

# Lavoratore costretto all'ozio: danno alla professionalità (Cassazione, 9 maggio 2018, n. 11169).

di L. Verde

Con la **sentenza n. 11169/18 del 9 maggio 2018** la Corte di Cassazione ha affermato che il comportamento del datore di lavoro che lascia il dipendente in condizione di inattività, essendo lesivo della sua dignità professionale, produce un danno rilevante sul piano patrimoniale, risarcibile anche in via equitativa.

La vicenda sulla quale si è pronunciata la Corte trae origine da una sentenza di reintegra nel posto di lavoro di un dipendente illegittimamente licenziato, a seguito della quale l'azienda costringeva quest'ultimo all'inattività. In conseguenza di ciò, il lavoratore proponeva ricorso giudiziale al fine di richiedere al datore di lavoro il risarcimento del danno procurato alla sua professionalità.

La Cassazione, confermando quanto stabilito dalla Corte di Appello sulla fondatezza della domanda relativa al danno alla professionalità, ha rigettato il ricorso proposto dalla società.

Il demansionamento di fatto consiste invero in uno svuotamento della professionalità acquisita nel tempo dal dipendente attraverso incarichi sterili, relativi a mansioni inferiori o del tutto superflui (ad esempio controllare la cassetta delle lettere, fare le fotocopie, rispondere al citofono, ecc.).

L'ozio obbligato è difatti lesivo non solo del diritto al lavoro, ma anche dell'immagine del dipendente. Quest'ultimo ha pertanto diritto a un risarcimento del danno alla salute che da ciò ne derivi e, quand'anche non riesca a dimostrare di aver subito delle patologie (stress, ansia, ecc.), può sempre chiedere il risarcimento del danno alla professionalità lesa. Questo risarcimento (la cui quantificazione non può ancorarsi ad elementi certi) viene valutato in via equitativa, secondo l'apprezzamento del giudice sulla base della vicenda concreta.

*“In tema di dequalificazione professionale, il giudice del merito, con apprezzamento di fatto incensurabile in cassazione se adeguatamente motivato, può desumere l'esistenza del relativo danno, di natura patrimoniale e il cui onere di allegazione incombe sul lavoratore, 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 (fattispecie relativa al demansionamento di un addetto alla Poste trasferito da un laboratorio multimediale ad un ufficio dove si svolgeva solo il servizio di recapito e sportelleria)”* (vedi Cass. sent. n. 22167/2017).

L'entità del risarcimento dipende dall'età del lavoratore. Il ristoro cresce se la mortificazione della professionalità colpisce, ad esempio, un lavoratore con età fra i trenta e i quarant'anni, il quale si trova in una fase di potenziale crescita professionale.

Il demansionamento in parola ricorre quando il lavoratore è lasciato in condizioni di forzata inattività e si differenzia dalla dequalificazione professionale, che sussiste nel caso in cui il lavoratore sia impiegato in mansioni inferiori a quelle per le quali è stato assunto. Entrambe le ipotesi, comunque, concretizzano un inadempimento da parte del datore di lavoro.

Una volta accertata la violazione, il giudice può disporre a tutela del lavoratore: a) la condanna del datore di lavoro alla reintegra del lavoratore nella posizione precedente o in una di equivalente livello; b) la condanna al risarcimento del danno patrimoniale, relativo alle retribuzioni eventualmente maturate nel frattempo (es. nel caso di attribuzione di mansioni inferiori con conseguente trattamento economico deteriore); c) la condanna al risarcimento del danno non patrimoniale determinato dal demansionamento subito.

Al dipendente non basta però dimostrare di essere stato costretto all'inattività, ossia il demansionamento in sé, ma deve anche provare di aver subito un danno, il quale non può considerarsi implicito nel fatto in sé. Secondo la Suprema Corte, il danno non patrimoniale deve essere dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento; si può anche dimostrare con indizi come le caratteristiche, la durata, la gravità, la conoscibilità all'interno ed all'esterno del luogo di lavoro dell'operata dequalificazione, la frustrazione di precisate e ragionevoli aspettative di progressione professionale, gli effetti negativi dispiegati nelle abitudini di vita del soggetto (Cassazione, S.U. sent. n. 4063/2010).

Il danno da dequalificazione o da demansionamento *“può consistere sia nel danno patrimoniale derivante dall'impovertimento della capacità professionale acquisita dal lavoratore e dalla mancata acquisizione di una maggiore capacità, sia nel pregiudizio (sempre di natura economica) subito per perdita di chance, ossia di ulteriori possibilità di guadagno, sia infine nella lesione del diritto del lavoratore all'integrità fisica o, più in generale, alla salute ovvero all'immagine o alla vita di relazione”*.

Deve richiamarsi quanto già chiarito dalla Corte con riguardo al fatto che *“ il comportamento del datore di lavoro che lascia in condizione di inattività il dipendente non solo viola l'art. 2103 cod. civ., ma è al tempo stesso lesivo del fondamentale diritto al lavoro, inteso soprattutto come mezzo di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino, nonché dell'immagine e della professionalità del dipendente, ineluttabilmente mortificate dal mancato esercizio delle prestazioni tipiche della qualifica di appartenenza; tale comportamento comporta una lesione di un bene immateriale per eccellenza, qual è la dignità professionale del lavoratore, intesa come esigenza umana di manifestare la propria utilità e le proprie capacità nel contesto lavorativo, e tale lesione produce automaticamente un danno (non economico, ma comunque) rilevante sul piano patrimoniale (per la sua attinenza agli interessi personali del lavoratore), suscettibile di valutazione e risarcimento anche in via equitativa (Cass. n. 7963/12)”*.