

Demansionamento del lavoratore e risarcimento danni

Il downgrading alla luce dei recenti mutamenti legislativi e giurisprudenziali

E' ben noto come il datore di lavoro abbia la possibilità di modificare le mansioni del lavoratore oltre l'ambito convenuto, nel rispetto del canone generale di buona fede. Quando, però, l'esercizio dello jus variandi datoriale non viene esercitato correttamente si può verificare un demansionamento in capo al lavoratore. Il **downgrading** subito può comportare **lesioni alla professionalità, all'integrità psico-fisica e alla dignità del lavoratore degni di essere risarciti**.

Ai fini dell'accoglimento di domanda giudiziale atta ad ottenere la condanna del datore di lavoro al risarcimento danni (patrimoniali e non patrimoniali) per l'illegittimo downgrading del lavoratore è, tuttavia, necessario offrire una **prova piuttosto stringente del demansionamento** subito oltre che del concreto pregiudizio patito e dell'evidente nesso di causalità con la condotta datoriale.

Da molti anni, infatti, si può pacificamente ritenere superata la teoria che vedeva il danno da demansionamento in re ipsa posto che il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento danni (di molteplice natura) non può ricorrere automaticamente solo per il presunto inadempimento del datore di lavoro essendo necessaria, peraltro, una precisa e circostanziata allegazione da parte del lavoratore della natura e delle caratteristiche del pregiudizio subito in relazione a tutte le circostanze del caso concreto.

Ecco allora che sarà necessario provare, per il richiesto risarcimento danni patrimoniale, **l'impovertimento della capacità professionale** acquisita dal lavoratore e la **mancata acquisizione di nuove e maggiori capacità** legate, ovviamente, al pregiudizio di natura economica subito per la perdita di chance ovvero per la perdita di ulteriori possibilità di guadagno. Quanto, invece, al danno non patrimoniale sarà necessario allegare in modo preciso e concreto la lesione all'integrità fisica, alla salute ovvero all'immagine e/o alla vita di relazione del lavoratore con l'ausilio di **ctp medico-legali**.

Resta evidente che la prova da fornire per il risarcimento danni da downgrading non è certo semplice e di pronta fattura e che il mutamento di indirizzo giurisprudenziale sul punto dal 2006 ad oggi pare in linea con i recenti mutamenti legislativi ivi compreso il **Job Act e il Decreto Legislativo n. 81/2015** relativo alle deroghe sull'art. 2103 c.c. ove si norma, per la prima volta nel sistema giuslavorista italiano con un netto revirement non solo giurisprudenziale, ma sostanziale, la possibilità di poter attuare del tutto legittimamente un demansionamento del lavoratore ad esempio in casi di modifica degli assetti organizzativi aziendali, tale da incidere sulla posizione del lavoratore stesso quale. Evoluzione o involuzione?!