

Risarcimento danni per demansionamento



Quando si ha diritto a un risarcimento danni per demansionamento sul posto di lavoro? Con l'entrata in vigore del Jobs Act, alle aziende e ai datori di lavoro è stato dato il potere di poter cambiare in piena autonomia le mansioni dei propri dipendenti. Questo anche senza la necessità di accordi sindacali o apposite previsioni nei contratti collettivi, sempre che siano in corso dei cambiamenti organizzativi interni all'azienda. Ma, nonostante questo, rimane salvo il principio per il quale il lavoratore dovrà comunque essere adibito alle "mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte". Se questo principio non fosse ottemperato, allora si avrà diritto a un risarcimento danni per demansionamento.

Risarcimento danni per demansionamento, la legge

A disciplinare il demansionamento è l'articolo 2103 del Codice Civile. Quest'ultimo recita infatti che "in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale". Questo significa che un dipendente potrà essere demansionato, ma solo se godrà comunque della retribuzione precedente. Potranno

essere esclusi solo quelli che erano considerati degli extra nella passata retribuzione. Un esempio possono essere i bonus ricevuti per le trasferte lavorative, questi ultimi infatti potranno essere tolti dal nuovo stipendio.

Risarcimento danni per demansionamento, il caso

Di recente ha fatto molto discutere la notizia di un manager francese il quale ha chiesto un risarcimento danni alla propria azienda per “noia insopportabile”. Dopo aver lavorato per otto anni come responsabile dei servizi generali per l’azienda in questione, l’uomo ha spiegato di essere stato relegato a svolgere compiti umili per i successivi quattro anni. Gli venivano assegnati incarichi di poco valore e che non avevano nulla a che fare con le mansioni per cui era stato assunto. Passati questi quattro anni e dopo sette mesi di assenza dal posto di lavoro, il francese è stato licenziato dalla società per assenza prolungata. I danni chiesti dall’uomo ammontano a 360.000 euro. Cifra chiesta in quanto l’ex manager si sarebbe vergognato “di essere pagato per non fare nulla”. Inoltre sembrerebbe che stress e mancanza di stimoli lavorativi gli avrebbero causato uno stato di depressione.

Demansionamento, come chiedere risarcimento danni?

Per poter chiedere risarcimento danni si deve innanzitutto:

- aver subito un danno

In questo caso specifico si deve aver subito un

demansionamento senza giusto motivo, il quale ha provocato danni al lavoratore.

Deve inoltre esistere

- un comportamento scorretto o illecito di qualcuno

In questo caso da parte dell'azienda o del datore di lavoro.

In più è necessario:

- poter provare che il comportamento illecito sia stato la causa del danno subito.

E' quindi fondamentale avere la documentazione necessaria per poter provare il nesso causale tra il demansionamento effettuato dall'azienda e gli eventuali danni subiti dal lavoratore.

Il consiglio, in casi come questi, è quello di rivolgersi a un avvocato per far valere al meglio i propri diritti.

AL Assistenza Legale

Dott. Claudio Bonato

www.alassistenzalegale.it

**Risarcimento danni per
demansionamento**