

Domanda

Sono un dipendente bancario e mi occupo normalmente dell'attività di "retrospostello". Da alcuni mesi vengo incaricato dal mio superiore di svolgere numerose attività non del tutto compatibili con i miei incarichi (come ad esempio: predisposizione di fotocopie ed altro), nonché attività all'esterno del luogo di lavoro (come ad esempio quello della consegna di documentazione presso uffici, ufficiali giudiziari, o presso clienti), che includono oltretutto l'utilizzo della mia vettura. Vorrei sapere se tali richieste aziendali sono legittime e, in caso contrario, se posso rifiutarmi.

Lettera firmata

Risposta

Il quesito posto dall'iscritto della F.A.B.I., sebbene nel suo complesso sia un po' generico, offre tuttavia lo spunto per alcune riflessioni in tema di assegnazione di mansioni al lavoratore e di modifica delle stesse (su variandi) da parte del datore di lavoro. La legge, in proposito, appare chiara, giacché prevede che il "...prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte" (art. 2103, 1° comma, c.c.). Nella pratica, tuttavia, si incontrano numerosi problemi nell'individuazione effettiva delle mansioni, in quanto i contratti di assunzione dei lavoratori rinviano normalmente ad un generico inquadramento determinato dai contratti collettivi e, pertanto, non specificano il contenuto effettivo delle mansioni; il

Mansioni: chi può stabilirle

Che cosa fare e non fare se l'attività è di retrospostello

di Sofia Cecconi

Consulente legale Fabi nazionale



concetto di categoria superiore e/o di equivalenza, inoltre, non è sempre agevole da individuare in concreto. La giurisprudenza ha tentato di risolvere le questioni più discusse in materia di assegnazione di mansioni e della loro modifica, individuando alcuni aspetti qualificanti in relazione alle stesse. Anzitutto, il datore di lavoro deve assegnare al lavoratore mansioni compatibili con l'inquadramento (categoria e livello) indicato nel contratto; per far questo, può ricorrere alle eventuali esemplificazioni mansionistiche individuate dal contratto col-

Fac simile richiesta pareri legali

Spett.le
La Voce dei Bancari
Mensile di FABI - Federazione Autonoma Bancari Italiani
Via Tevere n. 46 - 00198 Roma

Data

Il/La sig./sig.ra iscritto/a alla FABI (n. tessera),
pone un quesito sul seguente argomento inerente al proprio rapporto di lavoro:

Allega copia della normativa convenzionale di riferimento.

Firma del lavoratore

Informativa e richiesta di consenso a norma del d.lgs. 196 del 2003 (codice in materia di protezione dei dati personali). I dati della presente scheda saranno oggetto di trattamento informatico e manuale da parte della rivista "La Voce dei Bancari" per le seguenti finalità: a) analisi giuridico-legale; b) risposta al quesito; c) pubblicazione in forma anonima sulla rivista "La Voce dei Bancari" del quesito e della risposta. Titolare del trattamento dei dati è la rivista "La Voce dei Bancari" ed il Responsabile è il Direttore della Rivista, Paolo Panerai. Le chiediamo di prestare il consenso per il trattamento dei dati anche sensibili contenuti nella presente scheda e nell'allegato promemoria per finalità editoriali relativamente alla pubblicazione di quesiti e di risposte su "La Voce dei Bancari".

Firma del lavoratore

N.B. Si informano i lettori che la Redazione si riserva di rispondere e di pubblicare solo i quesiti e le risposte di interesse generale.



di importanti indicazioni in ordine all'inquadramento ed alle mansioni precedentemente svolte dal richiedente, non è possibile offrire una risposta, potendo semmai il lavoratore ricavarla autonomamente in base a quanto sopra evidenziato. Conferimento, tuttavia, all'utilizzo dell'autovettura personale non pare che ciò rientri nei doveri del dipendente bancario, il quale è certamen-

te tenuto ad offrire una collaborazione attiva ed intensa nei confronti dell'istituto di credito (art. 32 CCNL ABI 2005), ma non certo a mettere a disposizione dell'azienda la sua autovettura, salvo che ciò non sia espressamente pattuito nel contratto individuale di lavoro. Laddove, dunque, il dipendente non sia a ciò obbligato, lo stesso può opporre il suo rifiuto all'utilizzo della sua autovettura, adoperando per l'espletamento dell'attività - ove possibile - i mezzi pubblici o, in alternativa, chiedendo al datore di lavoro di potere avere la disponibilità dell'auto aziendale.

lettivo di riferimento, oppure agli usi aziendali. In secondo luogo, nella modifica delle mansioni, il datore di lavoro deve tenere conto del background attitudinale e conoscitivo connesso all'esperienza lavorativa effettuata dal dipendente nel corso della propria attività, nonché, ovviamente, della qualifica attualmente rivestita dallo stesso. È ammessa anche l'adibizione a mansioni c.d. inferiori, qualora vi sia "accessorietà" delle stesse rispetto alle mansioni principali (Cass., sez. lav., 10-06-2004, n. 11045). Venendo al caso di specie, in carenza

Novità giurisprudenziali

Sul risarcimento del danno in caso di licenziamento ingiurioso

La sentenza di cui alla massima in epigrafe viene segnalata per l'interessante principio di diritto espresso a proposito del singolare caso di un licenziamento c.d. "ingiurioso". Nella specie, si era verificato che ad un dipendente era stato richiesto dall'azienda di effettuare lavoro straordinario oltre a quello dovuto per contratto; a fronte del suo rifiuto, l'azienda aveva applicato al dipendente per tre volte consecutive la sanzione disciplinare della sospensione e, successivamente, poiché il lavoratore non aveva desistito, lo aveva licenziato; nel periodo

precedente al licenziamento la datrice di lavoro aveva affisso nella bacheca aziendale comunicati nei quali si ridicolizzavano le richieste avanzate dal dipendente in materia di orario di lavoro e di igiene e sicurezza, qualificandole come "mignatorie" ed invitandolo "ad andare al mare o in montagna in quanto il lavoro non faceva per lui". Successivamente, l'azienda aveva dato notizia ai dipendenti del li-



cenziamento del lavoratore suddetto, evidenziando che egli "ormai da troppo tempo non si adeguava all'orario aziendale" e prospettando anche l'ipotesi che egli avesse un altro lavoro. Il Tribunale, oltre ad avere dichiarato illegittimo il licenziamento del lavoratore, ha inoltre condannato la datrice di lavoro al risarcimento del danno per il comportamento tenuto in tutta la vicen-

La sentenza

Cassazione del 16 maggio 2006
n. 11432

Il licenziamento ingiurioso è quello che viene prologato - senza plausibile ragione - anche nel contesto lavorativo e fra i colleghi con caratteristiche di denigrazione tali da determinare una concreta diminuzione del "valore" del dipendente.

Questa decisione è stata confermata sia dalla Corte di Appello sia dalla Cassazione, che ha confermato la portata ingiuriosa del licenziamento, giacché nelle comunicazioni aziendali si dipingeva sostanzialmente il lavoratore licenziato come persona contraria all'azienda e scorretta, con conseguente lesione della reputazione del medesimo.