

ebook

MANSIONI DEL LAVORATORE

**LE CONSEGUENZE DEL
DEMANSIONAMENTO.**

capitolo 3

La violazione della normativa, sia legale che contrattuale, in materia di mansioni, da parte del datore di lavoro può comportare due serie di conseguenze per il medesimo:

In primo luogo la richiesta, da parte del lavoratore, di determinazione o ripristino della corrispondenza tra mansioni svolte ed il relativo inquadramento contrattuale nonché, in secondo luogo, l'eventuale richiesta di risarcimento del danno sia patrimoniale che non patrimoniale.

Nello specifico, il lavoratore potrà richiedere in giudizio il risarcimento danni da demansionamento nei seguenti casi:

- quando il lavoratore di fatto esegue mansioni inferiori rispetto a quelle assegnate al medesimo nella lettera di assunzione;
- quando, nel corso del rapporto di lavoro, il lavoratore prima svolge mansioni per cui è stato assunto e successivamente viene adibito di fatto a mansioni inferiori a quelle che svolgeva nel periodo precedente.

Si apre a questo punto una serie di scenari che impongono la risoluzione di alcuni quesiti: che cos'è il cosiddetto "danno da demansionamento"? In quali casi può essere richiesto il risarcimento del danno da parte del lavoratore? Quali sono i criteri di quantificazione utilizzati per stabilire l'ammontare del danno subito dal lavoratore?

3.1 LA DEFINIZIONE

Il danno da demansionamento può essere definito come il danno tipico e connaturato al fatto della dequalificazione, consistente nella perdita delle competenze e delle conoscenze professionali legate all'originaria posizione lavorativa. A ciò si aggiungono le conseguenze dannose patrimoniali e non, attuali e future, riconducibili al medesimo fatto della dequalificazione.

3.2 IL DANNO PATRIMONIALE

Il danno patrimoniale da demansionamento può consistere, in primo luogo, nel **pregiudizio derivante dall'impovertimento della capacità professionale acquisita dal lavoratore e dalla mancata acquisizione di una maggiore capacità.**

A titolo esemplificativo, la Corte di Cassazione ha recentemente affermato che il pregiudizio derivante dall'impovertimento della capacità professionale acquisita dal lavoratore si verifica tutte le volte in cui un lavoratore sia chiamato a svolgere un'attività soggetta a continua evoluzione e formazione, caratterizzata da vantaggi connessi all'esperienza professionale, destinati a venire meno in conseguenza del loro mancato esercizio in un apprezzabile periodo di tempo (tra le tante, Cass. Civ. 19600/2017).

Al fine di individuare il parametro della liquidazione del danno professionale, la giurisprudenza ha fatto riferimento alla retribuzione mensile del lavoratore, in differenti percentuali, crescenti in proporzione alla gravità del demansionamento subito da quest'ultimo.

Nella prassi, infatti, il datore di lavoro è stato condannato a corrispondere una somma variabile, in percentuale, dal 40% al 100% della retribuzione mensile per l'effettiva durata del demansionamento.

Gli elementi che solitamente vengono considerati dal Giudice nella determinazione del risarcimento dei danni patrimoniali sono l'intensità della dequalificazione, la sua durata, la professionalità ed esperienza acquisite, nonché i compiti residui affidati nel periodo di demansionamento.

Il danno patrimoniale può consistere, in secondo luogo, nel **pregiudizio subito dal lavoratore per la perdita di chances**, ossia di ulteriori capacità di guadagno.

A titolo esemplificativo, la Suprema Corte ha riconosciuto il danno da perdita di chance a due lavoratrici alle quali era stata sottratta una posizione di responsabilità nei rispettivi settori di competenza, a causa dell'unificazione degli stessi e dell'assegnazione della titolarità del nuovo ambito ad un soggetto esterno.

In tale ipotesi, il lavoratore che vuole ottenere i danni derivanti dalla perdita di chance, ha l'onere di provare, secondo un calcolo delle probabilità, la realizzazione in concreto dei presupposti per il raggiungimento del risultato sperato, impedito dalla condotta illecita del datore di lavoro, del quale il danno risarcibile deve essere conseguenza immediata e diretta (In tal senso si veda, Cass. Civ. 6988/2017).

3.2 IL DANNO NON PATRIMONIALE

Come anticipato, l'esercizio dello *jus variandi* in violazione dell'art. 2103 c.c., può causare anche conseguenze pregiudizievoli di natura non patrimoniale.

Sul punto, è stato da tempo riconosciuto che il danno non patrimoniale può essere costituito da una negativa alterazione degli assetti relazionali del dipendente, che lo ha indotto a scelte di vita differenti e peggiorative quanto all'espressione ed alla realizzazione della sua personalità.

In particolare, tale tipologia di danno è risarcibile quando il comportamento illegittimo del datore di lavoro viola in modo grave i diritti del lavoratore in rapporto alla persistenza del comportamento lesivo, alla durata delle situazioni di disagio professionale e personale, nonché dell'inerzia del datore di lavoro di fronte alle istanze del lavoratore.

Il danno non patrimoniale da demansionamento può essere suddiviso in tre differenti categorie, costituite dal danno **non patrimoniale alla**

professionalità, all'immagine e da lesione della salute.

Il danno alla professionalità è stato, ad esempio, riconosciuto ad un giornalista che, dapprima impegnato in attività di cronaca nera, giudiziaria e successivamente politica, era stato via via dequalificato con l'assegnazione di servizi di scarsa rilevanza ed estranei al suo settore di competenza, nonché lasciato per lunghi periodi inattivo, con esclusione, inoltre, da qualsiasi incarico utile al conseguimento di una promozione.

Quanto al danno non patrimoniale all'immagine, è stato riconosciuto nel caso di lavoratore collocato in uno stanzino, senza alcuna autonomia, nonostante avesse da sempre svolto mansioni direttive e le sue capacità fossero state espressamente riconosciute dal datore di lavoro.

Il danno non patrimoniale da lesione della salute, invece, è stato riscontrato nel caso in cui, a seguito del demansionamento subito, nel lavoratore veniva accertato uno stato di stress-depressivo, tale da aver influito negativamente sulle sue abitudini e scelte di vita.

Ed ancora, è stata ravvisata la sussistenza di un pregiudizio esistenziale, nel caso in cui un lavoratore sia stato obbligato ad intraprendere un lungo percorso di psicoterapia a causa della condotta inadempiente del datore di lavoro, percorso che, evidentemente, non avrebbe mai frequentato se non fosse stato soggetto al demansionamento.

Il riconoscimento del danno non patrimoniale da dequalificazione o demansionamento non ricorre automaticamente per il solo fatto del comportamento datoriale illegittimo ed il lavoratore che lo invoca è tenuto ad allegare e dimostrare il demansionamento, fornire la prova del danno non patrimoniale nonché del nesso di causalità con l'inadempimento datoriale.

L'onere della prova grava totalmente sul lavoratore e tale circostanza rende non sempre agilmente percorribile per il dipendente la strada

giudiziale volta al riconoscimento del demansionamento e al ristoro dei pregiudizi correlati.

Per quanto concerne la quantificazione, così come il danno patrimoniale, anche il danno non patrimoniale da demansionamento viene liquidato dal Giudice in base ad un criterio equitativo, che tenga conto di tutti gli elementi connotanti la prestazione lavorativa resa dal dipendente, sia per quanto attiene la durata del rapporto di lavoro che il grado di professionalità e specializzazione insito nella mansione.