

Il danno da demansionamento può essere anche presunto

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 20677 del 13 Ottobre 2016, ha affermato che il danno da demansionamento professionale, ferma restandone la necessità di allegazione da parte di chi lo lamenta, può legittimamente ricavarsi anche in via presuntiva o mediante ricorso a massime di comune esperienza ex art. 115 cpv. c.p.c.

.....

Con la sentenza in oggetto, la Suprema Corte è intervenuta in merito alla quantificazione del risarcimento per danno da demansionamento di un lavoratore. confermando che il danno da dequalificazione professionale richiede di essere provato dal lavoratore che, a seguito del demansionamento, lamenta di aver subito un pregiudizio risarcibile, ma ha anche affermato che , tuttavia , tale danno può essere ricavato anche in via presuntiva o facendo ricorso a massime di comune esperienza.

Il fatto

La controversia trae origine dalla sentenza con cui il Tribunale di primo grado accertava l'avvenuto demansionamento di un lavoratore di un istituto bancario ad opera della società datrice di lavoro e ordinava alla società di adibirlo a mansioni corrispondenti alla sua qualifica, ma rigettava ogni pretesa risarcitoria del danno professionale e di quello biologico.

Al termine del processo di secondo grado, la Corte d'appello, in parziale riforma della pronuncia di prime cure, condannava la società a risarcire il danno professionale da demansionamento, ma non quello alla salute sofferto dal lavoratore.

La società ricorreva quindi ai giudici di legittimità per la cassazione della sentenza, lamentando che erroneamente la sentenza impugnata aveva riconosciuto un danno da demansionamento quantificato in 2/5 della retribuzione, malgrado le gravi carenze di allegazione in proposito. La società ricorrente obiettava che il dipendente non aveva provato il danno effettivamente subito nella sua componente professionale e che quello da demansionamento non è un danno-evento, bensì un danno-conseguenza, come tale da allegare e provare da parte attrice. Inoltre ad avviso della società la quantificazione risultava eccessiva in relazione alla qualifica non dirigenziale rivestita dall'intimato, alle assai modeste dimensioni dell'unità produttiva cui era preposto , alla riconducibilità della

mortificazione professionale, cui accenna la gravata pronuncia. e tenuto conto delle iniziative inadempienti di cui si era reso responsabile il lavoratore, osservando che esse avevano contribuito a determinare la decisione dell'azienda di modificare la sua collocazione aziendale.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

La Suprema Corte innanzitutto affermava che , il danno da demansionamento professionale, ferma restando la necessità di allegazione da parte di chi lo lamenta, può legittimamente ricavarsi anche in via presuntiva o mediante ricorso a massime di comune esperienza.

Proseguivano quindi i Giudici definendo che il periodo non breve di durata della dequalificazione (tre anni e mezzo, nello specifico caso) e la mortificazione sul piano professionale e dell'immagine che ne erano derivati, unitamente alla marginalizzazione del dipendente dal contesto ambientale e al conseguente allontanamento dai settori aziendali più strategici, erano indici sufficienti e sintomatici dai quali dedurre presuntivamente la produzione di un danno risarcibile sul piano economico.

Pertanto, la Corte, confermando un precedente indirizzo giurisprudenziale, affermava che l'esistenza del danno può essere desunta anche attraverso delle presunzioni, 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.

Confermava da ultimo, altresì, che la concreta determinazione del risarcimento può essere legittimamente effettuata attraverso il riconoscimento di una quota parte della retribuzione mensile per tutto il periodo in cui si è protratto il demansionamento.

In definitiva

Nel caso di specie i Giudici di legittimità, nel confermare che il danno da dequalificazione professionale non è automaticamente insito nel demansionamento, ha però anche alleggerito l'onere della prova a carico del dipendente, affermando che la quantificazione di detto danno può avvenire anche indirettamente valutando indici quali: la durata della dequalificazione; l'emarginazione del dipendente, nonché l'impoverimento delle esperienze professionali.