

Domanda

Sono un Vs. iscritto e lavoro in banca con un contratto di lavoro temporaneo (ex interinale) a termine¹. Vorrei sapere se tale contratto, una volta terminato, mi dà un diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate da parte della banca stessa presso cui ho lavorato.

Lettera firmata

¹ Si segnala che i lavoratori assunti con contratto di somministrazione possono, anche in base allo statuto FABI, essere iscritti alla FABI stessa.

Risposta

Il decreto legislativo 276 del 2003, che costituisce la nuova regolamentazione legislativa del c.d. "lavoro in affitto", non prevede alcun diritto di precedenza nell'assunzione a tempo indeterminato per coloro che abbiano lavorato presso un'azienda con contratto di somministrazione. Anche la disciplina del credito (vedere ad esempio art. 26 - ccnl per dipendenti di imprese creditizie; art. 31 - ccnl per dipendenti di banche di credito cooperativo) sul punto non prevede alcunché.

Il beneficio che il lavoratore ottiene da tale contratto è ovviamente indiretto: la banca ha la possibilità di conoscere il valore professionale ed umano del soggetto e, in questo modo, può riservare allo stesso un percorso preferenziale per la sua assunzione definitiva. Il datore di lavoro, insomma,

Non ha precedenza il lavoratore in affitto

Ecco che cosa succede se la banca decide di assumere

di Sofia Cecconi

Consulente legale FABI nazionale



ha in questo caso la possibilità di sottoporre a «prova» un determinato soggetto per un periodo anche più lungo di quello previsto dalla disciplina convenzionale - ovviamente in presenza di precise e specifiche condizioni sancite dalla legge e dal contratto collettivo - senza necessità di assumerlo stabilmente.

Nella somministrazione a termine - al fine di agevolare un'occupazione stabile - è inoltre prevista dalla legge la nullità di qualsiasi clausola diretta a limitare la facoltà dell'utilizzatore di assumere direttamente il lavoratore alla fine della somministrazione, salvo che al lavoratore sia corrisposta un'adeguata indennità prevista dal contratto collettivo. Tuttavia la legge non con-



templa alcun obbligo di assunzione del lavoratore già "somministrato" da parte dell'utilizzatore.

Ma v'è di più. Nei confronti dell'aspirante bancario potrebbero sussistere ostacoli all'assunzione se questa sia effettuata - ad esempio - con il con-

tratto dell'apprendistato professionale, potendo mancare in questo caso il requisito dell'assenza di una precedente formazione in capo al medesimo; è bene aggiungere, comunque, che analogo problema, in relazione alla fattispecie dell'apprendistato, potrebbe porsi anche per qualsiasi altra attività di lavoro subordinato prestata dal soggetto interessato presso banche o enti assimilati.

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 (tessera n°), 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" e 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.

Novità giurisprudenziali

È illegittimo il licenziamento di chi chiede la verifica della gravosità delle mansioni

La vicenda di cui alla sentenza di Cassazione a fianco richiamata pare alquanto singolare, priva di precedenti in termini, e merita dunque di essere segnalata in questa rubrica. La stessa trae origine da una curiosa querelle fra lavoratore e datore di lavoro sulla gravosità delle mansioni sorta a seguito di un infortunio sul lavoro.

Il dipendente in questione, infatti, fortemente preoccupato per l'infortunio sul lavoro occorsogli e convinto che le mansioni assegnate fossero eccessive per quantità, aveva chiesto ripetutamente all'azienda una verifica in concreto dell'attività svolta, sostenendo che per eseguirla fossero necessari almeno due operai. L'azienda, dopo aver effettuato esperimenti dai quali era risultato che il compito assegnato al lavoratore poteva essere svolto agevolmente da un solo operaio, aveva licenziato il lavoratore con l'addebito di avere tenuto una condotta "pretestuosa e ingiustificatamente assertiva della necessità



di due persone per l'esecuzione delle mansioni assegnategli".

Incredibilmente - in assenza di più solide ragioni per l'estinzione del vincolo - il Tribunale di Como e la Corte di Appello di Milano avevano giudicato legittimo il licenziamento. La tesi della pretestuosità del comportamento,

pur in assenza di altri fondamentali inadempimenti, aveva dunque trovato conferma presso i giudici lombardi; il lavoratore, tuttavia, aveva proposto ricorso in Cassazione, pervenendo in questa sede all'accoglimento delle proprie ragioni.

Il Supremo Collegio, infatti, ha ritenuto che il lavoratore, chiedendo la verifica della gravosità delle mansioni non potesse pregiudicare lo svolgimento dell'attività lavorativa ed integrare così un inadempimento tanto grave da giustificare il licenziamento, tanto più che il datore di lavoro non era tenuto a soddisfare la richiesta di verifica ove l'avesse ritenuta priva di fondamento. Secondo la Corte, inoltre, le sentenze di merito non facevano alcun riferimento né ad un rendimento inadeguato del lavoratore, né ad episodi dai quali desumere una sua inabilità nella esecuzione della prestazione lavorativa, né tantomeno all'inosservanza delle regole di tecnica e di esperienza, o comunque delle disposizioni

La sentenza

Cassazione, Sezioni Lavoro,
13 novembre 2006 n. 24162

È illegittimo il licenziamento del lavoratore che, lungi dal violare precise disposizioni aziendali, abbia semplicemente richiesto al datore di lavoro la verifica della gravosità delle mansioni svolte a seguito di un infortunio sul lavoro.

impartite dal datore di lavoro, ipotesi queste che, talvolta, possono valere a configurare una mancanza di diligenza nel disimpegno delle mansioni. Per questo motivo la Suprema Corte ha annullato sentenza d'appello impugnata rinviando la causa alla Corte di Appello di Brescia.