

Domanda

Ho letto sul "Sole 24 Ore" che l'ABI (Associazione Bancaria Italiana) ha chiesto al servizio ispettivo di conoscere la liceità o meno dell'installazione da parte delle banche di apparecchiature volte ad accertare i costi del traffico telefonico e che alla stessa è stata fornita una precisa risposta. Da dipendente bancario che utilizza frequentemente il telefono per lavoro, vorrei sapere con esattezza se esiste un pericolo di controllo illegittimo da parte della banca sulla mia attività lavorativa.

Lettera firmata

Risposta

Esiste una nota (n. 218 del 6 giugno 2006) del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (Direzione Generale per l'attività ispettiva) che, in risposta ad una istanza di interpello avanzata dall'ABI, (ex art. 9 d.lgs. 124/2004), affronta la questione dell'installazione di apparecchiature per il controllo dei costi del servizio telefonico con imputazione degli stessi alle singole unità organizzative della banca. Da tale nota non si ricavano grandi novità, giacché viene ribadito che tutte le volte in cui dall'utilizzo di apparecchiature telefoniche possa derivare un controllo per l'attività del la-

No al telefono controllato

La banca non può farlo neppure per motivi di costi

di Sofia Cecconi

Consulente legale Fabi nazionale

voratore, le stesse possono essere installate dal datore di lavoro solo previo accordo sindacale, (art. 4, l. n. 300 del 1970), che ne garantisce la liceità dell'uso. Dalla procedura sindacale risulta esclusa la sola ipotesi in cui sussista una "rotazione" del personale su una determinata postazione, per cui risulta impossibile fare una diretta e sicura correlazione fra l'apparecchio da cui sono effettuate le telefonate ed il singolo lavoratore. Per cui, se l'azienda intende effettuare una imputazione contabile dei costi telefonici ad un centro di costo nel suo complesso, lo può fare; tuttavia, se da ciò deriva un controllo diretto su una singola utenza in cui opera un determinato lavoratore - anche se ciò sia indi-

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.

spensabile in relazione al tipo di attività (come attività di telemarketing) - il datore di lavoro non può sottrarsi alla procedura sindacale all'uopo individuata dalla legge. Venendo, dunque, alla richiesta del lavoratore, si può affermare che lo stesso è certamente

protetto dalla normativa prevista dallo statuto dei lavoratori, non essendo l'azienda abilitata a controllare direttamente il suo traffico telefonico, neppure se ciò sia giustificato dalla necessità di valutare i costi di un determinato servizio.

Novità giurisprudenziali

Astensione giustificata

La sentenza di cui alla massima a lato riguarda il singolare caso di un dipendente che, di fronte all'inadempimento datoriale consistente nella mancata assegnazione di mansioni adeguate, ha deciso di far valere la c.d. «eccezione di inadempimento», cessando di fatto la propria attività, pur manifestando al datore di lavoro la volontà di riprendere servizio nel caso di una corretta attribuzione di compiti. In breve i fatti. Un lavoratore, dopo essere stato privato di ogni incarico ed aver per questo ottenuto giudizialmente l'accertamento della dequalificazione, aveva accettato di "passare" alle dipendenze di una società diversa, ma appartenente allo stesso gruppo di quella originaria, con la promessa di poter ricevere in quella posizione un adeguato incarico. Dapprima, lo stesso è stato invece collocato in cassa integrazione e, successivamente, una volta tornato in azienda, è stato messo a disposizione dell'ufficio in una situazione di totale inattività. Il dipendente in questione, pertanto, ha in-

viato al datore di lavoro una lettera in cui richiedeva di essere assegnato ad un'attività "confacente alla sua professionalità e alle sue mansioni", precisando che, in difetto, a partire da una certa data non si sarebbe più presentato sul posto di lavoro; non avendo l'azienda aderito all'invito, il dipendente, a far tempo dalla data già indicata si è assentato dal lavoro, confermando peraltro di essere disponibile a svolgere i compiti che gli spettavano. La società, a questo punto, dopo aver applicato per due volte la sanzione disciplinare della sospensione, ha licenziato il dipendente in questione con l'addebito di assenza ingiustificata. Dopo la decisione negativa del giudice di primo grado, (il quale ha rigettato il ricorso proposto dal lavoratore

perché ha ritenuto che la durata del demansionamento, circa un mese, non fosse sufficiente a giustificare la reazione del medesimo), la Corte d'Appello ha invece annullato il licenziamento, in quanto ha ritenuto applicabile l'art. 1460 cod. civ., secondo cui, nei contratti con prestazioni corrispettive, cia-

La sentenza

Cassazione, Sezione Lavoro, 16 maggio 2006, n. 11430,
Relatore dott. Amoroso

«Poiché l'art. 2103 c.c. pone il divieto al datore di lavoro di adibire il lavoratore a mansioni inferiori e all'ultimo comma sanzione con la nullità i patti contrari, è illegittimo il demansionamento di un dipendente, con conseguente legittimità dell'astensione dal lavoro da parte di quest'ultimo seguita all'eccezione di inadempimento dal medesimo formulata ai sensi dell'art. 1460 c.c.».

scuno dei contraenti può rifiutarsi di adempiere la sua obbligazione se l'altro non adempie o non offre di adempiere contemporaneamente la propria. La Corte ha anche affermato che, in ogni caso, l'assenza del dipendente doveva considerarsi di "scarsa importanza", perché egli non era stato chiamato a svolgere alcuna attività; il licenziamento doveva, quindi, considerarsi illegittimo anche per la mancanza di una grave inadempimento. Tale decisione è stata poi confermata in Cassazione, con l'ulteriore precisazione che il provvedimento datoriale che provoca l'inattività del dipendente non solo viola la norma di cui all'art. 2103 cod. civ., ma è al tempo stesso lesivo del fondamentale diritto al lavoro, inteso soprattutto come mezzo di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino, nonché dell'immagine e della professionalità del dipendente, ineluttabilmente mortificate dal mancato esercizio delle presta-

zioni tipiche della qualifica di appartenenza. Di fronte all'eccezione *inadimplenti non est adimplendum*, il giudice deve procedere ad una valutazione comparativa degli opposti inadempimenti avuto riguardo anche alla loro proporzionalità rispetto alla funzione economico-sociale del contratto e alla loro rispettiva incidenza sull'equilibrio sinallagmatico, sulle posizioni delle parti e sugli interessi delle stesse, per cui solo nel caso in cui rilevi che l'inadempimento della parte nei cui confronti è apposta l'eccezione non è grave, ovvero ha scarsa importanza, in relazione all'interesse dell'altra parte (ex art. 1455 cod. civ.), deve ritenersi che il rifiuto di quest'ultima di adempiere la propria obbligazione non sia di buona fede e quindi non sia giustificato (ex art. 1460, 2° comma, cod. civ.); nella specie, invece, il rifiuto è stato ritenuto giustificato proprio in relazione alla gravità dell'inadempimento datoriale.

