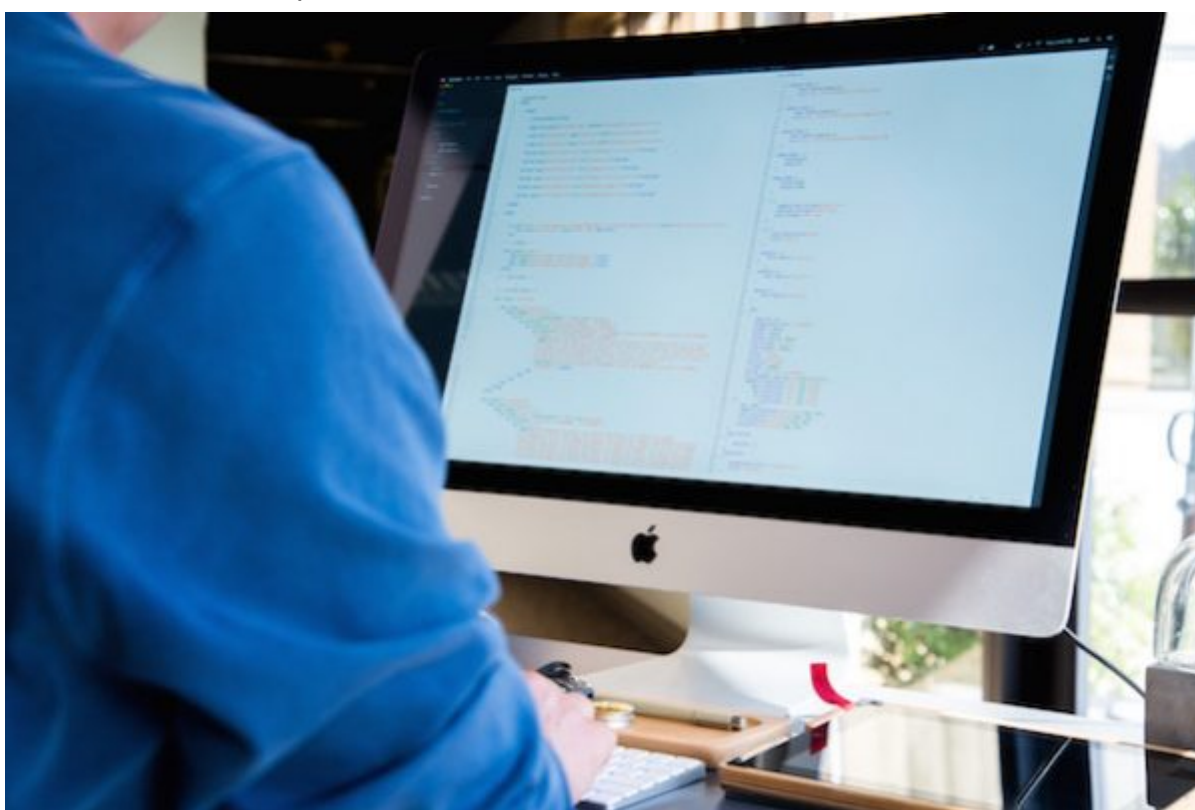




LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Non far lavorare un dipendente è illegale?

Autore: Redazione | 09/05/2018



Demansionamento e dequalificazione del dipendente costretto all'ozio e a non far nulla: a quanto ammonta il risarcimento del danno?

Sono diverse settimane che il tuo datore di lavoro non ti dà più compiti da svolgere. Tutto è partito da una serie di contestazioni sul tuo grado di attenzione:

secondo il capo non saresti in grado di eseguire correttamente le mansioni che ti sono state affidate per aver commesso, in passato, troppi errori. Non potendoti tuttavia licenziare (forse perché ritiene che non si tratti di violazioni particolarmente gravi), ha pensato bene di **non farti più lavorare** nell'ottica di tutelare quantomeno la propria azienda. Di fatto, però, sei costretto a una completa inerzia: da giorni sei seduto sulla sedia senza fare nulla. Vorresti utilizzare il computer per navigare su internet o magari chattare con gli amici, ma daresti la scusa ai tuoi superiori per licenziarti. Così ti chiedi: **non far lavorare un dipendente è illegale?**

La risposta, a tuo avviso, è scontata ed è facilmente intuibile dai fatti: questa situazione di ozio forzato ti umilia agli occhi dei colleghi che, invece, sono sempre affaccendati e ti guardano con un misto di indignazione, rabbia e compassione. Tutto ciò ti sta creando anche dei propri problemi psicologici tanto da farti pensare di ricorrere al tuo avvocato o ai sindacati.

Non far lavorare un dipendente è illegale, vorresti gridare a tutti, mentre già pensi a un risarcimento da chiedere all'azienda per il danno alla professionalità che stai subendo in questo periodo. A confermare i tuoi sospetti è intervenuta poche ore fa una sentenza della Cassazione **[1]**. Ecco cosa hanno detto i giudici supremi.

Costringere il dipendente a non far nulla è illegale

Il datore che costringe all'inattività il dipendente è condannato a risarcire il danno arrecato alla professionalità di quest'ultimo. Si chiama anche **demansionamento di fatto**: è 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 forzoso risulta infatti lesivo non solo del **diritto al lavoro**, ma anche dell'**immagine del dipendente**. Quest'ultimo ha così 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", ossia secondo quanto appare giusto al giudice sulla base della vicenda

concreta. Sulla liquidazione pesa la fascia di età del dipendente **[2]**. Pertanto, il ristoro cresce se l'esclusione dal contesto produttivo colpisce un lavoratore fra i trenta e i quarant'anni, il quale si trova in una fase di spiccata crescita professionale.

Il **demansionamento** 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 concretizzano un inadempimento da parte del datore di lavoro.

Una volta accertata la violazione, il giudice può disporre a tutela del lavoratore:

- la condanna del datore di lavoro alla **reintegra del lavoratore** nella posizione precedente o in una equivalente;
- 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);
- 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 Cassazione, il danno non patrimoniale deve essere dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento; si può anche dimostrare con **indizio** 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 **[3]**.

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».

L'azienda che costringe il lavoratore all'ozio non comprime soltanto il diritto del dipendente a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto, ma è contro il diritto al lavoro tutelato dalla Costituzione, inteso soprattutto come mezzo con cui si estrinseca e si realizza la **personalità di ciascun cittadino**.

A ciò si aggiunge il danno all'**immagine** del lavoratore, che è mortificata dal mancato esercizio delle prestazioni tipiche della qualifica di appartenenza. La **dignità professionale del dipendente** è un bene immateriale per eccellenza: va intesa come l'esigenza umana di sentirsi utile e manifestare le proprie capacità anche nel contesto lavorativo. Ma la relativa lesione cagiona un danno che, se non è economico, assume comunque rilevanza patrimoniale in quanto attiene agli interessi personali del lavoratore.

Note

[1] Cass. sent. n. 11169/18 del 9.05.2018. **[2]** Cass. sent. n. 22167/2017: «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)». **[3]** Cass. S.U. sent. n. 4063/2010.