
NEWSLETTER N. 9/2003

IL PATTO DI PROVA DEVE CONTENERE LA SPECIFICA INDICAZIONE DELLE MANSIONI ASSEGNATE AL LAVORATORE PERCHÉ SIA POSSIBILE IL CONTROLLO DEL GIUDICE SULLA VALIDITÀ DEL RECESSO - Cass. 13 settembre 2003, n. 13498.

Perché sia possibile il controllo giudiziale del recesso datoriale in periodo di prova, occorre necessariamente che siano ben note e specificate, fin da prima dell'inizio del periodo di prova, le mansioni dettagliate che il lavoratore sarà chiamato ad esercitare. Invero la causa del patto di prova va ravvisata nella tutela dell'interesse di entrambe le parti contrattuali a sperimentare la reciproca convenienza al contratto di lavoro; ne consegue che per evitare la sua illegittimità per incoerenza con la suddetta causa è necessario che esso contenga anche la specifica indicazione delle mansioni in relazione alle quali l'esperimento deve svolgersi.



IN CASO DI ASSUNZIONE A TEMPO PARZIALE L'AZIENDA NON PUÒ MODIFICARE CON DECISIONE UNILATERALE L'ORARIO DI LAVORO INIZIALMENTE CONCORDATO - Cass. 13 settembre 2003, n. 13470.

Nel contratto di lavoro part-time il carattere necessariamente bilaterale della volontà in ordine alla riduzione della prestazione lavorativa e alla sua collocazione in un determinato orario (reputato dalle parti come il più corrispondente ai propri interessi) comporta che ogni modifica di tale orario non possa essere attuata unilateralmente dal datore di lavoro in forza del suo potere di organizzazione dell'attività aziendale; è invece necessario il mutuo consenso di entrambe le parti, salvo che nel contratto individuale l'orario della

prestazione lavorativa sia determinato soltanto nella durata senza alcuna specificazione della sua collocazione temporale (cosiddette clausole elastiche).



IL RINVIO A GIUDIZIO DEL LAVORATORE CON L'IMPUTAZIONE DI GRAVI REATI NON È SUFFICIENTE A GIUSTIFICARE IL LICENZIAMENTO - Cass. 10 settembre 2003, n. 13294.

Il giudice davanti a cui sia impugnato un licenziamento disciplinare intimato per giusta causa a seguito del rinvio a giudizio del lavoratore con l'imputazione di gravi reati potenzialmente incidenti sul rapporto fiduciario ancorché non commessi nello svolgimento del rapporto, deve accertare l'effettiva sussistenza di fatti, riconducibili alla contestazione, idonei ad evidenziare, per i loro profili oggettivi e soggettivi, l'adeguato fondamento di una sanzione disciplinare espulsiva, mentre non può ritenere integrata la giusta causa di licenziamento sulla base del solo fatto oggettivo del rinvio a giudizio del lavoratore e di una ritenuta incidenza di quest'ultimo sul rapporto fiduciario e sull'immagine dell'azienda.



IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO DEVE ESSERE DICHIARATO INEFFICACE SE L'AZIENDA NON PRECISA, NELLA COMUNICAZIONE DI APERTURA DELLA PROCEDURA, I MOTIVI CHE NON HANNO CONSENTITO SOLUZIONI ALTERNATIVE ALLA RIDUZIONE DI PERSONALE - Cass. 9 settembre 2003, n. 13196.

Qualunque sia la causa dell'esubero vanno comunicate le ragioni che hanno impedito il ricorso a soluzioni alternative ai licenziamenti,

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. 9/2003

giacché esse sono particolarmente idonee a rappresentare quale è, secondo l'imprenditore, l'assetto che necessariamente deve assumere l'azienda a fronte di fattori che non consentano di mantenere immutato il contingente di forza-lavoro; sicché tale parte della comunicazione preventiva si rivela particolarmente idonea a contribuire alla conoscenza - quanto più possibile approfondita - che il sindacato deve avere della situazione per esercitare efficacemente il ruolo di cogestione che la legge gli assegna. La mancanza della ritualità della comunicazione preventiva non può essere sanata dal raggiungimento di un accordo sindacale ed il lavoratore è legittimato ad impugnare il provvedimento di recesso inefficace per inosservanza delle procedure previste dall'art. 4 legge n. 223/91.



L'INDENNITÀ SOSTITUTIVA DELLE FERIE HA NATURA RISARCITORIA - NON VA ASSOGGETTATA AI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI - Cass. 27 agosto 2003, n. 12580.

L'indennità sostitutiva delle ferie ha natura risarcitoria, in quanto è correlata ad un inadempimento del datore di lavoro all'obbligazione contrattuale di concedere le ferie ed è finalizzata ad indennizzare il lavoratore per il danno subito a seguito del mancato ristoro delle energie psicofisiche, funzione che pacificamente le ferie assolvono. Non avendo natura retributiva tale indennità non deve essere assoggettata ai contributi previdenziali.



LA RIVENDICAZIONE, DA PARTE DEL DIRIGENTE, DI DIRITTI NEI CONFRONTI DEL DATORE DI LAVORO NON È IDONEA A FAR VENIR MENO LA

BASE FIDUCIARIA DEL RAPPORTO - Cass. 27 agosto 2003, n. 12562.

La condotta del dirigente che, ritenendo pregiudicati i suoi diritti, anche in base ad una sua valutazione soggettiva purché non manifestamente arbitraria e pretestuosa, ne chieda al datore di lavoro il ripristino, con urgenza proporzionale alla natura del diritto leso, prospettando in alternativa il ricorso al giudice a tutela specifica del diritto stesso, non è idonea a far venir meno il particolare rapporto fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro.



IL LAVORATORE CHE CHIEDE ALL'AZIENDA IL RISARCIMENTO DEL DANNO ALLA SALUTE HA L'ONERE DI PROVARE LA NOCIVITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO E IL NESSO CAUSALE FRA QUESTO E IL PREGIUDIZIO SUBITO - Cass. 25 agosto 2003, n. 12467.

L'art. 2087 cod. civ. non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva, in quanto la responsabilità del datore di lavoro va collegata alla violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento, con la conseguenza che incombe al lavoratore che lamenti di aver subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso di derivazione causale del danno dalla violazione delle norme di sicurezza delle condizioni di lavoro; solo se il lavoratore abbia fornita la prova di tali circostanze sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di aver adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno e che la malattia del dipendente non è ricollegabile alla inosservanza di tali obblighi.

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. 9/2003



LA SUBORDINAZIONE PUÒ VERIFICARSI PER UN GIORNALISTA ASSUNTO CON FORMALE CONTRATTO DI LAVORO AUTONOMO PER LO STABILE INSERIMENTO NELLA ORGANIZZAZIONE AZIENDALE - Cass. 20 agosto 2003, n. 12252.

Ha carattere di rapporto di lavoro subordinato l'attività giornalistica che, per ampiezza di prestazioni e intensità della collaborazione, comporti l'inserimento stabile del lavoratore nell'organizzazione aziendale, ove per stabilità si intende non la semplice continuità (riscontrabile a posteriori anche nei rapporti di cosiddetta parasubordinazione) ma il risultato di un patto, in forza del quale il datore di lavoro possa fare affidamento sulla permanenza della disponibilità senza essere esposto al rischio di doverla contrattare volta per volta.



L'AZIENDA NON PUÒ GIUSTIFICARE IL RITARDO NELLA CONTESTAZIONE DI UN ADDEBITO DISCIPLINARE CON LA NECESSITÀ DI ATTENDERE IL RIENTRO DEL LAVORATORE DALLE FERIE - Cass. 19 agosto 2003, n. 12141.

Il principio della immediatezza della contestazione disciplinare, ispirato al rispetto delle clausole generali di correttezza e buona fede che presiedono anche all'attuazione del rapporto di lavoro, non consente all'imprenditore di procrastinare la contestazione medesima, in modo da rendere difficile la difesa da parte del dipendente, da perpetuare lo stato di incertezza della prosecuzione del rapporto o da legittimare, per converso, la ragionevole presunzione dell'essere venuto meno l'interesse datoriale di recedere.



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 TRASFERIMENTO DEVE ESSERE GIUSTIFICATO DALL'AZIENDA IN BASE ALL'ART. 2103 COD. CIV. ANCHE SE AVVIENE TRA DUE UNITÀ PRODUTTIVE OPERANTI NELLA STESSA CITTÀ - Cass. 29 luglio 2003, n. 11660.

La tutela predisposta dall'art. 2103 cod. civ. al lavoratore nei confronti dello *ius variandi* del datore di lavoro ha una portata che va al di là della considerazione dei soli interessi familiari e sociali legati ad un determinato territorio; il divieto di trasferire il lavoratore da una unità produttiva all'altra, in mancanza di comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive, rileva anche quando lo spostamento avvenga in un ambito geografico ristretto (ad es. nello stesso territorio comunale) e quindi in assenza di disagi personali o familiari, poiché lo scopo principale della norma è quello di tutelare la dignità del lavoratore e di proteggere il complesso di relazioni interpersonali e affettive che lo legano ad un determinato complesso produttivo. Ciò non significa che le esigenze sociali e familiari legate ad un determinato territorio non vengano in rilievo quando il trasferimento comporti non solo uno spostamento ad altra unità produttiva, ma anche lo spostamento del luogo di lavoro in altro Comune; il trasferimento del lavoratore, oltre che nel passaggio da una ad altra unità produttiva (nel senso di cui all'art. 35 dello Statuto dei lavoratori), è configurabile altresì nello spostamento territoriale delle sue prestazioni lavorative da una ad altra zona, a prescindere all'unità produttiva dell'impresa alla quale dette prestazioni risultano imputate, quando comporti disagi personali e familiari dovuti al cambio del luogo di lavoro ed eventualmente di residenza.



**L'INDENNITÀ DI MOBILITÀ SPETTA
ANCHE AL LAVORATORE CHE DOPO
IL LICENZIAMENTO SVOLGA
ATTIVITÀ DI LIBERO PROFESSIONISTA
- Cass. 25 luglio 2003, n. 11539.**

Deve ritenersi che non sia di ostacolo al godimento dell'indennità prevista dall'art. 7 della legge n. 223 del 1991 il protrarsi dell'attività autonoma dopo il collocamento in mobilità. L'art. 7 della legge n. 223/1991 non contempla una previsione dell'incompatibilità per il lavoro autonomo ed anzi consente l'elargizione anticipata dell'indennità di mobilità, in unica soluzione, ai lavoratori che intendano intraprendere un'attività di lavoro autonomo; a questa possibilità devono intendersi annessi, per coerenza con la finalità della legge di favorire l'occupazione, non solo i lavoratori che vogliono dare inizio per la prima volta ad un'attività autonoma dopo il licenziamento, ma anche coloro che tale attività proseguono per averla già svolta, non a tempo pieno, durante il cessato rapporto di lavoro subordinato.

