

Riflessi sul rapporto lavorativo dei comportamenti extralavorativi censurabili di Mario Meucci

1. Pemessa

Il tema di cui al titolo è stato da noi trattato in precedenza in varie sedi, tuttavia merita un riesame - nell'interesse dei lavoratori ad evitare di incorrere nelle sanzioni datoriali, normalmente espulsive - in considerazione del più restrittivo atteggiamento assunto negli ultimi anni dalla giurisprudenza della Cassazione, meno disponibile alla tolleranza di condotte disdicevoli dei lavoratori, che - sebbene assunte nella vita privata extralavorativa - implicano, per la loro contrarietà ai canoni dell'etica comune e delle norme del comune vivere civile, il venir meno del rapporto fiduciario con il datore di lavoro a causa dell' oggettiva e/o potenziale inaffidabilità a proseguire nel disimpegno del ruolo e mansioni rivestite in azienda.

Quanto andremo ad evidenziare conforta la convinzione dell'infondatezza di quell'errato convincimento nutrito da coloro che ritengono che vi sia una netta separazione tra come il lavoratore è tenuto a comportarsi in azienda e come, più liberamente (ma pur sempre civilmente), può manifestare la propria personalità al di fuori dell'ambiente di lavoro, nel cd. privato.

Non è assolutamente così, giacché condotte o vicende extralavorative riprovevoli ben possono essere valutate, prese in considerazione ed utilizzate dal datore di lavoro per risolvere, per giusta causa, un rapporto di lavoro con un prestatore che, in precedenza, sul posto di lavoro, non è mai stato destinatario di rilievi e non ha mai occasionato lamentele.

2. La vulnerazione del rapporto fiduciario

Sul presupposto che la personalità dell'uomo si estrinseca, ordinariamente, tramite comportamenti tendenzialmente uniformi - ritenendosi confinati nell'eccezionalità gli sdoppiamenti alla Dr. Jekyll and Mr. Hyde - le vicende extralavorative hanno da sempre ricevuto una vigilante attenzione da parte delle imprese operanti tramite l'apporto collaborativo di risorse umane, in cui tra datore e lavoratore notoriamente intercorre non solo un mero rapporto di natura sinallagmatica (prestazione contro retribuzione) ma anche, come si suole dire, di carattere fiduciario.

Talché, una volta che l'impresa abbia cognizione o ricevuto notizia che il comportamento tenuto dal dipendente - anche fuori dell'orario di lavoro - sia di tale gravità da presentarsi incompatibile con l'affidamento che essa ha presupposto all'atto dell'assunzione ed ha successivamente riposto in quel lavoratore, si sente autorizzata a risolvere il rapporto per giusta causa.

E, molto spesso, l'impugnazione in giudizio del licenziamento per giusta causa ex art. 2119 c.c. (causa che non contiene la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto), trova il lavoratore soccombente, giustappunto per il fatto che egli, nella vita privata, è incorso, spesso non saltuariamente, in condotte contrarie al cd. minimo etico comune o a norme comuni del vivere civile, tali da infrangere il cd. rapporto fiduciario intercorrente tra le parti.

Al verificarsi di tali situazioni il percorso obbligato è il ricorso alla magistratura cui viene richiesto di pronunciarsi sulla legittimità dei provvedimenti disciplinari espulsivi adottati dall'azienda; passando in rassegna le sue decisioni sul tema, se ne desume un atteggiamento che - con il decorso del tempo fino ad oggi - passa dal moderatamente aperturista verso condotte extralavorative del prestatore ipoteticamente censurabili ad

una posizione più rigida e restrittiva, avallando i licenziamenti individuali per giusta causa disposti dalle imprese.

Una cronistoria evidenzia come, in tempi sufficientemente remoti, si sia licenziato in tronco - per causa tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto (art. 2119 c.c.) - il lavoratore sposato che intratteneva relazioni amorose extralavorative con collega nubile (1), il convivente more uxorio (2), l'insegnante di un istituto confessionale sposatosi con il solo rito civile (3), il lavoratore i cui familiari avevano tenuto atteggiamenti irrispettosi o proferito ingiurie nei confronti del di lui datore di lavoro (4), il prestatore indebitatosi, a seguito di operazioni speculative in borsa, oltre il proprio livello reddituale (6), quello incappato in reati patrimoniali a carico di terzi e senza alcun coinvolgimento dell'azienda (6), quello reo di aver omesso, per eccessivo rispetto del principio di gerarchia, di riferire in forma delatoria all'imprenditore fatti illeciti commessi dal superiore diretto (7), i lavoratori colpevoli di aver intentato e vinto una causa, per la qualificazione "subordinata" del rapporto di lavoro, contro il recalcitrante datore di lavoro (8), il tecnico Rai detentore, al di fuori dell'ambiente e dell'orario di lavoro, di sostanze stupefacenti ad uso personale (9).

Diverse di queste fattispecie hanno poi ricevuto, a livello dei superiori gradi della magistratura, corretta soluzione (nel senso che è stata disattesa la pretesa ricorrenza della giusta causa, per estraneità al rapporto delle vicende assunte come vulneratrici della "fiducia" datoriale, specie nel caso di addebiti afferenti alla vita sentimentale; indubbiamente in ragione di una liberalizzazione dei costumi (senza che per questo i comportamenti e le tresche amorose perdessero di per sé il loro carattere disdicevole). Tuttavia altre ipotesi non sono state - invece - decise con analoga modernità ed assenza di pregiudizi; più che pregiudizi, possono aver talvolta giocato a sfavore dei lavoratori subordinati reali e comprensibili preoccupazioni, quali il timore che posizioni libertarie e di apertura finissero per incentivare - per impunità - il novero dei comportamenti non conformi all'ordinamento.

Proseguendo nella cronistoria, si osserva come - fra gli anni 1980 e 1990 - l'orientamento di Cassazione si sia atteggiato, invece, in senso maggiormente garantista della conservazione del posto di lavoro, in presenza di comportamenti extralavorativi pur sempre riprovevoli, asserendo il principio di diritto secondo cui: *"i fatti ed i comportamenti del lavoratore estranei all'ambito contrattuale, non verificatisi nel corso e nel luogo dell'attività lavorativa, sono, in linea generale, irrilevanti ai fini della valutazione degli addebiti quando non abbiano alcuna incidenza sulla sfera contrattuale. Quando, invece, tali comportamenti siano collegati, sia pure indirettamente, con l'esecuzione della prestazione lavorativa, oppure assumano un rilievo talmente grave da far ritenere il lavoratore professionalmente inidoneo alla prosecuzione del rapporto di lavoro, non v'è dubbio che essi valgano a determinare un'irreparabile compromissione dell'elemento fiduciario, che costituisce la base del rapporto di lavoro subordinato, specialmente quando tale rapporto, per le sue caratteristiche e peculiarità, richiede una collaborazione qualitativamente elevata e una fiducia correlativamente molto lata, che può estendersi anche alla serietà dei comportamenti privati del lavoratore"*(10).

3. L'orientamento giurisprudenziale più permissivo

Ad una più circospetta e attenta considerazione dell'incidenza dei comportamenti extralavorativi riprovevoli a determinare il licenziamento individuale per "giusta causa", si è affiancata - alla fine del secolo scorso - una precisazione riduttiva dell'ampiezza della nozione di "giusta causa" da parte della Cassazione, così espressasi: *"Un'oramai remota giurisprudenza affermava che, con la generica definizione di giusta causa di*

licenziamento di cui all'art. 2119 c.c., il legislatore aveva inteso riferirsi a qualunque vicenda (e non solo a comportamenti inadempienti del lavoratore) che non consentisse la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto stesso; successivamente alla entrata in vigore della legislazione limitativa dei licenziamenti, a partire dalla legge 604/66, la giurisprudenza, confortata dalla dottrina dominante, ha ritenuto che il concetto di giusta causa, così genericamente individuato dall'art. 2119 c.c., trovi la sua più precisa definizione nella stessa definizione recata dalla legge n. 604/66 del giustificato motivo soggettivo ("notevole inadempimento agli obblighi contrattuali")... Cosicché la giusta causa si differenzia dal "giustificato motivo soggettivo" non già dal punto di vista qualitativo, trattandosi in entrambi i casi di comportamenti inadempienti del lavoratore, bensì sotto il profilo quantitativo, nel senso della maggiore gravità dell'inadempimento, tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto".

La nozione più circoscritta della "giusta causa" non precludeva, né preclude a tutt'oggi - naturalmente - che gli agenti contrattuali, nei ccnl, facessero (e facciano) assumere rilevanza disciplinare a determinati comportamenti tenuti dal lavoratore nella sua vita privata ed estranei all'esecuzione della prestazione; né è conferma, esemplificativamente, il divieto contrattuale per il lavoratore bancario di giocare in borsa. Divieto che era stato giudicato, già in epoca fascista (anno 1929), disciplinarmente sanzionabile - pur in assenza di una espressa previsione contrattuale - sulla base di una tecnica argomentativa di "processo alle intenzioni" esplicitata nella seguente considerazione, secondo la quale: *"il fatto di darsi al gioco di borsa senza avere per giunta i mezzi per fronteggiare le perdite, costituisce per il cassiere di banca una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto d'impiego, perché distrugge in pieno quella fiducia che è il presupposto logico e fondamentale del rapporto stesso e fa nascere il ragionevolissimo timore che il giocatore imprudente, assillato dall'ansia di allontanare da sé l'avvilente minaccia dell'esecuzione, possa mettere da un momento all'altro le mani nella pingue cassa a sua piena disposizione"* (così Trib. Milano 9 giugno 1929, cit. in nota 5).

Giustappunto la successivamente introdotta previsione contrattuale limitativa, evidenzia che l'inibizione di quel comportamento non è necessariamente immanente al prestatore di lavoro in conseguenza diretta del suo *status* di subordinazione nello specifico settore del credito, ma additionally conseguente ad una pattuizione volta a salvaguardare esigenze di aziende alle quali - si dice per consuetudine - il cittadino/utente richiede maggiore affidabilità, per effetto della gestione delle proprie risorse finanziarie e dei propri patrimoni, senza tuttavia indulgere per questa strada al ridicolo o, peggio, venire inconsapevolmente incontro ai non trasparenti interessi corporativi di chi vorrebbe, in una visione grettamente consumistica ed accumulativa, legittimare od accreditare una casta di imprese con maggior "decoro", "prestigio" o "utilità sociale" di altre.

Verso la fine del secolo scorso l'atteggiamento giurisprudenziale orientato a conferire la minima (o nulla) rilevanza all'incidenza delle condotte private extralavorative censurabili ai fini dell'adozione di sanzioni espulsive aziendali (limitandole semmai a quelle di natura conservativa), aveva occasionato, in presenza di reati da detenzione e/o spaccio di stupefacenti - affermazioni del seguente tenore: *"i comportamenti tenuti dal lavoratore nella vita privata ed estranei all'esecuzione della prestazione lavorativa possono incidere radicalmente sul vincolo fiduciario per la loro gravità e risonanza nonché in considerazione delle mansioni espletate dal dipendente e della particolare natura dell'azienda datrice di lavoro, ma non possono rilevare ai fini della dedotta giusta causa di licenziamento, allorché non abbiano prodotto effetti riflessi nell'ambiente di lavoro e tanto meno nociuto al prestigio dell'Ente datore di lavoro"* (11). Aggiungendosi

che: *“ha diritto ad essere reintegrato nel suo posto di lavoro ed a far parte della comunità sociale e professionale del lavoro, il dipendente che sia stato licenziato per spaccio di droghe leggere, sia perché il consumo di tali sostanze è sentito dalla coscienza sociale – quando non è tollerato – come un disvalore di grado assai inferiore rispetto alle c.d. droghe pesanti, sia perché nel fatto commesso non è ravvisabile alcun nesso, né funzionale né occasionale, con l’attività lavorativa prestata in qualità di manovratore ferroviario”*(12).

Ancora, verso la fine del secolo scorso, nel caso di un primario di un istituto ospedaliero condannato per il furto di una tela da una chiesa e, quindi, licenziato, il magistrato ha asserito che: *“il comportamento penalmente rilevante del lavoratore (che deve essere valutato considerando la personalità dello stesso e la sua condotta complessiva nello svolgimento della prestazione lavorativa) non è idoneo a ledere l’elemento fiduciario e, quindi, non può costituire giustificato motivo di licenziamento, allorché, oltre ad esaurirsi in un singolo episodio, sia del tutto estraneo all’esecuzione della prestazione lavorativa e non incida in alcun modo sull’aspetto tecnico della professionalità del dipendente, riguardando invece l’aspetto etico comportamentale”* (13).

Anche in caso di condanne penali per “tentata estorsione” (a danno di terzi da parte di dipendente delle FF.SS.) e di “tentato furto con danni ad un supermercato” (da parte di macchinista dell’Ente Ferrovie) venne asserita l’illegittimità del licenziamento per presunta vulnerazione del vincolo fiduciario, in quanto detta compromissione doveva essere intesa non già in senso generico ma nel senso specifico di una ragionevole probabilità di pregiudizio del corretto adempimento delle mansioni contrattuali (14).

4. L'orientamento giurisprudenziale più rigidamente connotato

A partire all'incirca dall'anno 2000 in poi, la giurisprudenza di Cassazione ha, invece, maturato (e virato verso) un orientamento più restrittivo, procedendo innanzi tutto con l'azzerare le eccezioni sollevate insistentemente in giudizio dai legali del lavoratore inadempiente o trasgressivo, incentrate formalisticamente - nell'ottica di porre nel nulla la sanzione a carico del ricorrente - sul preliminare rilievo della mancata previsione della sanzione corrispondente alla condotta disdicevole nel cd. codice disciplinare contrattuale ovvero della mancata affissione di esso in azienda, a fini di pubblicità, ai sensi dell'art. 7, l. n. 300/70.

A queste eccezioni sono state, condivisibilmente, opposte, da un lato, la considerazione di fondo che le condotte vietate e sanzionate nel codice disciplinare convenuto dalle parti non esauriscono affatto la serie degli eventuali comportamenti illeciti, in ragione del fatto che le causali sono giustappunto designate di norma quali "esemplificazioni", dall'altro, che la loro pubblicità è solo funzionale a limitare l'eventuale discrezionalità datoriale, condizionandola ad una graduazione delle misure sanzionatorie correlata alla minore o maggiore gravità della condotta. In maniera decisiva, poi, come nessun dubbio sussista sul fatto che il lavoratore, anche in assenza di previsione nel codice disciplinare, possieda sempre la piena consapevolezza di essersi, quando devia, comportato male.

Partendo da questo presupposto, la Cassazione (*ex plurimis*, Cass. 27/1/2011 n. 1926) ha stabilito, conseguentemente, che: *“anche relativamente alle sanzioni disciplinari conservative - e non per le sole sanzioni espulsive - deve ritenersi che, in tutti i casi nei quali il comportamento sanzionatorio sia immediatamente percepibile dal lavoratore come illecito, perché contrario al cd. minimo etico o a norme di rilevanza penale, non sia necessario provvedere alla affissione del codice disciplinare, in quanto il lavoratore ben può rendersi conto, anche al di là di una analitica predeterminazione dei comportamenti*

vietati e delle relative sanzioni da parte del codice disciplinare, della illiceità della propria condotta”.

La giurisprudenza di legittimità ha, quindi, stabilito che quando il comportamento lavorativo o extralavorativo riveste carattere di contrarietà al cd. minimo etico o alle norme del comune vivere civile, la sanzione è pacificamente irrogabile dal datore di lavoro, anche in forma espulsiva, a prescindere dalla mancata affissione in azienda del codice disciplinare o dalla mancata previsione di quella condotta trasgressiva nelle esemplificazioni contrattuali, dovendosi ritenere delegata al magistrato la valutazione di proporzionalità della sanzione alla trasgressione, a fini del rispetto di congruità preteso dall'art. 2106 c.c.

D'altra parte, argomenta la Suprema corte: *"La giusta causa di licenziamento è nozione legale e il giudice non è vincolato dalle previsioni del contratto collettivo. Ne deriva che il giudice può ritenere la sussistenza della giusta causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile ove tale grave inadempimento o tale grave comportamento, secondo un apprezzamento di fatto non sindacabile in sede di legittimità se congruamente motivato, abbia fatto venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore; per altro verso, il giudice può escludere altresì che il comportamento del lavoratore costituisca di fatto una giusta causa, pur essendo qualificato tale dal contratto collettivo, in considerazione delle circostanze concrete che lo hanno caratterizzato (Cass. sez. lav. n. 4060 del 18/2/2011).* Quest'ultima ipotesi è, in concreto, attualizzata tramite la cd. "derubricazione" effettuata dal magistrato, della sanzione contrattuale ritenuta sproporzionata alla trasgressione compiuta, convertita in sanzione più lieve.

Ne è sortito il consolidato orientamento giurisprudenziale, espresso da ultimo, *ex plurimis*, da Cass. 16/8/2016 n. 17113, secondo cui: *"in materia di licenziamento disciplinare, il principio di necessaria pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti non si applica nei casi in cui il licenziamento sia irrogato per sanzionare condotte del lavoratore che concretizzano violazione di norme penali o che contrastano con il cosiddetto "minimo etico" (Cass. 3 ottobre 2013 n. 22626; vedi anche Cass. 18 settembre 2009 n. 20270 secondo cui in tema di sanzioni disciplinari, la garanzia di pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti non si applica laddove il licenziamento faccia riferimento a situazioni concretanti violazione dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro).*

Alla stregua di questo, oramai consolidato, orientamento sono stati legittimati (da Cass. 30 aprile 2015 n. 8784 e da Cass. 12 maggio 2016 n. 9749) i licenziamenti per giusta causa di lavoratori che sono stati scoperti essersi avvalsi dei permessi *ex lege* n. 104/1992 per finalità diverse dall'assistenza del familiare gravemente handicappato, con prova fornita mediante ricorso aziendale ad agenzia investigativa di cui è stato legittimato, dalla Suprema corte, il controllo occulto.

Nella precitata fattispecie, la Suprema corte, ha confermato le valutazioni del giudice di merito che aveva statuito che *"il comportamento del lavoratore, implica un disvalore sociale giacché il lavoratore aveva usufruito di permessi per l'assistenza a portatori di handicap per soddisfare proprie esigenze personali scaricando il costo di tali esigenze sull'intera collettività, stante che i permessi sono retribuiti in via anticipata dal datore di lavoro, il quale poi viene sollevato dall'ente previdenziale del relativo onere anche ai fini contributivi e obbliga il datore di lavoro ad organizzare, ad ogni permesso, diversamente il lavoro in azienda e costringe i propri compagni di lavoro, che lo devono sostituire, ad una maggiore penosità della prestazione lavorativa.* Aggiungendo altresì che: *"l'abuso del diritto, nel caso di specie, è particolarmente odioso e grave, ripercuotendosi*

senz'altro sull'elemento fiduciario, trattandosi di condotta idonea a mettere in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del lavoratore rispetto agli obblighi assunti".

La vulnerazione del rapporto fiduciario implicante legittimità del licenziamento per giusta causa - in ragione di comportamento contrario al minimo etico - è stata riconosciuta anche in ipotesi di simulazione di impedimento fisico per non recarsi al lavoro (così Cass. 16/8/2016 n. 17113); mentre in ambito bancario sono state respinte le eccezioni del direttore di filiale che, avendo compiuto una serie di trasgressioni alle norme e prassi aziendali in tema di concessione finanziamenti, aveva tentato di invalidare il licenziamento disciplinare adducendo l'inesistenza di previsione delle trasgressioni nel codice disciplinare contrattuale e l'inosservanza aziendale della pubblicità del medesimo. Al riguardo la Suprema corte ha osservato che: *Per consolidato orientamento giurisprudenziale di questa Corte (v. Cass. sez. lav. n. 6382 del 27/6/1998, Cass. sez. lav. n. 1305 del 5/2/2000, Cass. sez. lav. n. 14997 del 21/11/2000, Cass. sez. lav. n. 7819 dell'8/6/2001) le gravi violazioni dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro, come quelle poste a base del licenziamento oggetto di causa, doveri che sorreggono la stessa esistenza del rapporto, quali sono quelli imposti dagli art. 2104 e 2105 cod. civ. e, specificamente, quelli derivanti dalle direttive aziendali – la cui vigenza equivale per un soggetto preposto ad una filiale di istituto di credito, quanto all'onere di conoscerle, alle norme di comune prudenza ed a quelle del codice penale – comportano che, ai fini della legittimità del provvedimento irrogativo di un licenziamento disciplinare, non è necessario indicarle nel codice disciplinare, così come è sufficiente la previa contestazione dei fatti che implicino la loro violazione, anche in difetto di un'esplicita specificazione delle norme violate. In effetti, comportamenti come quelli contestati al ricorrente appaiono chiaramente di notevole gravità e si rivelano lesivi dell'elemento fiduciario nell'ambito del rapporto di lavoro bancario, anche in presenza di eventuali prassi e direttive interne, evidentemente "contra legem" e contrastanti con lo stesso interesse obiettivo dell'istituto di credito." In applicazione del suddetto principio, al quale si intende dare continuità, si osserva che mentre alcune condotte del direttore di filiale, quali l'accettazione distinte e documenti con firme non corrispondenti al cd. specimen, o la mancata effettuazione delle registrazioni antiriciclaggio, ex sé, contrastano con il cd. minimo etico o con norme penali, altre, (come nel caso di specie, connesse alle possibili modalità di applicazione di alcuni istituti bancari, ad es. con riguardo ai termini di valutazione del rischio di illiquidità), possono integrare o collidere con mere prassi - non integranti usi normativi o negoziali, variabili nel tempo in ragione di congiunture economiche e di mercato, assunte dall'Istituto di credito - con la conseguente necessità della conoscibilità delle relative condotte ritenute illegittime dal datore di lavoro, mediante l'affissione del codice disciplinare".*

Occupandosi poi, in varie occasioni, della convalida del licenziamento del lavoratore per detenzione a fini di spaccio di sostanze stupefacenti, effettuato, da ultimo, da Cass. 1 dicembre 2016 n. 24566 (decisa in senso conforme al precedente di Cass. 24 novembre 2016 e di Cass. 6 agosto 2015 n. 16524), la Cassazione ha conferito pacifica idoneità a concretizzare la giusta causa di licenziamento a comportamenti extralavorativi connotati da elevata gravità, asserendo principi di diritto estensibili ad analoghi, seppur diversi, comportamenti contrari all'etica comune o ai comuni canoni del vivere civile.

Con la precitata sentenza n. 16524/2015, seguita da Cass. n. 24023/2016 e da Cass. n. 24566/2016, la Cassazione mostra - a differenza della posizione delineata nelle sentenze di fine del secolo scorso, innanzi riferita - di preferire un'interpretazione "estensiva" della giusta causa di recesso, nella cui nozione devono includersi "anche

condotte che, pur se concernenti la vita privata del lavoratore, tuttavia possono risultare idonee a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario che connota il rapporto di subordinazione, nel senso che abbiano un riflesso, sia pure soltanto potenziale, sulla funzionalità del rapporto, compromettendo le aspettative di un futuro puntuale adempimento dell'obbligazione lavorativa" (v., tra le altre, le pronunce della Cassazione nn. 1519/93 e 1355/87).

Da quanto sopra evidenziato, emerge per i lavoratori il concreto rischio che comportamenti extralavorativi riprovevoli secondo la morale comune, legittimino il loro licenziamento per giusta causa, non già per aver determinato immediato nocumento materiale o d'immagine per l'azienda datrice di lavoro ma sulla base di un giudizio prognostico di inidoneità futura a disimpegnare ruolo e mansioni rivestite in precedenza, cioè a dire per cd. presunzione di inaffidabilità futura.

A conclusione preme, comunque, evidenziare come la valutazione della caducazione dell' elemento fiduciario - secondo l'orientamento della Cassazione sul punto confermato stabilmente - vada effettuata con riferimento non al fatto-evento astrattamente considerato bensì agli aspetti concreti afferenti alla natura ed alla qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti in esso, al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente nonché alla portata soggettiva del fatto stesso. L'oggetto del vincolo fiduciario è, quindi, rappresentato dalla fiducia nell'esattezza dei successivi, futuri, adempimenti da parte del lavoratore e non dalla fiducia sulla rettitudine e probità del lavoratore medesimo (quantunque pur sempre auspicabile e apprezzabile come un *quid pluris*, non necessariamente pretendibile).

Roma, 15/1/2017

NOTE

- (1) App. Messina 24 maggio 1962, in *Or. giur. lav.* 1963, 341.
- (2) App. L'aquila 26 giugno 1949, in *Riv. giur. abruzz.* 1949, 31.
- (3) Cass. 21 novembre 1991, n. 12530, in *Giust. civ.* 1962, I, 661; Trib. Firenze 28 febbraio 1992, in *Foro it.* 1992, I, 2247.
- (4) App. Roma 11 dicembre 1964, in *Riv. giur. lav.* 1965, II, 33.
- (5) Trib. Milano 19 giugno 1929, in *Mass. giur. lav.* 1929, 419.
- (6) App. Firenze 1 aprile 1964, in *Giur. tosc.* 1964, 777.
- (7) Trib. Genova 13 ottobre 1959, in *Or. giur. lav.* 1960, 328.
- (8) Fattispecie evidenziata da Cass. 29 giugno 1981, n. 4241, in *Mass. giur. lav.* 1982, 67, che ha correttamente stigmatizzato – e conseguentemente invalidato – come “vendetta” l’illegittimo comportamento ritorsivo aziendale.
- (9) Pret. Roma 30 giugno 1990, in *Dir. prat. lav.* 1991, 133.
- (10) Cass. 23 luglio 1985, n. 4336, in *Riv. it. dir. lav.* 1986, II, 609, con nota di Ianniello; Cass. 3 aprile 1990, n. 2683, in *Mass. giur. lav.* 1990, 446.
- (11) Cass. 3 ottobre 2000, n. 13144.
- (12) Pret. Roma 30 giugno 1990, in *Dir. prat. lav.* 1991, 133.
- (13) Pret. Bergamo 29 luglio 1992, in *D&L, Riv. crit. dir. lav.* 1993, 171.
- (14) Pret. Milano 29 novembre 1994, in *D&L, Riv. crit. dir. lav.* 1994, 607 e, rispettivamente, Pret. Torino 29 luglio 1993, *ibidem* 1994, 607.