

DEMANSIONAMENTO E DANNO BIOLOGICO

GIOVANNI MAGLIARO

L'assegnazione del lavoratore a mansioni inferiori rappresenta un fatto potenzialmente idoneo a produrre una pluralità di conseguenze dannose sia di natura patrimoniale che di natura non patrimoniale. L'inadempimento datoriale può comportare un danno da perdita della professionalità di contenuto patrimoniale consistente sia nell'impoverimento della capacità professionale del lavoratore sia nel pregiudizio subito per la perdita di ulteriori possibilità di guadagno o di ulteriori potenzialità occupazionali. Inoltre la modifica in pejus delle mansioni è potenzialmente idonea a determinare un pregiudizio a beni di natura immateriale. Infatti numerose norme assicurano una tutela rafforzata del lavoratore tramite diritti di tutela costituzionale con la configurabilità di un danno non patrimoniale ogni qual volta vengano violati. I pregiudizi alla professionalità derivanti da dequalificazione, che si risolvono nella compromissione delle aspettative di sviluppo della personalità del lavoratore, costituiscono lesione del diritto inviolabile della dignità personale di cui agli articoli 2, 4 e 32 della Costituzione. L'entità del danno non patrimoniale può essere determinata in via equitativa dal giudice tenendo conto della qualità e quantità della esperienza lavorativa pregressa, del tipo di professionalità colpita, della durata del demansionamento e dell'esito finale della dequalificazione.

n.48
13 dicembre 2018

Con la sentenza n.17365 del 3 luglio 2018 la Cassazione si è pronunciata sul tema del demansionamento del lavoratore e dei danni patrimoniali e non patrimoniali ad esso conseguenti stabilendo interessanti principi su questa materia che riguarda aspetti molto delicati del rapporto di lavoro.

La decisione trae origine dalla sentenza della Corte d'Appello di Cagliari che, in riforma della sentenza del Tribunale di Sassari, accoglieva il ricorso di un lavoratore condannando la Società datrice al risarcimento del danno da demansionamento liquidato sia per danno patrimoniale sia per danno non patrimoniale (biologico permanente).

La condotta datoriale era consistita nel mutamento dell'orario lavorativo con sei ore di pausa e impossibilità del lavoratore di recarsi alla propria abitazione distante dal luogo di lavoro e nell'adibizione a mansioni meramente manuali con privazione di un apporto collaborativo nel contesto aziendale. La Corte osservava che, fermo restando il potere imprenditoriale sull'organizzazione del lavoro, era onere dell'imprenditore fornire una ragione delle proprie scelte specie laddove le modifiche riguardavano un solo dipendente e avevano comportato una prestazione più gravosa dal punto di vista dell'orario lavorativo e un declassamento rispetto ai precedenti lavori. Tali comportamenti illegittimi avevano causato al lavoratore una malattia accertata dal CTU e ritenuta in dipendenza causale delle condizioni del lavoro.

La Cassazione ha respinto il ricorso della Società ritenendo che il giudice di merito, con apprezzamento di fatto incensurabile se adeguatamente motivato, possa desumere l'esistenza del danno determinandone anche l'entità in via equitativa in base agli elementi di fatto relativi alla qualità e quantità della esperienza lavorativa, al tipo di professionalità colpita, alla durata del demansionamento, all'esito finale della dequalificazione.

Circa l'onere della prova la Cassazione ha ribadito che quando il lavoratore allega un demansionamento riconducibile ad un inadempimento dell'obbligo gravante sul datore di lavoro ai sensi dell'articolo 2103 incombe su quest'ultimo l'onere di provare l'esatto adempimento del proprio obbligo: o attraverso la prova della mancanza in concreto del demansionamento ovvero che fosse giustificato dal legittimo esercizio dei poteri imprenditoriali o disciplinari oppure a causa di un'impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile.

I criteri di valutazione equitativa, la cui scelta ed adozione sono rimesse alla prudente discrezionalità del giudice, debbono consentire una valutazione che sia adeguata e proporzionata 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.