
NEWSLETTER N. 7/2004

Attraverso la circolare n. 103 del 6 luglio 2004 l'I.N.P.S. ha precisato che, a decorrere dal 1 gennaio 2004, i lavoratori autonomi, occasionali e gli incaricati alle vendite a domicilio, sono iscritti alla gestione separata istituita presso il medesimo Istituto, solo se il reddito annuo derivante da tali attività sia superiore a 5 mila euro. In caso sia superiore, i contributi sono dovuti esclusivamente sulla quota di reddito eccedente.

◆◆◆

Il 2 luglio 2004 è stato siglato l'accordo per il rinnovo del C.C.N.L. del Commercio.

◆◆◆

Mediante la circolare n. 25 del 25 giugno 2004 (successivamente modificata dalla circolare n. 27 del 2 luglio 2004) il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito alcuni chiarimenti in ordine alle Agenzie per il lavoro.

◆◆◆

In data 27 maggio 2004 è entrato in vigore il decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 123, attuativo della legge delega prevista dall'art. 8 della c.d. legge Biagi in materia di razionalizzazione delle funzioni ispettive.

◆◆◆

LA MANCANZA DEL POSTO IN ORGANICO NON PRECLUDE IL RICONOSCIMENTO DEL DIRITTO ALLA PROMOZIONE AUTOMATICA PER SVOLGIMENTO DI MANSIONI SUPERIORI - Cass. 1 luglio 2004, n. 12103.

L'art. 2103 cod. civ. stabilendo che "nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa

diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto" non presuppone affatto la previsione del posto nell'organigramma, ma l'esistenza in concreto di una determinata funzione in ambito aziendale, assegnata ad un lavoratore.

Ai fini dell'acquisizione, da parte del prestatore di lavoro, del diritto all'assegnazione definitiva alle mansioni superiori dopo un periodo fissato dai contratti collettivi in conformità delle disposizioni di legge, ai sensi degli artt. 2103 cod. civ. e 6 della legge 13 maggio 1985, n. 190, come sostituito dall'art. 1 della legge 2 aprile 1986, n. 106, è irrilevante la soppressione formale, nell'organigramma aziendale, della posizione lavorativa corrispondente a quelle mansioni ove di fatto si sia protratta l'assegnazione del lavoratore al loro espletamento.

◆◆◆

IL LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE NON PUÒ ESSERE GIUSTIFICATO CON ADDEBITI GENERICI E PRETESTUOSI - Cass. 1 luglio 2004, n. 12090.

La nozione di giustificatezza del licenziamento del dirigente non si identifica con quella di giusta causa o giustificato motivo del licenziamento ex art. 1 della legge 15 luglio 1966 n. 604, stante la peculiarità del rapporto contraddistinto dall'aspetto fiduciario. Conseguentemente, fatti o condotte non integrabili una giusta causa od un giustificato motivo di licenziamento con riguardo ai generali rapporti di lavoro subordinato, ben possono giustificare il licenziamento del dirigente; per cui, ai fini della giustificatezza del licenziamento può rilevare qualsiasi motivo, purché apprezzabile sul piano del diritto, nonché nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, dei quali è specificazione anche il divieto

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. 7/2004

di atti discriminatori ex art. 3 della legge 11 maggio 1990 n. 108.



IL CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE PUÒ ESSERE RITENUTO DIPENDENTE DELLA SOCIETÀ SE ASSOGGETTATO AL POTERE DIRETTIVO DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO NEL SUO COMPLESSO - Cass. 28 giugno 2004, n. 11978.

Per la configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato fra un membro del consiglio di amministrazione di una società di capitali e la società stessa (nella specie, un istituto di credito) è necessario che colui che intende far valere tale tipo di rapporto fornisca la prova della sussistenza del vincolo della subordinazione e cioè l'assoggettamento, nonostante la suddetta qualità di membro del consiglio di amministrazione, al potere direttivo, di controllo e disciplinare dell'organo di amministrazione della società nel suo complesso. L'accertamento della compatibilità dei diritti e dei doveri nascenti da un rapporto di lavoro subordinato con le funzioni di amministratore costituisce un apprezzamento di fatto insindacabile in sede di legittimità se sorretto da motivazione immune da vizi logici.



PER IL LAVORATORE IMPIEGATO IN CONDIZIONI DI SUBORDINAZIONE MA SENZA FORMALE INQUADRAMENTO, LA PRESCRIZIONE DEI CREDITI NON DECORRE DURANTE IL RAPPORTO DI LAVORO, ANCHE SE SIA APPLICABILE LA TUTELA DELL'ART. 18 ST. LAV. CONTRO IL LICENZIAMENTO - Cass. 22 giugno 2004, n. 11644.

Anche quando sussistano i requisiti per l'applicabilità della tutela prevista dall'art. 18 St. Lav., la mancanza di un formale inquadramento come dipendente pone il lavoratore in condizioni di debolezza psicologica tale da impedirgli di far valere i suoi diritti durante il rapporto. L'esistenza o meno di un'effettiva situazione psicologica di "metus" del lavoratore è correlata al concreto atteggiarsi del rapporto ed alla configurazione che di esso danno le parti nell'attualità del suo svolgimento e non alla portata della normativa garantistica che avrebbe dovuto astrattamente regolare il rapporto ove questo fosse sorto fin dall'inizio con le modalità e la disciplina che il giudice successivamente riconosce applicabili, sia pure con effetto retroattivo, con un giudizio necessariamente *ex post*.



LA REVOCA DEL LICENZIAMENTO È VALIDA SOLO SE ACCETTATA DAL LAVORATORE - L'ACCETTAZIONE PUÒ ESSERE MANIFESTATA ANCHE CON COMPORTAMENTI CONCLUDENTI - Cass. 22 giugno 2004, n. 11638.

La revoca del licenziamento disposta unilateralmente dal datore di lavoro non è sufficiente a determinare automaticamente il ripristino del rapporto di lavoro. Il ripristino si verifica solo se la revoca sia accettata dal lavoratore. La revoca del licenziamento non richiede la forma scritta; la sua accettazione può essere prestata in forma tacita e desunta da comportamenti commissivi od omissivi del lavoratore. L'accettazione della revoca del licenziamento può comportare una rinuncia, da parte del lavoratore, a far valere i diritti derivanti dal licenziamento intimatogli. La rinuncia può essere ritenuta sussistente, anche in base a presunzioni, quando la condotta del lavoratore attesti in modo univoco la volontà di

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. 7/2004

dismettere un diritto entrato nel proprio patrimonio.



PUÒ ESSERE RITENUTO LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DI UN DIPENDENTE CHE IN UN'INTERVISTA ABBA CRITICATO L'AZIENDA SENZA RISPETTARE I LIMITI DI CONTINENZA FORMALE E SOSTANZIALE - Cass. 14 giugno 2004, n. 11220.

È suscettibile di violare il disposto dell'art. 2105 cod. civ. e di vulnerare la fiducia che il datore di lavoro deve poter riporre nel lavoratore un esercizio da parte di quest'ultimo del diritto di critica che, superando i limiti del rispetto della verità oggettiva, si sia tradotto in una condotta lesiva del decoro dell'impresa datoriale, suscettibile di provocare con la caduta della sua immagine anche un danno economico in termini di perdita di commesse e di occasioni di lavoro.



L'ACCORDO CON IL DIPENDENTE SU UN CAMBIAMENTO DI MANSIONI È VINCOLANTE PER L'AZIENDA - Cass. 11 giugno 2004, n. 11152.

L'accordo fra il datore di lavoro e il lavoratore in materia di mansioni deve ritenersi valido e vincolante per l'impresa, a meno che esso comporti una dequalificazione, in violazione dell'art. 2103 cod. civ.



NEL CASO DI NECESSITÀ DEL LICENZIAMENTO DI UN DIPENDENTE, PER RAGIONI ECONOMICHE, LA SCELTA DEVE ESSERE FATTA NEL RISPETTO DELLE REGOLE DI CORRETTEZZA E BUONA FEDE - Cass. 11 giugno 2004, n. 11124.

Quando il licenziamento individuale è motivato con riferimento a difficoltà economiche, il datore deve provare di avere rispettato le regole di correttezza, previste dall'art. 1175 cod. civ., nella scelta del lavoratore licenziato tra più lavoratori occupati in posizione di piena fungibilità.



IL LICENZIAMENTO PER SOPPRESSIONE DI POSTO NON È LEGITTIMO SE VI SIA LA POSSIBILITÀ DI IMPIEGARE IL LAVORATORE IN INCARICHI PER LA CUI COPERTURA L'AZIENDA ABBA INDETTO SELEZIONI INTERNE - Cass. 7 giugno 2004, n. 11432.

La circostanza che vi fossero lavoratori più idonei a coprire delle posizioni doveva essere provata dalla resistente per potere la stessa rilevare come oggettiva ragione organizzativa ai fini del licenziamento. In altri termini tale ragione sarebbe sussistita solo se la società avesse dedotto e provato che l'impiego del ricorrente nelle predette posizioni era impossibile per ragioni oggettive: mancanza di qualifiche o di titoli professionali abilitanti, ecc. A ciò aggiungasi che la resistente ha omesso di indicare i titoli preferenziali in base ai quali ha assegnato le predette posizioni scoperte ad altri lavoratori; in sostanza, poiché alla mancata assegnazione del posto e' conseguito il licenziamento, l'esclusione del ricorrente dal conferimento degli incarichi sopra menzionati doveva essere congruamente motivata da parte datoriale, indicando i criteri adottati nelle selezioni e le loro modalità di applicazione. Al riguardo deve rammentarsi che il controllo giurisdizionale relativo allo svolgimento delle procedure concorsuali di assunzione e promozione del personale e' limitato a verificare che il datore di lavoro, nell'esercizio del potere di gestione - rientrando nella liberta' di iniziativa

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. 7/2004

economica garantiva dall'art. 41 Cost. - sia rispettoso dei canoni generali di correttezza e buona fede e non ponga in essere comportamenti manifestamente inadeguati o irragionevoli.



LA SANZIONE DELLA SOSPENSIONE DAL LAVORO PER ATTIVITÀ DI PICCHETTAMENTO NON È LEGITTIMA SE L'AZIENDA NON HA PREVENTIVAMENTE AFFISSO IL CODICE DISCIPLINARE - Cass. 27 maggio 2004, n. 10201.

La preventiva affissione del codice non è richiesta nel caso di infrazioni manifestamente contrastanti con valori radicati nella coscienza sociale quale minimum etico, si è formato con riferimento alla sanzione espulsiva costituita dal licenziamento disciplinare, in quanto il potere di licenziamento è attribuito direttamente dalla legge al verificarsi di situazioni che ne integrino la giusta causa o il giustificato motivo soggettivo. Per le sanzioni "conservative", quale è la sospensione, a fronte di un potere disciplinare solo genericamente previsto dall'art. 2106 cod. civ., sussiste, per il suo concreto esercizio, l'esigenza della predisposizione di una normativa secondaria di integrazione e specificazione con conseguente onere della pubblicità della stessa; solo così può trovare piena attuazione il principio di legalità, al quale conformemente al precetto sovraordinato ex art. 25 Cost., l'art. 7 cit. ha inteso conferire effettività anche con riferimento alla comunità di impresa al fine di precludere al datore di lavoro di stabilire "di volta in volta" e "caso per caso" la sussistenza della infrazione e di scegliere discrezionalmente (e, quindi, arbitrariamente) la sanzione ritenuta applicabile.



LA RINUNCIA AD ULTERIORI PRETESE PER TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO È INEFFICACE PERCHÈ GENERICA - Cass. 26 maggio 2004, n. 10172.

Non rileva la circostanza che nella quietanza il lavoratore abbia dato atto che il "trattamento globale di fine lavoro" era di miglior favore con particolare riguardo alle varie componenti del t.f.r., trattandosi all'evidenza di una mera dichiarazione di scienza in ordine al (ritenuto) carattere satisfattivo del computo effettuato dalla società e non già di un atto abdicativo.



IL PREGIUDIZIO DERIVANTE AL LAVORATORE DALLA DEQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE COMPRENSIVO DELLA LESIONE DELL'IMMAGINE E DELLA PERDITA DI CHANCES, COSTITUISCE UN DANNO NON PATRIMONIALE - Cass. 26 maggio 2004, n. 10157.

La dequalificazione non solo viola lo specifico divieto dell'art. 2103 cod. civ., ma si traduce in lesione di un diritto fondamentale del lavoratore avente ad oggetto la libera esplicazione - garantita dagli artt. 1 e 2 della Costituzione - della sua personalità anche nel luogo del lavoro, con la conseguenza che il pregiudizio correlato a siffatta lesione, spiegandosi nella vita professionale e di relazione dell'interessato, ha un'indubbia dimensione patrimoniale che lo rende suscettibile di risarcimento, per la cui determinazione e liquidazione da parte del giudice, può trovare applicazione il criterio equitativo ex art. 1226 cod. civ.

Il danno da dequalificazione (nel quale possono essere ricompresi come specifici aspetti sia la perdita di chances che il danno all'immagine) rientra, come il danno biologico, nel danno non patrimoniale.

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. 7/2004



LA SUBORDINAZIONE PUÒ CONFIGURARSI ANCHE NEL CASO DI OBBLIGO DI REPERIBILITÀ PER TELEFONO - Cass. 13 maggio 2004, n. 9151.

Il rapporto di lavoro subordinato (art. 2094 cod. civ.) si distingue dal rapporto di lavoro autonomo, reso con una o più prestazioni isolate (art. 2222 cod. civ.), ovvero con una prestazione d'opera continuativa e coordinata (art. 409, n. 3, cod. proc. civ.), in base a diversi e variabili criteri, il principale e perciò decisivo dei quali consiste nell'assoggettamento del prestatore al potere direttivo (e disciplinare) del datore di lavoro, ossia al potere di precisare il contenuto della prestazione lavorativa e di controllarne l'esecuzione. Potere a cui corrisponde l'obbligo di retribuire il lavoratore quand'anche il lavoro, pur esattamente eseguito, non abbia dato l'utilità economica sperata. Il suo esercizio si estrinseca in specifiche disposizioni e non in generali direttive, compatibili anche col lavoro autonomo, nel relativo controllo sull'esecuzione e, quindi, si risolve nell'inserimento del lavoratore nell'organizzazione produttiva diretta dal datore. Il primo adempie così l'obbligazione servendosi di mezzi non già propri bensì appartenenti al secondo. Né sulle caratteristiche sostanziali ed effettive del rapporto, così come si svolge, possono prevalere elementi formali, quali il nomen iuris attribuito dalle parti, oppure l'iscrizione del lavoratore nell'albo delle imprese artigiane o, come nel caso di specie, in una gestione previdenziale separata. La non rilevanza del risultato economico prodotto dalla prestazione esclude che il lavoratore sia assoggettato al relativo rischio, e più in generale al rischio d'impresa, e questa assenza di rischio è ben compatibile con una variabilità della retribuzione - sempre dovuta almeno nei limiti dell'art. 36, primo comma, Cost. - in ragione degli utili conseguiti dal datore di lavoro.



I BENEFICI PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI ISCRITTI ALLE LISTE DI MOBILITÀ NON SPETTANO SE IL NUOVO DATORE DI LAVORO NON È SOSTANZIALMENTE DIVERSO DAL PRECEDENTE - Cass. 7 maggio 2004, n. 8742.

La legge n. 223 del 1991 in favore di imprese che assumono personale già licenziato a seguito di procedura di mobilità, presuppone l'accertamento che la situazione di esubero del personale posto in mobilità sia effettivamente sussistente e che l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di tale personale da una nuova impresa risponda a reali esigenze economiche e non concretizzi invece una condotta elusiva degli scopi legislativi, finalizzata al solo godimento degli incentivi, mediante fittizie e preordinate interruzioni dei rapporti di lavoro; ove poi l'azienda originaria, intesa nel suo complesso, abbia continuato o ripreso ad operare - non rilevando né se titolare sia lo stesso imprenditore o altro subentrante, né lo strumento negoziale attraverso il quale si sia verificata la cessione dell'azienda - la prosecuzione del rapporto di lavoro o la sua riattivazione presso tale azienda costituiscono non la manifestazione di una libera opzione del datore di lavoro, ma l'effetto di un preciso obbligo previsto dalla legge, come tale non meritevole dei benefici della decontribuzione. Il presupposto al quale sono condizionati i benefici è costituito da un effettivo e non fittizio incremento dell'occupazione, che deve essere accertato facendo esclusivo riferimento al concetto di azienda in senso oggettivo e senza tener conto delle variazioni intervenute nella struttura dell'impresa, con la logica conseguenza che il presupposto per la concessione del beneficio deve essere ritenuto insussistente nelle ipotesi di trasferimento,

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. 7/2004

trasformazione o fusione di aziende, nelle quali si verifichi il mero passaggio di personale alla nuova impresa senza che il numero complessivo dei lavoratori occupati risulti aumentato.



LA RIDUZIONE DEI POTERI DECISIONALI DI UN DIRIGENTE PUÒ COSTITUIRE GIUSTA CAUSA DI DIMISSIONI - Cass. 5 maggio 2004, n. 8589.

Nell'accertamento della dequalificazione, deve farsi riferimento all'incidenza della riduzione delle mansioni sul livello professionale raggiunto dal dipendente e sulla sua collocazione nell'ambito aziendale; per il dirigente occorre considerare anche la rilevanza del ruolo, tenendo conto che determinate mansioni per la loro elevatezza non sono suscettibili di essere svolte da più lavoratori senza scadimento del proprio livello qualitativo.



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.