
NEWSLETTER N. 4/2003

**L'ORARIO DI LAVORO PART-TIME
NON PUÒ ESSERE MODIFICATO
DALL'AZIENDA, IN SENSO
PEGGIORATIVO, IN BASE AD UN
ACCORDO SINDACALE - Cass. 17 marzo
2003, n. 3898.**

L'art. 5 della legge 19 dicembre 1984, n. 863 conferisce alla fonte collettiva, anche aziendale, il potere di determinare le modalità temporali di svolgimento delle prestazioni a tempo parziale. Tuttavia, non può essere trascurato il principio generale secondo cui la contrattazione collettiva non può disporre, se non in senso migliorativo, dei diritti attribuiti al dipendente dal contratto individuale di lavoro, salvo che il dipendente stesso non consenta espressamente alla modificazione dei patti.



**I CONTRIBUTI PREVIDENZIALI VANNO
CALCOLATI SULLA RETRIBUZIONE
PREVISTA DAL CONTRATTO
COLLETTIVO DI CATEGORIA ANCHE
QUALORA L'AZIENDA NON SIA
TENUTA ALL'APPLICAZIONE - Cass. 7
marzo 2003, n. 3494.**

Con la legge 7 dicembre 1989, n. 389, confermata dal decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314 il legislatore ha inteso garantire prestazioni previdenziali commisurate a retribuzioni adeguate e sufficienti, adottando come parametri i livelli retributivi stabiliti dai contratti collettivi. Il riconoscimento alla contrattazione collettiva della funzione di definire, insieme alla retribuzione adeguata *ex* art. 36 della Costituzione, i livelli minimali di contribuzione, e cioè il presupposto stesso per la realizzazione dell'obiettivo di adeguatezza delle prestazioni previdenziali è del tutto coerente con i principi di cui all'art. 39 della Costituzione, dato che la disposizione in esame si limita a determinare l'entità del contributo previdenziale utilizzando i parametri ritenuti più opportuni dal

legislatore nell'esercizio della propria discrezionalità, senza tuttavia attribuire alla fonte collettiva una impropria efficacia generalizzata nella disciplina del rapporto di lavoro. La mancanza di effetti dirompenti rispetto ai limiti posti dall'art. 39 della Costituzione è stata già riconosciuta, peraltro, dalla Corte Costituzionale, che, nella sentenza n. 342 del 1992, ha anche precisato come una retribuzione imponibile inferiore a quella prevista dalla contrattazione collettiva di riferimento non varrebbe a realizzare le finalità del sistema assicurativo e previdenziale.



**ART. 18 S.L. - INDENNITÀ DI QUINDICI
MENSILITÀ IN SOSTITUZIONE
DELL'ORDINE DI REINTEGRAZIONE -
NON ASSOGGETTABILITÀ A
CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE -
ESCLUSIONE DELLA NATURA
RETRIBUTIVA - Cass. 7 marzo 2003, n.
3487.**

In base all'art. 18 St. Lav. il lavoratore che abbia ottenuto l'annullamento del licenziamento con condanna dell'azienda a reintegrarlo nel posto di lavoro, può chiedere, in luogo della reintegrazione, un'indennità pari a 15 mensilità della retribuzione. Tale indennità deve ritenersi esente da contribuzione previdenziale, poichè il rapporto lavoro si risolve con la percezione di tale indennità. Infatti, a differenza dell'indennità di mancato preavviso per la quale l'assoggettamento a contribuzione si giustifica con l'ultrattività del rapporto di lavoro sino alla scadenza del preavviso stesso, l'indennità sostitutiva della reintegrazione non dipende da un tale vincolo, derivando piuttosto dall'estinzione di esso, al pari del risarcimento liquidato *ex* art. 8 della legge 11 luglio 1966, n. 604, di cui è pacifica la non imponibilità.



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. 4/2003

ART. 18 S.L. - INDENNITÀ DI QUINDICI MENSILITÀ IN SOSTITUZIONE DELL'ORDINE DI REINTEGRAZIONE - ESTINZIONE DEL RAPPORTO SOLTANTO CON IL PAGAMENTO - Cass. 6 marzo 2003, n. 3380.

L'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro facente carico all'azienda a norma dell'art. 18 S.L. si estingue soltanto con il pagamento della indennità sostitutiva prescelta dal lavoratore illegittimamente licenziato e non già con la semplice dichiarazione, proveniente da quest'ultimo, di scegliere tale indennità in luogo della reintegrazione. Ne consegue che, anche nel caso in cui già con la domanda giudiziale il lavoratore abbia chiesto il pagamento dell'indennità sostitutiva, il risarcimento del danno va commisurato alle retribuzioni che sarebbero maturate fino al giorno del pagamento di tale indennità.



TRANSAZIONE FRA IMPRESA E PRESTATORE D'OPERA PER ESCLUSIONE DELL'ESISTENZA DI UN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO - NON OPPONIBILITÀ ALL'IN.P.S. - Cass. 3 marzo 2003, n. 3122.

La transazione tra il datore di lavoro e il lavoratore non può esplicare effetti riflessi sulla posizione dell'IN.P.S., che fa valere in giudizio il credito contributivo derivante dalla legge. La totale estraneità ed inefficacia della transazione eventualmente intervenuta tra datore di lavoro e lavoratore nei riguardi del rapporto contributivo discende dal principio che, alla base del calcolo dei contributi previdenziali, deve essere posta la retribuzione dovuta per legge o per contratto individuale o collettivo e non quella di fatto corrisposta, in quanto l'espressione usata dall'art. 12 della legge n. 153 del 1969 per indicare la retribuzione imponibile ("tutto ciò che il lavoratore riceve dal datore di lavoro ...")

va intesa nel senso di "tutto ciò che ha diritto di ricevere"; l'obbligo contributivo del datore di lavoro verso l'istituto previdenziale sussiste indipendentemente dal fatto che gli obblighi retributivi nei confronti del prestatore d'opera siano stati in tutto o in parte soddisfatti, ovvero che il lavoratore abbia rinunciato ai suoi diritti.



LAVORO INTERINALE - DIRITTO DEL LAVORATORE ALLA STABILIZZAZIONE DEL RAPPORTO PRESSO L'AZIENDA UTILIZZATRICE OVE L'ATTIVITÀ LAVORATIVA PROSEGUA OLTRE IL TERMINE PREVISTO DAL SUO CONTRATTO CON L'IMPRESA FORNITRICE DELLA PRESTAZIONE TEMPORANEA - Cass. 27 febbraio 2003, n. 3020.

Il rapporto di lavoro interinale, che ha luogo attraverso due distinti contratti, quello di fornitura di lavoro temporaneo e quello di prestazione di tale lavoro, è caratterizzato da una scissione fra gestione normativa e gestione tecnico-produttiva del lavoratore; in tale ambito il contratto di prestazione di lavoro temporaneo costituisce per il lavoratore la fonte esclusiva della disciplina normativa del suo rapporto di lavoro (c.d. contratto base) ed al suo contenuto va fatto riferimento per accertare l'assoggettamento dell'impresa utilizzatrice alla sanzione prevista dal comma 3 dell'art. 10 legge 196/97, con la conseguenza che, in caso di contrasto fra il termine finale contenuto nel contratto di prestazione di lavoro e quello contenuto nel primo contratto, il contenuto di detto contratto è rilevante anche nei confronti dell'impresa utilizzatrice perchè ad essa si estende per effetto di una fattispecie caratterizzata da due autonomi negozi - ontologicamente fra loro collegati - che danno luogo ad un rapporto-indivisibile-trilaterale; sul lavoratore, attesa la sua posizione nel contratto

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. 4/2003

di fornitura, non incombe alcun obbligo di conoscenza del contenuto dello stesso.



**INATTIVITÀ FORZATA DEL
DIPENDENTE - LESIONE DELLA
PERSONALITÀ DEL DIPENDENTE E
DANNO ALLA SUA VITA DI RELAZIONE
- Cass. 22 febbraio 2003, n. 2763.**

Dall'art. 2103 cod. civ. si desume che sussiste il diritto del lavoratore all'effettivo svolgimento della propria prestazione professionale e che la lesione di tale diritto da parte del datore di lavoro costituisce inadempimento contrattuale e determina, oltre all'obbligo di corrispondere le retribuzioni dovute, l'obbligo del risarcimento del danno da dequalificazione professionale, che può assumere aspetti diversi in quanto può consistere non solo nel danno patrimoniale derivante dall'impoverimento della capacità professionale acquisita dal lavoratore e dalla mancata acquisizione di una maggiore capacità o nel pregiudizio subito per perdita di *chances* ossia di ulteriori possibilità di guadagno, ma anche in una lesione del diritto del lavoratore alla integrità fisica o, più in generale, alla salute ovvero alla immagine o alla vita di relazione. Più in particolare, la negazione o l'impedimento allo svolgimento delle mansioni, al pari del demansionamento professionale, ridondano in lesione del diritto fondamentale alla libera esplicazione della personalità del lavoratore anche nel luogo di lavoro, determinando un pregiudizio che incide sulla vita professionale e di relazione dell'interessato, con una indubbia dimensione patrimoniale che rende il pregiudizio medesimo suscettibile di risarcimento e di valutazione anche in via equitativa.



**LICENZIAMENTO DURANTE IL
PERIODO DI PROVA - ILLEGITTIMITÀ**

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.

**SE IL LAVORATORE NON È STATO
ADIBITO ALLE MANSIONI INDICATE
NELLA LETTERA DI ASSUNZIONE -
Cass. 17 febbraio 2003, n. 2357.**

Ai fini della corretta esecuzione del patto di prova, non è solo necessaria una durata dell'esperienza, che risulti adeguata, ma occorre, tra l'altro, anche l'adibizione effettiva del lavoratore alle mansioni per le quali è stato assunto in prova. Se ciò non avviene, non è configurabile un esito negativo della prova e l'eventuale licenziamento non è riconducibile alla recedibilità *ad nutum* dal rapporto di lavoro in prova (di cui all'art. 2096 cod. civ.), non potendo il datore di lavoro avvalersi del patto di prova cui non abbia dato corretta esecuzione. Nè può essere trascurata, in tale prospettiva la considerazione che il patto di prova deve contenere - nella forma scritta, imposta *ad substantiam* - un'indicazione specifica delle mansioni, in relazione alle quali l'esperienza deve svolgersi, affinché non possa essere facilmente eluso l'intento della legge di richiamare l'attenzione degli stipulanti sull'importanza dell'atto, di garantire la serietà di quanto essi decidano di fare sulla base dell'atto stesso, e di rendere possibile, sempre e soprattutto, il controllo del contenuto della dichiarazione e dell'osservanza puntuale, nei fatti, di quanto da essa risultante.



**RILEVANTE ESPOSIZIONE DEBITORIA
DELL'AZIENDA - NON COSTITUISCE DI
PER SÈ GIUSTIFICAZIONE DEL
LICENZIAMENTO PER RAGIONI
ORGANIZZATIVE - SE NON RISULTINO
L'EFFETTIVA SOPPRESSIONE DEL
POSTO E L'IMPOSSIBILITÀ DI
IMPIEGARE IL LAVORATORE IN
ALTRA COLLOCAZIONE - Cass. 17
febbraio 2003, n. 2353.**

NEWSLETTER N. 4/2003

Il controllo giudiziale sul licenziamento per giustificato motivo oggettivo comporta la verifica dell'assolvimento, da parte del datore di lavoro, dell'onere di provare tre fatti: l'effettività della dedotta ristrutturazione organizzativa, la relativa incidenza sulla posizione rivestita in azienda dal lavoratore (la soppressione del reparto o dell'attività cui era addetto il lavoratore licenziato ed un riassetto organizzativo per una più razionale ed economica gestione dell'azienda) e l'impossibilità di utilizzare il lavoratore in altre mansioni equivalenti. Con questo controllo, che non può estendersi all'opportunità e congruità delle scelte in materia di assetti produttivi ed organizzativi, è necessario accertare che il datore abbia fornito la prova, in base ad inequivoci elementi, che nell'ambito dell'organizzazione aziendale non vi erano, all'epoca del licenziamento, altre possibilità di evitare la risoluzione del rapporto se non quella, vietata dall'art. 2103 cod. civ., di adibire il lavoratore ad una mansione dequalificante rispetto a quella precedentemente esercitata.



IL PRELIEVO DI UN ASTUCCIO DI LAMETTE DA PARTE DEL DIPENDENTE DI UN SUPERMERCATO PUÒ ESSERE RITENUTO UN FATTO DI GRAVITÀ NON SUFFICIENTE A GIUSTIFICARE IL LICENZIAMENTO - Cass. 17 febbraio 2003, n. 2336.

Il licenziamento per giusta causa, essendo la più grave delle sanzioni disciplinari può considerarsi legittimo solo se, valutato ogni aspetto del caso concreto, la mancanza del lavoratore, minando profondamente l'elemento fiduciario costituente il presupposto fondamentale della collaborazione tra le parti del rapporto di lavoro, risulti di tale gravità che ogni altra sanzione appaia insufficiente a tutelare l'interesse del datore di lavoro; tale principio vale ovviamente a ricondurre nei suoi

esatti limiti il profilo della eventuale tenuità del danno patrimoniale, nel caso specifico di sottrazione di beni aziendali; se la modestia del danno non può infatti impedire, di per sé, di riconoscere la sussistenza di una giusta causa, resta pur sempre l'esigenza che a tal fine siano valutate tutte le caratteristiche del caso concreto, accertandosi le infrazioni commesse dal lavoratore, la loro gravità e la loro conseguente idoneità costituire giusta causa di recesso; accertamento e valutazione demandati al giudice di merito e incensurabili in cassazione se privi di errori logici o giuridici. Il mancato rispetto del 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.



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.