

**Cass. 11 agosto 2008, n. 21508 – Pres. Sciarelli – Rel. Vidiri – P.M. Apice – Ric. Ga. Le. – Res. Ba. An. Po. Ve.**

**LICENZIAMENTO DISCIPLINARE - COMPORTAMENTI COSTITUENTI VIOLAZIONE DI LEGGE O DI DOVERI FONDAMENTALI DEL LAVORATORE - AFFISSIONE DEL CODICE DISCIPLINARE.**

---

La legittimità del licenziamento intimato per ragioni disciplinari non è inficiata dalla mancata pubblicità del codice disciplinare qualora vengano violate norme di legge e comunque doveri fondamentali del lavoratore, riconoscibili come tali senza necessità di specifica previsione.

Pertanto, i comportamenti del lavoratore che rappresentano gravi violazioni dei doveri fondamentali - come quelli della fedeltà e del rispetto del patrimonio e della reputazione del datore di lavoro - sono sanzionabili con il licenziamento disciplinare a prescindere dalla presenza nel codice disciplinare ed anche in difetto di affissione dello stesso, sempre che siano osservate le garanzie previste dall'art. 7, commi 2 e 3, della legge n. 300/1970.

**Cass. 28 luglio 2008, n. 20542 – Pres. Sciarelli – Rel. Napoletano – P.M. Riello – Ric. Tu. Pi. – Res. Ba. In. Spa**

**ESTINZIONE DEL RAPPORTO - LICENZIAMENTO INDIVIDUALE DISCIPLINARE – PRINCIPIO DELLA IMMEDIATEZZA DELLA CONTESTAZIONE E DELLA TEMPESTIVITA' DEL RECESSO - VALUTAZIONE CON RIFERIMENTO AL MOMENTO DI PIENA CONOSCENZA DEI FATTI DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO**

---

Il principio dell'immediatezza della contestazione disciplinare e della tempestività della irrogazione della relativa sanzione, conformemente ai doveri generali di buona fede e correttezza nell'attuazione del rapporto di lavoro, deve essere inteso in senso relativo; ne consegue la compatibilità con un intervallo di tempo più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore, ovvero quando la complessità della struttura organizzativa dell'impresa possa far ritardare il provvedimento di recesso.

Il lasso temporale tra i fatti e la contestazione deve decorrere dall'avvenuta conoscenza da parte del datore di lavoro della situazione contestata e non dall'astratta percettibilità o conoscenza dei fatti stessi, considerati nello specifico i mezzi a propria disposizione.

**Cass. 18 luglio 2008, n. 20008 – Pres. Vidiri – Rel. Stile – P.M. Sorrentino; Ric. D.O.A. – Res. C.G.S.**

**LAVORO SUBORDINATO - RETRIBUZIONE - DETERMINAZIONE - MINIMI SALARIALI - SUPERMINIMO - ASSORBIMENTO NEI MIGLIORAMENTI RETRIBUTIVI PREVISTI DAI CONTRATTI COLLETTIVI**

---

L'eccedenza della retribuzione (o superminimo) rispetto ai minimi tabellari che sia stata pattuita tra i datori di lavoro e i lavoratori, è di norma soggetta al principio generale

dell'assorbimento nei miglioramenti retributivi previsti e contemplati dalla disciplina collettiva, salvo sia stato da questa diversamente disposto, o le parti abbiano attribuito al superminimo la natura di compenso aggiuntivo legato a particolari meriti del lavoratore.

**Cass. 23 giugno 2008, n. 17049 – Pres. Mattone – Rel. Lanniello – P.M. Salvi – Ric. Re. It. Spa – Res. Mi. La.**

**LAVORO SUBORDINATO - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO - ASSUNZIONE - DIVIETO DI INTERMEDIAZIONE E DI INTERPOSIZIONE - APPALTI LECITI DI OPERE E SERVIZI - PRESUPPOSTI DI LICEITÀ**

Ai fini della valutazione della liceità degli appalti endoaziendali (caratterizzati dall'affidamento ad un appaltatore esterno di attività strettamente inerenti al complessivo ciclo produttivo del committente) è essenziale l'individuazione del soggetto che effettivamente esercita potere direttivo sui lavoratori impiegati, assumendone il relativo rischio, senza limitare il proprio intervento alla mera gestione amministrativa del rapporto di lavoro (es. retribuzioni pianificazione delle ferie, assicurazione della continuità della prestazione).

**Cass. 11 marzo 2008, n. 19283 – Pres. Senese - Rel. Cuoco – P.M. Matera – Ric. Ma. An. Res. Ra Spa**

**LAVORO SUBORDINATO - ESTINZIONE DEL RAPPORTO - LICENZIAMENTO INDIVIDUALE - CATEGORIE E QUALIFICHE DEI PRESTATORI DI LAVORO - MANSIONI DIVERSE DA QUELLE DELL'ASSUNZIONE - ASSEGNAZIONE A MANSIONI RITENUTE DEQUALIFICANTI - RIFIUTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA - VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL COMPORTAMENTO DELLE PARTI**

Qualora il datore di lavoro assegni il dipendente a mansioni inferiori a quelle corrispondenti alla sua qualifica, quest'ultimo può rifiutare la prestazione lavorativa, a condizione che tale reazione sia connotata da proporzionalità e buona fede, dovendo in tal caso il giudice procedere ad una valutazione complessiva del comportamento di entrambe le parti.