
NEWSLETTER N. 3/2002

LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE - VIOLAZIONE DELLE REGOLE DI CORRETTEZZA E BUONA FEDE - NON GIUSTIFICATEZZA - Cass. 3 dicembre 2002, n. 17131.

La specialità della posizione assunta dal dirigente nell'ambito dell'organizzazione aziendale - con la conseguente diversità della "giustificatezza", contrattualmente stabilita ai fini della spettanza o meno della indennità supplementare, rispetto alla nozione legale di giustificato motivo - comporta che fatti o condotte, che pure non integrano giusta causa o giustificato motivo con riguardo al rapporto di lavoro in generale, possono giustificare il licenziamento del dirigente, con conseguente disconoscimento dell'indennità supplementare, di cui alla contrattazione collettiva. In questa prospettiva, il criterio su cui parametrare la legittimità del licenziamento del dirigente è dato dal rispetto, da parte del datore di lavoro, dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto e del divieto del licenziamento discriminatorio o per motivo illecito. L'individuazione, nel caso concreto, della sussistenza della ricordata "giustificatezza" è rimessa al giudice del merito e non può essere censurata, in sede di legittimità, se non per vizi logici o violazione delle norme di ermeneutica in relazione a specifiche previsioni contrattuali che eventualmente disciplinino nel dettaglio alcune ipotesi di "giustificatezza" o di esclusione della stessa.

◇◇◇

RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO SUCCESSIVO AD UNO DI NATURA SUBORDINATA - ACCERTAMENTO SUBORDINAZIONE - VERIFICA DELLE CONCRETE MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO - Cass. 27 novembre 2002, n. 16805.

Anche in presenza del "nomen juris" adottato dalle parti per la qualificazione del rapporto tra le stesse instaurato come rapporto di lavoro subordinato, occorre avere riguardo alla volontà effettiva delle parti medesime, di talché la qualificazione propria del rapporto deve desumersi, oltre che da tale dato formale, anche, ed in misura prevalente, dalle concrete modalità della prestazione e, in generale, di attuazione del rapporto.

La subordinazione è elemento essenziale del rapporto di lavoro dipendente; essa, tuttavia, può essere presente anche in forme attenuate in ragione della particolare organizzazione del lavoro e del tipo di prestazione (specie ove si tratti di prestazioni semplici, dello stesso genere o ripetitive) e può essere ravvisata, in tali specifiche ipotesi concrete, nella messa a disposizione del datore di lavoro delle energie lavorative del lavoratore con continuità, fedeltà e diligenza, secondo le direttive impartite dalla controparte.

Anche la sussistenza e la consistenza di tali direttive deve essere valutata in relazione alla specificità delle prestazioni e può essere ravvisata, in presenza di lavorazioni di particolare semplicità e retribuite in base al prodotto realizzato, in indicazioni date all'inizio del rapporto o nell'ambito di un precedente rapporto di lavoro subordinato poi solo apparentemente oggetto di successiva novazione in rapporto di lavoro autonomo.

L'effettività di siffatta novazione presuppone oltre alla enunciazione ad opera delle parti dell'accordo novativo di un diverso "nomen juris", quale indice della concorde volontà di mutare il regime giuridico derivante dall'accordo precedente, anche un effettivo mutamento dello svolgimento delle prestazioni lavorative come conseguenza del venir meno del vincolo di assoggettamento del lavoratore al datore di lavoro, ancorché rimanga eventualmente identico il contenuto della prestazione.

Le informazioni contenute nella presente newsletter sono state predisposte come ulteriore servizio reso ai clienti e costituiscono soltanto un'introduzione generale alla materia. Si declina, pertanto, qualsivoglia responsabilità in ordine ad eventuali provvedimenti adottati o non adottati sulla base di quanto sopra riportato.

NEWSLETTER N. 3/2002



AUTO AZIENDALE - UTILIZZO ANCHE PER SCOPI PERSONALI - RICOMPRESIONE NEL CALCOLO DELLE COMPETENZE DI FINE RAPPORTO - Cass. 15 novembre 2002, n. 16129.

Il valore dell'uso e della disponibilità, anche a fini personali, di una autovettura concessa contrattualmente dal datore al prestatore di lavoro come beneficio in natura, anche indipendentemente dalla sua effettiva utilizzazione, rappresenta il contenuto di una obbligazione che, ove pure non ricollegabile ad una specifica prestazione, è idonea ad essere considerata di natura retributiva, con tutte le relative conseguenze, se pattiziamente inserita nella struttura sinallagmatica del contratto di lavoro cui essa accede. Sicché va ritenuto che il controvalore in danaro dell'uso personale dell'autovettura, concesso appunto in rapporto di corresponsività con la prestazione lavorativa, deve essere computato nella base di calcolo delle indennità di fine rapporto



VIOLAZIONE ART. 2103 COD. CIV. - DANNO DA DEMANSIONAMENTO - NATURA PATRIMONIALE - LIQUIDAZIONE IN VIA EQUITATIVA - Cass. 12 novembre 2002, n. 15868.

L'attribuzione al lavoratore di mansioni inferiori a quelle assegnategli al momento della assunzione può comportare non solo la violazione dell'art. 2103 cod. civ., ma anche la lesione del diritto fondamentale del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità nel luogo di lavoro, garantito dagli artt. 1 e 2 della Costituzione. Il pregiudizio correlato a siffatta lesione, promanantesi nella vita professionale e di relazione dell'interessato e avente indubbia

natura patrimoniale, è suscettibile, di per sé, di risarcimento.

L'ammontare di tale risarcimento può essere determinato dal giudice del merito mediante valutazione equitativa, ai sensi dell'art. 1226 cod. civ., anche in mancanza della allegazione di specifici elementi di prova da parte del danneggiato. La liquidazione deve essere effettuata in base all'apprezzamento degli elementi presuntivi acquisiti al giudizio e relativi alla natura, alla entità e alla durata del demansionamento, nonché alle altre circostanze del caso concreto.



FONDO DI PREVIDENZA INTEGRATIVA - NATURA RETRIBUTIVA DEI CONTRIBUTI VERSATI DALL'AZIENDA - Cass. 14 ottobre 2002, n. 14591.

I trattamenti pensionistici integrativi, erogati a seguito della costituzione di fondi speciali previsti dalla contrattazione collettiva, privi di autonoma soggettività, hanno natura di debiti di lavoro, anche se sono esigibili dopo la cessazione del rapporto di lavoro, essendo in nesso di corresponsività con la prestazione lavorativa a causa dell'interdipendenza con la durata del servizio e la misura della retribuzione ricevuta.

Tale natura retributiva è pure riferibile ai c.d. "conti individuali", costituiti da versamenti mensili, integranti, insieme con l'indennità di anzianità, il trattamento di quiescenza; può parlarsi di natura retributiva del credito avente ad oggetto una prestazione con funzione previdenziale o assistenziale facendo riferimento ad una nozione di retribuzione correlata alla corresponsività intesa in senso ampio, siccome rivolta a soddisfare determinate esigenze di vita del lavoratore, dato che nell'adempimento dell'obbligazione lavorativa è intimamente implicata la persona stessa del lavoratore.

Le informazioni contenute nella presente newsletter sono state predisposte come ulteriore servizio reso ai clienti e costituiscono soltanto un'introduzione generale alla materia. Si declina, pertanto, qualsivoglia responsabilità in ordine ad eventuali provvedimenti adottati o non adottati sulla base di quanto sopra riportato.

NEWSLETTER N. 3/2002



CONCORRENZA SLEALE - ATTI DI CONCORRENZA - CORRETTEZZA PROFESSIONALE - Cass. 11 ottobre 2002, n. 14479.

In materia di concorrenza, nel momento in cui l'*ex* dipendente utilizzi la professionalità acquisita alle dipendenze di altro imprenditore si rendono applicabili le regole della correttezza professionale, che rinviano al buon costume commerciale, la cui linea di confine può individuarsi nel divieto della concorrenza parassitaria, volta a sviare a proprio vantaggio i valori aziendali di imprese preesistenti, e in particolare quella di provenienza.

Al riguardo non può, tuttavia, considerarsi illecita l'utilizzazione del valore aziendale esclusivamente costituito dalle capacità professionali dello stesso *ex* dipendente, non distinguibili dalla sua persona, poiché si porrebbe altrimenti al risultato duplicemente inammissibile, di vanificare i valori della libertà individuale inerenti alla personalità del lavoratore, costringendolo ad una situazione di dipendenza che andrebbe oltre i limiti contrattuali e di privilegiare nell'impresa, precedente datrice di lavoro, una rendita parassitaria derivante, una volta per tutte, dalla scelta a suo tempo fatta con l'assunzione di quel dipendente.



ART. 18 STATUTO LAVORATORI - CONTRATTI CON INVALIDA APPOSIZIONE DEL TERMINE - INAPPLICABILITÀ - Cass. S.U. 8 ottobre 2002, n. 14381.

La tutela prevista dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori attiene ad una fattispecie tipica disciplinata dal legislatore con riferimento al recesso del datore di lavoro e presuppone,

quindi, l'esercizio della relativa facoltà con una manifestazione unilaterale di volontà di determinare l'estinzione del rapporto.

Tale manifestazione negoziale di volontà manca invece nel caso di disdetta con la quale il datore di lavoro, allo scopo di evitare la rinnovazione tacita del contratto, comunica la scadenza del termine, sia pure invalidamente apposto, al dipendente, sicché lo svolgimento delle prestazioni cessa in ragione dell'esecuzione che le parti danno ad una clausola nulla.

Nel caso di illegittima apposizione del termine a un contratto di lavoro, al dipendente che cessi l'esecuzione della prestazione lavorativa per attuazione di fatto del termine nullo non spetta la retribuzione finché non provveda ad offrire la prestazione stessa, determinando una situazione di *mora accipiendi* del datore di lavoro. In base allo stesso principio si deve escludere anche il diritto del lavoratore ad un risarcimento del danno commisurato alle retribuzioni perdute per il periodo successivo a detta scadenza.



LICENZIAMENTO ILEGITTIMO - REINTEGRAZIONE DEL LAVORATORE NEL LUOGO E NELLE MANSIONI SVOLTE IN PRECEDENZA - Cass. 2 ottobre 2002, n. 14142.

Il lavoratore illegittimamente licenziato deve essere reintegrato nel luogo e nelle mansioni originariamente svolte. Il datore di lavoro potrà trasferirlo ad altra unità produttiva in presenza di sufficienti e comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, tra le quali non rientra tuttavia la sostituzione del lavoratore licenziato con altro.

In questo caso, la sostituzione deve ritenersi provvisoria e condizionata alla definitiva reiezione giudiziale dell'impugnativa del licenziamento.



Le informazioni contenute nella presente newsletter sono state predisposte come ulteriore servizio reso ai clienti e costituiscono soltanto un'introduzione generale alla materia. Si declina, pertanto, qualsivoglia responsabilità in ordine ad eventuali provvedimenti adottati o non adottati sulla base di quanto sopra riportato.