

Domanda

Vorrei sapere entro quali limiti e con quali modalità la banca può modificare le mie mansioni e se posso rifiutarmi di svolgere talune attività che non ritengo idonee alla mia professionalità ed alle capacità acquisite.

Lettera firmata

Risposta

L'art. 2103 c.c. stabilisce che il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore oppure a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte. Di qui l'assoluto divieto per il datore di far svolgere al prestatore di lavoro mansioni inferiori.

Ciononostante, la concreta individuazione delle mansioni che il prestatore di lavoro deve svolgere non è agevole: da un lato la contrattazione collettiva è, infatti, normalmente generica e dall'altro lato i contratti individuali di lavoro difficilmente precisano le mansioni del lavoratore, rinviando semplicemente all'inquadramento e/o alle declaratorie previste dal contratto collettivo; sicché, una esatta individuazione delle mansioni di assunzione,



Quando il lavoratore può arrivare a dire no

Il rifiuto è sempre inadempimento contrattuale? Ci sono tutele in caso di "adibizioni non corrispondenti alla qualifica"

di Sofia Cecconi

Consulente legale Fabi nazionale

ne, come pure la concreta definizione di mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, è un compito normalmente rimesso al giudice.

Il rifiuto del lavoratore di espletare le nuove mansioni a lui affidate dal datore di lavoro può, pertanto, costituire un inadempimento contrattuale laddove l'espletamento delle nuove mansioni possa, in concreto, rientrare nei compiti da affidare al lavoratore nell'ambito dell'inquadramento dal medesimo posseduto e del principio di fungibilità delle mansioni.

Una recente sentenza (v. Cass., 5 dicembre 2007, n. 25313) ha statuito, infatti, che l'eventuale adibizione a mansioni non rispondenti alla qualifica rivestita può consentire al lavoratore di richiedere giudizialmente la riconduzione della prestazione nell'ambito della qualifica di appartenenza, ma non autorizza lo stesso a rifiutarsi aprioristicamente, e senza un eventuale avallo giudiziario, (che, peraltro, può essergli urgentemente accor-



questione, dunque, il lavoratore può legittimamente invocare l'art. 1460 c.c., rendendosi inadempiente, solo in caso di totale e/o grave inadempimento dell'altra parte e dovendo oltretutto esserci una sostanziale equivalenza fra la prestazione inadempita e quella rifiutata.

L'adozione di siffatta forma di tutela è pertanto rischiosa, per cui spetta al lavoratore valutare in concreto e di volta in volta l'atteggiamento da tenere di fronte agli illegittimi comportamenti

datoriali. Di conseguenza, per rispondere al quesito posto dall'iscritto, si suggerisce, almeno in via prudenziale, di eseguire la prestazione richiesta dalla banca, anche se non rientrante nella qualifica di appartenenza, facendo tuttavia presente al datore di lavoro che la stessa non viene prestata con acquiescenza al provvedimento di modifica, ma al solo fine di non incorrere nell'inadempimento rispetto agli obblighi contrattuali;

contemporaneamente, il lavoratore potrà agire giudizialmente per far valere il suo buon diritto, senza pregiudizio degli obblighi contrattualmente assunti e con la richiesta di eventuali differenze economiche e di tutti i danni conseguenti all'illegittimo provvedimento.

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.

dato in via cautelare), di eseguire la prestazione lavorativa richiestagli, in quanto egli è tenuto ad osservare le disposizioni per l'esecuzione del lavoro impartito dall'imprenditore, ex artt. 2086 e 2104 c.c..

Sempre secondo la sentenza in

Novità giurisprudenziali

A volte l'inadempimento può essere "notevole"

La sentenza di cui alla massima in epigrafe si segnala per l'importante principio di diritto in tema di individuazione del concetto di inadempimento "notevole" ai fini della giustificazione del licenziamento in tronco da parte del datore di lavoro.

La S.C. ribadisce, infatti, il principio secondo cui "non ogni inadempimento degli obblighi contrattuali comporta

l'automatica risoluzione del rapporto di lavoro", dovendo essere esaminato in concreto il profilo "oggettivo" e "soggettivo" riferito all'evento in contestazione.

Nella specie, viene trattato il caso di un lavoratore licenziato con l'addebito di essere stato trovato in possesso di 12 mascherine antipolvere di proprietà aziendale e fornite in numero di una a

ciascun operaio.

Il licenziamento è stato ritenuto dapprima legittimo dal Tribunale e poi illegittimo dalla Corte di Appello di Firenze e dalla Cassazione, per il fatto che si era trattato di un episodio "di portata modesta" (su cui v. pure Cass., sez. lav., 14-1-2003, n. 444; Cass., sez. lav., 16-05-2006, n. 11430; Cass., sez. lav., 24-07-2006, n. 16864), e, soprat-



tutto, per il fatto che "il comportamento si era concretizzato in una scorretta utilizzazione dei mezzi di protezione, piuttosto che nella sottrazione di beni aziendali", dal momento che le mascherine in questione erano custodite all'interno dell'azienda, erano riposte nell'armadietto personale del dipendente e non vi era alcun divieto in tal senso; di conseguenza, l'atteggiamento del prestatore non poteva nella specie incidere negativamente sulla conservazione dell'elemento fiduciario.

In sostanza, ciò che deve essere giudicato in sede di valutazione dell'inadempimento "notevole", secondo la

sentenza in commento, riguarda sia il danno eventualmente procurato dal dipendente nei confronti del datore di lavoro, sia, soprattutto, il fatto che il prestatore sia stato realmente messo in condizione dal datore di lavoro di avere la concreta consapevolezza dell'illegittimità e della gravità del proprio operato, potendo altrimenti lo stesso avere la percezione di agire in modo negligente e, per questa ragione, essere sanzionabile solo in forma lieve o, addirittura, potendo lo stesso versare nella convinzione di adempiere correttamente e di non essere per questo motivo sanzionabile.

La sentenza

Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza 10 dicembre 2007, n. 25743

In tema di licenziamento individuale per giusta causa, il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione rispetto all'illecito commesso dal lavoratore si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto e a tutte le circostanze del caso, dovendo questo essere valutato tenendo conto della specificazione in senso accentuativo della tutela del lavoratore rispetto alla regola generale della non scarsa importanza di cui all'art. 1455 c.c., sicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata solamente in presenza di un "notevole" inadempimento degli obblighi contrattuali, tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

Se la dimissione è forzata

Una nuova norma mira a combattere fenomeni illeciti, come quello delle cosiddette dimissioni in bianco

Attualità

La Per combattere fenomeni illeciti, quali quello delle cosiddette "dimissioni in bianco", la legge 17 ottobre 2007 n. 188, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 260 dell'8 novembre 2007, (che di seguito si riporta), ha previsto che la volontà del lavoratore di recedere dal contratto debba essere manifestata attraverso appositi moduli distribuiti gratuitamente dalle direzioni provinciali del

lavoro, dagli uffici comunali, nonché dai centri per l'impiego.

Le norme contrattuali di settore (art. 70 CCNL credito - art. 79 CCNL banche di credito cooperativo - art. 75 CCNL esattoriali) devono, dunque, essere integrate dalle indicazioni di legge, non essendo pertanto più sufficiente la mera presentazione per iscritto delle dimissioni ai fini della loro validità.

La disciplina entrerà in vigore non appena saranno emanate, con idoneo decreto, le direttive per la realizzazione dei moduli previsti dalla legge. Nel momento in cui saranno stipulate le convenzioni con le organizzazioni sindacali, attraverso le forme definite con decreto dal Ministro del lavoro e della Previdenza sociale, i lavoratori potranno, inoltre, acquisire gratuitamente detti moduli anche presso queste ultime

LEGGE 17 OTTOBRE 2007, N. 188

"Disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie della lavoratrice, del lavoratore, nonché del prestatore d'opera e della prestatrice d'opera" (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 260 dell'8 novembre 2007)

Art. 1.

1. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 2118 del codice civile, la lettera di dimissioni volontarie, volta a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, è presentata dalla lavoratrice, dal lavoratore, nonché dal prestatore d'opera e dalla prestatrice d'opera, pena la sua nullità, su appositi moduli predisposti e resi disponibili gratuitamente, oltre che con le modalità di cui al comma 5, dalle direzioni provinciali del lavoro e dagli uffici comunali, nonché dai centri per l'impiego.

2. Per contratto di lavoro, ai fini

del comma 1, si intendono tutti i contratti inerenti ai rapporti di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile, indipendentemente dalle caratteristiche e dalla durata, nonché i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, i contratti di collaborazione di natura occasionale, i contratti di associazione in partecipazione di cui all'articolo 2549 del codice civile per cui l'associato fornisca prestazioni lavorative e in cui i suoi redditi derivanti dalla partecipazione agli utili siano qualificati come redditi di lavoro autonomo, e i contratti di lavoro instaurati dalle cooperative con i propri soci.

3. I moduli di cui al comma 1, realizzati secondo direttive definite con decreto del Ministro del lavoro e della Previdenza sociale, di concerto con il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, da emanare entro tre mesi dalla data di entrata

in vigore della presente legge, riportano un codice alfanumerico progressivo di identificazione, la data di emissione, nonché spazi, da compilare a cura del firmatario, destinati all'identificazione della lavoratrice o del lavoratore, ovvero del prestatore d'opera o della prestatrice d'opera, del datore di lavoro, della tipologia di contratto da cui si intende recedere, della data della sua stipulazione e di ogni altro elemento utile. I moduli hanno validità di quindici giorni dalla data di emissione.

4. Con il decreto di cui al comma 3 sono altresì definite le modalità per evitare eventuali contraffazioni o falsificazioni.

5. I moduli di cui al presente articolo sono resi disponibili anche attraverso il sito Internet del Ministero del lavoro e della Previdenza sociale, secondo modalità definite con il decreto di cui al comma 3, che garantiscano al contempo la certezza dell'identità del richie-

dente, la riservatezza dei dati personali, nonché l'individuazione della data di rilascio, ai fini della verifica del rispetto del termine di validità di cui al secondo periodo del comma 3.

6. Con apposite convenzioni a titolo gratuito, stipulate nelle forme definite con decreto del Ministro del lavoro e della Previdenza sociale, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono disciplinate le modalità attraverso le quali è reso possibile alla lavoratrice, al lavoratore, nonché al prestatore d'opera e alla prestatrice d'opera, acquisire gratuitamente i moduli di cui al presente articolo, anche tramite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e i patronati.

7. All'attuazione della presente legge si provvede nell'ambito delle risorse finanziarie già previste a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri per il bilancio dello Stato.