

Il demansionamento del lavoratore e mezzi di tutela

La tutela che la legge offre al lavoratore concerne tutti gli aspetti dell'attività lavorativa prestata dallo stesso. In particolare l'art. 2103 c.c. "Mansioni del lavoratore" prevede che il prestatore di lavoro non possa essere adibito a mansioni diverse da quelle oggetto dell'assunzione.

Il lavoratore può essere, eventualmente, destinato a svolgere incarichi corrispondenti ad un livello superiore, acquisito in un secondo momento oppure ad attività equivalenti a quelle previste dal contratto di lavoro iniziale.

La retribuzione non deve subire diminuzioni, in seguito del cambiamento di mansioni, rispetto a quella inizialmente percepita, la stessa può, anzi deve, essere adeguata all'attribuzione di mansioni di livello superiore.

Qualora il comportamento del datore di lavoro fosse contrario alla predetta disposizione, il lavoratore può rivolgersi al Giudice del Lavoro per richiedere l'accertamento in sede giudiziale dell'effettiva illegittimità del demansionamento posto in essere e ottenere la riassegnazione ad un adeguato livello professionale.

E' ormai pacifico in giurisprudenza che il demansionamento prolungato comporta per il lavoratore un grave danno al proprio valore sul mercato del lavoro, da ciò ne discende la necessità di prevedere in sede giudiziale il riconoscimento di un danno risarcibile.

Dalla casistica giurisprudenziale, risulta generalmente riconosciuto al lavoratore un risarcimento equivalente, circa alla metà delle retribuzioni percepite dallo stesso, durante il periodo di demansionamento.

In particolari circostanze si è parlato anche di un eventuale danno alla salute del dipendente dovuta alla sofferenza psico-fisica, causata dalla dequalificata posizione lavorativa, risarcibile mediante il ricorso al cosiddetto danno biologico.

E', inoltre, importante sottolineare che il lavoratore dequalificato in violazione della legge, può ottenere oltre al risarcimento patrimoniale, anche un provvedimento del giudice che lo reintegri nelle mansioni contrattuali da lui inizialmente sottoscritte o ad altre di livello superiore.

In buona sostanza, il datore può sempre variare le mansioni del lavoratore, purché i nuovi incarichi attribuiti siano di livello superiore o equivalente a quelli inizialmente previsti.

Con l'espressione "mansioni equivalenti" ci si riferisce ad attività appartenenti allo stesso ambito di professionalità e non sarebbe quindi lecito attribuire ad un impiegato tecnico mansioni di tipo amministrativo, anche se appartenenti allo stesso inquadramento contrattuale.

Il datore di lavoro può senza modificare completamente le mansioni, aggiungerne altre che risultassero, però, dequalificanti per il lavoratore. Tale comportamento è lecito nei limiti in cui la prestazione aggiuntiva abbia carattere di occasionalità e marginalità, rispetto alla prestazione principale oggetto del contratto.

Dalla disposizione dell'art. 2103 c.c. discende, inoltre, che il lavoratore non è obbligato ad effettuare mansioni dequalificanti, eventualmente imposte dal datore di lavoro e che può rifiutarsi di ottemperare a tale illegittima disposizione.

Parrebbe, comunque, comportamento più proficuo per il lavoratore, eseguire la mansione ritenuta dequalificante e in seguito richiede all'autorità giudiziaria un provvedimento che accertasse l'illecito demansionamento subito, al fine di evitare il rischio di licenziamento da parte del datore di lavoro.

E' più vantaggioso, infatti, rifiutare di eseguire la mansione imposta solo nel momento in cui il lavoratore è in possesso di un provvedimento che dimostri l'effettiva illegittimità della prestazione richiesta.