

a cura di **Vincenzo Fabrizio Giglio**
Partner Lexia

Rassegna di merito Corte d'Appello di Milano

RECESSO PER GIUSTA CAUSA DELL'AGENTE/1

Lavoro – Contratto d'agenzia – Giusta causa di recesso – Ritardo nei pagamenti delle provvigioni – Tolleranza

Nel contratto di agenzia, la tolleranza abituale di una parte dell'inadempimento dell'altra non rappresenta di per sé l'instaurazione di una prassi accettata e condivisa dalle parti con la conseguenza che, pur dopo un significativo periodo di tempo, la parte non inadempiente conserva il diritto di recedere per giusta causa.

¶ Corte d'Appello di Milano 15 marzo 2021, n. 205 - Pres. Bianchini - nel gravame su: Tribunale di Lecco, sentenza n. 67/2020

Nota

Una agente di commercio recedeva dal rapporto di agenzia per giusta causa, allegando il ritardo nel pagamento delle provvigioni.

Il Tribunale ha escluso tuttavia la giusta causa poiché è emerso che il ritardo nei pagamenti era stato costante per l'intera durata del rapporto, al punto che doveva ritenersi che si fosse instaurata una prassi in tal senso, alla luce della quale il repentino recesso dell'agente, fondato sulla pretesa del rispetto dei termini di pagamento contrattuali, doveva ritenersi ingiustificato. Inoltre, secondo il Giudice le cospicue entrate dell'agente facevano sì che eventuali ritardi nei pagamenti non incidessero sulla sua situazione patrimoniale.

La Corte d'Appello ha tuttavia riformato la sentenza.

La giusta causa di recesso nel contratto d'agenzia sussiste allorché si verificano ragioni tali da impedire la prosecuzione anche temporanea del rapporto, secondo il dettato dell'art. 2119 Cod. civ. Tale nozione deve essere modulata sulle peculiarità del rapporto di agenzia, avente caratteristiche diverse dal rapporto di lavoro subordinato, secondo modalità coerenti col

maggiore affidamento che deve sussistere tra le parti atteso il più labile vincolo contrattuale e l'impossibilità di operare i più preganti controlli sulla controparte contrattuale propri della subordinazione.

Nel caso esaminato, il Collegio ha vagliato sia la clausola contrattuale, che imponeva il pagamento delle provvigioni entro un certo termine, sia il comportamento delle parti nell'esecuzione del contratto. Ad avviso della Corte, dunque, non si poteva desumere dalla tolleranza manifestata dall'agente rispetto ai ritardi pregressi l'instaurazione di una prassi dilatoria accettata e condivisa.

Pertanto, ha concluso la Corte, l'inadempimento della preponente non più tollerato dall'agente era idoneo a fondare la giusta causa del recesso di quest'ultimo, con conseguente obbligo del preponente al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso.

RECESSO PER GIUSTA CAUSA DELL'AGENTE/2

Lavoro – Contratto di agenzia – Recesso agente – Art. 2119 Cod. civ.

Al recesso dal contratto di agenzia sono applicabili i principi in materia di giusta causa del recesso dal contratto di lavoro subordinato.

¶ Corte d'Appello di Milano 16 febbraio 2021, n. 186 - Pres. Vignati; Est. Bertoli - nel gravame su: Tribunale di Monza, sentenza n. 144/2020, Est. Crispino

Nota

Un'agente recedeva dal contratto di agenzia allegando una giusta causa. Egli agiva pertanto in giudizio per chiedere la condanna della società proponente al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso e di altre somme a vario titolo (indennità di fine rapporto, differenze provvigionali e altro).

Il Tribunale adito escludeva la sussistenza della giusta causa poiché i fatti posti a giustificazione del recesso risultavano generici e le condotte addebitate alle società ri-

salenti nel tempo. Veniva, di conseguenza, accolta la domanda riconvenzionale formulata della proponente relativa al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso. La Corte d'Appello successivamente chiamata ad esaminare il gravame ha confermato la decisione impugnata sulla scorta delle seguenti osservazioni.

Richiamati i principi espressi dalla giurisprudenza di legittimità, la Corte ha ricordato che al rapporto di agenzia sono applicabili alcuni istituti propri del rapporto di lavoro subordinato. Ciò in ragione delle analogie strutturali esistenti tra le due tipologie di rapporto lavorativo e della mancata regolamentazione di alcuni aspetti e vicende del rapporto di agenzia.

È applicabile, in particolare, l'art. 2119 Cod. civ. relativamente all'istituto del recesso per giusta causa, tanto del preponente quanto dell'agente, del preavviso e della relativa indennità sostitutiva.

Sono inoltre applicabili al rapporto di agenzia:

- il principio di rigore formale e cronologico dei fatti posti a fondamento del recesso, del cui rispetto è onerato esclusivamente il preponente; di conseguenza, le ragioni a fondamento del recesso dell'agente possono anche non figurare nella comunicazione di recesso o essere addirittura successive, senza che ciò pregiudichi la validità del recesso né la relativa indennità sostitutiva del preavviso;

- al principio dell'immediatezza in caso di dimissioni per giusta causa, che deve essere inteso in senso relativo e deve essere compatibile con un intervallo di tempo ragionevole.

Nel caso esaminato, le condotte descritte dall'agente a giustificazione del proprio recesso non hanno permesso ai giudici di accertare la giusta causa invocata. Il recesso, infatti, è intervenuto tramite corrispondenza via e-mail, dal contenuto generico e non riferibile ad alcuna circostanza concreta; in sede di giudizio, l'agente non ha offerto che descrizioni valutative, ancora prive di specifiche condotte addebitabili alla proponente.

Ad ulteriore motivazione della propria decisione, infine, la Corte d'Appello ha rilevato che l'agente, il giorno successivo a quello delle dimissioni, aveva iniziato a lavorare presso altra società proponente concorrente della precedente.

PASSAGGIO A LIVELLO SUPERIORE E ASSORBIMENTO DEL SUPERMINIMO

Lavoro – Mansioni – Retribuzione – Passaggio ad un livello superiore – Superminimo assorbibile

Il superminimo non può assorbire gli aumenti re-

tributivi derivanti dal passaggio al livello superiore, se non previsti al momento dell'attribuzione

¶ Corte d'Appello di Milano 24 febbraio 2021, n. 962 - Pres. Bianchini - nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 1241/2019, Est. Lombardi

Nota

Una lavoratrice svolgeva le mansioni di addetta al magazzino con inquadramento al V livello CCNL Commercio. Il CCNL di riferimento prevede, per i lavoratori di tali mansioni, che decorsi i primi 18 mesi di servizio scatti il passaggio al livello superiore, ovvero al IV con conseguente aumento retributivo. Dopo tre anni di servizio della lavoratrice, la società comunicava a tutti i dipendenti che, in linea con la crescita aziendale, riconosceva il passaggio al livello superiore dei dipendenti che ne avevano diritto e corrispondeva quale una tantum l'arretrato delle differenze retributive dovute dal compimento del 18° mese di anzianità aziendale.

La lavoratrice agiva in giudizio lamentando che le differenze retributive calcolate dal datore di lavoro erano avendo illegittimamente dedotto il superminimo assorbibile riconosciuto in precedenza.

Il Tribunale ha accolto la domanda della lavoratrice. Dopo pochi mesi dall'assunzione, la società aveva infatti riconosciuto alla dipendente un incremento retributivo di Euro 50 a titolo di superminimo assorbibile, con la precisazione che l'importo eccedente era corrisposto per assorbire «ogni eventuale futuro aumento dei minimi contrattuali»; escludendo quindi gli aumenti derivanti dal riconoscimento del superiore livello di inquadramento contrattuale.

La Corte d'Appello ha confermato la decisione.

SOMMINISTRAZIONE ILLECITA DI MANODOPERA E GIUDIZIO DI REVOCAZIONE

Lavoro – Somministrazione illecita di manodopera – Contratto intermittente – Giudizio di revocazione

I verbali di accertamento rappresentano l'esito delle valutazioni compiute dagli ispettori, che devono trovare conferma in elementi oggettivi ed incontrovertibili; essi non possono fungere da prova piena e decisiva dei fatti ivi riportati ma hanno solo il valore di prova indiziaria, che come tale non può essere posta a fondamento di un giudizio di revocazione.

¶ Corte d'Appello di Milano 4 marzo 2021, n. 321 -

Pres. Picciau, Est. Bove - nel gravame su: Corte d'Appello di Milano, sentenza n. 668/2018, Est. Bianchini

Nota

Un lavoratore agiva in giudizio al fine di accertare l'irregolarità della somministrazione di lavoro intercorsa tra due società (una S.p.A. e una Cooperativa) ed ottenere la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze dell'utilizzatrice. Egli aveva inoltre chiesto, in via subordinata, che venisse accertata e dichiarata l'illegittimità del contratto di lavoro intermittente e che venisse costituito un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con i conseguenti effetti economici.

I Giudici di merito aditi non hanno accolto le domande del ricorrente, poiché:

- non era emersa la potestà datoriale della S.p.A. sul personale della Cooperativa, in relazione alla pretesa somministrazione irregolare di manodopera;

- era stata accertata la genuinità del contratto a chiamata con la Cooperativa, la quale aveva dimostrato che il Ricorrente era occupato anche presso altri appalti e che, comunque, non aveva l'obbligo contrattuale di rispondere alle chiamate.

Venuto successivamente in possesso di nuova e decisiva documentazione, il dipendente ha chiesto la revocazione della sentenza pronunciata dalla Corte d'Appello.

Tale nuova documentazione consisteva nel verbale di accertamento dell'Ispettorato del Lavoro dal quale emergeva la sua assunzione nell'appalto con contratto a chiamata, salvo esservi stato poi occupato a tempo pieno tanto da costituire, insieme ad altri lavoratori, la forza lavoro occupata nell'appalto.

La Corte d'appello ha rigettato il ricorso per revocazione sulla scorta delle seguenti motivazioni.

In primo luogo, il ricorrente non aveva dimostrato di essere venuto in possesso del verbale solo in epoca successiva al primo giudizio. In secondo luogo, comunque, secondo la Corte d'Appello, il verbale di ispezione prodotto non soddisfaceva il requisito richiesto ai fini dell'impugnazione per revocazione, ossia la potenziale ed astratta idoneità, se fosse stato acquisito prima, a fondare una diversa decisione.

Il verbale, inoltre, non conteneva indicazione di fatti tali da poter indirizzare diversamente il giudizio sulla somministrazione o sul job on call. In ogni caso, ha precisato la Corte, le risultanze dei verbali ispettivi costituisca-

no l'esito delle valutazioni compiute dagli ispettori, che devono poi trovare conferma in elementi oggettivi ed incontrovertibili. I verbali di accertamento, infatti, benché qualificati, non possono fungere da prova piena e decisiva dei fatti ivi riportati, ma hanno solo il valore di prova indiziaria che, come detto, non può essere posta a fondamento di un giudizio di revocazione.

LAVORO DI CONSULENZA E CLAUSOLA DI RISOLUZIONE ALLA MATURAZIONE DELLA PENSIONE

Lavoro – Risoluzione convenzionale – Contestuale stipulazione contratto consulenza – Interpretazione clausole - Clausola risoluzione alla maturazione della pensione

L'accordo per la costituzione di un rapporto di consulenza per il periodo successivo alla risoluzione di un rapporto di lavoro dipendente deve essere interpretato secondo i criteri civilistici di interpretazione del contratto; primi fra tutti, il tenore letterale delle clausole e il comportamento complessivamente osservato dalle parti successivamente alla stipula dell'accordo.

¶ Corte d'Appello di Milano 15 marzo 2021, n. 256 - Pres. Bianchini, Est. Mantovani - nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 1019/2020, Est. Gigli

Nota

Un lavoratore era stato dirigente di una società; in seguito alla risoluzione del rapporto come dirigente, le parti avevano sottoscritto altresì un accordo attraverso il quale la società si era impegnata a conferire all'ex dirigente un incarico di consulenza professionale della durata di 7 anni (con decorrenza dal 1° gennaio 2009) a fronte di un determinato compenso annuo, secondo i termini e le condizioni stabilite nell'apposita convenzione. Tra l'altro, l'accordo prevedeva che il contratto di consulenza avrebbe avuto scadenza automatica (al 31 dicembre 2015) coincidente con la prima finestra utile per l'accesso alla pensione dell'ex dirigente; le parti avevano altresì pattuito che, nel caso di modifiche normative in materia pensionistica, il termine finale sarebbe stato prorogato alla prima finestra utile.

Le riforme legislative intervenute hanno poi postergato l'accesso alla pensione del consulente (non prima del 31

luglio 2020) e, pertanto, il termine del rapporto era stato di conseguenza prorogato, con la previsione che la maturazione dei requisiti prima di tale nuova data avrebbe comportato la scadenza automatica della convenzione.

La società aveva però ad un certo momento (a giugno 2019) comunicato al consulente la scadenza della convenzione poiché, sulla scorta del calcolo previdenziale effettuato, era emersa l'avvenuta maturazione (dall'11 marzo 2019) dei requisiti di accesso alla pensione anticipata, in regime di cumulo gratuito per i periodi contribuiti maturati nella gestione INPS (relativi al rapporto di lavoro dipendente) con quelli maturati nella Cassa Forense (relativi al rapporto di consulenza legale).

Il consulente aveva contestato tale decisione e preteso la continuazione del rapporto di consulenza e la corrispondenza dei compensi pattuiti, notificando alla società atto di precetto fondato sulla convenzione stipulata tra le parti.

Il Tribunale adito dalla società, che aveva proposto opposizione, aveva innanzitutto confermato l'idoneità della convenzione a fungere da titolo esecutivo, in quanto contenuto in un verbale di conciliazione stipulato ai sensi dell'art. 411 Cod. proc. civ., contrariamente a quanto preteso dall'opponente.

Interpretando la convenzione ai sensi dell'articolo 1362 Cod. civ., il Tribunale aveva rilevato che la comune intenzione delle parti consistesse nel considerare la maturazione dei requisiti pensionistici ai soli fini della pensione di vecchiaia per lavori dipendenti e non rispetto ad altre forme pensionistiche, quale quella anticipata o in regime di cumulo, come invece aveva preteso la società. Tali trattamenti pensionistici, infatti, non erano mai stati menzionati dalle parti né nella convenzione né nella successiva corrispondenza; dalla lettura di quest'ultima emergeva, invece, il riferimento all'età anagrafica del consulente.

La Corte d'appello successivamente chiamata ad esaminare la vicenda da parte della società ha invece ritenuto che l'esatta interpretazione della convenzione dovesse condurre a ritenere che le parti avessero inteso riferirsi a qualsiasi trattamento pensionistico. Ciò in virtù del tenore letterale della clausola, del comportamento delle parti successivo alla stipula della convenzione, compresa la corrispondenza successivamente intercorsa tra le parti.

Non essendo in contestazione che il consulente avesse comunque continuato a rendere la propria attività nei

confronti della società e che, pertanto, il relativo compenso gli fosse dovuto, la Corte ha rideterminato l'importo spettante per un periodo ridotto.

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO E OBBLIGO DI REPECHAGE

Lavoro – Licenziamento individuale – Motivo oggettivo – Obbligo di repêchage all'interno del gruppo

Grava sul datore di lavoro l'onere della prova di aver assolto l'obbligo del repêchage all'interno della società sia per mansioni equivalenti sia per mansioni inferiori (con il consenso del lavoratore). Se è la società stessa ad allegare l'impossibilità di adibire il lavoratore il lavoratore all'interno del gruppo (anche estero) – grava ulteriore onere della prova.

¶ Corte d'Appello di Milano 17 marzo 2021, n. 1097 - Pres. Bianchini - nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 2234/2019, Est. Paziienza

Nota

Un lavoratore veniva licenziato per giustificato motivo oggettivo nell'ambito di un processo riorganizzativo delle varie filiali di un gruppo societario. Nella lettera di licenziamento, il datore di lavoro spiegava che le mansioni ricoperte dal lavoratore venivano riallocate presso la casa madre della società all'estero e non esisteva altra posizione disponibile all'interno del gruppo. Il lavoratore ha impugnato il licenziamento.

Il Tribunale ha ritenuto che il licenziamento fosse illegittimo perché la società non aveva assolto l'obbligo di repêchage non solo con riferimento alla società italiana, datrice di lavoro, ma anche all'interno dell'intero gruppo, al quale la stessa società aveva esteso l'onere avendone dato atto nella lettera di licenziamento.

La Corte di Appello nel confermare la decisione del Tribunale ha formulato alcune osservazioni aggiuntive. L'estensione del obbligo di repêchage al gruppo si verifica solo quando è stata accertata la co-datorialità ovvero la sussistenza di un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro. Sennonché avendo la società stessa riconosciuto di dover procedere ad una verifica presso tutto il gruppo, ha posto la necessità di dover dimostrare entrambe le circostanze poste a base del licenziamento. La Corte d'Appello tuttavia ha ridotto l'indennità risarcitoria dalle iniziali 10 a 7 mensilità, viste le dimensioni della società e l'anzianità di servizio del lavoratore.

LAVORO DOMESTICO, STRAORDINARIO E MANSIONI SUPERIORI

Lavoro – Qualifica – Mansioni superiori – Straordinario – Collaboratori domestici – conviventi

Nel processo di lavoro è onere del lavoratore dimostrare le mansioni effettivamente svolte e allegare i profili che caratterizzano il livello di inquadramento superiore desiderato. Il mero possesso di un diploma non è sufficiente per provare il diritto ad un inquadramento superiore.

¶ Corte d'Appello di Milano 17 marzo 2021, n. 953/2021 - Pres. Vignati - nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 1512/2019, Est. Dott. Mariani

Nota

Una badante assunta con contratto a tempo determinato, non convivente, chiedeva delle differenze retributive dovute, a suo dire, in forza del dovuto inquadramento superiore e per il lavoro straordinario svolto. Ad avviso della ricorrente l'inquadramento superiore era dovuto per il solo fatto di possedere un diploma OSS.

La Corte d'Appello ha confermato il giudizio di primo grado ricordando che il lavoratore che intende ottenere il riconoscimento all'inquadramento superiore deve allegare puntualmente i profili applicabili e raffrontarli con le mansioni che si asserisce avere svolto. Il giudice, prosegue al Corte, deve poi accertare le concrete ed effettive mansioni svolte dal lavoratore e, quindi, confrontare i risultati con la declaratoria contenuta nei contratti collettivi, verificando se le dedotte mansioni siano da inquadarsi, in maniera prevalente, nel livello superiore.

Nel caso esaminato, la lavoratrice aveva omesso qualunque allegazione e richiesta probatoria utile a supportare la domanda non potendosi ritenere sufficiente il solo possesso del diploma di OSS.

La Corte ha inoltre respinto la pretesa della lavoratrice di qualificare il rapporto come non convivente. Ciò perché il contratto stesso era denominato «collaboratrice convivente»; e il datore aveva messo a disposizione un alloggio gratuito. La non condivisione di fatto dell'appartamento non era idonea ad incidere sulla qualificazione del contratto.

CONDOTTA ANTISINDACALE

Lavoro – Potere negoziale delle OO.SS. – Tutela giudiziale – Sindacato di comodo – Sciopero

Non vi è obbligo del datore di lavoro di negoziare e stipulare accordi aziendali con tutti i sindacati. Il rifiuto di trattare non costituisce condotta antisindacale ex art 28 Statuto dei Lavoratori. Il sindacato può tutelarsi con mezzi di pressione come la lotta sindacale ma non con mezzi giudiziari.

¶ Corte d'Appello di Milano 18 marzo 2021, n. 201/2021 - Pres. Bianchini - nel gravame su: Tribunale di Busto Arsizio, sentenza n. 359/2019, Est. Fumagalli

Nota

Alcune sindacati territoriali denunciavano quali antisindacali i comportamenti di una Società di aerotrasporti. Secondo le doglianze del Sindacato, la società estera:

- sottoscriveva accordi sindacali solo con alcune OO.SS. escludendo dalla negoziazione gli altri;
- aveva concesso un sostegno finanziario ai sindacati stipulanti;
- aveva invitato i lavoratori a non aderire allo sciopero proclamato dalle OO.SS. ricorrenti comunicando che l'astensione dal lavoro sarebbe stata considerata come assenza ingiustificata.

Il Tribunale ha riconosciuto l'antisindacalità nell'aver creato una sorta di monopolio sindacale a favore esclusivo di talune OO.SS. e di aver sostenuto economicamente alcuni sindacati in violazione del art. 17 dello Statuto dei Lavoratori.

La Corte d'Appello riformava la decisione impugnata sulla scorta delle seguenti motivazioni.

Secondo la Corte non è ravvisabile, in capo al sindacato dei lavoratori, un generale diritto alla negoziazione e un correlativo obbligo per la controparte datoriale di aprire la trattativa per la stipulazione del contratto collettivo di lavoro. Di conseguenza, non è sanzionabile ex art. 28, Statuto dei Lavoratori, la condotta del datore di lavoro che, in mancanza di precisi obblighi legali o convenzionali al riguardo, si rifiuti, anche immotivatamente, di avviare le trattative richieste dalla controparte sindacale.

La negoziazione e stipulazione del contratto collettivo con alcune sigle sindacali e non altre non integra un comportamento antisindacale non esistendo alcuna norma che imponga alla società di stipulare il contratto con determinati sindacati.

Per quanto riguarda il sostegno economico offerto ad alcuni sindacati, la Corte osserva che la somma di Euro 635 annui era stata riconosciuta ai rappresentanti sindacali da un accordo collettivo del 2018. Inoltre, l'esigui-

tà dell'importo non è parsa idonea a condizionare l'azione sindacale; anche perché lo stesso importo era concesso anche al sindacato non riconosciuto in azienda.

Infine, per quanto attiene al comportamento della società in occasione dello sciopero proclamato a luglio 2018, la Corte ha affermato che il termine «no-show», esposto sui cedolini era stato erroneamente interpretato dalle sigle sindacali, dato che esso non indica un'assenza suscettibile di sanzione per la partecipazione dei lavoratori allo sciopero ma si trattava semplicemente della terminologia utilizzata dall'ufficio paghe europeo per indicare le giornate in cui i lavoratori non hanno diritto alla retribuzione.

NULLITÀ DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Lavoro – Contratto di apprendistato – Nullità - Requisiti formali e sostanziali

Il contratto di apprendistato, per essere valido, deve soddisfare tutti i requisiti formali e sostanziali richiesti non solo dalla legge ma anche dai contratti collettivi. La mancanza anche di uno solo degli elementi necessari determina la trasformazione del rapporto in contratto a tempo pieno ed indeterminato sin dal momento della sua costituzione e dà diritto al pagamento delle differenze retributive.

¶ Corte d'Appello di Milano 18 marzo 2021, n. 238/2021 - Pres. Est. Bianchini - nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 1439/2019, Est. Martello

Nota

Una lavoratrice assunta con contratto di apprendistato presso un centro estetico impugnava il licenziamento per giusta causa comunicatole in assenza di preventiva contestazione.

Il Tribunale adito, oltre ad accertare l'evidente illegittimità del licenziamento, accertava altresì la nullità del contratto di apprendistato e la sussistenza tra le parti di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (con mansioni riconducibili al III livello del CCNL Commercio), condannando l'azienda al pagamento delle differenze retributive nei confronti della lavoratrice.

La Corte d'Appello ha confermato la decisione impugnata sulla scorta delle seguenti motivazioni. Come correttamente osservato dal Primo Giudice, il contratto di apprendistato dedotto in giudizio risultava carente sia dal punto di vista formale sia dal punto di vista sostanziale.

Era infatti emerso che:

- non era stato consegnato all'apprendista contestualmente alla sua assunzione, bensì solo a distanza di 6/7 mesi dall'inizio del rapporto;
- il piano formativo era privo di data;
- il piano formativo era stato consegnato solo dopo che la datrice di lavoro aveva subito un'ispezione da parte dell'INPS;
- non era stato assegnato alla lavoratrice alcun tutor o referente aziendale; l'indicazione tardiva della titolare quale tutor non valeva a sanare le carenze del contratto;
- non era stata svolta alcuna attività formativa; i corsi di specializzazione ai quali l'apprendista avrebbe partecipato non risultavano avere attinenza con il piano formativo; inoltre, era emerso dall'istruttoria che la dipendente operasse in autonomia sulle clienti e la titolare si limitasse a dare indicazioni in relazione ai tipi di interventi da effettuare e a operare sporadici controlli durante la loro esecuzione; non potevano ritenersi soddisfatti i requisiti volti a far apprendere le competenze tecnico professionali all'apprendista per l'ammontare delle ore previste dal contratto collettivo di riferimento.

CONTRATTO DI AGENZIA, CALCOLO DELL'INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

Lavoro – Contratto di agenzia – Recesso per giusta causa – Calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso – Patto di non concorrenza - Onerosità

Nel contratto di agenzia:

- l'indennità sostitutiva del preavviso deve essere calcolata sulla base delle provvigioni e dei compensi fissi percepiti dall'agente, salvo sia diversamente previsto dalle norme applicabili;
- nel caso di mancata pattuizione del corrispettivo per il patto di non concorrenza, la relativa liquidazione deve essere fatta dal giudice in via equitativa; qualora intendano derogare alla naturale onerosità del patto, le parti devono espressamente prevederne la gratuità.

¶ Corte d'Appello di Milano 19 marzo 2021, n. 274/2021 - Pres. Vignati; Est. Pattumelli - nel gravame su: Tribunale di Pavia, sentenza n. 409/2019, Est. Oneto

Nota

Un subagente aveva agito in giudizio per chiedere la condanna della preponente/agente generale al pagamento di vari importi a titolo di differenze relative all'indennità sostitutiva del preavviso, di saldo del com-

penso riferito ad un determinato periodo e di corrispettivo del patto di non concorrenza pattuito tra le parti.

Il Tribunale adito aveva ritenuto:

- correttamente conteggiata l'indennità sostitutiva del preavviso con riferimento alle sole provvigioni in conformità dell'art. 1750 Cod. civ. e dell'art. 15 dell'Accordo Nazionale per la disciplina dei subagenti;
- che nulla fosse dovuto quale corrispettivo del patto di non concorrenza, ammissibile a titolo gratuito;
- che all'agente spettasse solo il saldo del compenso richiesto.

La Corte d'appello successivamente chiamata ad esaminare il caso dal subagente ha parzialmente riformato la decisione del Giudice di primo grado sulla scorta delle seguenti motivazioni.

Con riferimento all'indennità sostitutiva del preavviso, il subagente appellante ha sostenuto che le parti avessero inteso derogare in melius – in proprio favore – all'AEC di riferimento, prevedendo che gli venisse corrisposto, oltre alle provvigioni, un compenso mensile fisso. Secondo la tesi dell'appellante, condivisa dalla Corte d'Appello, anche quest'ultima somma avrebbe dovuto essere conteggiata nella base di calcolo dell'indennità.

Infatti, da un lato, l'AEC ha previsto che la base di calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso dovesse essere formata dai compensi di carattere provvigionale, senza nulla prevedere per l'ipotesi di ulteriori compensi percepiti dall'agente; dall'altro lato, l'art. 1750, comma 3 Cod. civ. ha previsto, per il caso in esame, un preavviso minimo di 1 mese.

Non è dunque possibile escludere che si debba considerare anche l'ulteriore compenso ricevuto mensilmente dall'agente per il calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso, da quantificarsi nel numero minimo di mensilità stabilite dalla normativa civilistica in caso di recesso.

Con riferimento all'onerosità del patto di non concorrenza, la Corte ha condiviso la tesi del subagente appellato, secondo cui l'omessa indicazione del corrispettivo nel patto di non concorrenza non comporta una deroga alla sua naturale onerosità. Secondo l'orientamento della giurisprudenza di legittimità cui la Corte d'Appello ha dichiarato di aderire, l'eventuale gratuità del patto deve essere espressamente pattuita tra le parti, non essendo invece sufficiente che venga omessa dal contratto la pattuizione del corrispettivo; quest'ultima ipotesi, infatti, non esonera la preponente dal relativo pagamento e ne consente la liquidazione equitativa da parte del giudice. Nel caso esaminato, tuttavia, l'agente aveva chiesto ed ottenuto dalla preponente di svincolarsi dal patto di non

concorrenza un mese dopo la cessazione del rapporto. Pertanto, la Corte d'appello ha provveduto a determinare in via equitativa il corrispettivo per il patto di non concorrenza con esclusivo riferimento al mese in cui è risultato vigente, facendo riferimenti ai criteri previsti dall'articolo 1751-bis, comma 2, Cod. civ., ossia le cause di cessazione del contratto (nel caso in esame non sussisteva la giusta causa di recesso), l'ampiezza della zona (nel caso in esame era piuttosto limitata) e l'esistenza o meno del vincolo di esclusiva (nel caso in esame tale vincolo sussisteva).

CESSIONE DEL QUINTO DELLO STIPENDIO

Lavoro – Retribuzione – Cessione del quinto dello stipendio – Obbligo del datore – Gestione pratiche amministrative – Gratuità

Il datore di lavoro non può sottrarsi all'obbligo di gestire le pratiche di cessione del quinto dello stipendio per i propri dipendenti e non può addebitare loro i costi della pratica. Il datore di lavoro è obbligato ad avere un ufficio del personale capace di gestire tutti gli adempimenti.

¶ Corte d'Appello di Milano 25 marzo 2021, n. 371/2021 - Pres. Picciau; Rel. Casella - nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 2632/2019, Est. Colosimo

Nota

Un gruppo di lavoratori cedeva il quinto dello stipendio ad un terzo creditore. Il datore di lavoro addebitava loro, quale costo di gestione della relativa pratica amministrativa, Euro 15,00 mensili. I lavoratori agivano in giudizio per contestare tale addebito.

Il Tribunale di Milano ha condannato la società alla restituzione delle somme trattenute.

Ad avviso del Giudice la scritturazione in busta paga della cessione del quinto non poteva essere considerata estranea alla gestione del rapporto di lavoro, costituendone invece uno degli adempimenti accessori, al pari degli oneri legati alle assenze per malattia, al godimento di permessi parentali e alla fruizione dei benefici di cui alla L. 104/1992.

Inoltre, la società non aveva dimostrato in giudizio di essere costretta a far ricorso al lavoro di ulteriori risorse ovvero allo straordinario di quelle già in forza, essendo limitata a fornire un elenco di attività materiali, comunque automatiche e continuative. La Corte d'Appello di Milano confermava la decisione.