

50

STUDI DI DIRITTO DEL LAVORO

Collana fondata da L. GALANTINO e S. HERNANDEZ
e diretta da F. Basenghi e G. Pellacani

STUDI DI
DIRITTO
del LAVORO

PAOLO IERVOLINO

IL GRADIMENTO NEI RAPPORTI DI LAVORO

Seconda edizione

Prefazione di Domenico Garofalo

P. IERVOLINO • IL GRADIMENTO NEI RAPPORTI DI LAVORO

€ 32,00



G. Giappichelli Editore

Indice

	<i>pag.</i>
<i>Prefazione</i>	XI

Introduzione

1. Il problema della coesistenza di più lavoratori all'interno dell'impresa: la tutela della personalità morale a fondamento del rispetto reciproco tra colleghi	1
2. Il concetto di <i>gradimento</i> nel Codice civile: un giudizio personale che riflette interessi non patrimoniali riconosciuti dall'ordinamento	5
3. Sintesi della prospettiva d'indagine: il <i>gradimento</i> come concetto entro cui si compendiano obblighi del lavoratore a contenuto non patrimoniale rilevanti sul piano giuridico perché il datore di lavoro è tenuto a preservare la personalità morale degli altri dipendenti	8
4. I confini di una ricerca sugli obblighi del lavoratore e sugli interessi che derivano dall'inserimento della sua persona all'interno dell'organizzazione di lavoro	13

Capitolo I

Il fondamento (ed il problema) del gradimento: l'implicazione della persona del prestatore di lavoro nella logica compromissoria del contratto

1. <i>Intuitus personae</i> : il <i>gradimento</i> nella fase di stipulazione del contratto di lavoro	17
2. Il <i>gradimento</i> e le qualità personali nel contratto di lavoro	22
3. Né <i>gradimento</i> , né inadempimento: sulla non negoziabilità di alcune qualità personali (intrinseche) del lavoratore: il divieto di discriminazione	25
4. Le qualità personali (estrinseche) negoziabili: il linguaggio, l'aspetto fisico ed il vestiario	28

	<i>pag.</i>
4.1. Linguaggio, critica e discriminazione	32
4.2. Aspetto fisico e discriminazione	36
4.2.1. Aspetto fisico, decoro e obbligazione	39
4.3. Vestiario e sicurezza sul lavoro	42
4.3.1. Vestiario e discriminazione	43
4.3.2. Vestiario, decoro e obbligazione	44
5. La rilevanza “contrattuale” delle qualità (moralì) del lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro: fiducia e fatti extralavorativi nel licenziamento per giusta causa	49

Capitolo II

L'intima ed inscindibile connessione tra gradimento-fiducia e libera recedibilità

1. Teoria oggettiva e teoria soggettiva della giusta causa: alle origini della fiducia	53
2. Il licenziamento nel Codice civile del regno d'Italia: il recesso <i>ad nutum</i> come riserva di non <i>gradimento</i> delle parti	57
3. Il licenziamento nel Codice civile: il passaggio del <i>gradimento</i> dall'art. 2118 c.c. all'art. 2119 c.c.	59
4. La crisi dell'insindacabilità del recesso a seguito dell'entrata in vigore della Costituzione come crisi della rilevanza “contrattuale” del <i>gradimento</i> del datore di lavoro	61
5. La Legge 15 luglio 1966, n. 604 e la personalizzazione del licenziamento	63
5.1. <i>Segue</i> . Critica all'art. 1564 c.c. come norma di riferimento dell'elemento fiduciario: a proposito della menomazione della fiducia nell'esatto futuro adempimento delle obbligazioni contrattuali	66
5.2. <i>Segue</i> . Chiarimento sull'art. 1455 c.c.: l'inadempimento di non scarsa importanza e l'inadempimento notevole	68
5.3. <i>Segue</i> . Concetti da non confondere: correttezza e buona fede con fiducia	69
6. Le conseguenze della L. n. 604/1966: l'art. 7, Legge 20 maggio 1970, n. 300 e le disposizioni della disciplina sindacale	71
7. Conferma della fiducia come portato della libera recedibilità: il <i>gradimento</i> nel patto di prova	74
7.1. <i>Segue</i> . La figura del dirigente	75
7.2. <i>Segue</i> . Il lavoratore domestico	77
7.3. <i>Segue</i> . Le imprese di piccole dimensioni	79
7.3.1. Il “costo” del <i>gradimento</i> nel rapporto di lavoro	80

pag.

- | | |
|---|----|
| 8. Conferma <i>ex latere debitoris</i> : le dimissioni come riserva di non <i>gradimento</i> del lavoratore | 81 |
| 9. Osservazioni critiche sulla dottrina giuslavoristica (prim'ancora che sulla giurisprudenza) | 83 |

Capitolo III

Il gradimento nell'interpretazione giurisprudenziale: casistica della giusta causa e della concezione fiduciaria del rapporto di lavoro

- | | |
|--|-----|
| 1. Uno "spazio" del <i>gradimento</i> da recuperare | 87 |
| 2. Il <i>gradimento</i> prima della L. n. 604/1966: la giusta causa ieri | 90 |
| 3. Il <i>gradimento</i> dopo la L. n. 604/1966: la giusta causa oggi | 92 |
| 3.1. Variazioni sulle sostanze stupefacenti | 95 |
| 3.2. Reati commessi <i>a latere</i> del rapporto di lavoro, prima di essere assunti ovvero accertati durante il rapporto di lavoro | 98 |
| 3.3. Altri casi di <i>gradimento</i> | 100 |
| 4. <i>Segue</i> . Critica | 102 |
| 5. Una interessante (ma comunque non condivisibile) casistica di giusta causa legata anche all'organizzazione di lavoro e non soltanto al vincolo fiduciario | 104 |
| 6. <i>Segue</i> . Critica | 107 |

Capitolo IV

L'implicazione della persona del lavoratore all'interno dell'organizzazione di lavoro: tra contratto e contatto

- | | |
|---|-----|
| 1. Illeciti extracontrattuali e dovere "verticale" di rispetto reciproco tra colleghi | 109 |
| 2. <i>Segue</i> . Diverbi litigiosi | 111 |
| 3. <i>Segue</i> . Alterchi seguiti a vie di fatto e rissa | 113 |
| 4. <i>Segue</i> . Molestie | 114 |
| 5. <i>Segue</i> . Atti persecutori | 117 |
| 6. La prospettiva dinamica della posizione obbligatoria del datore di lavoro con riferimento alla tutela della personalità morale | 118 |
| 7. Comunità dei lavoratori e dovere "orizzontale" di essere una persona <i>gradita</i> : l'organizzazione di lavoro come fonte di un'obbligazione autonoma di protezione che deriva dall'art. 2087 c.c. | 124 |
| 8. <i>Segue</i> . Il dimenticato caso degli indesiderabili: accenni sulla rilevanza del <i>gradimento</i> degli altri lavoratori | 129 |

Capitolo V

La dimensione organizzativa del gradimento: le misure necessarie a tutelare la personalità morale dei prestatori di lavoro

1. La rilevanza pratica e teorica del <i>gradimento</i>	133
2. Rilevanza pratica: persona e “ragioni tecniche, organizzative e produttive”	134
3. Un anello di congiunzione: il <i>gradimento</i> nelle imprese di piccole dimensioni	139
4. <i>Segue</i> . Persona e “ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa”	140
5. Rilevanza teorica: inquadramento giuridico del licenziamento (e del trasferimento) per incompatibilità ambientale <i>ex latere datoris</i>	144
6. <i>Segue</i> . Il “costo” del <i>gradimento</i> nei rapporti di lavoro	150
7. Tentativo di “recupero” della casistica del <i>gradimento</i> : istruzioni per l’uso	152

Capitolo VI

Conferma della prospettiva d’indagine: le clausole di gradimento

1. Premessa: sulla legittimità delle clausole di <i>gradimento</i> e sul loro rapporto con l’interposizione fittizia di manodopera	157
2. Il (vero) problema delle clausole di <i>gradimento</i> : la libera recedibilità	161
2.1. Alcune precisazioni sul rapporto tra appaltatore e committente	163
3. Né <i>gradimento</i> , né inadempimento: l’allontanamento per motivo discriminatorio	164
4. Il contratto in frode al terzo: l’allontanamento del lavoratore <i>sgradito</i> per motivo illecito	166
5. Il contratto in danno del terzo: l’allontanamento del lavoratore <i>sgradito</i> per inadempimento non notevole	169
6. L’esercizio legittimo delle clausole di <i>gradimento</i> : l’allontanamento del lavoratore <i>sgradito</i> per incompatibilità ambientale	172
7. La funzione delle clausole di <i>gradimento</i> : tutelare la personalità morale dei lavoratori del committente	174

<i>Conclusioni</i>	177
--------------------	-----

<i>Bibliografia</i>	183
---------------------	-----