

# 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 spersonalizzazione 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 |
|---------------------|-----|