



DIMENSIONE LAVORO

a cura del Centro Ricerche e Formazione
Presidente Maria Novella Bettini



Specializzato in consulenza e assistenza legale su lavoro, previdenza e sindacale



Danno di lesa professionalità

Il lavoratore non può essere dequalificato - Come risarcire il dipendente

IL lavoratore, di regola, non può essere adibito a mansioni inferiori rispetto a quelle per le quali è stato assunto; tale divieto, tuttavia, incontra delle eccezioni.

Lo spostamento del lavoratore a mansioni infe-

riori, infatti, è legittimo quando rappresenta l'unica possibilità per evitarne il licenziamento o nel caso in cui sia lo stesso lavoratore ad averlo richiesto.

Al di fuori di tali circostanze, lo spostamento a mansioni inferiori è il-

legittimo e il lavoratore subisce un danno consistente nel mancato incremento - o addirittura nel decremento - della professionalità, derivante dall'impossibilità di esercitare ed utilizzare le conoscenze teoriche e prati-

che acquisite durante lo svolgimento delle mansioni per le quali è stato assunto.

E' il caso, recentemente sottoposto all'attenzione dei giudici della Corte di Cassazione, di un lavoratore assunto con la qualifica di impiegato di settimo livello e con le mansioni di preposto all'ufficio export, in seguito assegnato alle mansioni inferiori di archivistica.

Il lavoratore era stato assunto per svolgere mansioni che richiedono un costante aggiornamento ed una necessaria conoscenza del contesto economico-produttivo.

In questa circostanza, la consistenza del danno da dequalificazione professionale è determinata in base a due elementi: la durata del periodo di demansionamento e l'incidenza che tale durata ha sulla specifica qualifica ricoperta in precedenza dal lavoratore.

Il protrarsi del demansionamento per un periodo più o meno lungo, procura un danno consistente nella totale perdita della professionalità acquisita.

Conseguentemente, il danno viene valutato nella misura corrispondente a quella attribuita dai contratti collettivi alla qualifica del lavoratore e l'entità del risarcimento è determinata nella misura pari all'intera retribuzione prevista da tali contratti, per il livello iniziale di appartenenza del lavoratore.

Milena De Felice





Privacy del lavoratore

IL NOSTRO ordinamento giuridico attribuisce un'ampia tutela alle libertà fondamentali dell'individuo e, di conseguenza, punisce qualsiasi lesione della dignità umana.

Nei luoghi di lavoro, questa tutela, si concretizza con il diritto del lavoratore alla protezione ed alla sicurezza dei suoi dati personalissimi.

Per dati personalissimi si intendono quelle informazioni che riguardano la salute, la vita sessuale e la convinzione religiosa del soggetto.

Il diritto al rispetto delle misure di sicurezza dei dati trattati, si realizza evitando che questi, soprattutto se sensibili, possano essere conosciuti da altri soggetti, estranei al

rapporto di lavoro, come ad esempio colleghi o terzi.

Il datore di lavoro, che non rispetta questi obblighi, deve ristabilire le idonee modalità di circolazione dei dati all'interno del luogo di lavoro (redazione di documenti, invio di note, loro protocollazione).

Per quanto riguarda la comunicazione dei dati trattati all'interessato, il datore di lavoro ha l'obbligo di trovare soluzioni che permettano di svolgere le funzioni istituzionali, eliminando ogni occasione di superflua conoscibilità dei dati, anche da parte degli incaricati del trattamento (es. il messo notificatore comunale).

I dati devono essere, pertanto, inviati in busta chiusa, e ritirabili personalmente presso uffici competenti, o comunicati telematicamente all'interessato.

In particolare, il Garante per la protezione dei dati personali, ha espresso il principio generale che la trattazione dei dati sensibili nel rapporto di lavoro, deve avvenire con la comunicazione direttamente all'interessato o ad un suo delegato con plico chiuso o con qualsiasi altro mezzo, purché idoneo a garantire che soggetti non autorizzati possano ledere la privacy dell'interessato (art. 31 e ss. del D.lgs. n. 196/2003).

Pietro Mario Zamparese



Regimi pensionistici

Sistema retributivo e criterio contributivo

DUE sono i regimi pensionistici presenti nel nostro ordinamento previdenziale: il retributivo e il Contributivo.

Il sistema Retributivo calcola la pensione in base all'anzianità dei contributi versati e alla media delle retribuzioni lorde, rivalutate, degli ultimi 5 anni lavorativi.

Il sistema di calcolo Contributivo, introdotto dalla Riforma Dini con la legge n. 335/1995, si basa sul valore dei contributi accumulati durante l'inte-

ro arco della vita lavorativa e non anche sugli ultimi stipendi percepiti nel periodo immediatamente precedente alla pensione. Visto che le ultime retribuzioni sono, di solito, le più elevate è intuibile come il criterio contributivo risulti meno conveniente di quello retributivo.

Il sistema contributivo si applica a tutti i lavoratori che hanno iniziato l'attività lavorativa dal 1° gennaio 1996.

Invece, per tutti i lavo-

ratori che al 31 dicembre 1995 hanno maturato almeno 18 anni di contributi si applica il sistema retributivo.

I lavoratori meno anziani, cioè coloro che al 31 dicembre 1995 non potevano vantare 18 anni di contributi, sono soggetti ad un criterio misto: i periodi lavorati fino al 1995 ricadono nel sistema retributivo; il sistema contributivo si applica per le anzianità maturate dal 1° gennaio 1996 in poi.

Rossella Troglia