dell'impugnata sentenza, confermata per il resto, condanna la [redacted] s.p.a. a corrispondere all'appellante il maggior importo di € 212.176,67 per TFR, oltre interessi e rivalutazione, detratto quanto già percepito allo stesso titolo, e la somma di € 62.619,60, oltre rivalutazione e interessi, a titolo di risarcimento del danno conseguente al demansionamento;

compensa per metà le spese di lite del doppio grado, liquidate per l'intero come nella sentenza impugnata per il primo grado e in € 8.000, oltre 15% per spese forfettarie, per l'appello, ponendo a carico della società l'altra metà.

Roma, 6.4.2016

**Il Presidente estensore**

