

I rischi di un inquadramento errato

In quali rischi incorrono le aziende quando inquadrano un lavoratore subordinato in modo scorretto? E cosa si intende per 'inquadramento'? Tenteremo ora di rispondere a queste domande. Con 'livello di inquadramento' si vuole descrivere la posizione del

lavoratore all'interno del tipo di contratto al quale è soggetto. L'imprenditore ha l'obbligo di far conoscere al lavoratore assunto la categoria e la qualifica che gli sono state assegnate. Secondo l'art. 2095 del Codice Civile i lavoratori subordinati si dividono in categorie e l'appartenenza di un lavoratore a una categoria, livello o qualifica stabiliti dalla contrattazione collettiva, ne determina il trattamento economico-normativo.

L'attribuzione della qualifica deve essere eseguita dal datore di lavoro all'atto di assunzione, in relazione alle mansioni che il lavoratore dovrà svolgere. Nel corso del rapporto di lavoro la stessa dovrà essere rivista nel caso in cui il lavoratore sia adibito a mansioni diverse, siano esse equivalenti, supe-

riori o inferiori. L'assegnazione a mansioni inferiori è di regola illegittima. Quando invece è possibile? È possibile nel caso in cui gli accordi sindacali prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori in esubero, con l'assegnazione di mansioni diverse o quando l'accordo costituisca l'unica alternativa al licenziamento. Altri casi sono quando il lavoratore non sia più in grado di svolgere in modo adeguato la sua prestazione per sopravvenuta inidoneità fisica, o nel caso in cui il lavoratore per motivi sanitari inerenti la sua persona, per esempio l'esposizione a un agente chimico, fisico o biologico, sia allontanato temporaneamente



da un'attività comportante l'esposizione a tale agente e, pertanto, sia assegnato a un altro posto di lavoro nell'ambito della stessa azienda. Ritornando all'illegittimità dell'assegnazione a mansioni inferiori, l'art. 2103 del Codice Civile (introdotto dall'art. 13 dello Statuto dei lavoratori, che ha espressamente sostituito la precedente disciplina codicistica) dichiara che ogni modifica 'in peius' (in peggio) delle mansioni preveda la possibilità per il lavoratore di ricorrere contro il provvedimento del datore di lavoro, sia con ricorso al giudice del lavoro ex art. 414 c.p.c., sia con ricorso d'urgenza ex art. 700 c.p.c., ove ne ricorrano i presupposti, con l'onere di provare l'impoverimento professionale.

In che modo è possibile fornire tale prova? Il lavoratore può servirsi di tutti i mezzi che l'ordinamento processuale ponga a disposizione: dal deposito di documentazione alla prova testimoniale di congiunti e colleghi di lavoro. A oggi il divieto di modificazione in peius delle mansioni è visto come una tutela della dignità del lavoratore, che sarebbe compromessa se, per esempio, un impiegato fosse retrocesso a commesso. Il lavoratore ha quindi diritto al risarcimento dei danni, anche non patrimoniali; la legittima assegnazione a mansioni inferiori fa inoltre sorgere il cosiddetto 'danno da demansionamento', che ricomprende danno biologico, danno morale, danno professionale nelle accezioni di danno alla professionalità e di danno da perdita di chances e danno esistenziale. Il demansionamento e la dequalificazione professionale possono costituire forme di mobbing quando si traducano in pratiche vessatorie o in atteggiamenti persecutori idonei ad arrecare danni psicofisici al lavoratore.

Risponde alla nostra rubrica l'Avv. Cristiano Cominotto di Milano specializzato nelle problematiche legali in campo elettronico, informatico e dei sistemi di produzione. Chiunque desiderasse proporre o approfondire argomenti legali su queste pagine può telefonare al n. 02/5450823 o scrivere a: ao-fen@fieramilanomedia.it

