



di **Sofia Cecconi**
Consulente Legale Fabi Nazionale

Gli obblighi formativi del datore di lavoro

La tutela dinamica delle mansioni nell'era della transizione permanente

Rapidi cambiamenti, nuove tecnologie, riorganizzazioni e fusioni impongono la formazione continua del dipendente

Domanda

A seguito di una ristrutturazione aziendale, sono stata assegnata ad un nuovo ufficio senza precise mansioni da svolgere. Nonostante le mie insistenti richieste all'ufficio del personale per ottenere una posizione adeguata, la situazione perdura da quasi due anni, né intravedo all'orizzonte una soluzione possibile. Nel frattempo, oltre a dover restare spesso in completa inattività e, talvolta, a dover svolgere compiti dequalificanti, mi sono resa conto che la banca non intende offrirmi neppure le opportunità formative concesse ad altri colleghi, in relazione al necessario aggiornamento professionale relativo al mio grado (QD2): e ciò mi sembra francamente eccessivo. Vorrei sapere, su tale ultimo aspetto, cosa ne pensa. (lettera firmata)

Risposta

La recente giurisprudenza ha affermato il principio secondo cui il lavoratore ha diritto ad essere assegnato alle mansioni per le quali è stato assunto, oppure a mansioni equivalenti (art. 2103 c.c.) e che l'equivalenza tra le nuove mansioni e quelle precedenti deve essere intesa non solo come identità di valore professionale e di inquadramento contrattuale, ma addirittura anche come attitudine delle nuove mansioni a consentire la piena utilizzazione e/o l'arricchimento del patrimonio professionale del lavoratore acquisito nella pregressa fase del rapporto (Cass., sez. lav., 26-07-2006, n. 17022).

In questo modo – dunque – viene confermato non soltanto il valore della professionalità in sé per sé, ma addirittura il diritto al suo costante miglioramento, aggiornamento e perfezionamento. La c.d. "tutela dinamica" delle mansioni si spiega con la rapida obsolescenza di determinate conoscenze e

con il continuo sviluppo tecnologico che interessa pressoché in modo omogeneo quasi tutti i settori produttivi. Di qui la particolare attenzione alla c.d. formazione continua del dipendente, riconosciuta anche dalla contrattazione collettiva (ad esempio art. 63 CCNL ABI 2007).

L'obbligo formativo, peraltro, sebbene non rientri in linea generale fra quelli che riguardano il datore di lavoro per consentire al lavoratore di svolgere la propria normale prestazione, sorge, secondo la giurisprudenza anche recente (v. Cass., sez. lav., 7 maggio 2008

n. 111142), senz'altro come obbligo ulteriore specifico, laddove vengano periodicamente introdotte dall'azienda innovazioni tali da incidere, modificandoli, sugli originari contenuti della prestazione lavorativa. In queste ipotesi, dunque, il datore di lavoro deve predisporre strumenti di formazione idonei a consentire il necessario aggiornamento professionale del dipendente. Per questo, l'atteggiamento della banca di sostanziale disinteresse per la prestazione della lavoratrice, lasciata per due anni praticamente inattiva e con mansioni dequalificanti, risulta censurabile sotto molteplici aspetti e, soprattutto, per la carenza della formazione professionale che, se si vuole, completa l'iter di progressivo esautoramento della stessa da ruoli, funzioni e compagine aziendale.

A mio giudizio, sarebbe opportuno mettere in mora l'azienda, con una diffida, al fine di ottenere sia mansioni equivalenti sia formazione adeguata in relazione al proprio originario ruolo e grado. Perlomeno, se non si ritiene di dover arrivare a tanto, sarebbe consigliabile inoltrare una richiesta scritta di partecipazione ai corsi.



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

NOVITÀ GIURISPRUDENZIALI

Incompatibilità dei congedi parentali con attività diverse dalla cura della prole

Sebbene discutibile in punto di valutazione della gravità dell'inadempimento del lavoratore, e, quindi, della sussistenza

di una giusta causa di licenziamento, la sentenza di Cassazione in commento merita di essere segnalata per le considerazioni che in essa sono contenute.

In breve i fatti. Un lavoratore subordinato si assentava dal lavoro con il congedo parentale e in tale periodo, anziché occuparsi della propria figlia da poco

nata, si dedicava all'attività lavorativa presso la pizzeria con asporto appena acquistata dalla moglie. Per questo veniva licenziato.



Il tribunale confermava la legittimità del recesso, ma non la corte d'appello che riteneva che unica condizione per l'esercizio del diritto in questione fosse l'utilizzo dello stesso "in collegamento con le esigenze organizzative della famiglia nei primi anni di vita del bambino"; per questo il dipendente veniva reintegrato nel posto di lavoro.

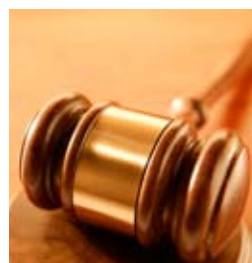
In senso restrittivo, invece, la suprema

corte censura il comportamento del lavoratore, confermando così la validità del recesso, per il fatto che le misure volte alla tutela della paternità presuppongono che vi sia un soddisfacimento effettivo dei bisogni della prole al fine dell'armonico e sereno sviluppo della sua personalità e dell'inserimento nella famiglia: se il padre, dunque, è assente per lo svolgimento di altra attività lavorativa, queste esigenze non possono essere soddisfatte.

Pertanto "l'accudienza indiretta" del minore, ottenuta attraverso il contributo che il padre apporta con altra attività lavorativa, non

determina il soddisfacimento delle necessità tutelate con il congedo parentale ed è, pertanto, sotto questo profilo, illegittima.

È ovvio che le osservazioni dedotte dalla Cassazione non sono del tutto incontrovertibili e che, pertanto, in assenza di precedenti, a quanto consta, sul punto potrà determinarsi un con-



LA SENTENZA

Cassazione, Sezione Lavoro, 16 giugno 2008, n. 16207 - est. Morcavallo

L'art. 32, comma 1 lett. b) del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, nel prevedere che il lavoratore possa astenersi dal lavoro nei primi otto anni di vita del figlio, configura un diritto potestativo che il padre lavoratore può esercitare nei confronti del datore di lavoro, onde garantire con la propria presenza il soddisfacimento dei bisogni effettivi del bambino e della sua esigenza di pieno inserimento nella famiglia; ove, tuttavia, si accerti che il congedo sia utilizzato dal padre per svolgere una diversa attività lavorativa, si configura un abuso per sviamento della funzione propria del diritto, idoneo ad essere valutato alla stregua di giusta causa di licenziamento, non assumendo rilievo che lo svolgimento di tale attività contribuisca ad una migliore organizzazione della famiglia.

trasto giurisprudenziale. Occorre, pur tuttavia, segnalare, ponendovi particolare attenzione, il fatto che l'estensione del beneficio dell'astensione facoltati-

va al padre, operata dalla più recente legislazione, assicura al medesimo non solo diritti importanti, ma anche pene-tranti ed onerosi obblighi.

Decreto legge 112 del 25 giugno 2008, modifiche al d.Lgs. 81/2008

Novità in materia di dimissioni volontarie

Il Governo ha modificato l'apparato sanzionatorio del Testo Unico sulla sicurezza ed abrogato la procedura telematica sulle dimissioni volontarie

Il Governo ha emanato il Decreto Legge n. 112 del 25 giugno 2008, che prevede numerose modifiche all'apparato sanzionatorio del decreto 81/08, alla disciplina dei contratti di lavoro ed anche l'abrogazione della procedura telematica sulle dimissioni volontarie recentemente introdotta.

All'interno del Decreto Legge 112 (Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione Tributaria) sono presenti numerosi articoli contenenti novità in materia di lavoro che modificano o abrogano alcuni precedenti decreti e/o leggi relative alla sicurezza sul lavoro e alla gestione del lavoro in generale.

In primo luogo, si ha l'abrogazione della Legge n. 188 del 17 ottobre 2007, contenente la nuova procedura, a carico dei lavoratori, per la presentazione delle dimissioni volontarie.

In sintesi, le dimissioni potranno nuovamente essere presentate al proprio datore di lavoro senza adempiere alla procedura informatizzata che era prevista dalla Legge n. 188.

Il Decreto Legge n. 112 prevede anche modifiche all'apparato sanzionatorio del Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, che mitigano le sanzioni a carico delle aziende che superino notevolmente i tempi di lavoro previsti.

In particolare, nel decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 vengono eliminate le parole: «ovvero in caso di reiterate violazioni della disciplina in materia

di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale di cui agli articoli 4, 7 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni, considerando le specifiche gravità di esposizione al rischio di infortunio, e all'articolo 14, comma 4, lettera b), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 eliminare le parole: «di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o».

Inoltre, con questo nuovo decreto si modificano altri decreti legislativi, che trattano la materia del lavoro ed, in particolare, l'abolizione dei limiti al cumulo tra pensione e redditi di lavoro, modifiche alla disciplina del contratto

di lavoro a tempo determinato, ai contratti occasionali di tipo accessorio ed alla disciplina del contratto di apprendistato.

Nello stesso decreto vengono introdotte alcune semplificazioni nella contabilità delle aziende.

Poiché si tratta di un Decreto Legge, l'entrata in vigore delle disposizioni in esso contenute è immediata: se poi non sarà convertito in legge dal Parlamento entro sessanta giorni dalla sua pubblicazione, decadrà retroattivamente.

In attesa del completamento dell'iter legislativo, è in corso una valutazione da parte del Dipartimento Contrattualistica e della Commissione Nazionale Sicurezza FABI per quanto riguarda le ricadute nel nostro settore.