

Il giurista del lavoro n. 3/2020

La prova del danno da demansionamento e da dequalificazione

di Carlo Andrea Galli - avvocato

L'ordinanza di Cassazione [n. 32982/2019](#) ha ad oggetto un caso concreto di domanda di risarcimento danni derivanti da demansionamento e dequalificazione, perpetrati per anni con totale inattività del dipendente. La pronuncia richiama principi generali in tema di demansionamento, oneri di allegazione e prova in merito e, relativamente ai danni conseguenti, prova presuntiva e tutela del diritto al lavoro quale valore fondamentale della persona. In tali tematiche trattate risiede senz'altro la rilevanza dell'arresto della Suprema Corte, che peraltro ne richiama plurimi altri anche recenti, di ausilio sulle medesime tematiche. La pronuncia rivela, quindi, un'apprezzabile continuità e coerenza rispetto al quadro giurisprudenziale in materia.

Va notato, d'altronde, che la sentenza in commento ha ad oggetto un caso concreto peculiare, di, ritenuta provata, totale inattività del lavoratore, per anni e anni.

Va tenuto conto, inevitabilmente, che nella maggioranza delle fattispecie concrete e vicende processuali in materia, la realtà concreta dei fatti può spesso rivelarsi assai difficile da dipanare e necessitare, pertanto, di adeguata valutazione da parte dei magistrati.

Sui principi generali in tema di onere della prova, con riguardo in particolare alle ipotesi di demansionamento e dequalificazione

È nota l'importanza fondamentale che necessariamente si attribuisce all'assolvimento dell'onere della prova in materia di domande in generale risarcitorie.

Le norme fondamentali di riferimento sono, sul piano sostanziale, l'[articolo 2103](#) e l'[articolo 2087](#), cod. civ., e, sul piano processuale, l'[articolo 2697](#), cod. civ., in tema di onere della prova, unitamente, come si vedrà, all'[articolo 2729](#), cod. civ., in materia di presunzioni di prova.

In tema di rivendicazione di accertamento e risarcimento conseguenti a condotte del datore di lavoro di demansionamento e dequalificazione l'onere della prova grava sul dipendente (o ex dipendente, in taluni casi) ricorrente.

Va evidenziato fin da subito come sia prodromica e connessa all'assolvimento dell'onere della prova processuale l'adeguata specificazione delle allegazioni e/o delle deduzioni del ricorrente, cui dovrà accompagnarsi la precisazione, al momento del ricorso introduttivo e non oltre per le preclusioni

peculiari del rito processuale in materia di lavoro e previdenza, delle istanze di prova, testimoniali, ai sensi dell'[articolo 210](#), c.p.c., per gli ordini di esibizione di documenti, nonché delle produzioni documentali allegate a corredo probatorio della domanda.

Il ricorrente, come è ben noto, ha l'onere di provare in giudizio la condotta demansionante e/o dequalificante del datore di lavoro, il danno derivatone, nonché il nesso di causalità diretta ed esclusiva tra la predetta condotta e i danni allegati.

Il danno derivante da demansionamento e/o dequalificazione è di natura, oltre che economica, non economica e attinente alla sfera della professionalità e immagine professionale e/o all'ambito personale, relazionale, di salute psicofisica e di sofferenza interiore del soggetto danneggiato.

Ne derivano criticità ben immaginabili anche sotto il profilo squisitamente processuale, con riguardo all'allegazione e, soprattutto, alla prova delle circostanze che integrano il danno risarcibile.

Il dipendente che subisce demansionamento e/o dequalificazione si trova, peraltro, ad essere la parte ontologicamente debole del rapporto di lavoro e portatore del diritto al lavoro quale valore economico e sociale fondamentale ed esplicazione della personalità specifica di ciascun soggetto.

D'altronde, i diritti del dipendente in materia vedono come contrapposto il potere denominato di *ius variandi* del datore di lavoro, esplicazione della libertà di iniziativa economica.

La materia oggetto della pronuncia in commento vede coinvolti, quindi, dei valori costituzionali, il cui equilibrio caratterizza il diritto del lavoro. Più generalmente, essendo in rilievo tali valori di rango anche costituzionale, l'attenzione della giurisprudenza in materia è certamente elevata.

Sotto un ulteriore profilo, il dipendente (o ex dipendente) ricorrente per azione di risarcimento dei danni da demansionamento e/o dequalificazione incorre, in linea generale, in comprensibili difficoltà, con riguardo alla possibilità concreta di dimostrare il demansionamento e/o la dequalificazione, per difficoltà di raccogliere materiale e/o deposizioni probatorie a proprio favore.

Anche sotto il profilo processuale la sentenza in commento concerne principi fondamentali dell'ordinamento.

Come si vedrà, avendo riguardo agli aspetti e principi fino qui sinteticamente richiamati, la giurisprudenza dà ampio spazio, nelle fattispecie in materia, alla prova per presunzioni.

Le presunzioni ammesse per Legge devono, tuttavia, come è noto, risultare connotate da elementi gravi, precisi e concordanti tra loro, affinché il magistrato possa tenerne conto ai fini delle proprie valutazioni motivazionali e decisorie, senza incorrere in vizio censurabile della sentenza.

Non ultimo, particolarmente scivoloso è per i magistrati, così come per le parti, il tema di quantificazione in seno ai procedimenti giudiziali del risarcimento dei danni acclarati.

Cassazione n. 32982/2019: sul caso di specie

La Corte d'Appello di Milano ha ritenuto dimostrato in giudizio il demansionamento di un dipendente dell'azienda Trenitalia, in quanto, dopo la dichiarazione di inidoneità dello stesso a svolgere le mansioni di macchinista originarie, pur essendo proprie dell'inquadramento del dipendente anche funzioni impiegatizie, a tali mansioni impiegatizie il lavoratore non era mai stato adibito, rimanendo di fatto privo di attività lavorative assegnategli, come riconosciuto secondo la Corte dalla stessa società.

La Corte ha, in tal modo, riformato la sentenza di primo grado, che aveva viceversa respinto la domanda di demansionamento.

V'è da precisare che oggetto del giudizio era anche una concomitante domanda di risarcimento danni per *mobbing*, la quale è stata, invece, respinta sia in primo che in secondo grado.

In particolare, con riguardo al demansionamento, la Corte d'Appello di Milano ha ritenuto sussistente un danno non patrimoniale, provato mediante presunzioni, sulla base di elementi di fatto, quali la durata della mancata adibizione alle mansioni impiegatizie, protrattasi per lunghissimo tempo, ovvero per 13 anni, nonché, sulla base della professionalità del dipendente, della conoscibilità all'interno e all'esterno del luogo di lavoro, della dequalificazione, della mancata partecipazione del dipendente alle attività formative organizzate dall'azienda.

Sotto il profilo del danno, la Corte d'Appello di Milano ha riconosciuto pregiudizi per il dipendente sia con riguardo agli aspetti occupazionali che professionali dello stesso e il Collegio ha quantificato il danno risarcibile nella misura del 10% dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di demansionamento subito (tenuto conto della prescrizione).

Il rigetto della domanda di *mobbing* è stato motivato in forza della carenza di deduzioni al riguardo.

Il dipendente ha proposto ricorso in Cassazione, al fine di veder accertare anche il *mobbing*, e la società datrice di lavoro Trenitalia ha proposto controricorso e, altresì, ricorso incidentale.

Il dipendente ricorrente ha rilevato la violazione delle norme in tema di valutazione degli elementi di causa e di motivazione, di cui agli articoli [115](#) e [116](#), c.p.c., in tema di onere probatorio, di cui all'[articolo 2697](#), cod. civ., e sostanziali in materia di potere di *ius variandi* del datore di lavoro e mansioni del dipendente, di cui all'[articolo 2103](#), cod. civ..

Il ricorrente in Cassazione, nel censurare l'insufficiente motivazione della sentenza della Corte d'Appello circa la natura e circa la sussistenza dei danni, ha lamentato anche la mancata ammissione dei propri mezzi di prova, richiesti sia in primo che in secondo grado in merito alla domanda di risarcimento del danno da *mobbing*.

Trenitalia, con il ricorso incidente, ha ritenuto violate le norme in tema di responsabilità contrattuale, e datoriale in particolare, di cui agli articoli [1218](#), [1223](#), [1226](#), cod. civ., in tema di *ius variandi* del datore di lavoro, e mansioni, di cui all'[articolo 2103](#), cod. civ., nonché in tema di onere della prova di cui all'[articolo 2697](#), cod. civ., sostenendo, tra l'altro, che non vi fosse allegazione idonea della parte avversaria in ordine agli specifici pregiudizi derivati dal demansionamento dedotto e, in particolare, con riguardo al danno professionale.

La Corte di Cassazione ha rilevato plurimi profili di inammissibilità del ricorso principale, in relazione alle sempre più ristrette maglie che connotano, come è noto, il ricorso di legittimità, ritenendo peraltro infondati i motivi del ricorso principale attinenti alla mancanza di motivazione e di valutazione delle prove, non ravvisando anomalie di motivazione né mancanza di rispetto delle regole di formazione della prova tali da censurare sotto detti aspetti la sentenza nel merito.

Il ricorso principale è stato, quindi, ritenuto inammissibile.

Il ricorso incidentale, in relazione al quale pure la Corte di legittimità ha rilevato profili di inammissibilità, è stato respinto nel merito.

Proprio nell'esaminare i motivi di infondatezza del ricorso incidentale della società datrice di lavoro, la Corte di legittimità ha avuto modo di richiamare i principi fondamentali dell'ordinamento e di matrice giurisprudenziale in tema di allegazione e onere della prova dei danni derivanti da demansionamento.

Cassazione n. 32982/2019: sulle motivazioni della pronuncia

Ripercorrendo i principi fondamentali dell'ordinamento e di matrice giurisprudenziale in tema di allegazione e onere della prova dei danni derivanti da demansionamento, la Suprema Corte, in primo luogo, ha sottolineato, come già affermato in numerosi precedenti arresti, la peculiarità del rapporto di lavoro e la connessa natura contrattuale della responsabilità del datore di lavoro per la violazione degli obblighi di tutela della professionalità, della salute e della personalità, anche morale, dei dipendenti.

In secondo luogo, la Corte di Cassazione ha richiamato il principio per cui dall'inadempimento datoriale giammai deriva automaticamente l'esistenza di un danno.

In tal senso la Suprema Corte ha evidenziato che:

“È stata quindi più volte ribadita la distinzione tra "inadempimento" e "danno risarcibile" secondo gli ordinari principi civilistici di cui agli artt. 1218 e 1223 c.c., cioè tra il momento della violazione degli obblighi di cui agli artt. 2087 e 2103 c.c. e quello della produzione del pregiudizio, nei differenti aspetti che lo stesso può assumere. Ciò proprio in ragione del fatto che dall'inadempimento datoriale possono derivare, astrattamente, una pluralità di conseguenze lesive per il lavoratore (danno professionale in

senso patrimoniale, nonché danno biologico, danno all'immagine o alla vita di relazione, sintetizzati nella locuzione danno non patrimoniale), che possono anche coesistere l'una con l'altra, con conseguente necessità di specifica allegazione e prova da parte di chi assume di essere stato danneggiato”.

La Corte di Cassazione ha, in tal senso, ribadito la necessità di specifica allegazione e di prova del danno da parte del lavoratore che assuma di aver patito pregiudizio riconducibile per nesso di causalità diretta a una condotta del datore di lavoro. Si aggiunge che analogo onere di specifica allegazione e di specifica precisazione degli elementi di prova grava in capo al lavoratore anche con riguardo alla condotta datoriale ritenuta foriera di danno, nonché in ordine al nesso di causalità diretta tra tale condotta e l'evento dannoso.

Sempre richiamando plurimi precedenti specifici della Corte di legittimità stessa, la motivazione della sentenza in commento rammenta poi la facoltà di dimostrare in giudizio il danno da demansionamento e da dequalificazione anche mediante presunzioni ai sensi e per gli effetti dell'[articolo 2729](#), cod. civ, purché sussistano

“elementi presuntivi gravi, precisi e concordanti, potendo a tal fine essere valutati la qualità e quantità dell'attività lavorativa svolta, il tipo e la natura della professionalità coinvolta, la durata del demansionamento, la diversa e nuova collocazione lavorativa assunta dopo la prospettata dequalificazione”.

Coerentemente, di seguito, la motivazione della sentenza in commento rileva che la possibilità della prova per presunzioni del danno non esime il lavoratore ricorrente dall'onere processuale di specifica allegazione dei fatti integranti gli elementi di fatto da cui il giudice possa evincere la sussistenza di presunzioni gravi, precise e concordanti in proposito.

Per il resto, la motivazione della sentenza in commento si concentra sull'ipotesi specifica di totale inattività del dipendente protratta per anni, che connotava il caso di specie.

In tale ipotesi, la Corte di Cassazione ha ravvisato la prova presuntiva del demansionamento, consistito

“nel lasciare nella totale inattività il dipendente divenuto inidoneo alle mansioni, senza coinvolgerlo in programmi di formazione e riqualificazione professionale, senza adibirlo a mansioni anche inferiori, senza metterlo in qualche modo in condizione di poter esercitare il proprio diritto-dovere di lavoratore; difatti, il danno sofferto dal lavoratore costituisce, in ipotesi di totale inattività, specie ove protratta per un lungo periodo, conseguenza ragionevolmente possibile, secondo un criterio di norma”.

Con riguardo, infine, al danno derivante dall'inattività forzata del dipendente, la Corte ha sottolineato che:

“il comportamento del datore di lavoro che lascia in condizione di inattività il dipendente non solo viola l'art. 2103 cod. civ., ma è al tempo stesso lesivo del fondamentale diritto al lavoro, inteso soprattutto come mezzo di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino, nonché dell'immagine e della professionalità del dipendente, ineluttabilmente mortificate dal mancato esercizio delle prestazioni tipiche della qualifica di appartenenza; tale comportamento comporta una lesione di un bene immateriale per eccellenza, qual è la dignità professionale del lavoratore, intesa come esigenza umana di manifestare la propria utilità e le proprie capacità nel contesto lavorativo, e tale lesione produce automaticamente un danno (non economico, ma comunque) rilevante sul piano patrimoniale (per la sua attinenza agli interessi personali del lavoratore), suscettibile di valutazione e risarcimento anche in via equitativa”.

Richiamate tali generalissimi e fondamentali concetti relativi al rapporto di lavoro, in tema di quantificazione di simile danno in via equitativa, la Suprema Corte, ineccepibilmente, evidenzia come il

“giudice deve tenere conto dell'insieme dei pregiudizi sofferti, ivi compresi quelli esistenziali, purché sia provata nel giudizio l'autonomia e la distinzione degli stessi, dovendo, provvedere all'integrale riparazione secondo un criterio di personalizzazione del danno, che, escluso ogni meccanismo semplificato di liquidazione di tipo automatico, tenga conto, pur nell'ambito di criteri predeterminati, delle condizioni personali e soggettive del lavoratore e della gravità della lesione e, dunque, delle particolarità del caso concreto e della reale entità del danno”.

Come si noterà, le motivazioni della sentenza in commento, da un lato, richiamano principi generalissimi in materia di allegazione e oneri di prova in tema di demansionamento e di domanda di risarcimento del danno relativo; d'altro canto, la sentenza dedica attenzione, in particolare, alla tematica della prova presuntiva e, non ultimo, della quantificazione del danno da demansionamento.

Naturalmente, il panorama giurisprudenziale in materia è molto ampio, le pronunce di approfondimento di tali tematiche sostanziali e processuali sono innumerevoli, i principi fondamentali risultano acclarati. Ciò, peraltro, non evita che si possano osservare comunque sfumature finanche contraddittorie, tanto nella pronuncia in commento quanto nel quadro della giurisprudenza, oltre che di legittimità di merito, in materia.

Alcuni recenti arresti della giurisprudenza in materia

Dal panorama giurisprudenziale recente della Corte di legittimità si evincono plurime pronunce sul tema. Tutti tali arresti della Suprema Corte sottolineano, da un lato, l'onere di allegazione e di prova da assolvere quale presupposto necessario al riconoscimento di un danno da demansionamento o dequalificazione, e, d'altro lato, la possibilità per il dipendente di avvalersi della prova mediante presunzioni di Legge, sulla base di elementi presuntivi con riguardo al danno denunciato.

Si riportano alcune tra le massime di tali sentenze.

Così,

“in tema di risarcimento del danno non patrimoniale derivante dal demansionamento e dequalificazione, il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno professionale, biologico o esistenziale, non ricorre automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale e non può prescindere da una specifica allegazione, nel ricorso introduttivo del giudizio, dell'esistenza di un pregiudizio provocato sul reddito 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. Tale pregiudizio non si pone quale conseguenza automatica di ogni comportamento illegittimo rientrante nella suindicata categoria, cosicché non è sufficiente dimostrare la mera potenzialità lesiva della condotta datoriale, incumbendo sul lavoratore non solo di allegare il demansionamento ma anche di fornire la prova ex articolo 2697 del Cc del danno non patrimoniale e del nesso di causalità con l'inadempimento datoriale” (Cassazione, [n. 21467/2019](#)).

E, d'altro canto:

“Il danno derivante da demansionamento e dequalificazione professionale non ricorre automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale, ma può essere provato dal lavoratore anche ai sensi dell'art. 2729 cod. civ., attraverso l'allegazione di elementi presuntivi gravi, precisi e concordanti, potendo a tal fine essere valutati la qualità e quantità dell'attività lavorativa svolta, il tipo e la natura della professionalità coinvolta, la durata del demansionamento, la diversa e nuova collocazione lavorativa assunta dopo la prospettata dequalificazione” (Cassazione, [n. 25743/2018](#)).

Nello stesso senso, sempre recente, la pronuncia per cui:

“Il danno derivante da demansionamento e dequalificazione professionale non ricorre automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale, ma può essere provato dal lavoratore, ai sensi dell'art. 2729 cod. civ., attraverso l'allegazione di elementi presuntivi gravi, precisi e concordanti, potendo a tal fine essere valutati la qualità e quantità dell'attività lavorativa svolta, il tipo e la natura

della professionalità coinvolta, la durata del demansionamento, la diversa e nuova collocazione lavorativa assunta dopo la prospettata dequalificazione. (Nella specie, è stato considerato provato il danno lamentato dalla vice direttrice di un ufficio postale, che, dopo essere stata assegnata a mansioni di minore ampiezza, era stata vittima di condotte obiettivamente mortificanti, tra cui l'estromissione dalla commissione esaminatrice per un concorso interno e la sua sostituzione con un dipendente dell'area operativa, il parallelo avanzamento in carriera di dipendenti di qualifica inferiore, il silenzio datoriale in risposta alle sue richieste di adeguamento delle mansioni)" (Cassazione, [n. 21/2019](#)).

In tal senso, anche con ulteriore pronuncia di poco successiva e sempre recente, la Suprema Corte ha ribadito:

"In tema di dequalificazione professionale, è risarcibile il danno non patrimoniale ogni qual volta si verifichi una grave violazione dei diritti del lavoratore, che costituiscono oggetto di tutela costituzionale, da accertarsi in base alla persistenza del comportamento lesivo, alla durata e alla reiterazione delle situazioni di disagio professionale e personale, all'inerzia del datore di lavoro rispetto alle istanze del prestatore di lavoro, anche a prescindere da uno specifico intento di declassarlo o svilirne i compiti. La relativa prova spetta al lavoratore, il quale tuttavia non deve necessariamente fornirla per testimoni, potendo anche allegare elementi indiziari gravi, precisi e concordanti, quali, ad esempio, la qualità e la quantità dell'attività lavorativa svolta, la natura e il tipo della professionalità coinvolta, la durata del demansionamento o la diversa e nuova collocazione lavorativa assunta dopo la prospettata dequalificazione. (Nella specie, la S.C. ha cassato la decisione impugnata, che aveva ommesso qualsiasi indagine in ordine al prospettato danno non patrimoniale, astenendosi dal fare cenno alle circostanze di fatto dedotte dal lavoratore, anche solo al fine di escluderne la sussistenza o il valore sintomatico)" (Cassazione, [n. 24585/2019](#)).

Avendo riguardo ai principi di diritto, al di là delle particolarità delle fattispecie concrete, nelle pronunce della Corte sopra ricordate e, in generale, nelle sentenze della Cassazione, cui si uniformano le pronunce dei giudici dei Tribunali di merito di primo grado e di Appello, si riscontra un'uniformità di indirizzi con riguardo alle tematiche di oneri di allegazione e probatori.

Spunti di riflessione conclusivi

Come è ben noto, l'uniformità confortante degli orientamenti e dei principi espressi dalla giurisprudenza, soprattutto di legittimità, viene facilmente minata dalla varietà imprevedibile di sfaccettature della realtà fattuale che connota le fattispecie concrete oggetto di processo.

Anche in materia di demansionamento e dequalificazione, infatti, l'entità, le modalità e la natura delle condotte foriere di pregiudizi possono assumere, nei casi concreti, un'imponderabile varietà di situazioni.

La sentenza in commento ha potuto applicare con chiarezza i principi generali in tema di oneri di allegazione e di prova, nonché di accertamento e quantificazione del danno, sulla scorta di una vicenda in cui il demansionamento aveva tratti evidenti e perdurati sostanzialmente per un decennio.

Inutile sottolineare che, nella maggioranza dei casi, i giudici provvedono in relazione a situazioni di fatto più ambigue e sfumate.

Rimane, dunque, innegabile la delicatezza dell'accertamento giudiziale in materia, sia con riguardo agli aspetti probatori sia con riferimento all'accertamento dei danni derivanti dal demansionamento e, non ultimo, alla quantificazione di tali danni.