

Mansioni superiori e demansionamento: onere della prova

di C. Scalerandi - 12 giugno 2025

Breve premessa

La Corte di cassazione con la recente ordinanza n. 11586 del 2 maggio 2025, tratta alcune tra le tematiche più ricorrenti nell'ambito del contenzioso lavoristico: il demansionamento da un lato e la rivendicazione di un inquadramento superiore dall'altro.

Questi due fenomeni giuridici appaiono uno come l'opposto dell'altro, ma nella realtà ordinaria della professione essi spesso coesistono all'interno di un'unica vicenda. Più che opposti, dunque, il demansionamento e la rivendicazione di un superiore inquadramento sono le due facce di un medesimo fenomeno, ovvero l'errato inquadramento del lavoratore.

Il caso concreto

La lavoratrice di un'impresa del settore edile aveva ottenuto la condanna in appello al pagamento, delle differenze retributive per lo svolgimento di mansioni di "*responsabile di un cantiere di restauro*", in quanto accertate come mansioni diverse e superiori rispetto a quelle dell'originario inquadramento contrattuale (veniva infatti riconosciuto il 6° livello del CCNL per i dipendenti delle imprese edili e affini, anziché del 4° livello).

Alla ricorrente veniva inoltre riconosciuto il diritto al risarcimento del danno da demansionamento per essere stata successivamente adibita alle mansioni di "*restauratrice di beni culturali*", e quindi adibita a mansioni inferiori, circostanza che l'aveva indotta a rassegnare le dimissioni per giusta causa due mesi dopo tale adibizione.

La società datrice di lavoro impugnava la sentenza di secondo grado con nove motivi di ricorso.

La decisione della Corte

La Cassazione ha accolto il primo motivo di ricorso, rilevando che la Corte d'Appello non aveva considerato che una parte del credito vantato dalla S.R.L. nei confronti della lavoratrice non era stata oggetto di transazione ed era ancora *sub iudice*.

Inoltre, ha accolto il quinto motivo, statuendo che la Corte territoriale aveva errato nell'attribuire il diritto all'indennità speciale ex art. 47 CCNL Edilizia sulla base del mero riconoscimento dell'inquadramento nel 6° livello, senza verificare che l'istante appartenesse al personale "*con funzioni direttive svolgente determinate mansioni [...] escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro*".

Infine, i giudici di legittimità hanno ritenuto errata la statuizione della Corte di appello laddove aveva liquidato il danno da demansionamento limitandosi a quantificare il risarcimento in una quota parte della retribuzione, richiamando un precedente di legittimità, ma senza in alcun modo individuare le circostanze del caso concreto.

Inquadramento superiore e sistema trifasico

La sentenza in commento offre lo spunto per ricordare principi consolidati nel rito del lavoro in merito all'accertamento del diritto all'inquadramento superiore, seguendo il cosiddetto "sistema trifasico".

Si legge nella motivazione della sentenza della Corte di Cassazione n. 37331/2022 che *“in ambito di mansioni superiori (...) il giudice è tradizionalmente chiamato ad un’operazione di sussunzione su base c.d. trifasica, ovvero sia data dalla verifica delle caratteristiche dell’inquadramento posseduto, delle caratteristiche del livello in ragione del quale è calibrata la domanda e quindi dal raffronto delle une e delle altre con le attività in concreto svolte; – nel caso di specie, in cui il rapporto di lavoro rispetto al quale si agisce intercetta due diverse discipline collettive, l’operazione andava svolta enucleando, dapprima per il periodo – a partire dal 23.6.2003 – che ricade nella prima contrattazione collettiva, la fisionomia delle declaratorie proprie dei livelli da raffrontare”*. (In senso conforme Cass. n. 10961 del 2018; Cass. n. 21329 del 2017, Cass. n. 39 del 2016; Cass. n. 24544 del 2015; Cass. n. 18040 del 2015).

Questo sistema, dunque, prevede un procedimento logico – giuridico articolato in:

1. Accertamento in fatto delle attività concretamente svolte dal lavoratore. Si tratta di una valutazione delle mansioni effettivamente espletate.
2. Individuazione della qualifica rivendicata e delle mansioni ad essa riconducibili, questa fase si basa sulla disciplina dettata dalla contrattazione collettiva di riferimento.
3. Verifica della corrispondenza tra le attività svolte e le mansioni previste per la qualifica superiore. Si confrontano le mansioni accertate in fatto con quelle descritte nella relativa declaratoria nel contratto collettivo per la qualifica rivendicata.

La Corte precisa che le prime due operazioni logiche possono essere censurate in sede di legittimità come violazione di legge per falsa o errata applicazione dei canoni ermeneutici, mentre le altre due attengono ad apprezzamenti di fatto e dunque non possono formare oggetto di valutazione.

La pronuncia commentata cita diverse pronunce conformi a questo orientamento, tra cui Cass., 2 dicembre 2019, n. 30580 del 2019, anche per il lavoro pubblico (v., su questo punto: NIGLIO, *“Sulle mansioni superiori dei dipendenti pubblici della Croce Rossa Italiana”*, in www.rivistalabor.it, 4 marzo 2024; SERRA, *“Sulle mansioni superiori svolte di fatto: l’evolversi della contrattazione collettiva”*, *ivi*, 18 luglio 2024).

La giurisprudenza sopra richiamata ribadisce la necessità di seguire il procedimento logico-giuridico articolato nelle tre fasi per l’accertamento del diritto all’inquadramento superiore (*“PELLICCIA, “Per il lavoratore che richieda la qualifica superiore non è sufficiente il solo svolgimento dell’attività di base, ma anche l’espletamento delle più complesse modalità di prestazione, alle quali la declaratoria contrattuale collega il superiore inquadramento”*, sempre in www.rivistalabor.it, 11 gennaio 2024).

Demansionamento e danno professionale

La Corte di cassazione affronta anche la questione del demansionamento, ribadendo che l’assegnazione a mansioni inferiori è un fatto potenzialmente idoneo a produrre conseguenze dannose, sia patrimoniali che non patrimoniali.

In particolare, si tratta dal lato patrimoniale del c.d. danno da perdita della professionalità, che consiste nell’impoverimento della capacità professionale del lavoratore e nella mancata acquisizione di un maggior “saper fare”, nonché nel pregiudizio subito per la perdita di

chance (ossia ulteriori possibilità di guadagno o potenzialità occupazionali). Sotto un profilo non patrimoniale si parla invece di danno a beni di natura immateriale che riguarda la lesione di diritti della persona del lavoratore, oggetto di peculiare tutela a livello costituzionale (CALAMITA, “*Prova relativa al demansionamento e risarcimento del danno*”, ancora in *Labor*.www.rivistalabor.it, 5 maggio 2024).

Tuttavia, la Corte precisa e conferma che dall'inadempimento datoriale (demansionamento) non deriva automaticamente l'esistenza di un danno. Pur essendo ammissibile desumere l'esistenza del danno e determinarne l'entità in via equitativa (anche presuntiva), è necessario che il giudice del merito indichi gli elementi attinenti alla vicenda fattuale in base ai quali ritenga provata l'esistenza del danno. (in senso conforme Cass. SS.UU. nn. 26972, 26973, 26974, 26975 del 2008; Cass. n. 12253 del 2015; Cass. SS.UU. n. 6572 del 2006; Cass. n. 19778 del 2014).

La sentenza in commento ribadisce dunque la necessità di una prova concreta del danno subito a causa del demansionamento, non essendo sufficiente la mera potenzialità lesiva dell'atto illegittimo (C. MAZZOTTA, “*La Cassazione conferma che in caso di demansionamento il danno deve essere allegato e provato*”, in www.rivistalabor.it, 12 febbraio 2018).

Nel caso specifico, la Cassazione critica la sentenza impugnata per essersi limitata a quantificare il risarcimento in una quota parte della retribuzione, senza individuare le circostanze concrete che giustificassero il convincimento circa la sussistenza di un danno alla professionalità.

In altre parole, la Corte d'Appello non ha fornito una motivazione adeguata in relazione alla prova del danno da demansionamento, limitandosi a richiamare un precedente di legittimità senza specificare gli elementi di fatto che supportassero la sussistenza del danno nel caso concreto.

Pertanto, da un punto di vista pratico, la sentenza sottolinea che: il demansionamento è un fatto potenzialmente dannoso, ma non automaticamente fonte di risarcimento e che grava sul lavoratore l'onere di allegare e provare il danno subito a causa del demansionamento. Il giudice può desumere l'esistenza del danno in via presuntiva, ma deve indicare gli elementi di fatto che supportano tale presunzione.

È utile ricordare che in passato si è discusso se il danno da demansionamento fosse *in re ipsa*, ovvero automaticamente risarcibile in presenza della condotta illegittima del datore di lavoro. L'orientamento più recente, confermato dalla sentenza in esame, richiede invece una prova specifica del danno subito.

È necessario individuare, anche in via presuntiva, gli elementi di fatto dai quali sia possibile desumere il pregiudizio subito dal lavoratore.

Claudia Scalerandi, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 2 maggio 2025, n. 11586](#)