

Demansionamento e risarcibilità del danno professionale

Autore: Mingolla Valentina

In: Diritto del lavoro

Con la sentenza n. 5237 del 4 marzo 2011 la Suprema Corte di Cassazione torna a ribadire l'ormai consolidato orientamento relativo alle condizioni di risarcibilità del danno professionale nell'ipotesi di demansionamento¹.

Fermo il riconoscimento in capo all'imprenditore del potere di direzione e organizzazione aziendale al fine di garantire le esigenze dell'impresa, il potere di modificare unilateralmente la prestazione di lavoro (c.d. ius variandi del datore di lavoro) incontra, nel nostro ordinamento, stringenti limiti e garanzie a tutela del lavoratore².

Ai sensi del novellato art. 2103 c.c., rubricato "Mansioni del lavoratore", 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 svolte³.

Alla luce di tale norma, dottrina ed interpretazioni giurisprudenziali hanno forgiato il concetto di demansionamento e definito i limiti allo ius variandi dell'imprenditore.

Se, da un canto, è la stessa legge a stabilire i casi di legittima adibizione del lavoratore a mansioni differenti⁴, il divieto di variazioni in peius, tale da integrare la fattispecie di demansionamento (quantitativo e qualitativo) opera nelle ipotesi di sottrazione di alcune o tutte delle mansioni

originariamente assegnate al lavoratore; diminuzione della rilevanza e della qualità professionale di tali mansioni; attribuzione di mansioni inferiori rispetto a quelle inizialmente svolte⁵.

Nel caso di illegittima adibizione del lavoratore a mansioni inferiori la giurisprudenza riconosce al lavoratore il diritto al risarcimento del c.d. “danno da demansionamento”, macro-categoria nella quale convergono sia il danno patrimoniale (nelle diverse voci di danno da mancata retribuzione, danno da perdita di chance o di carriera, danno da impoverimento o mancato accrescimento del proprio bagaglio di competenze professionali) sia il danno non patrimoniale (che può assumere i connotati del danno biologico, del danno da lesione dell’immagine e della dignità professionale o, più in generale, del danno non patrimoniale da lesione di diritti fondamentali della persona costituzionalmente tutelati)⁶.

Se le voci di danno patrimoniale discendono dalla immediata violazione dell’art. 2103 c.c., il danno non patrimoniale, come chiarito dalla giurisprudenza in numerose pronunce, rinviene il proprio fondamento nell’art. 2087 c.c., che tutela l’integrità fisica e la personalità morale del lavoratore, nonché negli artt. 1, 2, 3, 4, 35, 41 Cost. nelle ipotesi di lesione di diritti e interessi della persona del lavoratore costituzionalmente tutelati.

A tal uopo, la Suprema Corte ha evidenziato come nel danno da dequalificazione vi sia una lesione del diritto fondamentale del lavoratore, costituzionalmente garantito, alla libera esplicazione della sua personalità nel luogo di lavoro secondo le mansioni e con la qualifica spettategli per legge o per contratto. Ne consegue che i provvedimenti del datore di lavoro che illegittimamente ledano tale diritto vengono immancabilmente a ledere l’immagine professionale, la dignità personale e la vita di relazione del lavoratore⁷.

Tali lesioni legittimano il lavoratore alla richiesta di risarcimento del danno sofferto.

Dubbi e contrasti si sono registrati in giurisprudenza in ordine all'onere della prova del danno da demansionamento.

La principale problematica verteva sulla questione se il diritto del lavoratore al risarcimento del danno, soprattutto di natura esistenziale, dovesse conseguire in re ipsa al demansionamento o, al contrario, dovesse essere provato dal lavoratore ai sensi dell'art. 2697 c.c.

Un primo orientamento⁸, minoritario e risalente nel tempo, ritenendo la sussistenza del danno implicita nella dequalificazione, ammetteva il risarcimento anche in mancanza di specifici elementi di prova da parte del danneggiato. Si specificava che, essendo la lesione del bene della professionalità non facilmente rilevabile, la prova dell'esistenza di tale danno poteva essere fornita anche in via presuntiva secondo l'id quod plerumque accidit⁹. Conseguentemente, l'ammontare del risarcimento, da liquidarsi in via equitativa ai sensi dell'art 1226 c.c., avrebbe potuto ancorarsi all'apprezzamento dei meri elementi presuntivi acquisiti al giudizio e relativi alla natura, all'entità e alla durata del demansionamento, nonché alle altre circostanze dal caso concreto¹⁰.

Altra giurisprudenza, di contrario avviso, ammetteva la risarcibilità del danno solo se subordinata all'assolvimento, da parte del lavoratore, dell'onere della prova dell'esistenza del pregiudizio¹¹.

In linea con tale indirizzo, il prestatore di lavoro che avesse chiesto la condanna del datore al risarcimento del danno subito a causa della lesione del proprio diritto di eseguire la prestazione lavorativa in base alla qualifica professionale rivestita, avrebbe dovuto fornire la prova dell'esistenza di tale danno e del nesso di causalità con l'inadempimento¹².

Nel 2006 l'intervento delle Sezioni Unite dirime il contrasto giurisprudenziale.

Avallando l'orientamento maggioritario, con la sentenza n. 6572 gli Ermellini ribadiscono che in tema di demansionamento professionale, il riconoscimento del diritto del prestatore di lavoro al risarcimento del danno (professionale, biologico o esistenziale) che ne deriva, non può prescindere da una specifica allegazione circa la natura e le caratteristiche dello stesso pregiudizio¹³.

Dall'inadempimento datoriale, infatti, non deriva automaticamente l'esistenza del danno (che può assumere aspetti diversi).

Se l'inadempimento è ex se sanzionato con l'obbligo della corresponsione della retribuzione, qualunque ulteriore voce di danno, ove sussistente, deve necessariamente essere provata.

Precisa la Cassazione che "proprio a causa delle molteplici forme che può assumere il danno da dequalificazione, si rende indispensabile una specifica allegazione in tal senso da parte del lavoratore, che deve in primo luogo precisare quali di essi ritenga in concreto di aver subito, fornendo tutti gli elementi, le modalità e le peculiarità della situazione in fatto, attraverso i quali possa emergere la prova del danno"¹⁴.

Chiara la ratio: la necessità di una allegazione dell'esistenza del pregiudizio e delle sue caratteristiche e la prova del danno e del nesso di causalità rispetto all'inadempimento sembrano discendere dall'improponibilità del risarcimento quale sanzione civile punitiva, categoria di per sé estranea al sistema risarcitorio codicistico e che viceversa si delineerebbe se si riconoscesse il risarcimento del danno in conseguenza della prova del solo inadempimento¹⁵.

Nel 2008, con la sentenza n. 26972 le Sezioni Unite precisano che, in materia di danno non patrimoniale, ai fini del risarcimento per lesione di diritti costituzionali inviolabili, costituisce requisito indispensabile la gravità dell'offesa e la non futilità del danno.

Il diritto, pertanto, deve essere inciso oltre una certa soglia minima, tale da cagionare un pregiudizio serio e meritevole di tutela in un sistema che impone un grado minimo di tolleranza¹⁶.

La pronuncia de qua, in linea con l'orientamento delle Sezioni Unite, rigetta il ricorso di un lavoratore avverso la decisione del giudice di merito che aveva respinto la domanda volta a conseguire il risarcimento del danno, per non avere il lavoratore fornito la prova del pregiudizio da demansionamento e considerando l'estrema modestia della precedente posizione di supremazia rispetto ai colleghi.

Aderendo in toto alle argomentazioni del Giudice di secondo grado, la Cassazione da un lato, ribadisce la necessità della prova del danno subito in virtù del demansionamento, non potendo il risarcimento prescindere da una specifica allegazione sulla natura e sulle caratteristiche del danno subito; dall'altro, subordina la risarcibilità del danno alla gravità e alla non futilità del pregiudizio¹⁷.

CORTE DI CASSAZIONE, SEZ. LAVORO, 4 marzo 2011, n. 5237 - Pres. Roselli F., Rel. Stile P. - C.N. c/ AEM S.P.A.

LAVORO - DEMANSIONAMENTO PROFESSIONALE - DANNO ALL'IMMAGINE - ONERE PROBATORIO - RISARCIBILITA' - CONDIZIONI - GRAVITA' DELLA LESIONE E NON FUTILITA' DEL DANNO.

In materia di demansionamento, il risarcimento del danno alla professionalità, nella species del danno all'immagine, non è in re ipsa, automatico per il solo fatto di essersi verificato, ma spetta al lavoratore l'onere di provare il pregiudizio subito in virtù di tale demansionamento. Ai fini della risarcibilità è necessario che la lesione sia grave, dovendo l'offesa superare una soglia minima di tollerabilità, e che il

danno non sia futile, non potendo il pregiudizio consistere in meri disagi o fastidi.

1 La pronuncia de qua ha ad oggetto il ricorso di un lavoratore per il risarcimento dei danni patiti a seguito di un asserito demansionamento.

Nel merito, la Corte d'Appello di Genova rigettava la richiesta di risarcimento del danno all'immagine avanzata dal ricorrente per avere questi ommesso di dimostrare in concreto il pregiudizio subito e per l'esiguità della lesione lamentata.

2 A differenza di ciò che avviene nella generalità dei contratti, nello svolgimento del rapporto di lavoro il contenuto delle obbligazioni (cioè la prestazione di lavoro) presenta un andamento dinamico, che può rendere la prestazione differente rispetto a quella inizialmente convenuta, anche in ragione di mutamenti organizzativi e produttivi eventualmente introdotti dall'innovazione tecnologica.

Ghera E., Diritto del lavoro, 2008, p. 105.

3 Articolo novellato dall'art 13 dello Statuto dei lavoratori. Il testo ante riforma, rubricato «prestazione del lavoro», così disponeva: «Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto. Tuttavia, se non è convenuto diversamente, l'imprenditore può, in relazione alle esigenze dell'impresa, adibire il prestatore di lavoro ad una mansione diversa, purché essa non importi una diminuzione della retribuzione o un mutamento sostanziale nella posizione di lui. Nel caso previsto dal comma precedente il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, se è a lui più vantaggioso».

4 In particolare l'art. 2103 del Codice civile pone il divieto di assegnare il lavoratore a mansioni inferiori (cd. mobilità verso il basso), a meno che non si sia in presenza di esigenze straordinarie sopravvenute e temporanee, oppure per tutelare la salute del lavoratore o il suo interesse alla conservazione del posto di lavoro (è il caso della lavoratrice madre), ovvero in caso di crisi aziendale con soppressione del posto di lavoro e delle corrispondenti mansioni. La legge n. 223 del 1990 disciplina tale ipotesi agli artt. 4 e 9, mentre per motivi sanitari il lavoratore può essere spostato temporaneamente a mansioni inferiori per essere allontanato da esposizioni nocive ai sensi del d.lgs. n. 277 del 1991.

Oltre questi casi, il lavoratore può rifiutarsi di svolgere mansioni diverse da quelle per le quali è stato assunto.

5 Bonaccorsi F., I percorsi del danno non patrimoniale da demansionamento tra dottrina e giurisprudenza, in *Responsabilità civile e previdenza*, 2007, IV, p. 839 ss.

6 La Suprema Corte ha specificato che il danno da demansionamento può assumere aspetti diversi. Può consistere, infatti, in un danno patrimoniale derivante in via diretta ed automatica dalla dequalificazione della capacità professionale del lavoratore e dalla mancata acquisizione di capacità maggiori con probabile perdita addizionale di un maggior guadagno. Può comporsi anche di aspetti non patrimoniali riconducibili alla più generale categoria del c.d. danno esistenziale. Quest'ultimo può, a sua volta, atteggiarsi nelle diverse ipotesi di danno all'integrità psicofisica o danno biologico, danno all'immagine e danno alla vita di relazione.

In tal senso, tra le tante: Cass. Sez. Un. 22 febbraio 2010 n. 4063, in *D&L* 2010, 502; Cass. 14 novembre 2001, n. 14199, in *Lavoro e prev. oggi*, 2002, pag. 156; Cass. 2 novembre 2001, n. 13580, in *Lavoro e*

prev. oggi 2001, pag. 1623.

7 In tal senso, Cass. 26 maggio 2004 n. 10157.

8 In tal senso: Cass. 12 novembre 2002 n. 15868, in Lav. nella giur. 2003, 372; Cass. n. 13299 del 1992; Cass. n. 11727 del 1999; Cass. n. 14443 del 2000; Cass. n. 13580 del 2001; Cass. n. 15868 del 2002; Cass. n. 8271 del 2004; Cass. n. 10157 del 2004.

9 Pret. Milano 28 marzo 1997, in D&L 1997, 791.

10 Cass. n. 13299 del 1992.

11 In tal senso: Cass. 11 agosto 1998 n. 7905; Cass. 19 marzo 1999 n. 2561; Cass. 4 giugno 2003 n. 8904; Cass. 18 novembre 2004 n. 16792.

12 Cass. n. 10361 del 2004. Precisa la Cassazione che il danno da demansionamento non si pone quale conseguenza automatica di ogni comportamento illegittimo rientrante nella suindicata categoria, cosicché

non è sufficiente dimostrare la mera potenzialità lesiva della condotta datoriale, incombendo al lavoratore che denunci il danno subito di fornire la prova.

13 Il danno da demansionamento può assumere aspetti diversi, ha specificato la Suprema Corte. Vedi supra, nota n. 6.

Proprio in virtù di ciò si rende necessaria, secondo quanto stabilito dalla Suprema Corte di Cassazione, una specifica allegazione in tal senso da parte del lavoratore. Cass. S.U. 24 marzo 2006 n. 6572.

14 Cass. S.U. 4 marzo 2011 n. 5237.

Precisano le Sezioni Unite, relativamente alla prova da fornire, che nulla giovi sulla dimostrazione del danno patrimoniale della professionalità, ritenendosi sufficiente, ad esempio, la deduzione dell'esercizio di una attività soggetta ad una continua evoluzione e l'indicazione delle specifiche aspettative frustrate.

Quanto al danno non patrimoniale, mentre il risarcimento del danno biologico è subordinato all'esistenza di una lesione dell'integrità psico-fisica medicalmente accertabile, il danno esistenziale va dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, assumendo peraltro precipuo rilievo la prova per presunzioni, per cui dalla complessiva valutazione di precisi elementi dedotti si possa, attraverso un prudente apprezzamento, coerentemente risalire al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno.

Tale voce di danno può essere verificata mediante la prova testimoniale, documentale o presuntiva, che

dimostri nel processo “i concreti” cambiamenti che l’illecito ha apportato, in senso peggiorativo, nella qualità di vita del danneggiato.

15 Cass. 8 ottobre 2007 n. 21025, in Guida al dir., 2007, 46, p. 76.

16 Il filtro della gravità della lesione e della serietà del danno attua il bilanciamento tra il principio di solidarietà verso la vittima, e quello di tolleranza, con la conseguenza che il risarcimento del danno non patrimoniale è dovuto solo nel caso in cui sia superato il livello di tollerabilità ed il pregiudizio non sia futile.

Cass. 4 marzo 2011 n. 5237.

17 Precisa la Cassazione nella sentenza de qua che, in caso di accertato demansionamento professionale, la risarcibilità del danno all’immagine derivato al lavoratore a cagione del comportamento del datore di lavoro presuppone che la lesione dell’interesse sia grave, nel senso che l’offesa superi una soglia minima di tollerabilità, e che il danno non sia futile, vale a dire che non consista in meri disagi o fastidi.

<https://www.diritto.it/demansionamento-e-risarcibilita-del-danno-professionale/>