



# NEWSLETTER LAVORO

4/2018

All'interno: diritto di opzione nel patto di non concorrenza • assenza ingiustificata e giusta causa • centro unico di imputazione • danno da "straining" e diritto al risarcimento • tirocini formativi

## Sommario

Il punto su: Il diritto di opzione nel patto di non concorrenza (Corte di Cassazione, 2 gennaio 2018, n. 3) _____	1
Giurisprudenza Italiana _____	2
Assenza ingiustificata e giusta causa di licenziamento (Corte di Cassazione, 16 aprile 2018, n. 9339) _____	2
Società responsabili in solido se per il lavoratore c'è un unico centro di imputazione (Corte di Cassazione, 22 marzo 2018, n. 7221) _____	3
Novità e interpretazioni normative _____	5
Tirocini irregolari e conversione a tempo indeterminato _____	5
Informazioni di contatto _____	6

### **Il punto su: Il diritto di opzione nel patto di non concorrenza (Corte di Cassazione, 2 gennaio 2018, n. 3)**

Con sentenza del 2 gennaio 2018 n. 3, la Corte di Cassazione si è pronunciata nuovamente in merito alla legittimità del diritto di opzione collegato ad un patto di non concorrenza ai sensi dell'art. 2125 c.c., questione che ha visto alternarsi negli ultimi anni giurisprudenza oscillante. È infatti dibattuta la possibilità per il datore di lavoro di decidere unilateralmente se avvalersi o meno del patto di non concorrenza in prossimità o anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso esaminato dalla Suprema Corte, le parti avevano pattuito, già al momento dell'assunzione, che il lavoratore avrebbe mantenuto ferma la propria volontà di rispettare il patto di non concorrenza per 30 giorni successivi alla cessazione, per qualunque causa, del rapporto di lavoro, concedendo dunque tale termine all'azienda per valutare se aderire o meno al patto di non concorrenza. In altre parole, il lavoratore si vincolava unilateralmente al rispetto del patto prima ancora che gli stessi vincoli da esso nascenti sorgessero per effetto della volontà dell'azienda di attivarlo.

La Corte di Cassazione ripercorrendo i propri precedenti orientamenti (Cass., sentenza n. 8715/2017 ma anche Cass., sentenza n. 212/2013), ha ritenuto la clausola contenente l'opzione nulla in quanto comprimente il potere negoziale del lavoratore con squilibrio dei contrapposti interessi delle parti. Ciò anche in considerazione del fatto che mentre il lavoratore sin da subito era tenuto ad osservarne il rispetto, la società avrebbe potuto liberarsi *ex post* dal vincolo senza versare al lavoratore il corrispettivo pattuito.

Esiste tuttavia una giurisprudenza più risalente, sempre di legittimità, che ritiene compatibile la disciplina del patto di non concorrenza con quella del patto di opzione (cfr. Cass. n. 13352/2014).

## Giurisprudenza Italiana

### Assenza ingiustificata e giusta causa di licenziamento (Corte di Cassazione, 16 aprile 2018, n. 9339)

Con l'ordinanza del 16 aprile 2018, n. 9339, la Corte di Cassazione ha affermato che non basta applicare in astratto le fattispecie disciplinarmente rilevanti previste dalla contrattazione collettiva e riconnettervi la pedissequa applicazione delle misure sanzionatorie ivi previste, in quanto è compito del Giudice valutare il comportamento del lavoratore nel contesto soggettivo e oggettivo in cui si è sviluppata la vicenda sfociata nel licenziamento.

La vicenda riguardava un lavoratore licenziato dalla datrice di lavoro per assenza ingiustificata superiore a tre giorni, seppure il dipendente avesse richiesto un corrispondente periodo di ferie per ragioni familiari senza ricevere alcun riscontro da parte del datore in merito.

La Corte di Cassazione, con la pronuncia in esame, ha riformato la sentenza

***in tema di valutazione della giusta causa e del conseguente licenziamento, occorre rifarsi non soltanto alla fattispecie astratta determinata dalla contrattazione collettiva ma è necessario valutare il comportamento inadempiente del dipendente tenendo presenti gli aspetti oggettivi e soggettivi in cui è maturato.***

della Corte d'Appello di Palermo che aveva confermato la validità del licenziamento in applicazione della norma del CCNL che prevede la sanzione espulsiva in caso di superamento di tre giorni di assenza ingiustificata. Osserva, in particolare, la Corte che

occorre andare oltre il dato testuale della norma collettiva e valorizzare le circostanze che, sul piano concreto, rendevano meno grave la condotta attribuita al lavoratore: il lavoratore aveva precedentemente richiesto la fruizione delle ferie "per gravi ed improrogabili esigenze familiari" e l'ulteriore circostanza per cui pochi giorni dopo era deceduto il padre del dipendente.

La Corte attribuisce valore anche al silenzio del datore, che (pur consapevole del lutto) non aveva autorizzato la richiesta di ferie, né gli aveva inviato un richiamo di avvertimento prima di avviare l'azione disciplinare.

Sulla scorta di questi rilievi, la Corte di legittimità ha cassato con rinvio la sentenza dei Giudici d'appello perché sia fatta una valutazione della gravità dell'assenza ingiustificata in relazione a tutte le circostanze concrete attenuanti.

### **Società responsabili in solido se per il lavoratore c'è un unico centro di imputazione (Corte di Cassazione, 22 marzo 2018, n. 7221)**

Con la sentenza n. 7221 del 22 marzo 2018, la Corte di Cassazione ha confermato la configurabilità di un unico centro di imputazione al quale ricondurre il rapporto di lavoro dei dipendenti (formalmente assunti da imprese diverse) nel caso in cui sia stata accertata una simulazione in frode alla legge attraverso il frazionamento di un'unica attività imprenditoriale tra più società.

***si ha unicità del rapporto di lavoro qualora uno stesso lavoratore presti contemporaneamente servizio per due datori di lavoro e la sua opera sia tale che in essa non possa distinguersi quale parte sia svolta nell'interesse di un datore di lavoro e quale nell'interesse dell'altro***

Nel caso di specie, la Corte d'Appello di Napoli, aveva accertato un unitario centro di imputazione del rapporto di lavoro di una lavoratrice, avendo le società convenute un'unica struttura organizzativa e produttiva ed un unico scopo, un unico coordinamento

tecnico e amministrativo ed un utilizzo in contemporanea delle prestazioni lavorative dei dipendenti. Risultava infatti che la stessa lavoratrice aveva reso contemporaneamente la propria prestazione per le due società, non essendo inoltre, possibile distinguere se le mansioni svolte venissero rese nell'interesse di una o dell'altra società.

Accertata l'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo comunicato alla lavoratrice dalla società formalmente datrice di lavoro, la Corte di merito aveva ordinato la reintegrazione ad entrambe le società, quali obbligate solidali ex art. 1294 c.c..

La Corte di Cassazione conferma la lettura della Corte territoriale, aggiungendo che il centro unico di imputazione determina anche ampliamento della soglia per il calcolo dei requisiti occupazionali utili per determinare il regime sanzionatorio da applicare ai licenziamenti illegittimi (dovendosi considerare tutti i lavoratori assunti da tutte le società del medesimo gruppo) e della valutazione delle ragioni oggettive di licenziamento che devono essere considerate in relazione a tutte le società del gruppo.

### **Il danno da “*straining*” e il diritto al risarcimento (Corte di Cassazione, 29 marzo 2018, n. 7844)**

Con la recente sentenza n. 7844 del 29 marzo 2018 la Suprema Corte ha riconosciuto il danno da “*stress forzato*” in capo a un dipendente costretto “*a lavorare in un ambiente di lavoro ostile, per incuria e disinteresse nei confronti del suo benessere lavorativo*”.

Con riferimento alla vicenda in esame, la Corte ha confermato il giudizio del Giudice di merito che aveva valutato la situazione lavorativa conflittuale del ricorrente il quale, dirigente, era stato allontanato dalla direzione generale e oggetto di lettere contenenti apprezzamenti gratuiti diffuse nella banca dove lo stesso prestava la sua attività.

Tale situazione è stata valutata come azione ostile che, sebbene limitata nel numero e distanziata nel tempo e quindi non riconducibile al mobbing, può essere idonea a provocare una modificazione in negativo, costante e permanente, della situazione lavorativa incidente sul diritto alla salute, con responsabilità risarcitoria per danno non patrimoniale dell'azienda datrice di lavoro.

## Novità e interpretazioni normative

### Tirocini irregolari e conversione a tempo indeterminato

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha emanato la circolare n. 8 del 18 aprile 2018, con la quale fornisce indicazioni operative al personale ispettivo in merito all'individuazione di fenomeni di elusione relativi ai tirocini formativi e di orientamento, anche alla luce delle linee guida in materia approvate il 25 maggio 2017 dalla Conferenza Stato-Regioni.

L'INL evidenzia che, in caso di accesso ispettivo, occorre valutare le modalità di svolgimento del tirocinio il quale deve essere funzionale all'apprendimento e non all'esercizio di una "mera prestazione lavorativa".

Nella circolare vengono elencate una serie di situazioni "irregolari" che possono portare alla trasformazione di un contratto a tempo indeterminato, tra cui:

- tirocinio attivato nei confronti di un ex dipendente oppure quello che riguarda un'attività essenziale dell'azienda;
- una durata inferiore al minimo previsto dalla legge regionale;
- l'utilizzo del tirocinante per sostituire i dipendenti assenti o durante periodi di picco delle attività;
- impiego del tirocinante per un numero di ore superiore di almeno il 50% rispetto a quanto stabilito dal piano di formazione individuale;
- l'inserimento del tirocinante in team di lavoro o la gestione delle presenze e delle assenze al pari dei dipendenti.

hanno collaborato alla redazione:

Avv. Carmen Flore, Avv. Roberta Assenza, Dott. Mattia Diodovich

## Informazioni di contatto

AVV. ANDREA VISCHI



**Tel.** +39 02 76457709  
a.vischi@rucellaieraffaelli.it

AVV. FRANCESCO PEDRONI



**Tel.** +39 02 76457709  
f.pedroni@rucellaieraffaelli.it

### **Milano**

Via Monte Napoleone, 18  
Telefono: +39 02 7645771 - Fax: +39 02 783524

### **Roma**

Via Sardegna, 38  
Telefono: +39 06 6784778 - Fax: +39 06 6783915

### **Bologna**

Via Cesare Battisti, 33  
Telefono: +39 051 6440604 - Fax: +39 051 332126

**RUCELLAI&RAFFAELLI**  
STUDIO LEGALE

[www.rucellaieraffaelli.it](http://www.rucellaieraffaelli.it) – [info@rucellaieraffaelli.it](mailto:info@rucellaieraffaelli.it)