

Domanda

Lavoro in banca da molti anni e da qualche tempo – con “sudati” sacrifici – ho raggiunto la qualifica di quadro, venendo così riconosciuto dall'azienda il ruolo da me ricoperto di preposto a Filiale; a seguito di un'indagine ispettiva, che ha rilevato alcune anomalie organizzative e una scarsa efficienza nella gestione del personale (...), sono stato trasferito ad un'altra Filiale (oltretutto di dimensioni minori – come addetti – rispetto a quella di cui mi sono occupato per circa un anno). Vorrei sapere se tale provvedimento è legittimo e, qualora non lo fosse, se posso contestarlo.

Lettera firmata

Risposta

È bene premettere che la disciplina legale del trasferimento prevede espressamente che lo stesso debba avvenire per comprovate esigenze tecniche, produttive ed organizzative (art. 2103 c.c.). A queste deve pertanto riferirsi il datore di lavoro nel decidere e nel comunicare il provvedimento al lavoratore. Nel caso di specie, a quanto pare di capire, il trasferimento è avvenuto a seguito di rilevate anomalie organizzative e di una (supposta) scarsa efficienza del dipendente nella gestione del personale. Il provvedimento, dunque, parrebbe di natura disciplinare e, dunque, attuato in contrasto con la disciplina di legge, che prevede che i provvedimenti disciplinari non possano determinare mutamenti definitivi del rapporto di lavoro e, comunque, che gli stessi debbano essere attuati in conformità con la procedura di cui all'art. 7 St. Lav., dando così modo al lavoratore di giustificarsi. Si segnala, al riguardo, che la Suprema Corte (Cass. 23 febbraio 2007, n. 4265) ha tuttavia

Trasferito e declassato: ma quali sono i miei diritti?

Dipende se il provvedimento ha natura disciplinare

di Sofia Ceconi

Consulente legale Fabi nazionale



affermato che c.d. trasferimento per “incompatibilità aziendale” (come potrebbe essere ritenuto il provvedimento in esame) non rappresenta di per sé una sanzione disciplinare, affermando che lo stesso trova “... la sua ragione nello stato di disorganizzazione e disfunzione dell'unità produttiva”, potendo in tal modo essere “... ricondotto alle esigenze tecniche, organizzative e produttive, di cui all'art. 2103 cod. civ., piuttosto che, sia pure tipicamente, a ragioni punitive e disciplinari”. In questo caso, secondo la sentenza citata, il controllo giurisdizionale sulle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive deve essere diretto ad accertare se vi sia corrispondenza tra il provvedimento datoriale e

misure disciplinari, l'azienda può comunque valutare il comportamento del dipendente come inadeguato rispetto alle funzioni assegnate, decidendo una variazione delle stesse. La questione è tuttavia dibattuta in giurisprudenza e non mancano pronunce che riconducono la fattispecie dell'incompatibilità ambientale/aziendale nell'alveo dei provvedimenti disciplinari (v. per esempio P. Pisa,



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 informatica 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.

le finalità tipiche dell'impresa, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una tra le scelte ragionevoli che il datore di lavoro “... possa adottare sul piano tecnico, organizzativo o produttivo.” In sostanza – seppure in base alla discutibile sentenza sopra citata – in assenza di colpe specifiche (i.e. inadempimenti) del lavoratore non sanzionabili con

9290), potendo essere meglio valutata, a seguito della risposta aziendale, l'impugnabilità o meno del provvedimento. Resta infine da vedere se la modifica del luogo di lavoro non determini anche un demansionamento; su questo però non è possibile fornire risposta, non conoscendo esattamente l'inquadramento posseduto dal lavoratore.

Novità giurisprudenziali

Trasferimenti: quanto contano le condizioni personali e familiari

La sentenza in epigrafe si segnala per l'importante principio di diritto ivi enunciato, che riguarda l'integrazione delle condizioni legittimanti il trasferimento del lavoratore con causali di origine contrattuale (esistenza di ragioni personali o familiari), causali che, nella specie, si presentano con caratteristiche in tutto e per tutto simili a quelle del contratto collettivo del credito.

In breve i fatti. Un dipendente di una società di assicurazioni, essendo stato trasferito dall'azienda e ritenendo il trasferimento in questione illegittimo, si rivolge al giudice del lavoro chiedendo l'annullamento del medesimo, sostenendo che l'azienda, in violazione dell'art. 60 del ccnl, gli aveva negato la possibilità di esporre le ragioni personali e familiari di particolare gravità

ostative al trasferimento. Il ricorso del lavoratore viene rigettato in primo grado, ma accolto nei successivi gradi di giudizio con conseguente annullamento del provvedimento. Viene infatti riconosciuto che, in base all'art. 60 del ccnl, che testualmente prevede, ai fini dell'adozione di un provvedimento di trasferimento, che “l'impresa terrà conto di situazioni oggettive di particolare

gravità del lavoratore/trice”, l'azienda fosse tenuta a richiedere al lavoratore, prima di decidere sul trasferimento dello stesso, se sussistevano ragioni personali o familiari che si frapponessero al cambiamento del luogo di lavoro. La contraria interpretazione suggerita dalla società ricorrente, secondo la quale la norma citata farebbe riferimento unicamente alle situazioni familiari e personali

a conoscenza dell'azienda, renderebbe infatti l'applicazione della norma affidata alla casuale conoscenza, da parte dell'azienda, di situazioni familiari e personali del lavoratore, non sarebbe conforme alla ratio garantistica della norma in questione. In conclusione, dunque, in presenza di norme collettive – come, ad esempio, v. pure l'art. 102 ccnl ABI – che impongono all'azienda di tenere conto di situazioni personali e familiari del lavoratore, il datore di lavoro ha l'obbligo di interpellare il dipendente sulla sussistenza di eventuali situazioni ostative al trasferimento prima di comunicare il provvedimento; una diversa interpretazione sarebbe – anche in base alla giurisprudenza in commento



– contraria ai principi di ermeneutica contrattuale, in quanto priverebbe di efficacia la disposizione convenzionale di carattere migliorativo rispetto alla disciplina di legge (art. 2103 c.c.).

La sentenza

Cassazione, Sezioni Lavoro, 29 gennaio 2007, n. 1827

In tema di trasferimento del dipendente, le disposizioni collettive possono integrare la disciplina dell'art. 2103 c.c. (avente riguardo soltanto alle ragioni tecniche, organizzative e produttive) attribuendo rilievo anche alle esigenze di ordine personale e familiare del lavoratore; per cui il datore di lavoro, pena la nullità del provvedimento, è obbligato a consentire al dipendente di esporre, prima di attuare il trasferimento, le eventuali ragioni ostative.

Povero lavoratore: l'Italia è maglia nera degli stipendi europei

Dal 2000 al 2005, l'inflazione ha spinto il potere d'acquisto nella penisola al di sotto di quello della Grecia, e appena sopra al Portogallo

Secondo il recente studio dell'Eurispes, gli stipendi in Italia sono tra i più bassi in Europa, e in termini di potere d'acquisto addirittura inferiori a quelli della Grecia e superiori, in Europa, solo a quelli del Portogallo. La ricerca intitolata "Povero lavoratore", rileva come l'inflazione abbia prosciugato stipendi e salari nel periodo 2000-2005. I salari lordi, in effetti, ossia quelli percepiti dal lavoratore dipendente ed inclusivi dei contributi sociali a suo carico, nonché dell'imposta sul reddito, hanno mostrato nel nostro paese una dinamica poco pronunciata, come viene evidenziato dal confronto con gli altri paesi europei. Laddove la crescita media del salario comunitario è stata del 18%, in Italia i lavoratori dell'industria e dei servizi (con esclusione della Pubblica amministrazione) hanno visto la loro busta paga crescere solo del 13,7%.

L'inflazione ha giocato un ruolo non trascurabile nel deprimere i salari dei nostri lavoratori in termini di potere d'acquisto: essa, infatti, negli ultimi quattro anni, e cioè dal 2002, ha avuto un andamento decisamente superiore alla crescita dei salari lordi calcolati in euro, riducendo ulteriormente il valore reale dei salari netti in termini di potere d'acquisto.

L'effetto congiunto dell'erosione del potere d'acquisto causata dall'inflazione, dell'elevato peso del cuneo fiscale e della contenuta dinamica salariale spiega perché, pur essendo il costo del lavoro nel nostro paese

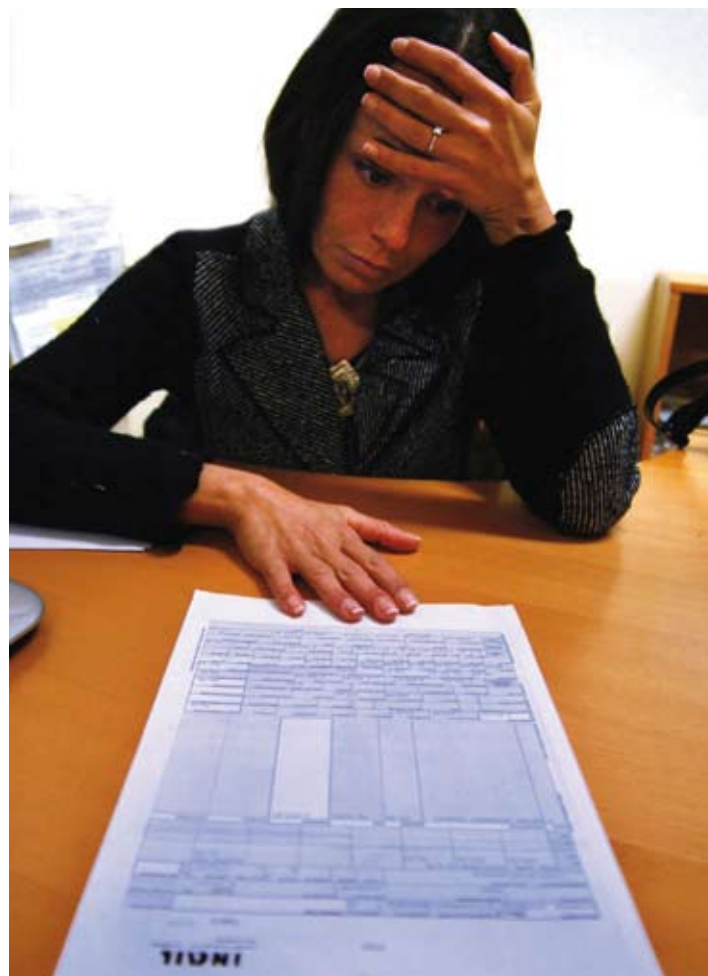
ben più alto che in Spagna e Grecia e di poco inferiore a quello britannico, il reddito che resta al lavoratore (salario netto a parità di potere d'acquisto) sia sceso nel 2006 al di sotto di quello degli spagnoli e dei greci e a poco più della metà (57%) di quello del lavoratore del Regno Unito.

Ma, da un punto di vista della competitività – sottolinea l'istituto diretto da Gian Maria Fara – la modesta dinamica salariale, se confrontata con quella dei nostri partner europei, ci assicura un discreto vantaggio in termini di costi.

In Italia il costo medio in euro per ora di lavoro, calcolato sui dati forniti dallo Yearbook dell'Eurostat, è inferiore a quello di tutti i paesi europei, ad eccezione della Spagna, della Grecia e del Portogallo, che è anche il paese dove i costi del lavoro sono minimi (9,5 euro all'ora) mentre Danimarca e Svezia fanno registrare i valori massimi (30,7 e 30,4 euro per ora rispettivamente).

Inoltre, osserva l'Istituto di largo Arenula, la posizione del nostro lavoratore rispetto ai suoi omologhi d'oltralpe è peggiorata nel corso degli anni a causa degli oneri. Ad incidere, però, è anche il cuneo fiscale che, se confrontato con quello degli altri stati europei, appare particolarmente gravoso nel nostro paese.

E il "netto" in busta del lavoratore è fra i più gravosi, tanto più punitivo in quanto la base di partenza, ossia il salario lordo, è molto al di sotto della media europea e poco più della metà di quello dei tedeschi, degli inglesi e dei danesi. L'Italia, infine, nell'ambito



dell'imposizione sul lavoro, attua una moderata politica "familiare". Infatti, il cuneo che si inserisce fra il costo complessivo del lavoro e il salario netto in busta è del 9% inferiore per il lavoratore con tre persone a carico, rispetto a quello senza carichi familiari.