

Domanda

Per ragioni familiari ho chiesto alla banca presso cui lavoro di essere trasferito in un'altra sede, accettando – se necessario – di svolgere una prestazione diversa, oppure meno qualificata di quella attuale, ma con la garanzia di conservare la destinazione prescelta. Il mio superiore si è rivolto all'ufficio del personale e, almeno in via ufficiosa, ha ottenuto una risposta negativa. Vorrei sapere se effettivamente è vero che sussistono ostacoli di carattere giuridico a realizzare quanto sopra.

Lettera firmata

Risposta

La questione posta dall'iscritto riguarda il c.d. jus variandi del datore di lavoro e, in particolare, attiene alla modifica dell'oggetto e del luogo della prestazione di lavoro. La norma di riferimento è l'art. 2103 cod.civ., rubricata come «mansioni del lavoratore». In questa si prevede che il prestatore di lavoro debba essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto, ovvero a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, nonché il divieto di trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive; a presidio dell'intangibilità della tutela, al

Quando è lecito dequalificarsi

*Il patto peggiorativo
deve essere
nell'interesse di chi
lo chiede*

di Sofia Cecconi
Consulente legale Fabi nazionale

fine dunque di impedire la dismissione del diritto da parte del lavoratore la cui volontà (si presume) potrebbe essere influenzata dalla coercizione datoriale, viene specificato che «ogni patto contrario è nullo»; l'effetto boomerang della tutela è che, per impedire «manovre di aggiramento», si ingessa di fatto la volontà delle parti entro i confini indicati dalla legge. Ciononostante, la giurisprudenza ha affermato che la nullità di qualsiasi pattuizione che introduca modifiche peggiorative della posizione del lavoratore non opera allorché il patto peggiorativo corrisponda all'interesse del lavoratore stesso. Se, ad esempio, l'accordo per l'adibizione a mansioni inferiori alle ultime svolte, viene stipulato in considerazione di una prospettiva di licenziamento fondata su serie ragioni, lo stesso non è da considerarsi in-

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.



essere spostato in una determinata sede e, in questa, non vi sia una posizione lavorativa equivalente. Il patto di c.d. stabilità territoriale – introdotto come patto individuale o collettivo – può limitare il potere discrezionale del datore di lavoro, ponendo le parti vincolarsi, per determinate condizioni e ragioni, a che la prestazione lavorativa debba essere effettuata in un determinato luogo

trasto con le esigenze di libertà e dignità della persona e rappresenta – anzi – una soluzione più favorevole al lavoratore di quella ispirata ad un'esigenza di mero rispetto formale dell'art. 2103 cod. civ. (v. Cass. 22 agosto 2006 n. 18269). Analogamente può dirsi in relazione all'ipotesi prospettata, laddove vi sia un serio e motivato interesse del lavoratore di

(Cass. 25 luglio 2006 n. 16907). In conclusione, non paiono sussistere – sul piano giuridico – ostacoli insormontabili per accogliere la richiesta del lavoratore, mancando nell'eventuale accordo che le parti andrebbero a concludere il presupposto della lesione di interessi, ma venendo realizzati i bisogni del soggetto protetto.

Novità giurisprudenziali

Un licenziamento illegittimo

La sentenza in commento, di cui non constano precedenti specifici, nel dichiarare l'illegittimità del licenziamento comminato al dipendente a seguito del suo rifiuto di ricoprire la carica di responsabile del servizio di prevenzione e protezione, affronta la questione della distinzione di tale figura rispetto a quella – sempre prevista dal d.lgs. 19 settembre 1994 n. 626 e successive modifiche – del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. In breve i fatti. Ad un dipendente viene assegnata la funzione di responsabile del servizio di prevenzione e protezione (art. 2 lettera e), pur avendo questi in precedenza assunto la carica di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 2 lettera f); di qui il rifiuto del suddetto a ricoprire l'incarico conferito dall'azienda e, a seguito del rifiuto, il licenziamento. Dopo la conferma della validità del recesso sancita dal giudice di primo grado, la Corte d'Appello e poi la Cassazione annullano il provvedimento. La Corte, in particolare, ha ritenuto giustificato il rifiuto del lavoratore di svolgere le funzioni di responsabile del servizio di prevenzione e protezione, atteso che tali mansioni sono incompatibili con quelle di



rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Nel sistema delineato dal decreto legislativo n. 626 del 1994 – ha osservato la Corte – la funzione di responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, designato dal datore di lavoro e quella di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non sono cumulabili nella stessa persona: il responsabile del servizio di prevenzione e protezione è un soggetto che rappresenta il datore di lavoro nell'espletamento di un'attività che questi, in determinati

casi, potrebbe svolgere personalmente (art. 10 ed all. I) ed esercita quindi prerogative proprie del datore di lavoro in tema di sicurezza del lavoro; contribuisce a determinare gli oneri economici che il datore di lavoro deve sopportare perché il lavoro in azienda sia e rimanga sicuro. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è chiamato, invece, a svolgere una funzione di consultazione e di controllo circa le iniziative assunte dall'azienda nel settore della sicurezza; deve essere consultato dal datore di lavoro sulla designazione delle persone addette all'espletamento dei compiti del servizio di prevenzione e protezione, fra cui il responsabile del servizio (art. 8, comma 2); deve essere consultato in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda (art. 19, comma 1, lett. b), nonché sulla designazione degli addetti all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori (art. 19, comma 1, lett. c), e sulla organizzazione della formazione di tali addetti (art. 19, comma 1, lett. d); quest'ultimo, insomma, svolge funzioni che possono definirsi di co-

La sentenza

**Cassazione Sezione Lavoro 15
settembre 2006 n. 19965**

È illegittimo il licenziamento motivato dal rifiuto del dipendente, già rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, di acquisire la carica di responsabile del servizio di prevenzione e protezione, essendo le due funzioni incompatibili fra di loro.

stante «controllo» dell'attività svolta, in materia di sicurezza, dal datore di lavoro e dal servizio di prevenzione da questi istituito, compresa la facoltà di fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonee a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro (lett. o); egli fruisce, inoltre, delle stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali. Posto quanto sopra, dunque, il Supremo Collegio sancisce finalmente in modo chiaro il divieto di concentrare nella stessa persona le funzioni di due figure cui il legislatore ha attribuito funzioni diverse, ancorché finalizzate al comune obiettivo della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Aumentano gli assegni familiari

Le nuove fasce di reddito che danno diritto sono in vigore dal 1° luglio

LINPS, con circolare 16 giugno 2006 n. 83, rende note le nuove fasce di reddito che danno diritto al percepimento dell'assegno per il nucleo familiare valide dal 1° luglio 2006 al 30 giugno 2007.

AMMONTARE DELL'AUMENTO

La rivalutazione percentuale è pari all'1,7%.

AVENTI DIRITTO

L'assegno riguarda i nuclei familiari dei lavoratori dipendenti, dei titolari delle pensioni e delle prestazioni economiche previdenziali (lavoratori in malattia, cassa integrazione, disoccupazione indennizzata, ecc.) del personale statale in servizio e in quiescenza e dei dipendenti e pensionati degli enti pubblici anche non territoriali. L'attribuzione e la determinazione dell'importo dell'assegno operano in relazione al numero dei componenti il nucleo familiare e al corrispondente reddito complessivo, con importi decrescenti per scaglioni di reddito.

COMPONENTI IL NUCLEO FAMILIARE

Il nucleo familiare è composto dai seguenti soggetti:

- richiedente l'assegno per il nucleo familiare;
- coniuge non legalmente ed effettivamente separato;
- figli legittimi ed equiparati (legittimi, legittimati, adottivi, affiliati, naturali legalmente riconosciuti o giudizialmente dichiarati, quelli nati da precedente matrimonio dell'altro coniuge, gli affidati a norma di legge), di età inferiore a 18 anni compiuti, ovvero, senza limiti di età, se si trovino, a causa d'infermità o di difetto fisico e mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro;
- fratelli, sorelle e nipoti ed equiparati, di età infe-

riore a 18 anni compiuti, ovvero senza limiti di età se inabili assolutamente e permanentemente ad un proficuo lavoro, sempre che risultino orfani di entrambi i genitori e non abbiano conseguito il diritto a pensione ai superstiti indiretta o di reversibilità.

TITOLARI DI PENSIONE AI SUPERSTITI DA LAVORO DIPENDENTE

Il nucleo familiare è composto da:

- coniuge superstite contitolare della pensione;
- figli legittimi o legittimati ed equiparati, minori, titolari o contitolari della pensione;
- figli ed equiparati maggiorenni, inabili ad un proficuo lavoro, anche se non contitolari della pensione.

L'individuazione dei componenti il nucleo familiare va fatta con riferimento al richiedente del-

l'assegno.

I soggetti che formano il nucleo familiare possono anche non essere conviventi.

REDDITO FAMILIARE

Il reddito familiare è costituito dalla somma dei redditi del richiedente l'assegno e degli altri soggetti componenti il suo nucleo familiare.

REDDITO DI RIFERIMENTO

Il reddito di riferimento è quello composto dai redditi complessivi assoggettabili all'IRPEF del 2005 e i redditi di qualsiasi natura compresi quelli esenti da imposta (se superiori a 1.032,92 euro) e quelli soggetti a ritenuta alla fonte percepiti da tutti i componenti il nucleo familiare (interessi di BOT, CCT, di depositi e conti correnti bancari e postali, pensioni sociali).

Gli importi mensili dei casi più frequenti

(famiglie con entrambi i genitori e almeno un figlio minore, senza componenti inabili)

importo dell'assegno per numero dei componenti il nucleo

Reddito familiare annuo in €	1	2	3	4	5	6	7
<i>Fino a 12.437,26</i>	-	-	130,66	250,48	358,94	492,18	619,75
<i>12.437,26 - 15.389,99</i>	-	-	114,65	220,53	339,83	481,34	600,64
<i>15.390,00 - 18.342,15</i>	-	-	92,45	190,57	312,97	473,07	584,11
<i>18.342,16 - 21.293,16</i>	-	-	65,59	158,04	283,02	453,97	565,00
<i>21.293,17 - 24.246,48</i>	-	-	43,90	111,55	241,70	407,48	507,68
<i>24.246,49 - 27.198,63</i>	-	-	25,82	81,60	217,43	390,96	488,57
<i>27.198,64 - 30.151,94</i>	-	-	15,49	57,33	176,63	364,10	466,88
<i>30.151,95 - 33.102,97</i>	-	-	15,49	38,73	135,83	339,31	439,50
<i>33.102,98 - 36.055,14</i>	-	-	12,91	25,82	102,77	317,62	426,08
<i>36.055,15 - 39.006,72</i>	-	-	12,91	25,82	91,93	225,18	398,70
<i>39.006,73 - 41.960,62</i>	-	-	12,91	23,24	91,93	154,42	292,83
<i>41.960,63 - 44.912,76</i>	-	-	-	23,24	78,50	154,42	218,98
<i>44.912,77 - 47.865,52</i>	-	-	-	23,24	78,50	132,21	218,98
<i>47.865,53 - 50.817,67</i>	-	-	-	-	78,50	132,21	189,02
<i>50.817,68 - 53.771,00</i>	-	-	-	-	-	132,21	189,02
<i>53.771,01 - 56.724,32</i>	-	-	-	-	-	-	189,02

S.O.S. università e lavoro

L'affare stage

Lo stage è lo strumento più immediato a portata dei ragazzi per entrare nel mondo del lavoro ed un'occasione per le aziende, che possono così incrementare la loro forza lavoro a costi praticamente nulli.

Lo stage non è un rapporto di lavoro, bensì di formazione professionale, regolata come tirocinio formativo dalla legge Treu.

Secondo gli universitari, lo stage è il primo passo per entrare nel mondo del lavoro, anche se non offre effettive garanzie d'inserimento professionale. È questo, infatti, il dato più importante emerso dal sondaggio del Corriere dell'Università e del Lavoro svolto negli atenei di Roma e Napoli tra il 2 ed il 4 novembre

2005, su 291 studenti. Secondo il sondaggio, infatti, il 46% degli intervistati d'età compresa tra 19 e 31 anni crede che uno stage possa costituire, durante o dopo il percorso universitario, la prima vera esperienza di tipo professionale. Il 24%, invece, ritiene che il primo contatto con il mondo del lavoro possa avvenire grazie ad un contratto di formazione o di collaborazione. Crede nell'assunzione a tempo determinato o indeterminato, come primo passo nel mondo del lavoro, il 15,1% degli universitari intervistati, mentre il 6,9% pensa di aprire un'attività in proprio. Il periodo giuridico più utile per fare uno stage in azienda è, secondo il 46,4% dei ragazzi, quello degli studi universitari. Segue, in ordine di prefe-



renza, il momento successivo alla laurea (20,6%) e quello di preparazione della tesi (17,9%). Solo il 7,9% degli intervistati crede che lo stage sia un'esperienza utile dopo il diploma. Il 45% delle ragazze e dei ragazzi intervistati, d'età media pari a 23 anni, ha già svolto un'esperienza

da stagista. Di questi, il 58,8% non ha percepito alcun tipo di retribuzione mensile durante il periodo di stage, il 16% ha ricevuto una somma massima di 100 euro, e il 9,9% ha avuto fino a 300 euro al mese a titolo di compenso o di rimborso spese.