

Roma, 16 dicembre 2016

AGLI ISCRITTI UILCA CARIPARMA di Roma, Lazio e Umbria

Dequalificazione professionale: i diritti del lavoratore

Fonte: <http://www.laleggepertutti.it>

Fonte: [UILCA Lecce Informa](http://uilcalecceinforma.com)

Dequalificazione si ha in tutti i casi in cui il lavoratore svolge mansioni inferiori rispetto a quelle per cui è stato assunto. Quando è legittimo? Come tutelarsi?

Demansionamento: cos'è?

Il demansionamento o dequalificazione professionale¹ del lavoratore si ha in tutti i casi in cui al lavoratore siano fatte svolgere delle **mansioni inferiori** rispetto a quelle per le quali è stato assunto, e non per periodi di tempo limitati o per circostanze eccezionali. In altre parole, un eventuale demansionamento non va valutato in rapporto ad un incarico di natura temporanea, ma alle mansioni originarie e tipiche della **qualifica del lavoratore**. Per cui, se il lavoratore viene adibito solo temporaneamente a un livello superiore, nel momento in cui ritorna alle sue normali mansioni, non si tratta di demansionamento. Altra ipotesi di dequalificazione si ha quando lo stesso lavoratore venga privato di tutte o di alcune rilevanti mansioni.

Partiamo dal presupposto che, generalmente, la posizione per cui il dipendente è stato assunto è indicata nel **contratto di lavoro** e viene identificata in base al cosiddetto "livello", a sua volta individuato secondo la classificazione operata dal **contratto collettivo nazionale** applicato e in base alla mansione (e da cui dipende anche l'entità della retribuzione). Facciamo un esempio, prendendo come punto di riferimento il Ccnl Commercio: Tizio viene assunto al 6° livello a cui corrispondono le mansioni di cassiere, commesso, addetto alle vendite, ecc...

Una volta assunto, il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali la sua assunzione è avvenuta: detta diversamente, non potrà essere impiegato in mansioni inferiori. In pratica, se Tizio è stato assunto come cassiere non potrà poi essere impiegato come magazziniere. Tale regola mira a tutelare la **professionalità** acquisita dal lavoratore nel corso degli anni. Tutt'al più potrà essere assegnato a mansioni

¹ Non mancano autori convinti dell'esistenza di una differenza sottile tra demansionamento e dequalificazione: il demansionamento ricorre quando il lavoratore è lasciato in condizioni di forzata inattività; la dequalificazione professionale sussiste nel caso in cui il lavoratore sia impiegato in mansioni inferiori a quelle per le quali è stato assunto. Entrambe le ipotesi concretizzano un inadempimento del datore di lavoro.

differenti purché rientranti nello stesso livello di inquadramento previsto nel contratto di assunzione oppure essere adibito a mansioni superiori, a condizione che gli venga corrisposto uno stipendio corrispondente.

Demansionamento: cos'è cambiato con il Jobs Act?

Quella relativa alla dequalificazione professionale è una materia su cui ha profondamente inciso l'entrata in vigore del **Jobs Act**: proprio per questo motivo, è ora possibile effettuare una distinzione tra il "nuovo" demansionamento², che si applica a tutti i lavoratori, anche se assunti prima del 7 marzo 2015, e la vecchia normativa.

In particolare, il *Jobs Act* prevede tre ipotesi in cui è legittima l'assegnazione del lavoratore a mansioni inferiori:

1. **modifica degli assetti organizzativi**: in tal caso, il lavoratore può essere adibito a mansioni inferiori a patto che rientrino nella stessa categoria legale. Per esempio: Caio ha la qualifica di vetrinista, classificata al livello 3° del Ccnl Terziario Confcommercio; gli potranno essere assegnate le mansioni di addetto alla vendita al pubblico (qualifica appartenente al 4° livello) in conseguenza di una modifica degli assetti organizzativi che incida sulla posizione del lavoratore. In questo caso, infatti, Caio rimane, comunque, all'interno della categoria impiegatizia;
2. se le prevede il **contratto collettivo**, sempre a patto che il lavoratore rimanga nella medesima categoria legale: il demansionamento deve essere comunicato per iscritto ed il lavoratore conserva la retribuzione corrispondente al livello superiore per cui è stato assunto;
3. **accordo sottoscritto in sedi protette**: questo tipo di demansionamento è più grave (non a caso si parla di **demansionamento straordinario**), perché può andare oltre il livello più in basso, arrivando, quindi, anche a due o più livelli inferiori, e può abbassare persino la categoria, l'inquadramento e la relativa retribuzione del lavoratore. Proprio per questo, il relativo accordo può avvenire solo nelle sedi protette (conciliazione di fronte a un giudice, Direzione Territoriale del Lavoro, sede del sindacato, altra sede indicata dal contratto collettivo) o davanti alle commissioni di certificazione (Direzione Territoriale del Lavoro, enti bilaterali, università, ministero del Lavoro e consigli provinciali dei consulenti del lavoro) dove il lavoratore può essere sempre assistito da un avvocato o da un funzionario sindacale o da un consulente del lavoro. Ma non è tutto: tale tipologia di dequalificazione non avviene solo per la modifica degli assetti organizzativi; viene dato un peso centrale all'interesse del lavoratore, che deve essere rivolto alla conservazione del posto di lavoro, all'acquisizione di una diversa professionalità, al miglioramento delle sua condizioni di vita (ad esempio, nel caso in cui le

² Contenuta nel riformato art. 2013 cod. civ.

mansioni di livello pari o superiori fossero diventate col tempo dannose per la salute del lavoratore: si pensi a una donna in stato di gravidanza che finora ha lavorato a contatto con sostanze tossiche e per la quale il demansionamento risponde alla sua esigenza di non danneggiare sé stessa e il bambino).

Demansionamento: quando è legittimo?

Oltre alle ipotesi previste nel Jobs Act, vi sono ulteriori casi in cui – nell’ottica di contemperamento l’esigenza della conservazione del posto di lavoro e il diritto del lavoratore a non essere adibito a mansioni inferiori – è possibile che il datore di lavoro adibisca il dipendente allo svolgimento di mansioni inferiori:

- **adibizione del lavoratore a mansioni inferiori marginali ed accessorie rispetto a quelle di competenza**, purché non rientranti nella competenza specifica di altri lavoratori di professionalità meno elevata e a condizione che l’attività prevalente e assorbente del lavoratore rientri tra quelle previste dalla categoria di appartenenza;
- **riclassamento del personale** da parte del nuovo Ccnl: in altre parole, si tratta di un riassetto delle qualifiche e dei rapporti di equivalenza tra mansioni. Proprio queste ultime devono rimanere immutate e deve essere salvaguardata la professionalità già raggiunta dal lavoratore;
- **sopravvenuta infermità permanente**, purché tale diversa attività sia utilizzabile nell’impresa, secondo l’assetto organizzativo insindacabilmente stabilito dall’imprenditore. Come si può notare, si tratta di ipotesi in cui la dequalificazione del lavoratore costituisce l’unica alternativa possibile al licenziamento.

Demansionamento: che diritti ha il lavoratore?

Nelle ipotesi in cui è possibile, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore l’assegnazione a mansioni inferiori in **forma scritta a pena di nullità**.

Nel caso di assegnazione alle mansioni corrispondenti al livello inferiore, il lavoratore ha diritto di conservare il livello di inquadramento e il trattamento retributivo riconosciuto prima³.

Resta fermo, sulla base di tutto quello che si è detto, che se il datore di lavoro adibisce il lavoratore a mansioni inferiori in ipotesi diverse da quelle sopra riportate, il demansionamento è da considerarsi illegittimo. Pertanto, il lavoratore può agire in tribunale, con una **causa di lavoro**, e chiedere (anche in via d’urgenza) il **riconoscimento della qualifica corretta**; non solo: quando il demansionamento presenta una gravità tale da

³ Sono, tuttavia, esclusi gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa precedentemente svolta dal lavoratore

impedire la prosecuzione del rapporto di lavoro – anche provvisoria – potrà recedere dal contratto per giusta causa.

Accertata la violazione, il giudice può disporre a tutela del lavoratore:

- la condanna del datore di lavoro alla **reintegra del lavoratore** nella posizione precedente o in una equivalente;
- la condanna al **risarcimento del danno patrimoniale**, che consiste sia nell'impoverimento della capacità professionale acquisita dal lavoratore, sia nella mancata acquisizione di una maggiore capacità, sia nel pregiudizio (sempre di natura economica) subito per perdita di ulteriori possibilità di guadagno;
- la condanna al **risarcimento del danno non patrimoniale** determinato dal demansionamento subito che ha leso il diritto del lavoratore all'integrità fisica o, più in generale, alla salute o all'immagine o alla vita di relazione: quindi, il risarcimento andrà a coprire, ad esempio, le spese che il lavoratore demansionato ha dovuto sostenere per l'acquisto dei farmaci antidepressivi che gli sono stati prescritti.

In questi ultimi due casi, è il lavoratore a dover provare sia il danno patrimoniale sia quello non patrimoniale, dimostrando una riduzione dello stipendio e/o le conseguenze sul suo equilibrio psicofisico. Se il lavoratore non provvede, il giudice, anche qualora rilevi l'avvenuto demansionamento e l'illegittimità della condotta del datore, non può liquidare alcun indennizzo al dipendente.

Il lavoratore può anche rifiutarsi di svolgere le nuove mansioni, a patto che lo faccia in maniera proporzionata e conforme a buona fede: significa che il suo comportamento non deve contrastare con i principi generali della correttezza e lealtà, trovando giustificazione nel raffronto tra prestazioni ineseguite e prestazioni rifiutate. Solo così l'inadempimento del lavoratore risulta proporzionato al precedente inadempimento del datore di lavoro.