



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Se non ottengo mai promozioni cosa posso fare?

Autore: Redazione | 25/12/2017



Sono perito industriale e trent'anni fa sono stato assunto da un'azienda partecipata del mio Comune con la qualifica di operaio. Non ho mai avuto alcun avanzamento di carriera ma anzi una modifica "temporanea" delle mie mansioni, come centralinista del pronto intervento e nonostante i miei problemi di salute sono stato costretto anche ai turni serali. Da anni vedo tanti miei colleghi senza titolo di studio, senza concorsi e con minore anzianità di servizio accedere a mansioni superiori alle mie. Ho segnalato la cosa all'Ispettorato del

***Lavoro e al sindaco, ottenendo però solo una diffida dalla direzione.
Come posso fare per tutelare sia la salute che i miei interessi?***

L'art. 2103 del codice civile stabilisce che il **lavoratore** deve essere adibito a **mansioni** per il quale è stato assunto o corrispondenti ad inquadramento superiore successivamente acquisito ed in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali, incidenti sulla posizione del lavoratore, può essere assegnato a mansioni di livello inferiore purchè rientranti nella stessa categoria legale.

Se il datore di lavoro assegna il lavoratore a mansioni inferiori, a meno che non lo faccia al fine della conservazione del posto di lavoro o per motivazioni attinenti al suo stato di salute, il **demansionamento** è da considerarsi illegittimo.

Il lavoratore, per vedere riconosciuti i propri diritti, può adire le vie legali, agendo in tribunale con una causa di lavoro per chiedere il riconoscimento della qualifica corretta, e, nel caso in cui il demansionamento presenti una gravità tale da impedire la prosecuzione del rapporto di lavoro, recedere dal contratto per giusta causa.

Attraverso il ricorso al giudice del lavoro è possibile dunque accertare la violazione del divieto di demansionamento e, all'esito del procedimento, con la sentenza, accertata la violazione da parte del datore di lavoro, il giudice può, a tutela del lavoratore:

- condannare il datore di lavoro alla reintegra del lavoratore nella posizione precedente o in una equivalente;
- condannare al risarcimento del danno patrimoniale, relativo alle retribuzioni eventualmente maturate, e non patrimoniale relativo al demansionamento subito.

Il lavoratore che decide di agire in giudizio per ottenere l'inquadramento in una **qualifica superiore** ha l'onere di provare gli elementi posti alla base della sua domanda. In particolare deve specificare il contenuto delle mansioni da lui svolte in concreto, mettendole a confronto con i profili caratterizzanti da un lato le mansioni della qualifica rivendicata, e dall'altro lato della qualifica riconosciutagli dal datore. Il giudice, al contrario, deve accertare le attività lavorative in concreto svolte dal lavoratore, individuare le qualifiche e i gradi previsti dal contratto collettivo di

categoria ed infine decidere in base al raffronto delle due situazioni.

Le azioni per vedere riconosciuti tali diritti sono soggette a prescrizione, di 5 anni con riferimento alle differenze retributive, di 10 anni con riferimento all'inquadramento.

Quanto detto viene confermato anche dalla giurisprudenza.

La Corte di Cassazione, sez. lav., con la sentenza n. 16012, dell'11 luglio 2014, ha evidenziato che *"in tema di demansionamento illegittimo, ove venga accertata l'esistenza di un comportamento contrario all'art. 2103 c.c., il giudice di merito, oltre a sanzionare l'inadempimento dell'obbligo contrattualmente assunto dal datore di lavoro con la condanna al risarcimento del danno, può emanare una pronuncia di adempimento in forma specifica, di contenuto soddisfacente dell'interesse leso, intesa a condannare il datore di lavoro a rimuovere gli effetti che derivano dal provvedimento di assegnazione delle mansioni inferiori, affidando al lavoratore l'originario incarico, ovvero un altro di contenuto equivalente. L'obbligo del datore di lavoro è derogabile solo nel caso in cui provi l'impossibilità di ricollocare il lavoratore nelle mansioni precedentemente occupate, o in altre equivalenti, per inesistenza in azienda di tali ultime mansioni o di mansioni ad esse equivalenti"*.

La Suprema Corte, sez. lav., con la sentenza n. 20980 del 30 settembre 2009, ha inoltre sottolineato che *"il dirigente che viene privato dei compiti operativi di responsabilità e, contestualmente, assegnato ad attività di studio o di mera consulenza ovvero di rappresentanza, può ritenersi dequalificato, ai sensi dell'art. 2103 del codice civile"*.

Infine, la Corte di Cassazione, sez. lav., con la sentenza n. 11722 del 15 maggio 2013, ha statuito che *"in caso di accertato demansionamento professionale del lavoratore in violazione all'art. 2103 c.c., il giudice di merito, con apprezzamento di fatto incensurabile in cassazione se adeguatamente motivato, può desumere l'esistenza del relativo danno, avente 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 dell'esperienza lavorativa pregressa, al tipo di professionalità colpita, alla durata del demansionamento, all'esito finale della dequalificazione e alle altre circostanze"*

del caso concreto”.

Alla luce di quanto detto, il consiglio pratico che si offre, pertanto, al lettore al fine di tutelare i suoi interessi e la sua salute è di:

- rispondere alla diffida ricevuta esplicitando in maniera dettagliata le sue problematiche e allegando anche la documentazione medica attestante le sue condizioni;
- in caso di esito negativo, decidere di adire le vie legali presso il Tribunale del Lavoro.

*Articolo tratto dalla consulenza resa dall'avv. **Rossella Blaiotta***