

## TI E' STATO TOLTO IL LAVORO?

Mi viene richiesto il seguente parere.

Lei è stato assunto presso una grossa azienda cosmetica con l'inquadramento A – posizione organizzativa 1 del CCNL CHIMICI INDUSTRIA. E' laureato in chimica e Le viene affidato il compito di responsabile degli acquisti di un importante settore. Successivamente, per cause indipendenti dalla Sua volontà, Le viene tolta quella posizione lavorativa e Le vengono affidati nell'ambito dell'ufficio tecnico denominato pure PACKAGING compiti di redazione di una guida per il corretto imballo dei prodotti.

Lei mi chiede se sussiste una condotta illegittima del datore di lavoro e quali siano gli eventuali rimedi a Sua disposizione.

Analizzeremo la questione dal punto di vista della normativa esistente e quindi esamineremo i rimedi a Sua disposizione.

### 1- Normativa

L'articolo 13 dello statuto dei lavoratori ripreso integralmente dall'articolo 2103 del codice civile statuisce che il lavoratore deve essere adibito a mansioni confacenti alla categoria per la quale è stato assunto. La giurisprudenza della Cassazione ritiene ormai in maniera costante che sussiste il diritto del lavoratore non solo a svolgere mansioni della stessa categoria contrattuale, ma anche a mantenere delle mansioni che abbiano un nesso almeno di sviluppo logico con la professionalità acquisita.

Non rimane pertanto che verificare in base alla normativa contrattuale a Lei applicabile – CCNL CHIMICI INDUSTRIA – se un tanto sia avvenuto o se invece, il Suo datore di lavoro abbia violato la suddetta norma di legge.

Esaminando il CCNL vigente CCNL CHIMICI INDUSTRIA stipulato in data 4 giugno 1998 ed attualmente ancora vigente, al capitolo III (Classificazione del Personale) troviamo la declaratoria generale della categoria A cui Lei appartiene.

Vi troviamo la descrizione di lavoratori ad elevata specializzazione maturata in sede aziendale con la permanenza nelle categorie inferiori, i lavoratori dotati di ampia autonomia direttiva nell'ambito delle politiche aziendali, i lavoratori che hanno la responsabilità e la guida di un significativo numero di dipendenti.

I lavoratori con responsabilità strategiche da integrarsi nell'ambito decisionale di altre aree.

Nella sostanza, vi sono compresi i lavoratori ad alta specializzazione e quelli con funzioni direttive di un certo rilievo.

Più precisi sono i profili attinenti all'area quadri – posizione organizzativa 1 dove Lei è contrattualmente collocato.

Vi si prevede la presenza di tutta una serie di dipendenti con specifiche responsabilità tra le quali i responsabili di aree amministrative e contabili della società ed i responsabili di più settori di acquisto materiali.

Su tale base non ritengo che le mansioni a Lei attualmente affidate, siano rispettose del Suo inquadramento e della Sua professionalità.

### 2- I rimedi

Il lavoratore che ritenga lesi i propri diritti in tema di professionalità, può agire in giudizio denunciando l'inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del datore di lavoro e chiedendo quindi il risarcimento del danno.

Il danno consiste nel danno alla professionalità che di solito esiste sempre. In questi casi esso viene determinato in termini di equità dal magistrato sulla base di diversi parametri (ad esempio un mese di retribuzione per ogni mese di dequalificazione).

Il danno biologico od alla salute deve essere in qualche modo invece provato mediante idonea perizia medico legale che attesti che il lavoratore a causa della dequalificazione ha subito contraccolpi dal punto di vista emotivo con ripercussioni sulla sua salute fisica o psichica.

Essendo inoltre controparte contrattualmente inadempiente, il lavoratore può rifiutare le mansioni inferiori o rassegnare le dimissioni per giusta causa, ottenendo così il pagamento del preavviso in proprio favore (in ogni caso prima di procedere a questi due ultimi rimedi consiglio la messa in mora del datore di lavoro mediante invio di raccomandata AR).

L'eventuale azione legale deve essere rivolta presso il Tribunale del Lavoro del luogo dove è sita la dipendenza aziendale dove Lei è addetto. L'azione deve essere preceduta da un tentativo obbligatorio di conciliazione da svolgersi presso l'apposita commissione della direzione provinciale del lavoro della medesima località.