

# Risarcimento danno da dequalificazione professionale ed obbligatorietà dei corsi formativi per il reinserimento del lavoratore nel mercato

**Autore:** Milizia Giulia

**In:** Diritto del lavoro

La recentissima sentenza della Cassazione sez. lav. n. **11142/08**, emessa in data 30/01/08 e depositata il 07/05/08 (consultabile in allegato) ha una grande importanza, perché riconosce il **danno da dequalificazione professionale** subito da un lavoratore, prima, lasciato inattivo per oltre quattro anni e, poi, collocato in Cigs illegittimamente **perché non era stato inserito dal suo datore di lavoro in un obbligatorio processo di riqualificazione (corsi di perfezionamento e formativi)**, violando, così, sia il contratto nazionale che gli accordi sindacali.

La sentenza di primo grado, sottoposta al vaglio della Corte, infatti, aveva accertato: “1) l’inadempimento

dell'obbligo di precisare il criterio di scelta dei lavoratori da sospendere; b) il sostanziale non impiego del [...] in attività lavorative dall'aprile 1996, addebitabile alla datrice di lavoro che non aveva avviato alcuna iniziativa preordinata ad una formazione professionale che ne avrebbe consenti l'utilizzazione; c) **il pregiudizio prodotto dalla dequalificazione, identificato dalla mancata formazione professionale e persistito nel periodo di sospensione illegittima**".

Il caso: un tecnico di una ditta operante nel settore dell'informatica, a causa di una riorganizzazione aziendale, lamentava un'ingiusta lesione delle sue competenze, poiché dopo aver rifiutato il trasferimento presso un'altra struttura, collocata in un'altra regione, ergo a grande distanza dall'abituale luogo di lavoro, per cause a lui non imputabili, non gli era stata proposta alcuna occupazione alternativa né era stato adibito a mansioni simili a quelle sino ad allora svolte.

La S.C. rileva un concorso di colpa tra il dipendente, che non aveva comunicato alla società le sue carenze specialistiche e questa ultima che **"aveva l'obbligo giuridico di colmare le lacune del dipendente avviandolo ad idonea formazione"**. Infatti la normativa in materia e lo statuto dei lavoratori (l.300/70) impongono al datore rigidi vincoli per garantire al dipendente un sereno e salubre ambiente di lavoro e per favorire la sua crescita professionale.

Stante il rapido progredire dell'ambito operativo dell'impresa de qua, la sua forzata inattività

ed il suo mancato processo di riqualificazione professionale, però, il ricorrente aveva palesemente subito un danno tale da non poter eseguire la sua obbligazione lavorativa e da aver accumulato un ritardo nella conoscenza delle nuove tecnologie tali da non poter più essere competitivo sul mercato.

Quindi l'azienda aveva violato sia le più elementari regole del fair play contrattuale ex artt. 1175 e 1375 cc che gli obblighi sindacali siglati in sede di redazione ed approvazione del CCNL; invece aveva rispettato i criteri di scelta degli impiegati da sospendere: solo chi conosceva i nuovi sistemi operativi, in base al principio della "fungibilità delle mansioni", doveva essere inserito in turni di rotazione lavorativa.

Infine la S.C. evidenzia che, anche se spetta al lavoratore curare la sua preparazione tecnica, il proprio aggiornamento ed evidenziare all'impresa le sue eventuali carenze e/o difficoltà nel prestare la sua opera, la datrice di lavoro era costretta a fornire ed/od a predisporre tutti gli strumenti idonei al perfezionamento professionale del suo personale, sì da evitare qualsiasi forma di pregiudizio e colmare ogni gap formativo.

Per queste e per le altre motivazioni, cui si rinvia integralmente alla sentenza, la S.C. **ha condannato, in via equitativa, la suddetta ditta a risarcire il pregiudizio subito dal ricorrente con una somma pari allo 80% della retribuzione maturata nel periodo compreso tra la sospensione del lavoro ed il collocamento in cassa integrazione straordinaria** (aprile 1996- 30 giugno 2001).

Si può, infine, ricavare il seguente principio di diritto (non ufficiale): **pur essendo premura del dipendente curare le proprie conoscenze specialistiche, aggiornarsi e comunicare all'impresa, in cui è impiegato, le sue eventuali lacune professionali il datore di lavoro ha l'obbligo giuridico di attivarsi per poter permettere la crescita professionale del lavoratore, fornendogli i mezzi idonei a colmare queste carenze, sì da permettergli di esser sempre competitivo, anche in vista di un suo eventuale reinserimento nel mercato.**

Giulia Milizia, foro di Grosseto

- qui l'articolo

<https://www.diritto.it/risarcimento-danno-da-dequalificazione-professionale-ed-obbligatorieta-dei-corsi-formativi-per-il-reinserimento-del-lavoratore-nel-mercato/>