
NEWSLETTER N. 5/2003

Mediante il decreto legislativo n. 66 del 8 aprile 2003 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 87 del 14 aprile 2003, S.O. n. 61), è stata data attuazione alle direttive 1993/104/CE e 2000/34/CE, concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.



Il 26 marzo 2003 la Confindustria e la Federmanager hanno sottoscritto l'accordo di rinnovo della parte economica del C.C.N.L. per i dirigenti di aziende industriali del 23 maggio 2000, scaduto il 31 dicembre 2001.



I DIRIGENTI DI MEDIO E DI BASSO LIVELLO HANNO DIRITTO ALLA TUTELA LEGISLATIVA CONTRO I LICENZIAMENTI ARBITRARI - Cass. 9 aprile 2003, n. 5526.

La tutela contro i licenziamenti arbitrari spetta anche ai dirigenti "convenzionali" ovvero a quelli di livello medio e basso. Il canone interpretativo dell'aderenza al "diritto vivente" impedisce di prescindere da tale orientamento giurisprudenziale consolidato, formatosi nel contesto dell'art. 2095 cod. civ., secondo cui, in riferimento alla categoria dirigenziale, lo schema della tutela giuslavoristica tradizionale, ed in particolare dell'inquadramento come espressione sintetica, indicativa del trattamento inderogabilmente dovuto al lavoratore in corrispondenza con la sua posizione in seno all'azienda, si applica soltanto nella zona apicale, nella zona, cioè, delimitata dai ristretti confini originari della categoria: soltanto il lavoratore che effettivamente "sostituisca" il capo di un'impresa nelle funzioni strettamente sue proprie, può essere considerato dirigente.



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.

IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE DEL DIRIGENTE DEVE ESSERE PRECEDUTO DALLA CONTESTAZIONE SCRITTA DELL'ADDEBITO, IN BASE ALL'ART. 7 ST. LAV. - Cass. 3 aprile 2003, n. 5213.

Le garanzie procedurali dettate dall'art. 7, 2° e 3° comma, della legge 20 maggio 1970 n. 300 ai fini dell'irrogazione di sanzioni disciplinari sono applicabili anche in caso di licenziamento di un dirigente d'azienda, a prescindere dalla specifica posizione dello stesso nell'ambito dell'organizzazione aziendale, se il datore di lavoro addebita al dirigente un comportamento negligente o, in senso lato, colpevole, al fine di escludere il diritto del medesimo al preavviso, oppure all'indennità c.d. supplementare eventualmente prevista dalla contrattazione collettiva in ipotesi di licenziamento ingiustificato; la violazione di dette garanzie comporta la non valutabilità dei comportamenti irrispettivamente posti a base del licenziamento ai fini dell'esclusione del diritto al preavviso e all'indennità supplementare.



È LEGITTIMA LA CESSIONE DELLE SPETTANZE DEL LAVORATORE PER TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO - Cass. 1 aprile 2003, n. 4930.

Non può ritenersi che il credito del lavoratore in ordine al trattamento di fine rapporto rientri fra quelli di natura strettamente personale, dovendo intendersi per tali, secondo la definizione datane da autorevole dottrina, "quelli volti al diretto soddisfacimento di un interesse fisico o morale della persona", per i quali l'incapacità "è sancita in generale a tutela del debitore, in considerazione della rilevanza che assume la persona del creditore ai fini del contenuto della prestazione"; tanto non può di certo affermarsi per il trattamento di fine rapporto, prestazione il cui contenuto, determinato in base alla

NEWSLETTER N. 5/2003

disciplina dettata dall'art. 2120 cod. civ., è collegato, sotto il profilo causale, al rapporto di lavoro e senza che, ai fini della determinazione della prestazione, abbia alcuna incidenza la persona del creditore. Né la qualificazione di credito strettamente personale può derivare dal fatto che avendo il trattamento di fine rapporto natura di retribuzione differita, a cui deve aggiungersi, secondo costante giurisprudenza, una funzione previdenziale, esso assolva anche ad una funzione alimentare del lavoratore e della sua famiglia, poiché soltanto il credito alimentare che trova la sua fonte nella legge (art. 433 cod. civ.) non è cedibile.

◇◇◇

**UN GRUPPO DI SOCIETÀ COLLEGATE
PUÒ COSTITUIRE CENTRO UNICO DI
IMPUTAZIONE DEL RAPPORTO DI
LAVORO - Cass. 24 marzo 2003, n. 4274.**

Pur non essendo consentito attribuire all'attività di gruppo, di per sé, un valore giuridicamente unificante, è tuttavia sempre possibile, in presenza di determinate caratteristiche organizzative e strutturali, ravvisare, in caso di collegamento societario, un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro. Tale situazione è stata ravvisata ogni volta che vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra i vari soggetti del collegamento economico-funzionale e ciò venga accertato in modo adeguato, attraverso l'esame delle attività di ciascuna delle imprese gestite formalmente da quei soggetti, che deve rivelare l'esistenza di alcuni requisiti essenziali quali: a) l'unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) l'integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune; c) il coordinamento tecnico e amministrativo-finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) l'utilizzazione

contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori.

◇◇◇

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.