

## Domanda

Occupata in banca da molti anni, attualmente con il grado di quadro di primo livello (QD1), per un lungo periodo ho sostituito il direttore della filiale, inquadrato anch'egli come quadro, sebbene di livello superiore al mio, (grado QD4), nei periodi di assenza per malattia, permessi e ferie, prendendo il suo posto – dopo il pensionamento – sino all'arrivo del nuovo direttore, (sempre con il grado di QD4). Le sostituzioni non si sono mai protratte per più di due o tre mesi e l'azienda, pur riconoscendomi il trattamento economico, si è sempre rifiutata di assegnarmi l'inquadramento superiore (...). Vorrei sapere se tale comportamento sia corretto o meno.

Lettera firmata

## Risposta

Il quesito posto riguarda le condizioni poste dalla legge a vantaggio del lavoratore per aver diritto alla c.d. «promozione automatica», ovvero ai criteri per accedere al livello superiore in assenza di uno specifico provvedimento datoriale, ma per effetto dello svolgimento in concreto di mansioni più qualificate, il cui riconoscimento spetta ovviamente al giudice. La norma di riferimento è l'art. 2103 del cod.civ., secondo cui il lavoratore ha diritto alla promozione automatica in caso di assegnazione a mansioni superiori per un periodo superiore a tre mesi o, con riferimento alla categoria dei quadri, per un periodo fissato dal contratto collettivo che, nella specie (art. 74, CCNL ABI/2005), indica cinque mesi. Condizione per la nascita del diritto è che l'attribuzione al dipendente delle mansioni superiori avvenga su un posto vacante

# Questa promozione scatta in automatico

Per i quadri,  
cinque mesi di  
mansioni superiori  
sono il prerequisite

di Sofia Ceconi  
Consulente legale Fabi nazionale

e non per sostituire un altro lavoratore. La giurisprudenza ha poi riconosciuto il diritto del lavoratore alla promozione automatica anche attraverso il cumulo di vari periodi, quando le prestazioni di mansioni superiori abbiano assunto – indipendentemente da un intento fraudolento dell'imprenditore diretto ad impedire la maturazione del diritto alla promozione – il carattere di frequenza e di sistematicità, desumibile dal numero di assegnazioni e dal tempo intercorso fra un'assegnazione e l'altra (v. da ultimo Cass., 22 giugno 2006, n. 14466). Per valutare concretamente il diritto della lavoratrice all'inquadramento superiore, occorre conoscere l'entità numerica degli addetti alla filiale, visto che fino ad un numero di sei – secondo il contratto collettivo – alla filiale può essere preposto anche un lavoratore con il grado QD1; né si può aver diritto al livello superiore sulla base del principio di parità di trattamento, non essendo lo stesso codificato e ben potendo il datore assegnare un inquadramento convenzio-

**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.



sente nell'ultimo periodo, anche se (a quanto pare di capire) per un arco temporale non sufficiente alla maturazione del diritto in questione. In linea di principio, dunque, l'impostazione aziendale pare corretta anche se, valutato in concreto quanto espresso dal contratto collettivo, parrebbe che la fungibilità fra posizioni lavorative sia ammessa solo fra il primo ed il secondo livello e fra il terzo ed il quarto livello, ma

nale ad un lavoratore piuttosto che ad un altro, purché le differenze riscontrabili fra i diversi lavoratori non abbiano carattere discriminatorio (Cass., 20 maggio 2004, n. 9643). L'assegnazione alla richiedente di un trattamento economico maggiorato per i periodi di sostituzione fa ritenere che la stessa abbia svolto mansioni superiori, anche se all'effettivo riconoscimento dell'inquadramento superiore v'è d'ostacolo il riferimento alla "sostituzione" e non alla "vacanza" del posto; elemento quest'ultimo che è invece pre-

non fra il primo ed il quarto livello della categoria dei quadri; ragionando in questo modo, dunque, l'attribuzione di mansioni superiori sarebbe avvenuta non "in sostituzione" ma su "posto vacante", mancando in realtà il soggetto (QD3) che avrebbe effettivamente dovuto sostituire nello specifico caso il titolare (QD4). Il diritto al riconoscimento di una qualifica superiore soggiace alla prescrizione ordinaria decennale di cui all'art. 2046 cod. civ., mentre per le conseguenze di ordine economico, invece, la prescrizione è quinquennale (art. 2948 c.c.).

## Novità giurisprudenziali

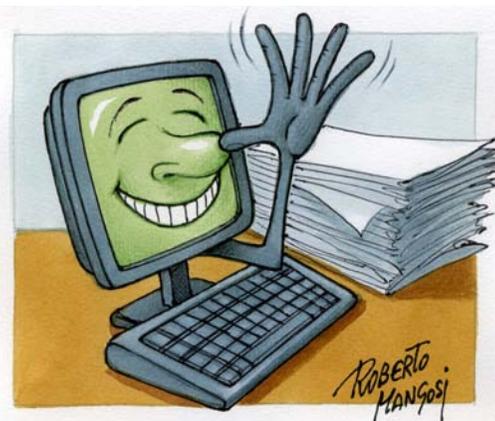
# Il reiterato uso di internet non è causa di licenziamento

La decisione segnalata riporta all'attenzione la delicata materia del controllo a distanza dei lavoratori, nonché delle conseguenze dello stesso. In pratica, la questione si pone poiché v'è da un lato l'esigenza del lavoratore di vedere protetta la propria sfera personale e dall'altro la volontà del datore di lavoro di massimizzare i profitti anche attraverso la verifica della produttività degli addetti.

Come è noto, la disciplina dell'art. 4 della legge n. 300 del 1970, che è stata di recente riconfermata dal d.lgs. 196 del 2003, (codice in materia di protezione dei dati personali), pone forti limiti alla possibilità datoriale di controllare i dipendenti attraverso strumenti audiovisivi e/o elettronici con l'unica ecce-

zione – introdotta dalla giurisprudenza – del c.d. «controllo difensivo», ovvero quello volto all'accertamento di condotte illecite. Ed è in questo ambito che si colloca il caso di specie.

La decisione, infatti, pur chiarendo che l'accesso ad Internet a fini personali avvalendosi di un personal computer aziendale sia da considerarsi un comportamento scorretto, afferma che non sia di per sé solo sufficiente a giustificare il licenziamento in tronco, e ciò anche nell'ipotesi in cui i collegamenti siano "numerossimi". Tale convinzione è stata rafforzata dal Tribunale per il fatto che l'azienda non avrebbe chiaramente contestato al



dipendente, in connessione con il comportamento denunciato, il danno prodotto dallo stesso e neppure il calo nello svolgimento dell'attività: in sostanza, mancherebbe – secondo la decisione – un collegamento fra comportamento scorretto ed inadempimento degli obblighi lavorativi.

## La sentenza

Tribunale Perugia – ordinanza – 24 maggio in sede di esame del reclamo avverso Tribunale Perugia – ordinanza – 20 febbraio 2006'.

In armonia con i principi di correttezza e buona fede e con l'art. 7 della legge n. 300 del 1970, è illegittimo il licenziamento in tronco irrogato al dipendente per essersi collegato numerosissime volte ad Internet per esigenze personali, qualora non venga dall'azienda contestato un danno ed un calo dell'attività conseguente a tale comportamento.

Entrambe le decisioni si possono leggere per esteso su [www.giuristelematici.it](http://www.giuristelematici.it)