

## Responsabilità civile, risarcimento del danno da demansionamento e mancato aggiornamento tecnologico

di G. M. Marsico - 16 aprile 2025

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza in commento (10 febbraio 2025, n. 3400), sulla quantificazione del risarcimento del danno da liquidare al dipendente in ipotesi di demansionamento, occorre considerare anche il mancato aggiornamento tecnologico soprattutto se il medesimo operava in un settore caratterizzato da una veloce evoluzione (Cfr. Virgadamo, *Art. 2059 c.c. e responsabilità per inadempimento: l'“ingiustizia conformata” come criterio generale di risarcibilità del danno non patrimoniale e i limiti dell'autonomia privata*, in *Dir. fam. pers.*, 2006, 1586; Carbonaro, *I danni non patrimoniali nel rapporto di lavoro*, in Navarretta (a cura di), *I danni non patrimoniali*, Milano, 2004, 427; Del Conte, *La figura giurisprudenziale del « danno da demansionamento »: il problema delle fonti e della prova*, in *Responsabilità Civile e Previdenza*, 2000, 629; Bonaccorsi, *I percorsi del danno non patrimoniale da demansionamento tra dottrine e giurisprudenza*, *ivi*, 2007, 839; Franzoni, *Il rapporto di lavoro e il danno non patrimoniale*, in *Resp. civ.*, 2010, 10.).

La Corte di appello di Milano, con la sentenza n. 1615/2021, aveva confermato la pronuncia emessa dal Tribunale della stessa sede che, senza svolgimento di attività istruttoria, aveva accolto le domande proposte dal dipendente nei confronti di società di telecomunicazioni, di cui era dipendente con inquadramento nel V livello, dichiarando l'avvenuto demansionamento e condannando la società stessa a reintegrarlo nelle mansioni precedentemente svolte o in altre equivalenti e al risarcimento del danno alla professionalità liquidato equitativamente in Euro 13.500,00, oltre accessori.

Si è ritenuto, in tema di dequalificazione professionale, che sia risarcibile il danno non patrimoniale ogni qual volta si verifichi una grave violazione dei diritti del lavoratore 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 (Cass. n. 24585/2019; Cass. n. 21/2019).

Quanto alle censure sul criterio di quantificazione del danno, determinato dai giudici di merito in Euro 1.000,00 per ogni mese del periodo di dequalificazione, va osservato che si tratta di liquidazione equitativa che è suscettibile di rilievi in sede di legittimità sotto il profilo del vizio di motivazione, solo se difetti totalmente di giustificazione o si discosti sensibilmente dai dati di comune esperienza, o sia fondata su criteri incongrui rispetto al caso concreto o radicalmente contraddittori, ovvero se l'esito della loro applicazione risulti particolarmente sproporzionato per eccesso o per difetto: ipotesi, queste, non ravvisabili nella fattispecie ove la misura dell'importo mensile è stato ancorato alla oggettiva differenza tra le mansioni cui il

lavoratore era stato adibito prima dell'aprile del 2018 con quelle successive, in un contesto in cui si trattava di una nuova riassegnazione a mansioni di livello inferiore dopo un adempimento di un ordine giudiziale di riassegnazione alle corrette mansioni.

Per una ricognizione sul tema del danno da demansionamento, senza pretesa di esaustività, si evidenziano: Lo Re, *A proposito di demansionamento: il danno in re ipsa, la strada del ritorno*, in *Arg. dir. lav.*, 2018, 538; Viceconte, *Il demansionamento, il danno conseguente e la sua prova*, in *Giur. it.*, 2017, 911; Gargiulo, *Se il danno da demansionamento è (quasi) in re ipsa*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2015, 1004.

Tale danno, ai fini della risarcibilità, deve accertarsi in base alla persistenza del comportamento lesivo, alla durata e alla reiterazione delle situazioni di disagio professionale e personale, all'inerzia del datore rispetto alle istanze del prestatore di lavoro, anche a prescindere da uno specifico intento di declassarlo o svilirne i compiti.

In ordine a ciò, secondo i Giudici di legittimità, uno dei parametri da utilizzare per la liquidazione di detto ristoro, quantificabile in via equitativa, è rappresentato anche dal mancato aggiornamento del lavoratore in merito al settore cui lo stesso era addetto, soprattutto nel caso in cui si tratti di un ambito caratterizzato, come nel caso di specie, dalla velocità dell'evoluzione tecnologica.

Su tali presupposti, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso proposto dalla società, confermando la debenza del risarcimento del danno riconosciuto al dipendente.

Giuseppe Maria Marsico, dottorando di ricerca in diritto privato e dell'economia e funzionario giuridico-economico-finanziario

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 10 febbraio 2025, n. 3400](#)