

## Domanda

Da oltre un anno ho fatto richiesta scritta all'azienda di essere trasferito ad una sede di lavoro più vicina alla mia abitazione per badare a mio figlio, affetto da handicap grave, che assisto usufruendo dei permessi di cui alla legge 104 del 1992. La banca non solo non ha mai risposto alle mie richieste ma, secondo notizie diffuse attraverso gli organi di stampa, ha intenzione di cedere la filiale a cui sono addetto; ciò comprometterebbe definitivamente la possibilità di ottenere il tanto atteso avvicinamento (...). Nel frattempo, altri colleghi (forse per non restare coinvolti nella cessione) sono stati recentemente spostati in filiali diverse. Vorrei avere un vs. parere sulla possibilità di denunciare l'azienda per ottenere il trasferimento o perlomeno per chiedere i danni per mobbing.

Lettera firmata

## Risposta

Il diritto del lavoratore ad ottenere dal proprio datore di lavoro l'assegnazione ad una sede di lavoro più vicina al domicilio del disabile assistito, non è un diritto soggettivo assoluto; secondo il dettato dell'art. 33, 5° comma, della legge n. 104 del 1992 (legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), infatti, tale diritto può esercitarsi esclusivamente «ove possibile», compatibilmente con le esigenze organizzative del datore di lavoro ed a patto della effettiva sussistenza e disponibilità della sede lavorativa più funzionale alle esigenze di assistenza tutelate dalla

## Le condizioni per il trasferimento...

... nel caso lo richieda l'assistenza a un figlio disabile

di Sofia Cecconi

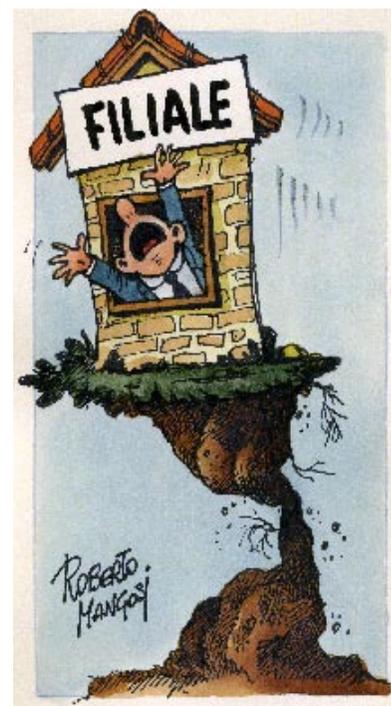
Consulente legale Fabi nazionale



norma. Nel caso in cui l'azienda non aderisca alla richiesta di trasferimento del lavoratore, quindi, non è automatico il riconoscimento dell'illegittimità del comportamento datoriale, giacché la richiesta del lavoratore deve essere vagliata alla luce dell'organizzazione aziendale; né tantomeno può ammettersi che l'avallo della richiesta del beneficiario della legge 104 possa tradursi in un provvedimento di trasferimento a discapito di altre posizioni. Ovviamente, sta al lavoratore provare il contrario, e, soprattutto, dimostrare

che il diniego – espresso o tacito – del datore di lavoro sia susseguente ad un atteggiamento persecutorio e/o discriminatorio nei suoi confronti.

Al riguardo, si osserva come sia "ravvisabile condotta di mobbing del datore di lavoro in ipotesi di comportamenti materiali o di provvedimenti contraddistinti da finalità di persecuzione e di discriminazione con connotazione



## 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.*

emulativa e pretestuosa, indipendentemente dalla violazione di specifici obblighi contrattuali" (Cass., sez. lav., 06-03-2006, n. 4774).

Nella specie, dunque, laddove il

lavoratore riesca a dimostrare che, in odore di cessione della filiale, sono stati spostati ad altre unità produttive dei lavoratori appartenenti alla medesima e che, in sostanza, il diniego aziendale nei confronti dell'attuale richiedente sia frutto della volontà datoriale di cedere la porzione aziendale insieme ai dipendenti considerati "scomodi", poiché beneficiari di permessi specifici in base alla legge sulla tutela dell'invalidità,

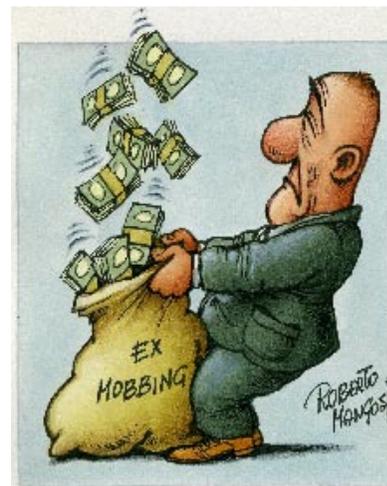
pare possibile impugnare il rifiuto tacito e chiedere, laddove sussistente, il risarcimento dei danni. E ciò, ovviamente, previa diffida e messa in mora del datore di lavoro.

## Novità giurisprudenziali

## È mobbing se la banca non fa cessare azioni scorrette

La sentenza di Cassazione di cui alla massima riportata qui a fianco offre lo spunto per segnalare all'attenzione dei lettori un particolare caso di mobbing: quello omissivo del datore di lavoro di fronte a comportamenti scorretti di alcuni dipendenti verso altri. In breve i fatti. Un dipendente della Banca Popolare di Novara ha promosso un giudizio davanti al Tribunale volto ad ottenere il risarcimento del danno alla salute per essere stato oggetto di mobbing consistente in continue azioni di disturbo da parte dei colleghi, facendo presente che il suo superiore diretto, pur essendo a conoscenza di que-

sti comportamenti, non si era adoperato per la loro cessazione. Dopo una prima sentenza di rigetto, la Corte di Appello ha finalmente accertato la responsabilità del datore di lavoro. Grazie alla consulenza medica, che ha rilevato nel dipendente un "disturbo post traumatico da stress" ed ha ritenuto tale patologia compatibile con una situazione di mobbing nel quadro di una reazione all'ambiente ed alle condizioni di lavoro particolarmente frustranti, il collegio ha condannato la banca al pagamento di trentasettemila euro in favore del soggetto danneggiato, oltre ad interessi di legge dalla data della sentenza al saldo.



## La sentenza

Cassazione, Sezioni Lavoro, 29 agosto 2007, n. 18262

Sussiste la responsabilità del datore di lavoro consistente nel non essersi attivato per la cessazione dei comportamenti scorretti posti in essere dai suoi collaboratori nei confronti di un soggetto più debole. (Nella specie, la banca è stata condannata a risarcire il danno biologico al lavoratore oggetto di continui scherzi verbali e azioni di disturbo da parte dei colleghi).

La Suprema Corte ha confermato la decisione del giudice d'appello per il fatto che la banca, pur non essendo il soggetto direttamente agente, è comunque responsabile per non essersi attivata per la cessazione dei comportamenti scorretti posti in essere dai suoi collaboratori.

# La Spezia: tra banche e sindacati scontro sulla sicurezza

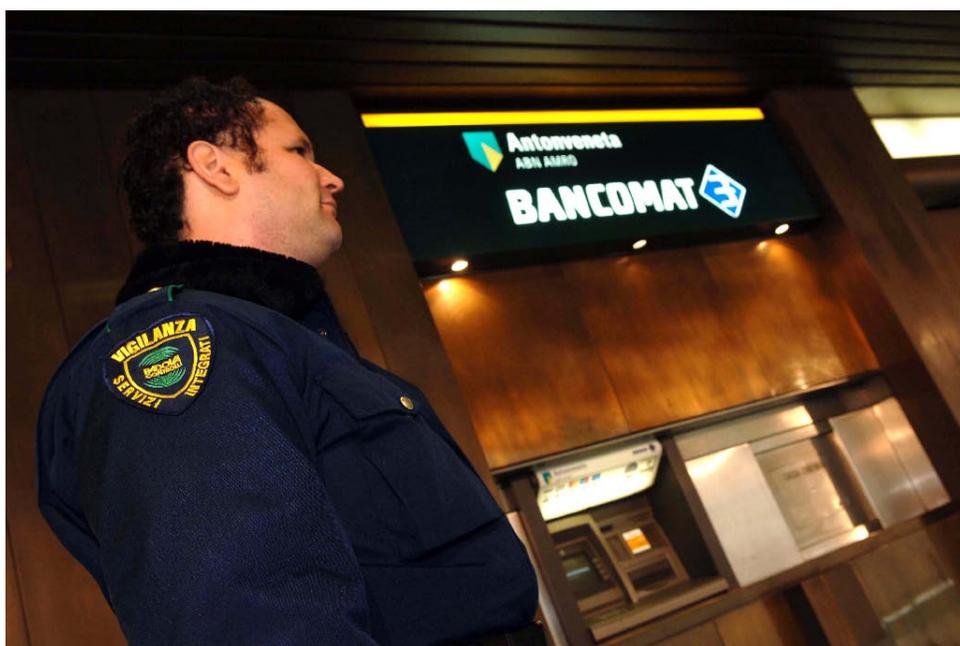
*I rappresentanti dei bancari non hanno firmato il protocollo presentato dall'ABI per la prevenzione della criminalità in banca, ritenendo del tutto insufficienti le misure di contenimento affidate solo ai sistemi interni*

**S**icurezza vera e adattata alle esigenze del territorio provinciale. Lo chiedono i sindacati dei bancari che hanno deciso di non firmare insieme alle autorità di pubblica sicurezza e all'ABI (Associazione Bancaria Italiana) il protocollo d'intesa per la prevenzione della criminalità in banca.

Una decisione dura, quella assunta dalle segreterie provinciali di Dircredito Fd, Fabi, Fiba Cisl, Fisac Cgil e Uil Ca che hanno disertato l'incontro in prefettura.

“Le motivazioni che hanno portato a confermare questa decisione si sostanziano nella totale chiusura dell'ABI a concepire il protocollo come uno strumento “aperto”, da “personalizzare” sulle esigenze del territorio – spiegano Lino Bonanini (Fisac Cisl), David Nerini (Fisac Cgil), Angelo Solveti (Fabi), Roberta Ortolani (Uil Ca), Franco Cappellini (Dircredito).

“A maggio presentammo al prefetto un elaborato che intendeva spostare dalla ‘sicurezza aziendale’ alla ‘sicurezza sociale’ il tema della criminalità. L'evento criminoso, infatti,



costituisce motivo di pericolo non solo per il personale bancario, ma anche per quello degli uffici postali, della piccola e grande distribuzione, per i clienti e per i cittadini tutti”

Le organizzazioni sindacali dei bancari chiedono, in pratica, di potenziare la vigilanza privata rispetto alla componente tecnico-or-

ganizzativa. “Invece, gli istituti di credito ritengono sufficiente il raggiungimento del risultato esemplificabile con la frase ‘Rapine rapide e limitata asportazione di denaro’. Il resto, e cioè le conseguenze sociali della rapina, non interessa affatto”.

Secondo la proposta dei sindacati di cate-

goria, è necessaria maggiore collaborazione tra chi svolge attività economiche (banche, uffici postali, piccola e grande distribuzione, esercizi commerciali) e le autorità di pubblica sicurezza. Vanno, inoltre, elaborati indici di rischiosità in base alla tipologia di imprese esistenti; alle scelte commerciali adottate dalle attività economiche presenti (adozione di orari continuati di apertura al pubblico, svolgimento dell'attività con numero limitato di personale); alla qualità e quantità delle misure di sicurezza adottate (anti-intrusione, rilevazione, monitoraggio, dissuasione); alla localizzazione delle attività economiche rispetto alla viabilità; alla tipologia della criminalità comune e organizzata sul territorio. “In un quadro di questo tipo – continuano i segretari di categoria – avevamo proposto, ad esempio, l'uso della vigilanza privata in una logica di efficienza ed efficacia anche attraverso consorzi, con il costo del servizio ripartito proporzionalmente al peso economico dell'attività economica monitorata. L'obiettivo finale era quello di creare un forte deterrente alle azioni criminose ed un sensibile incremento della percezione di sicurezza da parte del personale impiegato nelle attività economiche. L'indisponibilità al confronto da parte dell'ABI non ha consentito la concretizzazione del progetto”.

*Nelle foto, due situazioni tipiche di vigilanza esterno-interno. Le organizzazioni sindacali dei bancari sono favorevoli a potenziare il ricorso alla vigilanza privata*