

Domanda

Sono un vostro iscritto e leggo con interesse la rubrica legale dell'avvocato Cecconi, alla quale – appunto – vorrei chiedere se appare secondo lei legittimo un provvedimento disciplinare (di sospensione dal servizio per una giornata) irrogato dalla banca presso cui lavoro ad un collega per avere pronunciato apprezzamenti – un po' volgari – nei confronti di una collega del suo stesso ufficio, in occasione di una pausa caffè al vicino bar della filiale (...).

Lettera firmata

Risposta

«O tempora! O mores!» si potrebbe gridare scandalizzati dinanzi alla moda, diffusa addirittura fra i giovanissimi, di spingere fino al limite (del lecito) ogni comportamento, ma sarebbe inutile, visto che la sindrome dilagante del trash non può essere arrestata in alcun modo: il "correggiamento" – per usare un termine demodé – non è più uno strumento di conquista della persona amata, ma un palcoscenico per affermare – se possibile, anche attraverso il web, al mondo intero – la propria autostima e, per tale ragione, la spettacolarità (di luoghi e di situazioni) è d'obbligo! Detto questo, la



Ecco quando la banca può punire le molestie

Anche l'integrità morale di chi lavora è soggetta a tutela

di Sofia Cecconi

Consulente legale Fabi nazionale



risposta al quesito potrebbe apparire scontata, sembrando che mi voglia porre sul piedistallo di coloro che, da "benpensanti", giudicano sempre e comunque come un fatto negativo le questioni a sfondo sessuale. Ma non è così. Da un punto di vista giuridico, occorre fare chiarezza sul concetto di molestia sessuale poiché molti credono, a torto, che l'artefice possa essere individuato solo a livello verticistico nel datore di lavoro in senso lato e/o nel titolare dell'impresa. L'ampia platea di dipendenti sarebbe così assolta da ogni peccato. Ma vediamo invece cosa accade nelle aule giudiziarie. La giurisprudenza ha affermato che ai sensi dell'art. 2087 c.c., l'imprenditore è tenuto ad adottare, nell'esercizio dell'impresa,

Trib. Milano, 28-12-2001, in Riv. critica dir. lav., 2002, 371). Ciò significa che chiunque può commettere una molestia sessuale e che il datore di lavoro deve impedirla, essendo quest'ultimo responsabile per le eventuali conseguenze dannose arrecate al lavoratore da un simile comportamento; proprio per questo, la Cassazione, anche di recente (cfr. Cass. 20 marzo 2007 n. 6621), ha affermato

che le "avances" ad una collega di lavoro, anche in ragione delle modalità con cui sono effettuate, (nel caso esaminato dal Collegio l'impiegato era accusato di molestie sessuali nei confronti di una collega, superiore gerarchica, consistita nell'essersi vantato con altri colleghi di asseriti suoi rapporti di massima confidenzialità con la medesima), possono ledere l'elemento fiduciario del rapporto di lavoro e addirittura giustificare il licenziamento. È bene, dunque, che ciascun lavoratore – uomo o donna, non fa nessuna differenza – utilizzi una particolare cautela circa i tempi ed i modi con i quali vuole rivolgere le proprie attenzioni ad un collega. Venendo quindi al quesito posto, qualora la Banca possa dimostrare che il lavoratore abbia effettivamente espresso apprezzamenti (per di più volgari) su una collega e che questi possano integrare gli estremi della molestia

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.

tutte le misure necessarie a tutelare non solo l'integrità fisica, ma anche la personalità morale dei dipendenti; tale obbligo di protezione impone al datore di lavoro, cui sia noto il compimento di molestie sessuali nell'ambito dell'impresa, di intervenire, adottando tutte le misure, anche di natura disciplinare e organizzativa, necessarie a garantire la tutela dei dipendenti (v. ad esempio

sessuale, potrebbe essere legittimo il provvedimento disciplinare. Ovviamente, non bisogna generalizzare: per dare una risposta esauriente all'iscritto occorrerebbe conoscere a fondo i dettagli della vicenda, così da poter valutare in concreto ogni elemento oggettivo e soggettivo che ha dato luogo al procedimento disciplinare, nonché la proporzionalità fra infrazione e sanzione.

Novità giurisprudenziali

Contestazioni disciplinari: efficaci solo se immediate

La sentenza di cui si parla si segnala per alcune interessanti osservazioni che vengono svolte a proposito della tempestività della contestazione disciplinare in relazione a vicende che riguardano un dipendente di banca. In breve, i fatti. Un impiegato della Banca Popolare dell'Irpinia è stato licenziato in seguito ad operazioni bancarie

dal medesimo condotte in violazione della normativa regolamentare interna all'istituto e, soprattutto, non andate a buon fine. Infatti la banca, dopo anni di servizio caratterizzati da elogi e promozioni, dall'ottobre 1998 al marzo 1999 gli rivolgeva una serie di contestazioni disciplinari relative a posizioni dal medesimo seguite e sfociate in rapporti

c.d. "in sofferenza", in esito alle quali motivava la giusta causa di recesso. Dopo la conclusione negativa del giudizio di primo grado, la Corte di Appello accoglie invece le ragioni del lavoratore. Osserva infatti la Corte che l'istituto di credito, prima di contestare gli addebiti, ha atteso l'esito dei risultati



negativi dei finanziamenti concessi ad una determinata società, confermando l'insussistenza della giusta causa che, di per sé, costituisce una ragione talmente grave da rendere immediata la cessazione del rapporto.

Anche la Cassazione ha accolto le ragioni del dipendente, affermando anzitutto che l'indagine circa la tempestività della contestazione e l'adeguatezza della sanzione disciplinare è affidata al giudice di merito ed è censurabile in sede di legittimità solo per vizio di motivazione e, in secondo luogo, ritenendo eccessivo il ritardo col quale gli addebiti erano stati contestati, tenuto conto delle date in cui si può ritenere che la banca sia venuta

a conoscenza di determinate vicende (ad es. i protesti).

La giurisprudenza, insomma, ha finalmente accolto una versione della giusta causa adeguata al significato letterale dell'art. 2119 c.c.

Il verificarsi di una causa che non consenta la prosecuzione – anche provvisoria – del rapporto impone al datore di lavoro di attivare immediatamente il procedimento disciplinare in caso di inadempimento del lavoratore, piuttosto che assecondare (a volte magari incentivare) "prassi" contrastanti con le regole, da poter eventualmente reprimere solo in caso di conseguenze sfavorevoli per lo stesso datore.

La sentenza

Cassazione, Sezioni Lavoro, 13 aprile 2007, n. 8906

Il principio dell'immediatezza della contestazione disciplinare, la cui ratio riflette l'esigenza dell'osservanza della regola della buona fede e della correttezza nell'attuazione del rapporto di lavoro, non consente all'imprenditore-datore di lavoro di procrastinare la contestazione medesima in modo da rendere difficile la difesa del dipendente o perpetuare l'incertezza sulla sorte del rapporto, in quanto nel licenziamento per giusta causa l'immediatezza della contestazione si configura quale elemento costitutivo del diritto di recesso del datore di lavoro. (Nella specie è stato ritenuto illegittimo il licenziamento di un dipendente, poiché la banca aveva atteso l'esito di un finanziamento irregolare per contestare l'addebito di violazione della normativa regolamentare)

Incidenti sul lavoro: la nuova legge contro una guerra da mille morti l'anno

Il decreto approvato recentemente dal governo introduce il principio che l'impresa che ricorre all'appalto è corresponsabile dell'incidente

continui incidenti sul lavoro e, soprattutto, il susseguirsi di morti bianche, devono far riflettere sulle reali condizioni dei lavoratori in Italia. Oltre al costo pesantissimo in termini umani, gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali hanno un elevato costo economico, che ricade sui datori di lavoro, sui lavoratori stessi e sulla collettività.

Purtroppo, si continua a privilegiare una politica di spettacolo ed intrattenimento, piuttosto che un miglioramento sistematico delle reali condizioni di migliaia di lavoratori, anche extracomunitari.

Ce n'è abbastanza per dichiarare che la sicurezza sul lavoro, nonostante una super produzione legislativa, rimane un'emergenza nazionale del nostro paese.

Perché la classe operaia oggi pare stranamente sempre più penalizzata da una strisciante deregulation a scapito della sicurezza dei lavoratori?

Il Governo, anche dopo le numerose sollecitazioni del Presidente Napolitano, è corso ai ripari con il Ddl in materia di sicurezza sul lavoro approvato nei giorni scorsi.

Una pietra miliare per contrastare il sommerso, sconfiggere le morti bianche, prevenire gli infortuni sul lavoro.

"Particolare attenzione – sottolinea il ministro della Salute Livia Turco – viene riservata ad alcune categorie di lavoratori come i giovani, gli extracomunitari, i lavoratori a contratto



interinale, e per alcune lavorazioni in relazione alla loro pericolosità, come ad esempio quelle svolte nei cantieri".

Il provvedimento, inoltre, impone responsabilità alle aziende che ricorrono a subappalti, introducendo norme che riconducono la responsabilità della sicurezza e, quindi, degli eventuali infortuni, all'azienda appaltante e non più solo a quella subappaltatrice.

Le disposizioni introdurranno anche un meccanismo premiale per le imprese virtuose che sapranno ridurre gli infortuni nelle proprie attività.

Un ruolo fondamentale sarà affidato alla formazione come strumento di prevenzione e di tutela; sarà, infatti, valorizzato il ruolo della bilateralità tra datore di lavoro ed organizzazioni sindacali nella definizione degli aspetti organizzativi e in materia di piani per la sicurezza.