

Domanda

Ho letto su "La Repubblica" che la Cassazione ha dichiarato illegittimo un licenziamento in tronco poiché comminato al lavoratore in base a dati sul suo conto reperiti attraverso il "badge". Vorrei sapere se tale strumento, notoriamente molto utilizzato presso le banche, anche per selezionare gli accessi a determinati uffici in funzione della sicurezza dei medesimi, costituisce un controllo sui lavoratori e se questo sia legittimo oppure no.

Lettera firmata

Risposta

Con sentenza del 17 luglio 2007 n. 15892, la Cassazione ha affermato che è sempre vietato «spiare» il lavoratore, anche se il controllo è diretto ad accertare comportamenti inadempienti e comunque scorretti di quest'ultimo. La Corte di Cassazione mette, dunque, al bando il ricorso esasperato a mezzi tecnologici per controllare le attività dei dipendenti, poiché – secondo il Supremo Collegio – simili iniziative finiscono per annullare "ogni forma di garanzia della dignità



Controlli interni: con il badge non sono mai leciti

Nel merito, la cassazione si è espressa in modo categorico

di Sofia Cecconi

Consulente legale Fabi nazionale



e della riservatezza del lavoratore". Pertanto, il controllo va mantenuto "in una dimensione 'umana' e cioè non esasperata dall'uso di tecnologie" che violano la privacy del dipendente stesso.

Il licenziamento in questione era stato motivato dalle gravi inadempienze scoperte dal datore di lavoro grazie al tesserino magnetico (badge), su cui erano registrati gli orari di entrata e di uscita del lavoratore sia dall'ufficio e sia dal garage; dall'incrocio dei suddetti dati – a quanto pare di capire, confermati anche dal supporto di alcune telecamere situate nel garage aziendale – il datore di lavoro aveva rilevato, nel tempo, comportamenti scorretti del dipendente consistenti

nel caso in cui siano stati stipulati idonei accordi per la loro installazione o vi sia stato l'intervento dell'ispettorato del lavoro.

Questa sentenza, che si pone in controtendenza rispetto a precedenti pronunce (v. pure Cass., sez. lav., 03-04-2002, n. 4746 richiamata in motivazione), le quali avevano invece ritenuto che il badge non costituisse

una forma di controllo vietata dalla legge (Trib. Milano, 26-03-1994 in Orient. giur. lav., 1994, 23, P. Napoli, 15-03-1990 in Notiziario giurisprudenza lav., 1990, 226) e che, comunque, avevano ritenuto ammissibili i controlli diretti ad accertare condotte illecite del lavoratore (c.d. controlli difensivi), amplifica la tutela del soggetto in ambito lavorativo, affiancandosi alle ulteriori

garanzie in materia di utilizzo dei sistemi informatici ribadite recentemente dal Garante per la Privacy.

Venendo, infine, al quesito posto, pare che la Corte adombri l'ipotesi – peraltro diversa da quanto sinora affermato dalla giurisprudenza – della qualificazione del badge come strumento di controllo per la cui installazione sia necessario l'intervento dell'accordo sindacale, oppure dell'organo pubblico; ciò signifi-

fica che, in caso di inadempimento dei suddetti obblighi, scatterebbe la sanzione penale prevista dalla legge in capo alle aziende (art. 38 l. n. 300 del 1970).

Potrebbe quindi farsi strada una nuova interpretazione giurisprudenziale, che metterebbe "fuori legge" i badge non installati con il rispetto delle garanzie di cui sopra detto.

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.

nel reiterato mancato rispetto dell'orario di lavoro.

Per la Cassazione, quindi, pure in presenza di un comportamento grave "svoltosi in maniera sistematica tale da avere spezzato il vincolo fiduciario", il datore di lavoro è obbligato a comportarsi secondo le regole, non potendo utilizzare le apparecchiature di controllo a distanza se non nel

Novità giurisprudenziali

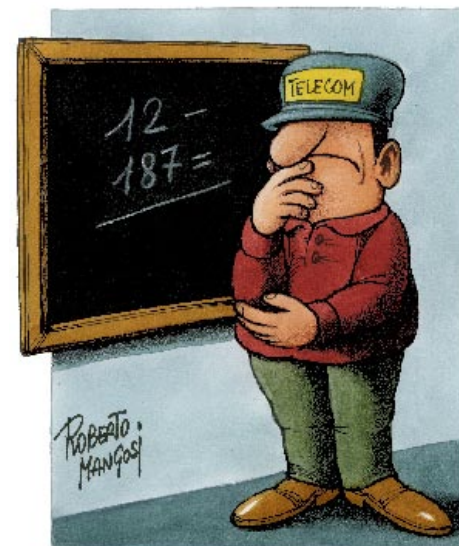
Cambio di mansione e la dequalificazione indiretta

La sentenza evidenziata offre lo spunto per affrontare un tema particolare, relativo alla dequalificazione professionale, ovvero quello della dequalificazione – per così dire – "indiretta". Tuttavia, si badi bene: come puntualmente affermato dalla Corte, ciò non comporta l'introduzione di una nuova fattispecie e/o il riconoscimento

di una c.d. "proprietà transitiva della dequalificazione", poiché la stessa deve essere sempre accertata in concreto. Vediamo dunque il caso.

Un dipendente Telecom, con mansioni di capoturno, aveva il compito di coordinare gli addetti ai servizi del "187" e del "12". Per esigenze organizzative, l'attività di quel gruppo si era ridotta al

solo servizio del "12"; in questo modo, i compiti dei lavoratori coordinati dal dipendente in questione si restringevano alla mera ricerca dei numeri telefonici ed indirizzi reperiti con la consultazione degli elenchi, compiti di contenuto sensibilmente inferiore all'attività del "187", che comportava attività di promozione e di vendita dei servizi.



Il Tribunale di Milano, rilevata la sussistenza della dequalificazione, ha accolto la domanda del lavoratore, condannando l'azienda al risarcimento del danno determinato equitativamente in misura pari al 10% della retribuzione recepita dal lavoratore in tutto il periodo di mortificazione professionale; questa decisione è stata confermata dalla Corte d'Appello di Milano e poi dalla Cassazione.

Quest'ultima, in particolare, ha affermato che l'accertamento della dequalificazione operato dalla Corte d'Appello non scaturisce affatto dal mero riscontro del depauperamento delle mansioni svolte dagli addetti coordinati dal capo turno, bensì è incentrato

soprattutto sulle mutate mansioni concretamente svolte da quest'ultimo. In particolare – ha precisato la Corte – la modifica organizzativa disposta dalla società non ha comportato per il lavoratore un "mutamento neutro", giacché per la gestione delle risorse umane è necessaria una conoscenza professionale specifica calibrata sulle esigenze del servizio e che consenta a chi dirige di intervenire per risolvere i problemi, di rimediare agli errori, di dare consigli opportuni, di capire le eventuali origini dei contrasti tra i dipendenti; il tutto con l'autorevolezza e la competenza necessarie che, appunto, derivano dalla conoscenza del lavoro specifico.

La sentenza

Cassazione, Sezioni Lavoro, 27 giugno 2007, n. 14813

In tema di esercizio dello ius variandi, l'equivalenza delle nuove mansioni a quelle in precedenza svolte sussiste quando le prime consentano l'utilizzo ed il perfezionamento del corredo di nozioni, esperienza e perizia acquisito sul versante qualitativo e quantitativo; conseguentemente, sussiste la dequalificazione professionale del lavoratore anche laddove vi sia un impoverimento dell'attività degli addetti al settore cui il dipendente risulta preposto, poiché in questo caso gli è richiesto un minore apporto di conoscenze professionali specifiche.

Equitalia, una nuova controparte

Tutto il personale già dipendente della Società di Riscossione, è entrato in forza al nuovo gruppo che non ha ancora assunto, tuttavia, una fisionomia definita: ecco i punti fondamentali da discutere con la dirigenza

Va fatta una breve premessa: l'intero settore si trova da tempo in fase di profonda trasformazione. Tutto il personale, infatti, già dipendente delle Società di Riscossione, è diventato, dall'1/10/2006, dipendente di un gruppo che ha acquisito la denominazione di Equitalia. Tale nuovo gruppo, peraltro, non ha ancora una fisionomia definita, e neppure una struttura organizzativa compiuta; anche se si pone come la controparte "oggettiva" delle OO.SS. Vediamo, in rapida sintesi, i temi in questione.

CCNL

La piattaforma è stata da tempo presentata ad Equitalia, ovviamente con l'avvertenza di sottolineare le similitudini di prassi e consuetudini con Abi, così come la contestualità di tempi e contenuti.

CONTRATTI INTEGRATIVI AZIENDALI

Verranno avviate le trattative presso le società che ancora mantengono natura giuridica autonoma; in tal senso è stata data precisa indicazione da parte dell'Amministratore delegato di Equitalia.

FONDO ESUBERI

Nel corso del confronto tra le parti, Equitalia ha più volte dichiarato l'intendimento di aprire il Fondo esuberi soltanto per le eccedenze storiche (la quota parte delle eccedenze di personale qualificato nel periodo anteriore



al trasferimento delle concessioni ad Equitalia, per le quali, a seguito di tale trasferimento, si è ritardato l'accesso al Fondo).

Equitalia ha manifestato anche la volontà di utilizzare una parte dei finanziamenti del Fondo per programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale.

Le OO.SS. sono disponibili all'avvio di una nuova fase di utilizzo delle prestazioni del Fondo esuberi, attraverso la stipulazione di un accordo quadro nazionale, che fissi criteri e modalità di tale utilizzo e che individui le materie da delegare agli accordi aziendali, legislativamente indispensabili per avere diritto alle prestazioni in argomento.

Il proseguimento dell'esame della materia è stato rinviato, poiché in questa prima fase le rispettive posizioni, riferite alla quantificazione della misura dell'incentivo all'esodo, si sono rivelate molto distanti.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Nel corso delle audizioni intervenute, presso la sede dell'INPS, tra le OO.SS. e il Presidente del Comitato di Indirizzo e Vigilanza, prima, e il Direttore Generale dell'INPS stesso, subito dopo, è stata affrontata e discussa la "tormentata" vicenda previ-

denziale del settore, con l'obiettivo di poter trasformare il Fondo nazionale di previdenza in Fondo di previdenza complementare (incluso il capitolo riferito alla destinazione del TFR della categoria).

COPERTURA SANITARIA PER I DIPENDENTI DEL GRUPPO

Le OO.SS. hanno rappresentato ad Equitalia l'esigenza di costituire un'Associazione volontaria (Cassa) senza fini di lucro che eroghi, a favore dei soci (tutti i dipendenti del gruppo Equitalia), prestazioni migliorative o integrative rispetto al Servizio Sanitario Nazionale.

Nell'attesa che la controparte sciogla le riserve riguardo alla costituzione, è stata presentata una proposta di copertura sanitaria, dettagliata e completa, che offre prestazioni e condizioni molto più favorevoli di quelle ipotizzate dalla capogruppo.

AGEVOLAZIONI CREDITIZIE

Si tratta di una materia composita, tuttora in fase di approfondimento e sistemazione, soprattutto a motivo del numero davvero basso di risposte fino ad ora pervenute da parte delle banche, a fronte delle proposte avanzate da Equitalia.

