di ***Sofia Cecconi***
Consulente Legale Fabi Nazionale

Trasferimento del lavoratore e principi generali di correttezza e buona fede

L'azienda può trasferire, ma nel rispetto delle norme

In base alla disciplina convenzionale applicabile al settore creditizio, i vincoli datoriali alla modifica del luogo di lavoro risultano ampliati rispetto alla legge

Domanda

L'azienda presso cui lavoro mi ha comunicato il trasferimento ad un'altra unità produttiva in forma orale e per di più senza alcun preavviso. A seguito della mia richiesta di conoscere (perlomeno) i motivi del trasferimento, ha unicamente precisato esservi la sussistenza di «comprovate esigenze tecniche e produttive»; nessun rilievo è stato dato al fatto – ben noto alla banca e da me ribadito per iscritto – che alcuni mesi orsono ho subito un infortunio in itinere e che devo per questo motivo sottopormi tempestivamente e periodicamente a cure fisioterapiche che al momento mi è impossibile effettuare a causa della distanza fra la nuova sede di lavoro e la mia residenza. Vorrei sapere se il comportamento datoriale è legittimo e, in caso contrario, cosa posso fare per tutelarmi. (lettera firmata)

Risposta

Come è noto, a termini dell'art. 2103 cod. civ., il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive; ogni patto contrario è nullo. La legge, dunque, lascia al datore di lavoro la possibilità di risolvere il problema organizzativo creatosi in azienda con il trasferimento del lavoratore, nel rispetto però dei limiti legali e/o contrattuali, ove esistenti; la giurisprudenza, inoltre, ha arricchito gli obblighi datoriali attraverso l'applicazione delle regole generali di buona fede e correttezza, di quelle di non discriminazione e del canone di ragionevolezza, discendendo da ciò l'obbligo per il datore di lavoro, qualora possa avvalersi di differenti soluzioni organizzative, per lui paritarie, di preferire quella meno gravosa per il dipendente (ad es. v. T. Ivrea, 30 ottobre 2006, Dir. e pratica lav., 2007, 642). Nella specie, è ben arduo comprendere se il provvedimento datoriale sia correttamente motivato, non avendo il datore fornito – se non del tutto inutilmente e genericamente – le ragioni dello stesso. Già tale aspetto potrebbe essere elemento di illegittimità del provvedimento, sorgendo, infatti, l'onere dell'indicazione specifica delle ragioni del trasferimento, nel caso in cui il lavoratore ne faccia richiesta (cfr. Cass. 15 maggio 2004, n. 9290). Ma v'è di più. In base alla disciplina convenzionale applicabile al settore creditizio, i vincoli datoriali alla modifica del luogo di lavoro risultano ampliati rispetto alla legge, venendo assegnato un particolare rilievo anche alle condizioni di ordine personale e familiare del lavoratore (v. Cass. 2 marzo 2007 n. 4936, nonché Cass., sez. lav., 15-10-1992, n. 11339); per cui, anche sotto tale profilo, potrebbe rilevarsi un ulteriore motivo di illegittimità dello spostamento. La carenza di collaborazione datoriale impone quindi al richiedente di formalizzare per iscritto l'impugnativa del provvedimento, per evitare che lo svolgimento della prestazione di lavoro possa assumere il significato di acquiescenza allo stesso, mettendo inoltre in mora il datore ad adempiere correttamente ai propri obblighi; in caso di mancato adempimento da parte del datore di lavoro, si suggerisce di rimettere al giudice il compito di dirimere la questione, essendo estremamente rischioso per il lavoratore, (v. P. Roma, 10 dicembre 1996, in Giur. lav. Lazio, 1998, 715), anche se non impossibile, laddove sia correttamente e motivatamente opposta l'eccezione di inadempimento, (cfr. Cass. 25 luglio 2006, n. 16907), rifiutare di svolgere la prestazione opponendo sic et simpliciter l'illegittimità del provvedimento. Essendovi, oltretutto, l'interesse del lavoratore, nella specie, al reintegro nel luogo di lavoro precedentemente occupato, si segnala altresì che la Cassazione (v. di recente Cass. 19 giugno 2008, n. 16689) ha di recente affermato che, in caso di trasferimento illegittimo, pur non applicandosi l'art. 18 St. Lav., il lavoratore ha comunque diritto di ottenere che il giudice ordini all'azienda di ripristinare la precedente situazione lavorativa, con conseguente possibilità che al medesimo sia accordata una tutela piena: il giudice, insomma, accertata l'esistenza di un comportamento contrario ad una norma imperativa (art. 2103 c.c.), può emanare una pronuncia di adempimento in forma specifica, avente contenuto pienamente satisfattorio dell'interesse leso, con condanna del datore di lavoro a rimuovere gli effetti che derivano dal provvedimento illegittimo.

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 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".*

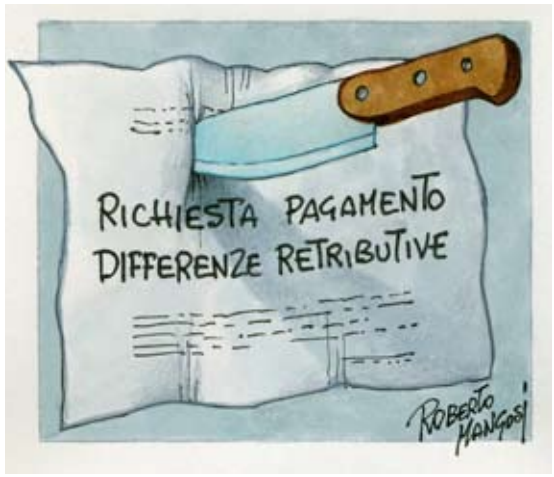
Firma del lavoratore

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

Interruzione della prescrizione: l'effetto è dal ricevimento da parte del datore di lavoro

La sentenza di cui alla massima in epigrafe si segnala perché affronta il tema delle modalità interruttive dei termini di prescrizione dei diritti del lavoratore, riproposto anche alla luce delle recenti modifiche legislative che consentono l'utilizzo del servizio postale per effettuare le notifiche degli atti giudiziari.
In breve i fatti. Un dipendente aveva inviato all'azienda una lettera raccomandata recante la richiesta di pagamento di differenze di retribuzione e di trattamento di fine rapporto; la suddetta lettera veniva ricevuta dalla società dopo il termine quinquennale di prescrizione; il Tribunale



di Roma, adito dal lavoratore per ottenere la condanna della società al pagamento delle differenze, rigettava dunque le richieste del dipendente, facendo presente che la lettera interruttiva, pur essendo stata spedita quattro giorni prima della scadenza del termine di prescrizione, era tuttavia pervenuta dopo la scadenza del medesimo.
Il lavoratore ha impugnato la decisione, richiamando la giurisprudenza della Corte Costituzionale (Corte cost., 26 novembre 2002, n. 477.) secondo cui la notifica di un atto giudiziario a mezzo posta deve ritenersi perfezionata, a tutti gli effetti, con la sua presentazione all'ufficio notifiche. Egli ha sollevato, comunque, una questione di legittimità costituzionale, rilevando la disparità di trattamento tra gli atti notificati a mano dall'ufficiale giudiziario e gli atti giuridici, quale appunto la lettera di interruzione della prescrizione, spediti a mezzo di raccomandata.
Anche la Suprema Corte, così come il giudice di appello, non ha tuttavia accolto la tesi difensiva del dipendente. L'atto con il quale il lavoratore avrebbe interrotto la prescrizione – ha osservato la Corte – è un atto stragiudiziale di messa in mora che, come tale, ha carattere recettizio; come atto di natura negoziale produce i propri effetti dal momento in cui perviene a conoscenza del soggetto cui è destinato (art. 1334 cod. civ.), e si reputa conosciuto nel momento in cui giunge all'indirizzo del destinatario (art. 1335 cod. civ.).
Sulla questione di costituzionalità prospettata, la Corte si è pronunciata per la sua infondatezza: l'illegittimità costituzionale, dichiarata in relazione al combinato disposto dell'art. 149 del codice di procedura civile e dell'art. 4, comma terzo, della legge 20 novembre 1982, n. 890, è stata affermata soprattutto per la violazione dell'art. 24 della Costituzione, vale a dire per mancato rispetto del diritto alla difesa in giudizio; questa esigenza – secondo la Cassazione – non sussiste quando, come nella specie, quello trasmesso a mezzo del servizio postale sia un atto stragiudiziale.
Il legislatore – ha rilevato dunque la Corte – ha ritenuto di privilegiare, sotto questo aspetto, l'interesse del destinatario alla certezza del diritto (a sapere, cioè, se la prescrizione sia stata tempestivamente interrotta, oppure il rapporto sia ormai definito), rispetto all'interesse contrapposto del mittente ad interrompere la prescrizione, ma questa scelta non appare irragionevole in un equo contemperamento degli interessi contrapposti, perché il mittente ha la possibilità di agire con la dovuta tempestività, e, per effetto del coordinamento tra gli artt. 1334 e 1335 cod. civ., non è strettamente necessario che l'interruzione sia effettivamente conosciuta dal destinatario, ma che la richiesta pervenga al suo indirizzo in tempo utile.

LA SENTENZA

Cassazione, 27 giugno 2008, n. 17644

L'atto di richiesta delle differenze economiche è un atto unilaterale recettizio che produce effetto nel momento in cui perviene a conoscenza del destinatario, con la conseguenza che tale atto non produce alcun effetto interruttivo del termine di prescrizione nel momento della mera consegna della lettera raccomandata all'ufficio postale, bensì soltanto al momento del ricevimento della stessa da parte del datore di lavoro

4,3%, il livello più alto da 11 anni

Crescono gli stipendi, **ma è l'inflazione a spingere**

Alla fine di luglio 2008, i contratti collettivi nazionali di lavoro in vigore, relativamente alla sola parte economica, riguardano il 72,5 per cento degli occupati dipendenti rilevati in occasione del ribassamento degli indici (dicembre 2000=100); ad essi corrisponde una quota del 69,7 per cento del monte retributivo osservato

Nel mese di luglio 2008, l'indice delle retribuzioni contrattuali orarie, con base dicembre 2000=100, è risultato pari a 123,6 con una variazione di più 0,7 per cento rispetto al mese precedente e un incremento del 4,3 per cento rispetto a luglio 2007. L'aumento registrato nel periodo gennaio-luglio 2008, in confronto al corrispondente periodo dell'anno precedente, è del 3,1 per cento.
"In particolare, l'incremento è dovuto ai numerosi rinnovi contrattuali e agli incrementi tabellari di molti recenti accordi tra le parti sociali", hanno spiegato dall'Istituto di Statistica. La lettura dei dati Istat, però, è vista come una conferma del momento di stagflazione, con incrementi diffusi di tutte le variabili nominali (retribuzioni, costo del lavoro, programma degli aumenti retributivi) e, contestualmente, erosione delle grandezze reali come quantità e qualità dei rapporti di lavoro.
L'analisi è del Cerm che, in uno studio pubblicato ieri, ha evidenziato che l'aumento dei salari altro non è che una diretta conseguenza dell'aumento dell'inflazione.
Secondo gli esperti del Cerm, "serve un nuovo patto pro-occupazione, ma costruendo una base di riforme strutturali che diano ai lavoratori garanzia della stabilità dei prezzi e, alle imprese, possibilità di ricercare efficienza e produttività".

Redditi reali 2007 in discesa in Italia

Secondo un recente studio dell'Osservatorio Europeo sulle Relazioni Industriali, i salari italiani sono diminuiti dello 0,6% in termini reali nel 2007, segnando una delle peggiori performance nell'ambito dei paesi appartenenti all'Unione Europea.
I salari italiani sono diminuiti dello 0,6% in termini reali nel 2007. È quanto emerge da uno studio pubblicato più di due settimane fa dall'Osservatorio Europeo sulle Relazioni Industriali. Nell'Europa a 27 gli aumenti concordati nei rinnovi dei contratti collettivi sono stati pari al 5,6% nel 2006 e al 7% nel 2007 ma se si correggono questi dati con l'inflazione, gli aumenti salariali si fermano al 2,7% nel 2006 al 2,3% nel 2007. L'Italia è abbondantemente sotto la media Ue sia in termini nominali sia in termini reali. Se, infatti, gli aumenti contrattuali sono stati pari al 2,2% nel 2006 e al 2,8% nel 2007, quelli reali corretti per l'inflazione sono stati dello 0,7% nel 2006 e addirittura negativi (-0,6%) nel 2007. I dati sono peggiori anche della media dell'Eurozona dove i salari reali sono aumentati dello 0,7% nel 2006 e sono diminuiti dello 0,4% nel 2007.