



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Demansionamento del lavoratore: dopo quanto si prescrive il diritto?

Autore: Redazione | 21/09/2015



Dopo quanto tempo può intraprendere la causa il lavoratore dipendente declassato rispetto alle mansioni di assunzione?

Il dipendente che sia stato “**squalificato**” (o meglio, secondo la terminologia giuridica “**demansionato**”, ossia adibito a **mansioni inferiori** - anche solo nei fatti - rispetto a quelle per le quali era stato assunto) ha tutto il tempo per poter far **causa** al datore di lavoro: il fatto che questi abbia atteso molto tempo prima di muovere un’azione legale contro l’azienda non significa che abbia tacitamente accettato la condizione alla quale lo abbia relegato il datore. Insomma, il

trascorrere del tempo non può essere inteso come una semplice **acquiescenza** del dipendente al **demansionamento** impostogli dal datore. Tale suo diritto, infatti, è “indisponibile”, ossia non può essere mai oggetto di rinuncia. Anzi, potrebbe essere proprio il protrarsi di tale situazione illegittima a giustificare le ragioni delle sue eventuali **dimissioni**. È quanto chiarito dalla **Cassazione** con una sua sentenza di questa mattina **[1]**.

La riforma del Job Act

Come abbiamo chiarito nella nostra [guida sul demansionamento](#), scatta la dequalificazione del lavoratore quando l'azienda lo adibisce a nuove **mansioni** attribuite non equivalenti rispetto a quelle svolte in precedenza.

La disciplina della modifica delle mansioni è stata radicalmente cambiata con decorrenza dal 25 giugno 2015.

In via generale, in corso di rapporto il lavoratore può essere adibito ad altre mansioni purché riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte oppure corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito (ad esempio per effetto di una promozione). Ogni patto contrario è nullo, fatta eccezione per le ipotesi, regolate dalla legge, di assegnazione a mansioni diverse per esigenze legate all'attività produttiva oppure per accordo tra le parti.

Se necessario, il mutamento delle mansioni è accompagnato da un percorso di formazione correlato alle nuove mansioni da svolgere. Il mancato esperimento della formazione non comporta, comunque, la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Quali sono i termini di prescrizione?

Veniamo ora all'interrogativo del dipendente il quale, oggetto di **demansionamento**, preferisce non fare causa al datore di lavoro per evitare eventuali ritorsioni e rinviare la contestazione a un momento successivo alla cessazione del rapporto.

Con riguardo alla **prescrizione** del diritto al riconoscimento della qualifica e delle eventuali differenze retributive, si segnalano due orientamenti giurisprudenziali:

- secondo una prima tesi il lavoratore ha **10 anni di tempo** per rivendicare il diritto alla **qualifica superiore** e cinque anni invece per chiedere la relativa differenza del trattamento retributivo corrispondente **[2]**.
- il secondo nega la configurabilità di un diritto alla qualifica suscettibile di prescrivarsi e riconosce il diritto alle **differenze retributive** nei limiti della prescrizione di cinque anni **[3]**.

Quale risarcimento?

Il **demansionamento** dà diritto al risarcimento del:

- **danno patrimoniale** (ad esempio, il danno da perdita di chance)
- **danno non patrimoniale**: esso può avere una componente di pregiudizio sia alla **professionalità**, sia alla sua vita di **relazione** intesa come perdita di considerazione e prestigio nell'ambito lavorativo capace di riverberarsi altrove e di influenzare tutte le sue relazioni interpersonali (ad esempio, il danno all'integrità psichica per la situazione di frustrazione).

In via generale, entrambe le tipologie di danno vengono liquidate in base ad un criterio equitativo **[4]**; tuttavia, per la quantificazione del pregiudizio patrimoniale è solitamente utilizzato come parametro di riferimento l'**ammontare della retribuzione** risultante dalle buste paga prodotte in giudizio **[5]**.

Note

- [1]** Cass. sent. n. 18431/15. **[2]** Cass. sent. n. 8057/2011; n. 18284/2009; Cass. sent. n. 7911/1997. **[3]** Cass. sent. n. 10832/1998. **[4]** Cass. sent. n. 1026/1997. **[5]** Cass. sent. n. 7967/2002. *Autore immagine: 123rf com*