

Doveri del lavoratore

Lavoro subordinato: buona fede e correttezza

Pietro Scudeller - Avvocato e Consulente del lavoro

È stato osservato che la buona fede o, per converso, la mala fede è citata nel Codice civile ben settanta volte (1).

Se si ricercano le parole “buona fede” in una delle maggiori e più note banche dati di giurisprudenza risultano 17.518 sentenze di Cassazione e quasi altrettante di merito e anche cercando “buona fede e correttezza” i numeri si dimezzano soltanto, all’incirca, rimanendo dunque considerevoli.

Il mancato rispetto dei principi di buona fede e correttezza può comportare sia uno specifico obbligo di risarcimento del danno, sia l’inversione di un obbligo giuridico.

Eppure, nonostante l'estrema importanza e ricorrenza di questi concetti fondamentali, non sempre nell'uso corrente essi trovano quell'attenzione che meriterebbero.

Sempre di grande interesse è poi la traslazione in ambito lavoristico di concetti che sono eminentemente civilistici, essendo noto che il diritto del lavoro, pur essendo parte del diritto civile e mutuando da esso molti concetti e principi fondamentali, assurge altresì, nel contempo, a ramo autonomo del diritto, con le sue peculiarità, per cui non sempre la traslazione può avvenire *sic et simpliciter*, senza alcun adattamento.

Nel presente intervento s'intende richiamare l'attenzione sulla rilevanza dei principi di correttezza e buona fede e sulla loro capacità di riverberare effetti pratici rilevantissimi anche in ambito lavoristico, in molti istituti.

Definizione di buona fede

Si esamineranno quindi, innanzitutto, i due principi, di buona fede da un lato e di correttezza dall'altro, dapprima separatamente e poi nel si-

gnificato dell'endiadi ricorrente che li vede usati, soprattutto in giurisprudenza, come sinonimi, espressivi, appunto, di un unico concetto.

Nell'antica Roma la *fides* era oggetto di culto, fatto risalire a Numa Pompilio, e veniva celebrata con ceremonie che prevedevano l'uso della mano destra avvolta in fasce, tanto da divenire consueto il *fidem obstringere* con la stretta delle mani destre.

La *fides publica* dava forza vincolante agli impegni contrattuali stipulati mediante atto pubblico, il quale veniva garantito dalla forza della garanzia statuale.

La *bona fides* diveniva quindi concetto che espri-meva l'affidamento generalizzato nei riguardi di una città, dei suoi magistrati, dei suoi cittadini, facendo nascere un concetto di correttezza nei rapporti commerciali che reggeva il mondo del commercio (2).

Nel diritto civile contemporaneo la buona fede è presente in due significati diversi, secondo la distinzione più semplice e consueta: la b.f. soggettiva e la b.f. oggettiva. La prima indica una conoscenza, o un'ignoranza, del soggetto che agisce: ad esempio secondo l'art. 1147, Codice civile è in buona fede colui che possiede “*ignorando di ledere l'altrui diritto*”. In senso oggettivo, invece, il concetto di buona fede viene sostanzialmente a coincidere con quello di correttezza di comportamento: ad esempio, nell'articolo 1337 c.c. è richiesto alle parti, sia nello svolgimento delle trattative che nella conclusione del contratto, di “*comportarsi secondo buona fede*”.

Talora, ma più raramente, la buona fede è intesa con significati diversi ancora: ad esempio nell'art. 1366 c.c. la buona fede diventa criterio, metodo di corretta interpretazione del contratto.

(1) Salvatore Romano, in *Enc. del dir.*, Vol. V, Giuffrè, 1959, voce “buona fede (dir. priv.)”, pag. 677, che cita a sua volta Sacco, *La presunzione di buona fede*.

(2) Per questi ed altri riferimenti cfr. Giuseppe Grosso, in *Enc. del dir.*, Giuffrè, 1959, Vol. V, voce “buona fede (dir. rom.)”, pag. 661 ss.

Approfondimenti

Definizione di correttezza

Va quindi chiarito meglio cosa si intenda per buona fede in senso oggettivo, cioè per “*correttezza di comportamento*”.

Se, come abbiamo appena visto, nel 1337 c.c. si richiede un comportamento secondo buona fede, il richiamo espresso alla correttezza è, invece, fatto nell’art. 1175 in tema di obbligazioni in generale, secondo il quale sia il debitore che il creditore “*debbono comportarsi secondo le regole della correttezza*”.

Rispetto a tale principio generale in materia di obbligazioni, l’art. 1375 c.c. ripropone il medesimo canone in materia di contratti, stavolta usando il concetto di buona fede oggettiva, imponendo alle parti di eseguire il contratto “*secondo buona fede*”.

Il richiamo alle regole, al plurale, della correttezza ci fa subito intendere come non vi sia una regola di correttezza unica, ma una pluralità di precetti cui porre attenzione. È stato osservato, infatti, che “*l’obbligo di buona fede*” (in senso oggettivo) “*non si presta ad essere predeterminato nel suo contenuto in quanto esso richiede comportamenti diversi in relazione alle concrete circostanze*” (3).

È bene peraltro aggiungere che il criterio della correttezza, anche in tema di esecuzione del contratto, non va confuso con quello della diligenza, pure richiesta nell’adempimento delle obbligazioni (art. 1176 c.c.) e nell’esecuzione dei contratti (v. ad esempio, per quel che più qui interessa, l’art. 2104 c.c., ma anche, ad esempi ulteriori, gli artt. 1587, 1710, 1746, 1768, 1804, ecc.). La diligenza è infatti il criterio con il quale si richiede vengano adempiute le obbligazioni che sono oggetto specifico del contratto. La correttezza, invece, tutela beni ulteriori rispetto a quelli dettati esplicitamente in contratto; ai fini della tutela di tali beni ulteriori si richiede uno sforzo minore, che non giunge alle soglie della diligenza, ma consiste nella sola salvaguardia di utilità della controparte che meritano comunque di essere protette, quando ciò è possibile senza richiedere al soggetto adempiente un sacrificio particolare o eccessivo.

Il punto rimane allora quello di avere almeno dei criteri di orientamento sul tipo di comportamenti che possono essere pretesi dalla controparte, per non incorrere in violazioni del dovere di correttezza.

Al riguardo è stata proposta (4) la seguente elencazione:

a) esecuzione di prestazioni non previste, volte, come detto sopra, a salvaguardare un’utilità di controparte quando ciò non comporti un apprezzabile sacrificio: ad esempio, il venditore deve prestarsi a quanto necessario per correggere un errore nei dati catastali dell’immobile venduto;

b) modifiche del proprio comportamento: ad esempio, l’obbligo di astenersi da un’osservanza di regolamenti e prescrizioni da parte del prestatore di lavoro talmente stretta da diventare ostruzionistica e da rendere così inutilizzabile la prestazione lavorativa;

c) tolleranza delle modifiche di comportamento della controparte: ad esempio, la prestazione contrattuale viene eseguita in luogo diverso da quello previsto nei patti, ma ugualmente utile ed agevolmente accettabile per il creditore;

d) obbligo di avvisi: ad esempio, il creditore che riceve un assegno in pagamento privo di firma per svista del debitore, è obbligato a segnalare la mancanza a quest’ultimo; oppure l’avvocato incaricato di una determinata azione, deve avvisare il cliente dell’inutilità, se ritenuta, dell’incarico affidatogli;

e) esercizio di poteri discrezionali: esso deve essere svolto in modo tale da non aggravare l’utilità della controparte compatibilmente con il perseguimento dell’interesse proprio per il quale il potere è conferito. Un esempio di tale ultimo caso può trarsi proprio dall’esercizio dei poteri disciplinari nell’ambito del rapporto di lavoro subordinato: “*non bisogna abusare del potere*” (disciplinare) “*per sacrificare l’interesse del dipendente oltre quanto sia richiesto dall’infrazione commessa*” (5). Ciò si può ritenere avverarsi quando nei confronti di un dipendente si adotti un provvedimento di massima severità mai usata nei confronti di altri dipendenti in casi analoghi, oppure quando la sanzione sia inflitta in modi più penosi o offensivi del necessario (si fa riferi-

(3) Massimo Bianca, in *Diritto civile, Vol. 3 il Contratto*, Giuffrè 1987, pag. 479.

(4) Massimo Bianca, in *Diritto civile, Vol. 3 il Contratto*, Giuffrè 1987, pag. 483.

frè 1987, pag. 479 e ss.

(5) Massimo Bianca, in *Diritto civile, Vol. 3 il Contratto*, Giuffrè 1987, pag. 483.

mento alla categoria giurisprudenziale del così detto licenziamento ingiurioso), ecc.

Infine, merita di essere ricordato che, a proposito della definizione del principio di correttezza, viene ritenuto anche che la valutazione del rispetto di esso si debba compiere alla stregua dei costumi del traffico e dei valori obiettivi riconosciuti dall'ordinamento, fra i quali assumono un significato primario quelli espressi dalla Costituzione (6).

Si noti, da ultimo, come il principio di correttezza in giurisprudenza sia richiamato sovente in modo congiunto al principio di buona fede, in senso oggettivo, come endiade, col significato di norma di comportamento e con il richiamo, normalmente, ai generali articoli 1175 e 1375, Codice civile.

Effetti e rilevanti conseguenze della violazione del principio

Quel che all'operatore economico o giuridico superficiale potrebbe sembrare una petizione di principio senza sanzioni specifiche e senza conseguenze pratiche rilevanti, è invece un principio di rilevantissima portata pratica e tutt'altro che privo di sanzioni.

Come ogni precetto generale, ancorché privo di sanzioni esplicite poste dalla stessa norma che lo introduce, la portata precettiva del principio di buona fede e correttezza è tale da comportare conseguenze assai rilevanti in ogni caso di sua violazione.

Il primo effetto può considerarsi quello di rendere illecito il comportamento di colui che non lo rispetta, pur aderendo in tutto il resto ad ogni altra norma di comportamento: così, nell'esempio fatto sopra, il licenziamento irrogato con modalità ingiuriose diverrà, per le sole modalità illecite in quanto non rispettanti il principio di buona fede e correttezza, da lecito, illecito. Come da regola generale sul risarcimento dei danni, l'illiceità dell'atto fa sì che l'eventuale relativo danno diventi risarcibile: scatta quindi, quale ulteriore conseguenza immediata, l'obbligo del risarcimento dei danni che l'atto illecito abbia provocato.

Un ulteriore effetto della violazione del principio può risultare poi quello di rendere legittimo l'o-

perato della controparte, che altrimenti sarebbe illegittimo: ad esempio, nell'ipotesi fatta sopra dell'avvocato che non avverte dell'inutilità dell'opera richiestagli, il mancato pagamento dell'onorario, che risulterebbe inadempimento del cliente, diventa lecito in quanto non più dovuto all'avvocato che non ha rispettato il suo dovere di informazione (7).

Altro effetto ancora della violazione del principio di buona fede e correttezza da parte del creditore della prestazione può essere quello di paralizzare l'obbligo corrispettivo della medesima prestazione da parte del debitore: ciò in quanto quest'ultimo viene legittimato a fare ricorso all'eccezione di inadempimento prevista nell'art. 1460 c.c. (eccezione di *non rite adimpleti contractus*).

Ed infatti il secondo comma dello stesso articolo 1460 c.c. precisa che anche la parte adempiente che oppone all'inadempiente l'eccezione, rifiutandosi di eseguire la propria prestazione, passa dalla parte del torto, ed è quindi costretta ad eseguire, se il proprio rifiuto "è *contrario alla buona fede*".

Buona fede e correttezza nel rapporto di lavoro

Fatte tutte queste premesse sui principi generali e sul loro atteggiarsi in ambito civile, si tratta ora di verificare quale trasposizione degli stessi avvenga nel diritto del lavoro e in particolare nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato.

Invero i principi generali dettati dal Codice civile in materia di obbligazioni e contratti sono sicuramente applicabili anche ai contratti di lavoro e quindi anche ai rapporti di lavoro subordinato: così deve dirsi, dunque, per gli articoli 1175 e 1375 c.c., cioè per gli obblighi di comportamento e di esecuzione delle prestazioni contrattuali secondo le regole della correttezza e secondo buona fede.

Come sempre avviene per tutte le clausole generali (come la "giusta causa", il "giustificato motivo", l'"equità", la "diligenza del buon padre di famiglia", le "ragioni tecniche, organizzative e produttive", ecc.), una definizione, per quanto precisa, del loro significato può non essere sufficiente a comprendere se un determinato comportamento concreto possa essere ad esse ricondotto

(6) Così in Cian Trabucchi, *Commentario breve al c.c.*, Cedam 2014, sub 1175, II, 1.

(7) Cfr., ad esempio, Cass. civ. n. 7268/2015, in *Diritto & Giustizia*, 2015, 13 aprile.

Approfondimenti

o meno. Anche in ambito lavorativo, dunque, al di là della casistica per categorie fatta sopra, che ben può attagliarsi anche alla materia del rapporto di lavoro subordinato, è utile riempire di contenuto le clausole generali della buona fede e correttezza con le applicazioni pratiche che di tali concetti sono state fatte, soprattutto dalla giurisprudenza.

In verità non è possibile fare un elenco esaustivo di tutti gli istituti che regolano il rapporto di lavoro subordinato nei quali il principio di buona fede e correttezza si applica, sia per l'eccessività di spazio che il lavoro richiederebbe sia per non rischiare di incorrere nell'errore di ritenere poi che esso si applichi solo ad alcuni istituti, ma non ad altri, sol perché in essi non ha ancora mai trovato applicazione: il principio, invece, permea tutta la materia contrattuale e può diventare rilevante in qualsiasi ambito e in relazione a qualsiasi istituto, proprio perché richiesto in ogni comportamento delle parti.

In questa sede, quindi, quel che merita di esser fatto è soltanto un esame di alcune applicazioni che di esso dottrina e giurisprudenza hanno fatto, al fine di sottolinearne l'importanza e gli effetti di rilievo ch'esso è in grado di produrre.

Casistica dei doveri del datore di lavoro discendenti dal principio

Il principio inizia ad esplicare la propria efficacia fin dal sorgere del rapporto o addirittura nelle fasi prodromiche di esso: così, ad esempio, è stato notato come anche con riferimento alle informazioni che il datore di lavoro può raccogliere in sede di esame delle candidature di lavoratori, le sue indagini non possono estendersi ad aspetti non attinenti alla professionalità del lavoratore; vero è che tale divieto si trova espressamente enunciato anche nell'art. 8 dello Statuto dei lavoratori, ma con riferimento alle indagini sul clima aziendale, che possono venir svolte sovente dalle aziende, anche con questionari anonimi, in corso di rapporto, è stato detto che, laddove non si ritenga applicabile direttamente anche a tali indagini l'art. 8 citato, i limiti ad intrusioni su aspetti personali dei lavoratori è ricavabile comunque

dai principi generali di buona fede e correttezza (8).

In tema di esercizio del potere direttivo da parte del datore di lavoro, il principio di buona fede e correttezza funge da limite alla discrezionalità del soggetto che lo esercita; ciò incide, ad esempio, sulla legittimità non solo di specifici ordini estemporanei ma anche sul così detto codice disciplinare aziendale, nel quale il datore di lavoro raccoglie le norme di comportamento interne di regolamentazione dell'organizzazione tecnica e disciplinare nell'impresa. Infatti, è stato precisato che tale potere deve essere esercitato, sulla base del principio *de quo*, in modo da risultare funzionale alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'impresa, restando escluso che il datore di lavoro possa impartire disposizioni che risultino prive di fondamento logico o del tutto avulse dalle ragioni attinenti al perseguimento degli interessi aziendali e produttivi, arrecando ingiustificato disagio ai lavoratori (9).

Analogamente è stata riconosciuta la facoltà di un dipendente di rifiutare di eseguire un ordine che risulti viziato da palese illegittimità derivante dalla violazione dei principi generali di buona fede e correttezza di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c. (10).

Tra i poteri più pregnanti del datore di lavoro, compresi nel suo generale potere direttivo ed organizzativo dell'impresa (artt. 2086 e 2094 c.c.), vi sono quelli di variazione delle mansioni del lavoratore e di trasferimento del medesimo a diversa sede di lavoro (art. 2103 c.c.); anche in ordine all'esercizio di tali poteri è stato più volte affermato come un limite ad un uso improprio, o abusivo, o distorto, di tali poteri stia proprio nei principi di buona fede e correttezza.

Così, ad esempio, in tema di variazione delle mansioni, è stato affermato che "l'illegittimo provvedimento del datore di lavoro di mutamento *in pejus* delle mansioni del lavoratore, può giustificare il rifiuto della prestazione lavorativa, in forza dell'eccezione di inadempimento di cui all'art. 1460 c.c. Il rifiuto può considerarsi in buona fede solo se si traduca in un comportamento che, oltre a non contrastare con i principi generali della correttezza e della lealtà, risulti oggettivamente ragionevole e logico, nel senso di

(8) Pietro Ichino, *Trattato Cicu Messineo Mengoni, Il contratto di lavoro*, Giuffrè 2003, Vol. III, pag. 265.

(9) Cass. civ. sez. lav. n. 23673/2011, in *Riv. critica dir. lav.*

2011, 4, 915.

(10) Cass. civ., sez. lav., n. 31086/2018, in *Mass. giust. civ.* 2018.

Approfondimenti

trovare concreta giustificazione nel raffronto tra prestazioni ineseguite e prestazioni rifiutate, in relazione ai legami di corrispettività e contemporaneità delle medesime” (11).

Parimenti, in tema di trasferimento, è stato affermato che “la legittimità del provvedimento datoriale a norma dell’art. 2103 del c.c. deve effettuarsi anche alla luce dei principi generali di correttezza e buona fede di cui agli art. 1175 e 1375 del c.c.” (12); ed è pure stato sancito che qualora il datore di lavoro possa far fronte alle ragioni di un trasferimento avvalendosi di più soluzioni alternative, per lui paritarie, egli “è tenuto a preferire quella meno gravosa per il dipendente” (13). Anche le note categorie del “mobbing” e dello “straining”, pur trovando sostegno e giustificazione nel preceitto di cui all’art. 2087 c.c., si ritiene siano riconducibili a forme di violazione dei principi di correttezza e buona fede (14).

È nell’ambito del procedimento disciplinare che il principio *de quo* ha trovato frequenti applicazioni, con esiti rilevanti. Ad esempio, è stato affermato che “la materia del procedimento disciplinare è regolata dai principi di correttezza e buona fede e pertanto, ove il lavoratore sia stato convocato per l’audizione personale a discolpa, da lui richiesta, al di fuori dell’orario di lavoro e del luogo di lavoro, può rifiutarsi solo ove ciò risponda a un’esigenza difensiva non altrimenti tutelabile (nella specie è stato ritenuto ingiustificato il rifiuto di presenziare all’audizione fissata presso la sede centrale della società, facilmente raggiungibile in metropolitana, e poco dopo la fine dell’orario di lavoro)” (15). Anche in questo caso si noti come un comportamento del lavoratore che, stando alle altre norme che disciplinano il rapporto (tra le quali quella che impedirebbe di obbligare il lavoratore a svolgere un’audizione a difesa al di fuori del suo orario di lavoro), risulterebbe legittimo, diventi invece illegittimo (o viceversa guardando al comportamento del datore di lavoro) sulla base della sola considerazione ed applicazione dei principi di cui agli articoli 1175 e 1375 c.c., considerandosi contrario ad essi un

rifiuto di presentarsi al di fuori dell’orario di lavoro, tenuto conto del trascurabile sacrificio che comportava.

Un onere in più, rispetto a quelli derivanti dalle altre norme di legge, si ricava invece dal principio *de quo*, a carico del datore di lavoro, laddove si afferma la necessità del rispetto di un criterio di proporzionalità tra infrazione disciplinare e sua sanzione, fondandola proprio sul principio di correttezza e buona fede, anche laddove non prevista espressamente dalla contrattazione collettiva (affermazione fatta dalla Suprema Corte in relazione ad un caso nel quale il datore di lavoro aveva rifiutato di dare riscontro ad una richiesta di ferie, procedendo poi a contestare l’assenza ingiustificata del lavoratore allo scadere dei tre giorni di durata di essa, senza alcun richiamo preventivo e nonostante la conoscenza dei problemi familiari di quest’ultimo) (16).

Anche la ricorrente questione del diritto o meno del lavoratore ad ottenere copia dei documenti che sostengono una contestazione disciplinare è risolta sulla base del principio di cui si sta discutendo: così si è affermato che pur non avendo il datore di lavoro l’obbligo di esibire tale documentazione ex art. 7, Stat. lav., egli è ugualmente tenuto a farlo “laddove l’esame degli stessi sia necessario al fine di consentire al lavoratore un’adeguata difesa, in base ai principi di correttezza e buona fede nell’esecuzione del contratto” (17).

Da ultimo in tema di procedimento disciplinare, può ricordarsi come anche il requisito della immediatezza (sia pur relativa) della contestazione rispetto al fatto disciplinarmente rilevante è fatto discendere dal principio *de quo* (18).

Infine, applicazioni rilevanti del principio si possono riscontrare in materia di licenziamenti: ad esempio, in tema di *repêchage* è stato affermato che la verifica di posizioni alternative da offrire al lavoratore da licenziare deve essere verificata con riferimento alle posizioni esistenti all’epoca del licenziamento, ma non anche con riferimento a quelle preesistenti, non potendosi pretendere alla stregua del principio di correttezza e buona fe-

(11) Cass. civ., sez. lav., n. 12121/1995, in *Dir. lav.* 1996, II, 356.

(12) Cass. civ., sez. lav., n. 6117/2005, in *Mass. giust. civ.* 2005, 3.

(13) Cass. civ., sez. lav., n. 1608/2016, in *Ilgiuslavorista.it* 2016, 25 marzo, con nota di Belligoli.

(14) Cass. civ., sez. lav., n. 3291/2016, in *Mass. giust. civ.* 2016.

(15) Cass. civ., sez. lav., n. 1350/2016, in *Guida al diritto* 2016, 9, 48.

(16) Cass. civ., sez. lav., n. 9339/2018, in *Diritto & giustizia* 2018, 17 aprile.

(17) Cass. civ., sez. lav., n. 7581/2018, in *Mass. giust. civ.* 2018.

(18) Cass. civ., sez. lav., n. 3370/2017, in *Diritto & giustizia* 2017, 9 febbraio, con nota di Corrado.

Approfondimenti

de che il datore di lavoro debba prefigurarsi, in epoca anteriore alla decisione di licenziare, la possibile e futura eventuale situazione di incompatibilità (19).

Anche in tema di criteri di scelta del lavoratore da licenziare, al fine del vaglio della legittimità del comportamento del datore di lavoro, sovente la giurisprudenza ha fatto ricorso al principio *de quo* (20).

Casistica dei doveri del lavoratore

Anche sul lavoratore gravano obblighi che derivano esclusivamente dai principi di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c.

Dunque, ad esempio, in materia di sciopero è stato osservato che il lavoratore in sciopero rimane vincolato ai propri doveri di parte contrattuale ancorché alcuni di essi siano momentaneamente sospesi e in particolare rimane vincolato a tutti quegli obblighi che siano compatibili ed osservabili anche in pendenza della sospensione della prestazione lavorativa: sicché, anche durante lo sciopero, il lavoratore è tenuto, in attuazione del principio di buona fede e correttezza, ad evitare danni alle persone, agli impianti, alla capacità produttiva dell'azienda (21). Parimenti, è soltanto dal principio *de quo* che si ricava (salve espresse previsioni della contrattazione collettiva nello stesso senso) l'obbligo dei lavoratori di dare un congruo preavviso al datore di lavoro dell'intenzione di entrare in sciopero.

Obblighi supplementari per il lavoratore discendono dal principio *de quo* anche, ad ulteriore esempio, in materia disciplinare. È questa la conclusione che può trarsi esaminando la nota giurisprudenza che afferma la validità della sanzione disciplinare anche in assenza di affissione del codice disciplinare da parte del datore di lavoro tutte le volte in cui la violazione riguardi principi fondamentali dell'ordinamento che il lavoratore non poteva non conoscere (22).

Del pari, nel caso di rifiuto da parte del lavoratore di ricevere una lettera di contestazione, può ritenersi che esso possa risultare illegittimo sì alla

luce dei doveri di subordinazione che discendono dalle norme di cui agli art. 2086 e 2094 c.c., ma anche sulla base di una corretta interpretazione delle medesime alla luce del principio *de quo*, in relazione alle circostanze concrete e alle modalità della consegna.

Altra dimostrazione dei rilevanti effetti pratici della portata precettiva dei principi di buona fede e correttezza può trarsi dai casi nei quali, sulla sola scorta di essi, si arriva ad affermare la perdita di un diritto.

Così è stato affermato, infatti, che "il comportamento - interpretato alla luce dei principi di buona fede e correttezza di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c. - del contraente titolare di una situazione creditoria o potestativa, che per lungo tempo trascuri di esercitarla e generi così un affidamento della controparte nell'abbandono della relativa pretesa, è idoneo come tale a determinare la perdita della medesima situazione soggettiva. Ne consegue che l'inerzia del lavoratore il quale dopo l'intervento chirurgico al quale deduce di essere stato sottoposto, ha lasciato trascorrere un mese prima di rientrare al lavoro, senza inviare alla parte datoriale alcuna certificazione medica o comunicare alcuna notizia al riguardo costituisce comportamento atto a ingenerare nel datore di lavoro il ragionevole affidamento in ordine alla volontà del lavoratore di cessare dal rapporto di lavoro" (23).

Anche in tema di malattia la giurisprudenza ha fatto discendere per il lavoratore obblighi aggiuntivi direttamente dal principio in commento. Così si è affermato che "*lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente, durante lo stato di malattia, configura la violazione degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà nonché dei doveri generali di correttezza e buona fede, oltre che nell'ipotesi in cui tale attività esterna sia, di per sé, sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia, anche nel caso in cui la medesima attività, valutata con giudizio ex ante in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, possa pregiudicare o ritardare la guarigione o il rientro in servizio*" (24).

(19) Cass. civ., sez. lav., n. 20497/2018, in *Diritto & giustizia* 2018, 20 agosto, con nota di Scofferi.

(20) Cfr., ad esempio, Cass. civ., sez. lav. n. 21438/2018, in *Guida al diritto* 2018, 38, 36; Cass. civ., sez. lav., n. 19732/2018, in *Ilgiuslavorista.it*, 11 settembre 2018, con nota di Rocchi.

(21) Pietro Ichino, *Il contratto di lavoro*, Vol. III, Giuffrè 2003,

pagg. 171-172.

(22) Cfr., tra le tante, Cass. civ., sez. lav., n. 14192/2017, in *De Jure*, Giuffrè.

(23) Cass. civ., sez. lav., n. 6900/2016, in *Diritto & giustizia* 2016, 11 aprile, con nota di Dulio.

(24) Cass. civ., sez. lav., n. 26496/2018, in *Mass. giust. civ.*, 2018.

Approfondimenti

Per converso, ma facendo applicazione del medesimo principio, è stato affermato che il licenziamento del lavoratore per svolgimento di attività extralavorativa durante la malattia è legittimo soltanto se, alla luce degli obblighi di buona fede e correttezza, l'attività del lavoratore risulti tale da costituire “indice di scarsa attenzione del lavoratore alla propria salute e ai relativi doveri di cura e di non ritardata guarigione” (25).

Altro esempio di obbligo aggiuntivo a carico del lavoratore è stato ricavato dal principio *de quo* in tema di obbligo di fedeltà: è stato infatti espressamente affermato che “sebbene l’art. 2105 c.c. richiami espressamente, oltre al divieto di concorrenza, solo il “divulgare notizie attinenti all’organizzazione e ai metodi di produzione dell’impresa” o il “farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio”, la non ricorrenza di tutti gli elementi constitutivi delle fattispecie delineate dal legislatore non è sufficiente a fare escludere la violazione dell’obbligo di fedeltà *ex art. 2105 c.c.* Ne discende che il prestatore deve astenersi dal compiere, non solo gli atti espressamente vietati, ma anche quelli che, per la loro natura e per le possibili conseguenze, risultino in contrasto con i doveri connessi al suo inserimento nella compagine aziendale, ivi compresa la mera preordinazione di attività contraria agli interessi del datore di lavoro, potenzialmente produttiva di danno (in applicazione di tali principi la Corte di Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa impartito al dipendente che si era impossessato di documenti aziendali riservati senza procedere all’uso o alla successiva divulgazione al concorrente perché impedito dall’immediato intervento del datore di lavoro)” (26).

Infine, nella categoria di quegli obblighi che nella classificazione civilistica sono ricondotti tra gli “obblighi di avviso” meritano di essere ricordati, tra quelli a carico del lavoratore, sempre quali discendenti dai principi di buona fede e correttezza, anche a prescindere da espresse previsioni contrattuali, ad esempio, l’obbligo di avviso della variazione del proprio indirizzo di residenza (27),

(25) Cass. civ., sez. lav., n. 1173/2018, in *Mass. giust. civ.*, 2018.

(26) Cass. civ., sez. lav., n. 3739/2017, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2017, 3, II, 489 con nota di Di Lemma, *La tutela delle informazioni riservate nei confronti del dipendente infedele: fedeltà, correttezza e buona fede*.

(27) Cass. civ., sez. lav., 23 gennaio 2013, n. 1585, in *Mass. giust. civ.* 2013.

l’obbligo di avvisare tempestivamente della propria assenza, anche prima dell’invio del certificato medico di malattia (28) e persino l’obbligo di segnalare le mancanze di colleghi, che risultino contrarie agli interessi aziendali (29).

Quest’ultima applicazione del principio *de quo* risolve in modo *tranchante* ogni eventuale dubbio che il lavoratore possa porsi circa l’opportunità o dovere di “fare la spia” nei confronti di un collega, quando quest’ultimo venga meno ai propri doveri o in relazione a tutte le circostanze che risultino utili a perseguire e proteggere l’interesse aziendale: trattasi di dovere anzi primario del lavoratore, espressamente enunciato nell’art. 2104 c.c., che va letto ed interpretato, appunto, anche alla luce dei criteri di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c.; con la conseguenza, quindi, che, in caso di violazione, quest’ultima sarà perseguitabile anche in via disciplinare, oltre che con l’eventuale richiesta del risarcimento dei danni.

Conclusione

Si è cercato di delineare un quadro della rilevanza del principio in discussione, sottolineando come lo stesso sia persino capace di invertire le conclusioni sulla legittimità o illegittimità che sarebbero traibili, circa i comportamenti del datore di lavoro o del lavoratore, se gli stessi non esistessero, sulla sola base delle altre norme regolative del rapporto di lavoro.

Si è anche sottolineato come la casistica descritta sia solo esemplificativa, in quanto le norme permettono di sé ogni aspetto e ogni momento del rapporto contrattuale.

La conclusione che da tutto ciò può trarsi è che la correttezza nei rapporti contrattuali in genere, così come nei rapporti di lavoro in particolare, non è solo un *optional* o un accessorio morale o etico, ma un vero e proprio dovere giuridico, che costituisce criterio di vaglio dei comportamenti contrattuali da parte dei giudici nelle ipotesi di controversie e capace di influire in modo concreto e rilevante sui diritti e doveri delle parti.

(28) Cass. civ., sez. lav., 22 agosto 2007, n. 17898, in *De Jure, Giuffrè* 2007.

(29) Cfr. Pietro Ichino, *Il contratto di lavoro*, Vol. III, Giuffrè 2003, pag. 310, che cita Cass. 8 giugno 2001, n. 7819 (in *Dpl* 2001, pag. 3208), la quale ha affermato il dovere di un vicedirettore di filiale di una banca di avvertire la datrice di lavoro delle irregolarità commesse dal suo immediato superiore.