

Norme & Tributi Lavoro e Non profit

Lavoratore demansionato risarcibile solo se dimostra il danno specifico

CONTENZIOSO

Non basta richiamare l'inadempimento contrattuale del datore

Bisogna dimostrare la natura e le caratteristiche del pregiudizio subito

A cura di
Monica Lambrou

L'esercizio dello ius variandi, ossia la facoltà del datore di lavoro di modificare nel corso del rapporto le mansioni attribuite al dipendente al momento dell'assunzione, se non avviene correttamente, può comportare danni al lavoratore che, come tali, potrebbero ritenersi risarcibili.

Se il datore intende procedere unilateralmente a variazioni in questo

senso, è chiamato dunque a prestare particolare attenzione, oltre che alle modalità di esercizio e di comunicazione al lavoratore, anche al fatto che con l'assegnazione delle nuove competenze il prestatore non sia oggetto, in particolare, di conseguenze dannose per la sua professionalità.

Dal demansionamento – inteso come illegittima attribuzione di mansioni inferiori rispetto a quelle pattuite contrattualmente – potrebbero, infatti, conseguire danni di natura patrimoniale, consistenti in alcuni casi, in un generale «impoverimento della capacità professionale del lavoratore», oltre che «nella mancata acquisizione di un maggior saper fare» (si è espressa in questo senso la Cassazione, nella sentenza 330/2018) ed eventualmente a titolo di perdita di chance, nel caso in cui il dipendente siano precluse ulteriori possibilità di guadagno e potenzialità occupazionali.

Inoltre, c'è la possibilità di ravvisare la sussistenza di lesioni alla perso-

nalità o a beni immateriali rientranti nella sfera della personalità del lavoratore e tutelati costituzionalmente (ad esempio il diritto alla salute), configurandosi in questa ipotesi un danno non patrimoniale che parimenti potrebbe essere oggetto di risarcimento da parte del datore di lavoro, come responsabilità contrattuale.

Da ciò deriva la domanda: il datore è sempre chiamato a rispondere in caso di modifica "al ribasso"? Con la pronuncia 17976 del 9 luglio 2018, la Cassazione è nuovamente intervenuta su questo punto, negando in maniera perentoria che questa risarcibilità sia ravvisabile di per sé. Infatti, il danno al lavoratore non può considerarsi in re ipsa, ossia valutato in maniera automatica e in astratto.

Colui che intenda far valere eventuali lesioni dovute al demansionamento operato unilateralmente dal datore di lavoro non può limitarsi a richiamare l'inadempimento contrattuale del titolare, ma ha l'onere di

fornire una idonea dimostrazione e di allegare in modo specifico «la natura e le caratteristiche del pregiudizio» subito.

Per il giudizio verranno in rilievo elementi – individuati dalla stessa giurisprudenza di legittimità – quali le caratteristiche, la durata, la gravità, la conoscibilità all'interno e all'esterno del luogo di lavoro dell'avvenuta dequalificazione professionale. Sarà necessario anche verificare se le aspettative di progressione professionale del lavoratore – che si assumono precise e ragionevoli e, in concreto, siano state oggetto di frustrazione. Allo stesso modo, devono essere adeguatamente allegati e provati eventuali e pretesi «effetti negativi dispiegati nelle abitudini di vita del soggetto» (come si legge sempre nella sentenza 17976/2018).

Per quanto il lavoratore possa godere di un vantaggio assai ampio di mezzi di prova di cui servirsi, il datore è posto, con ciò, sufficientemente

al riparo da possibili obblighi risarcitori "automatici".

Per evitare probabili contenziosi, lo stesso datore di lavoro sarà chiamato ad assicurarsi che la variazione di mansioni messa in atto sia tendenzialmente compatibile con le caratteristiche del lavoratore e non eccessivamente pregnante, posto che, pur gravando l'onere della prova del danno sul dipendente, questi può comunque fare ricorso a presunzioni (anche semplici). Questa possibilità è pacificamente ammessa dalla giurisprudenza (si leggano, ad esempio, le sentenze della Cassazione 13484/2018, 22288/2017 e 23146 e 23432 del 2016).

Anche sotto questo profilo, tuttavia, l'eventuale valutazione – seppure presuntiva – del giudice, deve basarsi su fatti e rilievi quanto più specifici e rilevanti, dovendosi escludere che sia «sufficiente il semplice richiamo di categorie generali».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

DOPO IL JOBS ACT

Margini di manovra più ampi per i datori con il criterio formale

Dai giudici di merito le prime applicazioni delle norme del 2015

La nuova versione dell'articolo 2103 del Codice civile, introdotta con il Jobs Act (Dlgs 81/2015), ha permesso l'emersione di una nuova concezione di flessibilità delle mansioni durante il rapporto di lavoro, fornendo una maggiore tutela nei confronti del datore di lavoro e superando il principio di necessaria – e assoluta – equivalenza tra i vecchi e i nuovi compiti attribuiti al lavoratore in caso di esercizio dello ius variandi.

I giudici non sono più chiamati, come in passato, a valutare in concreto – e di fatto – l'omogeneità delle nuove mansioni e la loro aderenza alle specifiche competenze del dipendente, venendo esclusivamente in rilievo (per negare l'avvenuto demansionamento) che le nuove incombenze siano riconducibili allo «stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte» (come da nuova formulazione dell'articolo 2103).

Si passa, dunque, da un criterio puramente sostanziale a uno esclusivamente formale, che si presta a garantire una maggiore certezza e uniformità interpretativa, ad assoluto vantaggio del datore di lavoro e delle relative strategie imprenditoriali. Al datore è concesso di procedere a un vero e proprio demansionamento del lavoratore ogniqualvolta ciò sia reso necessario da una «modifica degli assetti organizzativi aziendali» (o che questa possibilità sia prevista dalla contrattazione collettiva).

A circa tre anni dalla modifica della norma, si può tentare di valutare la portata dell'intervento legislativo sulla base dell'interpretazio-

ne giurisprudenziale.

La giurisprudenza di merito – al netto di tesi restrittive – ha confermato l'assoluta legittimità della scelta datoriale di «attribuire al lavoratore funzioni che appartengono allo stesso livello di inquadramento delle precedenti», senza che sia più necessario «valutarne in concreto il contenuto professionale e/o l'aderenza alle specifiche competenze già acquisite» (Tribunale di Bergamo, sentenza del 12 gennaio 2017).

Con riferimento, poi, al mutamento in pejus, i giudici di merito si sono spinti sino ad ammettere – al ricorso dei nuovi presupposti di legge – la liceità di un'attribuzione a mansioni nettamente inferiori qualitativamente e quantitativamente a quelle precedenti (Tribunale di Roma, sentenza del 2 febbraio 2018). Per di più, è stata affermata la piena compatibilità con il criterio della «modifica degli assetti» legittimante il demansionamento, alla classica ipotesi in cui, a fronte del rischio di dover procedere al licenziamento, il datore metta il dipendente nella condizione di salvaguardare l'occupazione in una posizione diversa «e financo deteriore» (Tribunale di Milano, sentenza del 23 novembre 2016).

In ogni caso, seppur nei citati casi espressamente consentiti dalla nuova formulazione della legge, il demansionamento è da ritenere sempre illegittimo ove al lavoratore vengano attribuite – anche in via di fatto – «mansioni di due livelli inferiori» (Tribunale di Milano, sentenza del 15 luglio 2016). In questo caso, il datore dovrà comunque procedere a riassegnare il lavoratore a incombenze idonee al proprio livello di inquadramento e a risarcire gli eventuali danni subiti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE PRONUNCE

L'ONERE DELLA PROVA

Si può ricorrere all'uso di presunzioni

Dal demansionamento possono derivare pregiudizi al bene immateriale della dignità professionale del lavoratore, ma non si tratta di danni configurabili in re ipsa. Il lavoratore che si assume danneggiato deve fornire idonea prova e può ricorrere all'uso di presunzioni, purché alleghi la natura del pregiudizio e dimostri circostanze diverse e ulteriori rispetto al mero inadempimento del datore. Corte di cassazione, sentenza 17976 del 9 luglio 2018

IL NESSO CAUSALE

Spostamento in basso: danno non automatico

Il danno da demansionamento è una conseguenza possibile, ma non necessaria, della violazione delle norme lavoristiche in tema di divieto di mobilità verso il basso. Il lavoratore, ai fini del risarcimento, deve fornire la prova del pregiudizio derivante dal demansionamento, oltre che del nesso causale tra il comportamento datoriale e il nocumento subito, e questo può avvenire anche attraverso presunzioni. Corte di cassazione, sentenza 13484 del 29 maggio 2018

STOP ALL'EQUIVALENZA

Ammesse mansioni nettamente inferiori

Con l'abrogazione del principio di equivalenza sostanziale, la nuova formulazione dell'articolo 2103 del Codice civile non protegge più l'interesse del prestatore alla conservazione del bagaglio professionale come tale. Possono oggi essere attribuite al dipendente anche mansioni nettamente inferiori in termini qualitativi e quantitativi. Se la scelta del datore è illecita, va comunque provato il danno subito. Tribunale di Roma, sentenza del 2 febbraio 2018

LE CONSEGUENZE

Danni professionali o di natura economica

Il demansionamento del lavoratore può produrre una serie di conseguenze dannose, sia di natura patrimoniale, sia non patrimoniale, che possono consistere nell'impoverimento della capacità professionale del lavoratore, oppure nella perdita di ulteriori possibilità occupazionali o di possibilità di guadagno. In ogni caso, chi ha subito il danno deve provarlo con precisi oneri di allegazione e prova. Corte di cassazione, sentenza 330 del 10 gennaio 2018

LA TUTELA RAFFORZATA

Risarcimento se lesi diritti inviolabili

Il danno non patrimoniale patito dal lavoratore in seguito a demansionamento va risarcito ogniqualvolta siano lesi alcuni diritti inviolabili costituzionalmente garantiti. Il datore di lavoro risponde a titolo di responsabilità contrattuale, quando il dipendente ne offra una dimostrazione, anche tramite presunzioni semplici, sulle quali il giudice può fondare in via esclusiva il proprio convincimento. Corte di cassazione, sentenza 22288 del 25 settembre 2017

Il Sole
24 ORE

Tre noir alla luce del Sole

Con Il Sole 24 ORE l'epica saga della mala newyorchese all'alba del '900 nella trilogia "Cent'anni" di Simone Sarasso.

Simone Sarasso
Sul...
Cent'anni 1

Simone Sarasso
La ca...
Cent'anni 2

Simone Sarasso
La mano del morto
Cent'anni 3

New York, roaring twenties: quattro ragazzi del Lower East Side hanno sete di riscatto e sono pronti a fare sul serio. Scopri l'epoca dei gangster e del proibizionismo in una trilogia sorprendente tratta dalle storie vere dei primi boss di Cosa Nostra. Se hai dubbi su quali libri portare in vacanza, la trilogia "Cent'anni" di Simone Sarasso è la saga più calda dell'estate. Imperdibile.

Il terzo volume
La mano del morto è in edicola,
con Il Sole 24 ORE dal 21 agosto a 5,99 €*

1A EDICOLA.IT

Prenota la tua copia su Primaedicola.it e ritira, senza costi aggiuntivi né pagamento anticipato, in edicola.

Per gli abbonati in vendita su Shopping24.com, alla pagina <http://offerte.ilssole24ore.com/centanni> a 5,99 € e comprese le spese di spedizione.

*oltre al prezzo del quotidiano. Offerta valida fino al 20 settembre.

Niente esenzioni Imu e Tasi a imprese e housing sociale

TERZO SETTORE

Gli sgravi della riforma escludono anche immobili in locazione e comodato

Antonio Fiorilli
Gabriele Sepio

La riforma del terzo settore conferma le esenzioni Imu e Tasi sugli immobili destinati a finalità di interesse generale.

Per gli enti che saranno chiamati a iscriversi nel nuovo registro unico nazionale l'esenzione sarà allineata a quella già prevista per gli enti non commerciali. Il Dlgs 117/2017 (Codice del terzo settore) subordina, infatti, il beneficio fiscale alla condizione che gli immobili posseduti dagli enti del terzo settore siano utilizzati per lo svolgimento di attività assistenziali, previdenziali, sanitarie, di ricerca scientifica, didattiche, ricettive, culturali, ricreative e sportive (articolo 82, comma 6, del Codice).

Definizioni non allineate

È da notare come l'elenco delle attività per le quali opera l'esenzione non coincida perfettamente né con le attività previste dal decreto Onlus, né con quelle cosiddette di «interesse generale» elencate all'articolo 5 del Codice. Superfluo appare poi il richiamo alle attività di religione e di culto (articolo 16, lettera a), legge 222/85), che non sono attività di interesse generale.

Questo significa che, una volta entrato a regime il registro unico, laddove non dovesse intervenire un diverso coordinamento, per gli enti occorrerà valutare con molta attenzione l'impatto di Imu e Tasi sulle attività che sceglieranno effettivamente di svolgere (ad esempio, il commercio equo e solidale non dovrebbe rientrare tra le attivi-

tà che danno diritto all'esenzione).

Il beneficio fiscale in esame sarà riservato ai soli enti del terzo settore che si qualificheranno come «non commerciali» in base all'articolo 79 del Codice del terzo settore. Resteranno escluse dunque le imprese sociali, salvo l'eventualità di valutare una riduzione da parte degli enti locali.

Va considerato, inoltre, che le nuove disposizioni del Codice in tema di tributi locali, sebbene risultino tra quelle immediatamente applicabili agli enti in vigenza del regime transitorio, diventeranno pienamente operative solo a seguito del via libera definitivo da parte della Commissione europea. Questo perché tra le disposizioni sottoposte al vaglio comunitario figura anche l'articolo 79 del Codice, in base al quale sarà possibile individuare tra gli enti del terzo settore quelli aventi natura non commerciale.

Attività «non commerciali»

Ad ogni modo, non cambierà molto rispetto alle attuali agevolazioni Imu e Tasi per gli enti non com-

PAROLA CHIAVE

Attività commerciale

Secondo il Dm Economia e finanze 200/2012 (articolo 1, lettera g) per modalità «non commerciali» di svolgimento di un'attività si intendono quelle modalità di svolgimento di attività istituzionali senza scopo di lucro che, conformemente al diritto dell'Unione Europea, «per loro natura non si pongono in concorrenza con altri operatori del mercato che tale scopo perseguono e costituiscono espressione dei principi di solidarietà e sussidiarietà».

merciali. Le esenzioni, infatti, sono applicabili a condizione che vengano osservati i parametri di non commercialità delle attività di cui al Dm 200/2012, più stringenti di quelli fissati per gli enti e le attività del terzo settore dall'articolo 79 del Codice.

La decorrenza delle esenzioni Imu e Tasi di cui all'articolo 82, comma 6, del Codice passa quindi in secondo piano. I parametri del Dm 200/2012 continueranno comunque ad applicarsi, a regime, anche agli enti del terzo settore, per effetto del richiamo dell'articolo 82 alle disposizioni attuative della disciplina Imu.

Utilizzo diretto

Una significativa novità della disciplina in esame riguarda la delimitazione dell'ambito applicativo delle agevolazioni. Viene infatti chiarito che per fruire delle esenzioni l'ente del terzo settore dovrà utilizzare l'immobile per la propria attività di interesse generale. Potrebbero così ritenersi superate le incertezze della giurisprudenza: la Cassazione infatti ha negato l'esenzione nei casi di locazione e di concessione in comodato gratuito, arrivando poi ad ammettere esclusivamente per gli enti non commerciali inseriti in una medesima «architettura strutturale» (Cassazione 12301/2017).

Alla nuova soluzione adottata dal Codice fa da contraltare la possibilità di sterilizzare l'impatto dell'Imu mediante la cessione agevolata all'ente utilizzatore di un diritto reale sul fabbricato con il pagamento delle imposte di registro, ipotecaria e catastale in misura fissa (articolo 82, comma 4, del Codice).

Resta invece fuori dal perimetro dell'esenzione l'housing sociale, per il quale la riduzione dell'imposizione locale resta legata al potere regolamentare dei Comuni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA