

## Guida al lavoro de "Il Sole 24 Ore" - 8 ottobre 2010.

### RAPPORTO DI LAVORO

Giurisprudenza

Nelle controversie aventi ad oggetto il demansionamento si applica il principio generale in materia di responsabilità contrattuale, secondo cui il creditore lavoratore deve provare la fonte del suo diritto ed allegare la sussistenza dell'inadempimento, mentre il debitore datore di lavoro è gravato dall'onere della prova del fatto estintivo dell'avvenuto inadempimento. Pertanto se il lavoratore allega di aver subito una dequalificazione, ovvero l'inesatto adempimento dell'obbligo di conferire al lavoratore mansioni confacenti alla qualifica professionale posseduta, il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare l'inesistenza del demansionamento o che esso sia stato giustificato dal legittimo esercizio di poteri datoriali. Grava invece sul lavoratore l'onere di allegazione e prova delle conseguenze pregiudizievoli derivanti dal demansionamento e del nesso di causalità tra le stesse e l'allegato inadempimento datoriale, onere al quale il lavoratore può adempiere mediante prova per presunzioni, sulla base degli elementi di fatto rappresentati dalla qualità e quantità delle esperienze lavorative pregresse, dal tipo di professionalità colpita, dalla durata del demansionamento, dall'esito finale della dequalificazione.

**Nota** - *Un dipendente che assumeva la funzione di quadro nell'ambito di un'Autorità portuale quale addetto al settore appalti, a seguito di una serie di rimostranze dallo stesso effettuate circa l'irregolarità di alcune procedure, subiva tutta una serie di trasferimenti d'ufficio, talora in posizioni subordinate rispetto a colleghi di eguale qualifica e quindi in uffici (ufficio studi, marketing) sostanzialmente e volutamente inattivi. A causa di tali provvedimenti, egli non era più messo in grado, tra l'altro, di percepire l'apposita indennità inizialmente prevista dall'articolo 18 della cosiddetta legge Merloni e dalle successive disposizioni a favore del personale impiegato nell'ambito degli appalti.*

*Chiedeva quindi al Tribunale di Trieste il riconoscimento dei danni patrimoniali, morali, non patrimoniali, subiti.*

*Il Tribunale di Trieste, acquisito il quadro probatorio circa la dequalificazione patita, rilevava come il datore di lavoro nulla avesse obiettato o provato in merito ad eventuali cause che legittimavano l'adibizione del dipendente a mansioni inferiori.*

*Rilevato poi come il ricorrente, indicando le mansioni altamente qualificate svolte, la durata della dequalificazione e la rilevanza della stessa, aveva offerto elementi presuntivi atti a dimostrare il danno patito, gli riconosce un danno alla professionalità liquidato nella misura del 15% della retribuzione globale di fatto per tutto il periodo di demansionamento.*

*Sul piano processuale il tema probatorio concerne preliminarmente la prova della dequalificazione e quindi la prova della sussistenza di un danno.*

*Notevole è stato il dibattito giurisprudenziale in merito al danno da dequalificazione ed alla competenza dei relativi oneri probatori.*

*La necessità di passare attraverso due momenti probatori, non potendo l'illegittimo demansionamento identificarsi con il danno, è affermata da un autorevole intervento delle Sezioni Unite (Cassazione civile, sez. un., 24 marzo 2006, n. 6572) che ha ritenuto come la prova del danno professio-*

### Dequalificazione e ripartizione dell'onere probatorio

Tribunale di Trieste 11 gennaio 2010

Giud. Barzazi; Ric. R.V c.APT

**Quadro dipendente da Autorità Portuale - Dequalificazione - Ripartizione onere probatorio - Effetti**

N. 39 - 8 ottobre 2010



nale, biologico o esistenziale, che asseritamente ne deriva - non ricorrendo automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale - non può prescindere da una specifica allegazione nel ricorso introduttivo del giudizio, sulla natura e sulle caratteristiche del pregiudizio medesimo; mentre il risarcimento del danno biologico è subordinato all'esistenza di una lesione dell'integrità psico-fisica medicalmente accertabile, il danno esistenziale - da intendere come ogni pregiudizio (di natura non meramente emotiva ed interiore, ma oggettivamente accertabile) provocato sul fare reddituale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelte di vita diverse quanto all'espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno - va dimostrato. In tema di dequalificazione, ai fini del riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, assumendo peraltro precipuo rilievo la prova per presunzioni, per cui dalla complessiva valutazione di precisi elementi dedotti (caratteristiche, durata, gravità, conoscibilità all'interno ed all'esterno del luogo di lavoro dell'operata dequalificazione, frustrazione di precisate e ragionevoli aspettative di progressione professionale, eventuali reazioni poste in essere nei confronti del datore comprovanti l'avvenuta lesione dell'interesse relazionale, effetti negativi dispiegati nelle abitudini di vita del soggetto) - il cui artificioso isolamento si risolverebbe in una lacuna del procedimento logico - si possa, attraverso un prudente apprezzamento, coerentemente risalire al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno, facendo ricorso, ai sensi dell'art. 115 c.p.c., a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove.

Un ulteriore intervento delle Sezioni Unite (16 febbraio 2009, n. 3677 in Mgl n. 5/2009, 317, con nota di Vallebona) riteneva come per il pregiudizio all'immagine al quale vanno ricondotti anche quelli cd. alla dignità, all'onore ed alla reputazione, si ritorni in qualche modo al cd danno in re ipsa, cioè intrinsecamente ed inevitabilmente insito nel tipo di illecito. Sarebbe, infatti, davvero irragionevole, di fronte a illeciti per definizione lesivi di questi beni personali, pretendere la deduzione e prova di tale lesione.

In merito alla sussistenza dell'onere di provare il danno in capo al lavoratore che lo abbia subito anche la giurisprudenza di merito (Trib. Milano 25.3.2009, vedasi pure Guida al Lavoro n. 28/2009, 39 con nota di Mordà).

Meno trattata appare la questione attinente l'onere della prova in ordine alla sussistenza del demansionamento.

Trattasi naturalmente di un obbligo contrattuale, ed in proposito la Suprema Corte (Cassazione 6 marzo 2006, n. 4766) ritiene che avendo il lavoratore diritto a svolgere le mansioni dovute è il datore di lavoro non solo creditore della prestazione lavorativa, ma anche obbligato a farla svolgere. Ne deriva che l'onere della prova dell'adempimento di tale obbligo grava sul datore di lavoro.

Di poco successiva è però un'ulteriore sentenza della Suprema Corte di parere opposto (Cass. 25.9.2006, n. 20804) che addossava l'onere della prova del demansionamento a carico del lavoratore. La dottrina intervenuta sul punto (Vallebona, Mgl, n. 1-2/2007, 36) propende per la seconda ipotesi, ritenendo che l'obbligazione di cui all'articolo 2103 consiste in un obbligo negativo gravante sul datore di lavoro, sarà pertanto il lavoratore (creditore) a dover fornire la prova dell'inadempimento.

La dottrina, in tal senso, richiama una decisione delle Sezioni Unite (n. 13533/2001) che ha stabilito come l'onere della prova dell'adempimento gravi sempre sul debitore, salvo che per le obbligazioni negative, in cui è il creditore (lavoratore) a dover provare l'inadempimento consistente appunto nella violazione del divieto.