

NEWSLETTER

N° 138 | SETTEMBRE 2019

APPROFONDIMENTI

LE NOSTRE
SENTENZE

MASSIMARIO DI
GIURISPRUDENZA
CIVILE

BIBLIOTECA

RASSEGNA
STAMPA
& EVENTI

CONTATTI

Le Sezioni Unite in una compravendita: la prescrizione si interrompe anche con atti stragiudiziali

di Vittorio Provera

Il tema degli atti interruttivi del decorso della prescrizione annuale dell'azione per vizi della cosa venduta (art. 1495 co 3 c.c.) è controverso ed è stato ora risolto dalla Suprema Corte, con sentenza n. 18672 dell'11/7/19, secondo cui anche le manifestazioni extragiudiziali del compratore interrompono il decorso del predetto termine. La vicenda trae origine da un'azione promossa da un'azienda che aveva acquistato una partita di piante affette da virusi ed aveva inoltrato raccomandate di denuncia dei vizi, non riscontrate dalla venditrice che aveva proceduto per il recupero del credito. Il compratore, pertanto, aveva richiesto al Giudice la riduzione del prezzo, fatto salvo il risarcimento dei danni, avendo provveduto alla restituzione di una parte delle piante. Il venditore eccepiva la tardività della denuncia, la decadenza della garanzia, nonché la prescrizione dell'azione.

In primo grado era stata accolta la riduzione del prezzo, sentenza poi confermata in secondo grado; cosicché il venditore ha proposto ricorso per cassazione.

La Seconda Sezione della Suprema Corte ha rimesso alle Sezioni Unite per accertare se siano configurabili o meno atti stragiudiziali idonei ad interrompere il decorso della prescrizione annuale dell'azione di garanzia, stanti due contrastanti orientamenti delle sezioni semplici. In base al primo, per l'interruzione sarebbe sufficiente la manifestazione extragiudiziale della volontà di esercitare l'azione, anche se poi l'acquirente riserva ad un momento successivo la scelta dell'azione da intraprendere (riduzione del prezzo o risoluzione del contratto). Diverso il tenore di altre pronunce, secondo cui la facoltà del compratore di chiedere la risoluzio-

ne del contratto o la riduzione del corrispettivo costituirebbe un diritto potestativo, a fronte del quale il venditore si trova in una situazione di mera soggezione. In conclusione, il decorso della prescrizione sarebbe interrotto solo con la proposizione della domanda giudiziale.

Le SS.UU. - sul punto - hanno tuttavia precisato che, qualora ci si avvalga della garanzia, il compratore fa valere l'inadempimento di una precisa obbligazione del venditore inerente i vizi, contemplata dall'art.1476 3 co. c.c., " *conseguentemente, sul piano generale, deve ammettersi che lo possa fare anche attraverso una manifestazione di volontà extraprocessuale*". Quindi, in presenza di atto stragiudiziale che renda evidente l'intenzione dell'acquirente, si verifica l'interruzione del termine prescrizionale, che fa perdere efficacia al tempo trascorso, senza condizionare o interferire con il modo di essere del diritto.

E' stato così espresso il seguente principio: "*nel contratto di compravendita costituiscono - ai sensi dell'art. 2943 co. 4 c.c. - idonei atti interruttivi per la prescrizione dell'azione di garanzia per vizi, prevista dall'art. 1495 co. 3 c.c., le manifestazioni extragiudiziarie della volontà del compratore compiute nelle forme di cui all'art. 1219 co. 1 c.c., con la produzione dell'effetto generale contemplato dall'art. 2945 co. 1 c.c.*".

Al riguardo, è stata data rilevanza anche a ragioni di ordine socio-economico poiché, in presenza di atto stragiudiziale di costituzione in mora, il venditore ben potrebbe intervenire per eliminare i vizi; con l'effetto che riconoscere efficacia interruttiva agli atti extraprocessuali può evitare il proliferare di contenziosi.

Occasionali episodi conflittuali non sono indice né di mobbing né di straining (App. Milano 24 luglio 2019, n. 937)

Di Marina Olgiati e Francesco Torniamenti

Nella sentenza in epigrafe, la Corte d'Appello di Milano, chiamata a giudicare in merito a condotte vessatorie che una lavoratrice assumeva di avere patito da parte del suo ex datore di lavoro, coglie l'occasione per fare un breve excursus sul noto istituto del mobbing e su quello - meno noto - del c.d. *straining*, sottolineandone le differenze.

Questi i fatti. La lavoratrice - già dirigente - adiva la Corte d'Appello per chiedere la riforma della sentenza di primo grado, che aveva rigettato sia la sua domanda di illegittimità del licenziamento - motivato dalla soppressione del posto di lavoro - sia quella di risarcimento del danno asseritamente causato da *mobbing* / *straining*.

Assumeva che la risoluzione del suo rapporto di lavoro costituiva l'ultimo atto di una serie di condotte persecutorie subite (consistite in minacce di licenziamento, inviti pressanti alle dimissioni, spostamenti di ufficio) e sosteneva che tali comportamenti erano causa di una patologia ansioso - depressiva di cui soffriva.

Il Collegio, recependo le difese della società datrice, accertava che gli episodi dedotti dalla lavoratrice, oltre ad essere in parte documentalmente smentiti, erano stati, comunque, occasionali ed intervallati con altri comportamenti di segno contrario, con i quali la società aveva dimostrato alla dirigente stima e apprezzamento profes-

sionale, vicinanza in occasione di vicissitudini personali difficili, omaggi per il compleanno, nonché compensi ad hoc per attività che, di norma, non venivano retribuite.

Sulla base di tali risultanze, i Giudici di appello hanno escluso la sussistenza del *mobbing*, ribadendo, come da giurisprudenza consolidata, che tale fattispecie presuppone, da parte del datore di lavoro, una condotta caratterizzata da intento vessatorio, posta in essere in modo sistematico e prolungato nel tempo (cfr., tra le altre, Cass. 21 maggio 2018, n. 12437). Invero, nel caso di specie le condotte denunciate erano state sporadiche e, comunque, alternate da numerosi trattamenti di favore tali da far escludere una volontà persecutoria da parte datoriale.

Dopo aver negato l'esistenza del *mobbing*, il Collegio ha escluso, altresì, la sussistenza dello *straining*, che consiste in una forma attenuata di mobbing (Cass. 10 luglio 2018, n. 18164).

Sul punto, la Corte, qualificando lo *straining* come fenomeno che presuppone l'esistenza di condotte ostili del datore di lavoro, indirizzate a creare condizioni di lavoro stressogene, le quali, per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, siano tali da creare un danno duraturo al dipendente (cfr. anche Trib. Milano 23 aprile 2019, n. 1047), ha rilevato che detta fattispecie, a differenza del *mobbing*, non richiede la continuità dell'azione molesta e l'inten-

to persecutorio del datore di lavoro utile ad unificare i singoli episodi, ma presuppone, comunque, l'accertamento che, pur valutata singolarmente, la condotta lamentata sia idonea ad arrecare danno al dipendente - in violazione dell'art. 2087 cod. civ. - ovvero a provocare in modo durevole una situazione di *stress* e di frustrazione personale.

Nel caso deciso, la presenza di tali elementi è stata negata dal Collegio perché le condotte denunciate non erano tali da potere arrecare pregiudizio all'appellante, stante la loro occasionalità ed il fatto che si erano alternate con numerosi trattamenti di riguardo nei suoi confronti. ■



LE NOSTRE SENTENZE

Licenziabile il lavoratore che usa i permessi ex l. 104/1992 per scopi estranei all'assistenza del parente invalido (Trib. Foggia, 19 luglio 2019)

Causa seguita da Tommaso Targa

Nel caso esaminato, il lavoratore è stato licenziato poiché, dapprima abusando dei permessi ex l. 104/1992, concessi per assistere la madre invalida, e poi in costanza di assenza per infortunio, ha prestato attività lavorativa presso il ristorante di proprietà di un familiare. I fatti sono stati accertati dal datore di lavoro con l'ausilio di un'agenzia investigativa.

Nel dichiarare la legittimità del licenziamento, l'ordinanza in commento ha affermato due principi di diritto rilevanti.

Anzitutto, l'ordinanza ha preso atto della pluralità degli addebiti mossi al lavoratore, relativi: a) all'abuso del diritto ai permessi; b) allo svolgimento di attività lavorativa in costanza di assenza per infortunio, con conseguente rischio di compromissione / aggravamento della situazione di salute e ritardo nella guarigione. Entrambi gli addebiti riguardano, quindi, comportamenti di malafede ed inadempimento di obblighi accessori derivanti dal rapporto di lavoro, ma si tratta di comportamenti ed addebiti distinti.

Al riguardo, l'ordinanza ha evidenziato che, **quando il licenziamento è stato intimato in relazione a una plu-**

ralità di episodi rilevanti sul piano disciplinare, ciascuno di essi, autonomamente considerato, può sorreggere la giusta causa di licenziamento. Pertanto, l'eventuale mancata prova e/o irrilevanza disciplinare di uno dei comportamenti contestati non comporta l'illegittimità del licenziamento, se gli altri comportamenti sono di per sé idonei ad integrare una grave violazione dei propri obblighi, da parte del lavoratore.

Ciò premesso, in relazione al caso di specie, l'ordinanza ha ritenuto che l'abuso dei permessi ex l. 104/1992 integri di per sé la giusta causa di licenziamento, a prescindere dalla rilevanza disciplinare dello svolgimento di attività lavorativa durante un successivo periodo di assenza per infortunio.

Ciò premesso, l'ordinanza ha ritenuto che *"il comportamento del prestatore di lavoro subordinato che, in relazione al permesso ex art. 33 l. 104/1992, si avvalga dello stesso non per l'assistenza al familiare, bensì per attendere ad altra attività lavorativa, integra l'ipotesi di abuso del diritto, giacché tale condotta si palesa, nei confronti del datore di lavoro, come lesiva della buona fede, privandolo ingiustamente della prestazione lavorativa in violazione dell'affidamento riposto nel dipendente, ed integra nei confronti dell'ente di previdenza erogatore del trattamento economico un'indebita percezione dell'indennità ed uno sviamento dell'intervento assistenziale"*.

L'ordinanza ha, quindi, sottolineato che la gravità dell'addebito discipli-



nare di cui si discute prescindere dal numero delle ore del permesso.

Inoltre, pur non essendo necessario che il lavoratore trascorra integralmente insieme all'invalido tutto il periodo di durata del permesso, non è sufficiente a ritenere che tale permesso sia stato utilizzato per le sue proprie finalità allorché il lavoratore, durante il permesso, si sia limitato ad una fugace visita all'invalido, destinando poi la quasi totalità del tempo ad altre attività che nulla hanno a che vedere con l'assistenza.

La trasformazione del rapporto da full-time a part-time non costituisce un diritto assoluto e incondizionato (Trib. Milano, 23 aprile 2018)

Causa seguita da Luca Peron e Tiziano Feriani

Due dipendenti di un contact center hanno adito il Tribunale di Milano, lamentando che la Società datrice di lavoro - a differenza di quanto aveva fatto con altre lavoratrici - non aveva accolto la loro richiesta di trasformazione del rapporto da full-time a part-time, nonostante le stesse fossero in possesso dei requisiti previsti, a tal fine, dalla contrattazione collettiva aziendale (ovvero anzianità di servizio pari ad almeno due anni e presenza di un figlio di età non superiore a dieci anni).

Per contro, il Tribunale ha rigettato il ricorso da esse proposto, evidenziando che la trasformazione del rapporto da full-time a part-time non costituisce un diritto assoluto ed

incondizionato, ma deve essere temperato con le esigenze organizzative e produttive della Società datrice di lavoro.

Nel caso di specie, quest'ultima aveva dimostrato di aver ricevuto dalle proprie dipendenti numerose richieste di trasformazione del rapporto da full-time a part-time per motivi di carattere familiare e che, non potendo accoglierle tutte, aveva correttamente utilizzato - quale criterio preferenziale di selezione - quello della priorità temporale di presentazione della richiesta (criterio oggettivo e verificabile che, in quanto tale, escludeva qualsiasi arbitrarietà).

La Società aveva, inoltre, provato che - per effetto dell'accoglimento delle domande di part-time presentate in data anteriore rispetto a quelle delle ricorrenti - aveva interamente coperto la fascia mattutina e che, quindi, rimaneva da coprire soltanto quella pomeridiana; quanto a quest'ultima, le ricorrenti avevano sin da subito manifestato la loro indisponibilità a coprirla e, per tale ragione, la datrice di lavoro aveva correttamente accolto le richieste di altre lavoratrici, che - pur essendo state presentate in un momento successivo - non ponevano alcuna limitazione circa la fascia di copertura.

Il minimo provvigionale garantito degli agenti (Trib. Catania, 19 giugno 2019)

Causa seguita da Bonaventura Minutolo e Teresa Cofano

Il beneficio del “minimo provvigionale garantito non si risolve nel riconoscimento in via definitiva di una somma “garantita” per l’attività prestata dall’agente, così come potrebbe ipotizzarsi prima facie facendo leva sull’utilizzo degli ambigui termini “minimo” e “garantito”.

Nel concreto contesto negoziale, esso si struttura in un premio futuro la cui fruizione è meramente eventuale, essendo rimessa alla condizione che l’agente raggiunga gli obiettivi contrattualmente fissati, sebbene l’esborso venga anticipato provvisoriamente dalla preponente per incentivare il target di rendimento dell’agente. ■



MASSIMARIO DI GIURISPRUDENZA CIVILE

ASSICURAZIONI, LOCAZIONI, RESPONSABILITA'

a cura di Teresa Cofano

Danni da cattiva manutenzione della strada e operatività della polizza assicurativa in favore dell'appaltatore

(Corte di Cassazione, sentenza 29 agosto 2019, n.21795)
Nella polizza stipulata ai sensi dell'art. 30 l. n. 109/1994, vale a dire una polizza che l'appaltatore di opere pubbliche è obbligato a stipulare e che obbligatoriamente deve coprire il rischio stabilito dalla legge, ovvero "tutti i rischi di esecuzione da qualsiasi causa determinati", rientra anche il rischio in capo all'appaltatore di dovere pagare l'appaltante per tenerlo indenne da responsabilità nei confronti di terzi per fatti illeciti "da qualsiasi causa determinati" nell'ambito dell'esecuzione dei lavori appaltati.

Competenza per materia inderogabile

(Corte di cassazione, ordinanza 30 luglio 2019, n.20554)
È rimessa alla competenza per materia del Tribunale la controversia avente ad oggetto l'inadempimento dell'obbligazione contrattuale del conduttore di pagamento del canone locativo, a prescindere dal valore dei canoni dovuti.

Esecuzione del mandato

(Corte di Cassazione, ordinanza 31 luglio 2019, n.20640)
L'adempimento del mandato esige e ricomprende non solo il diligente compimento, da parte del mandatario, degli atti per i quali il mandato stesso è stato conferito, ma anche degli atti preparatori e strumentali, nonché di quelli ulteriori che, dei primi, costituiscano il necessario complemento, e comporta altresì il dovere di informare tempestivamente il mandante della eventuale mancanza o inidoneità dei documenti occorrenti all'esatto espletamento dell'incarico. ■

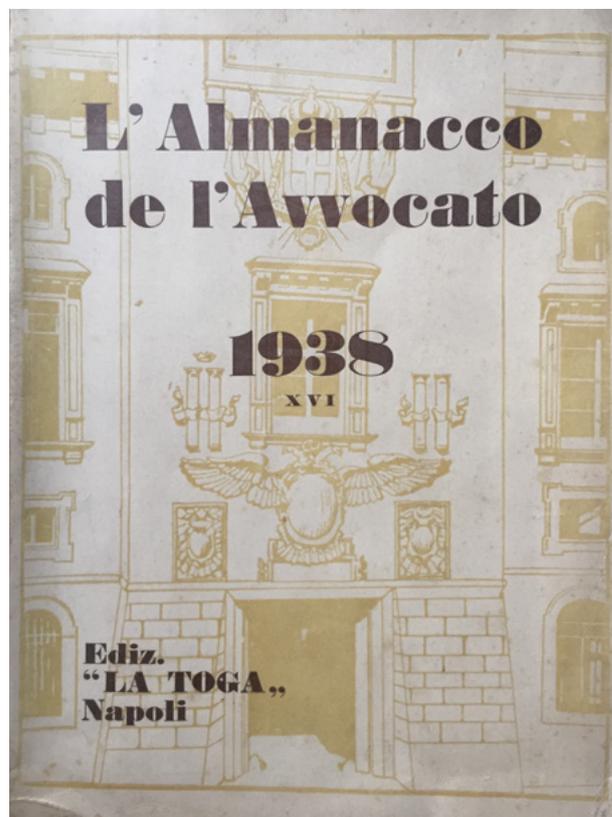


L'Almanacco de l'Avvocato.

A cura della Redazione Biblioteca

Al-manākh è un vocabolo di origine araba. Come è noto, nel corso dell'VIII secolo gli Arabi conquistarono la penisola iberica dando luogo a una profonda influenza ancora oggi ben visibile, ad esempio nelle splendide architetture andaluse. Per comprendere la lingua dei "conquistatori" fu necessario approntare glossari bilingui che traducevano in latino, la lingua di allora, l'idioma sconosciuto. E così, grazie a un antico manoscritto ancora oggi conservato, in cui compare un lessico arabo-latino e latino-arabo, apprendiamo che il termine al-manākh corrispondeva a *calendarium*. E così scopriamo anche che il vocabolo italiano "almanacco", di cui oggi ci occupiamo, altro non è che una parola araba, entrata da questa via nella nostra cultura. Gli Arabi di Spagna, infatti, grandi studiosi di astronomia, indicavano con al-manākh una serie di tavole con cui potevano stabilire corrispondenze tra i giorni dell'anno e la posizione dei pianeti.

Nel corso della Storia moderna gli Almanacchi hanno avuto grandissima fortuna, soprattutto a livello popolare, discostandosi sempre più dall'elemento puramente astronomico e legandosi invece ai temi più vari: storie misteriose, avvenimenti eccezionali, fatti memorabili, poesie, filastrocche, episodi divertenti. Negli anni Trenta gli Almanacchi erano assai diffusi in Italia, come parte integrante della cultura nazionale. Nella nostra Biblioteca spicca L'Almanacco de l'Avvocato del 1938 (a cura di Domenico Galdi, edizioni "La toga" di Napoli), un volume ricco di illustrazioni, aneddoti, pezzi letterari, fotografie, barzellette, dove l'oggetto dell'ironia è naturalmente il mondo avvocatesco in generale.



Ecco allora i ritratti satirici degli avvocati di grido di allora, da Parma a Bari, da Padova e Pisa; aneddoti giudiziari che fecero scalpore in quell'anno; racconti e poesie legati al mondo giuridico; fotografie in bianco e nero; recensioni di libri in voga in

quell'anno. Il tutto naturalmente condito da immagini della propaganda del regime: aprendo questo volume ci si immerge in modo vivido e concreto, quasi più che sfogliando un vero libro di storia, nell'Italia del 1938. Lettura consigliata! ■

Aneddoti Giudiziari

Come è noto, in Cassazione si perviene per concorso bandito per un determinato numero di posti. La Commissione sceglie fra i concorrenti i più degni e meritevoli. Molti sono eliminati senza alcuna speranza; altri, cioè i concorrenti graduati subito dopo i vincitori, attendono fino al 31 dicembre dell'anno in corso che si verifichino vacanze per coprire i posti di risulta: per collocamento a riposo o per morte. Un giorno uno di costoro, conversava, stando prudentemente sull'orlo del marciapiedi, con un Consigliere di Cassazione, fermo sulla strada, quando una macchina automobile di tutta corsa poco mancò non investisse quest'ultimo. Il primo lo sollevò di peso, salvandolo da sicura morte. L'altro rivolto al salvatore: — Ti ho tolto un posto!

*** A Roma molti anni fa, in una sezione di Tribunale si discutevano cause penali in appello. Il Presidente, veneto, con la consueta cortesia, invitò il Giudice relatore, nativo di Bari, a fare la relazione della causa. Questi iniziò il suo dire in gergo prettamente dialettale: Presedente, cussu è craparo. Il Presidente lo interrompe: Che cosa vuol dire « craparo? ». E l'altro: Quanne t'hagghiu ditte che è craparo, è craparo, statte citte mo, ha menatu la preta ancapo a cuddu, ha cunfessatu lu reatu e mo dice che non è provata la reità. (Quando ti ho detto che è capraio basta, sta zitto ora, ha lanciato una pietra contro quello, ha confessato il reato ed ora dice che la reità non è provata).

Di rimando il Presidente: Non ne ho capito una bela ostia ». e l'altro: po capisci appriessu (Poi capirai).

*** Molti anni sono passati: il Tribunale di Roma funzionava nel palazzo dei Filippini, al Corso Vittorio. Allora i Presidenti di sezione si chiamavano Vice Presidenti. Uno di costoro, napoletano, che aveva la fisima di usare parole antichate e fuori uso, dettava al Cancelliere: che tre imputati erano penetrati nella casa del derubato in ordine indiano: prima Caio, secondo Mevio, da *sezze* Sempronio. Il Cancelliere, interrompendo la scrittura, obiettò che il terzo era di Roma e non da *Sezze* Romano. Ma il Presidente, infastidito della interruzione, che a lui sembrò inopportuna, continuò: Cancelliere scriva: « da *sezze* significa da ultimo »!

Luigi Lembo
Proc. del Re

RASSEGNA STAMPA & EVENTI

LICENZIABILE IL LAVORATORE CHE USA I PERMESSI EX L. 104/1992 PER SCOPI ESTRANEI ALL'ASSISTENZA DEL PARENTE I NVALIDO →

[Diritto24 - Il Sole 24 Ore](#) | di Tommaso Targa - Trifirò & Partners Avvocati

REVOCA DELL'ORDINE DI REINTEGRAZIONE E RESTITUZIONE DEGLI IMPORTI VERSATI DALL'AZIENDA AL LAVORATORE →

[Diritto24 - Il Sole 24 Ore](#) | Marina Olgiatei - Trifirò & Partners Avvocati

INTERRUZIONI CON ATTI STRAGIUDIZIALI →

Di Vittorio Provera - Trifirò & Partners Avvocati

CUNEO FISCALE, UN TAGLIO VERO (O SERVE A POCO) →

[Corriere Economia](#) | di Barbara Millucci



LABOUR AWARDS 2019

Il 30 settembre 2019 si è tenuta la VIII edizione dei Labour Awards, l'evento organizzato da Legalcommunity.it che celebra e premia i protagonisti della comunità Labour.

Trifirò & Partners è orgoglioso del prestigioso premio ricevuto per il ruolo di "migliore Studio dell'anno 2019 per il contenzioso".

[LEGGI DI PIÙ >>](#)



EVENTO

VENTENNALE CONFIMPRESE

Giovedì 26 settembre 2019 - Palazzo Mezzanotte, Borsa Italiana, Milano | ore 17:00 - 22:00

Il 26 Settembre 2019 è stato celebrato presso la prestigiosa location di Palazzo Mezzanotte, sede di Borsa Italiana a Milano, il ventennale della fondazione dell'Associazione Confimprese. Trifirò & Partners ha partecipato e contribuito, per il secondo anno consecutivo, al prestigioso evento in veste di silver sponsor.

[LEGGI DI PIÙ >>](#)



TRIFIRÒ & PARTNERS NEL SOCIO-CULTURALE:

Sponsor della Mostra antologica di Emilio Isgrò - Fondazione Cini Venezia dal 13 settembre al 24 novembre 2019

L'opera "Corpus Justinianeum", esposta nella sede milanese di Trifirò & Partners, viene ora esibita presso la Fondazione Giorgio Cini di Venezia, all'interno della mostra antologica di Emilio Isgrò che si concluderà il 24 novembre di quest'anno.

[LEGGI DI PIÙ >>](#)



LA NUOVA SEDE DI BERGAMO DI TRIFIRÒ & PARTNERS

Nel mese di Settembre 2019 Trifirò & Partners ha trasferito la propria sede in via San Lazzaro 46 ed è pronto ad accogliere clienti e partners all'interno del nuovo elegante ambiente.

Verrà organizzato un evento su invito.

CONTATTI

MILANO



Via San Barnaba, 32
20122

Tel.: + 39 02 55 00 11

Fax.: + 39 02 54 60 391; + 39 02 55 185 052;
+39 02 55 013 295

TORINO

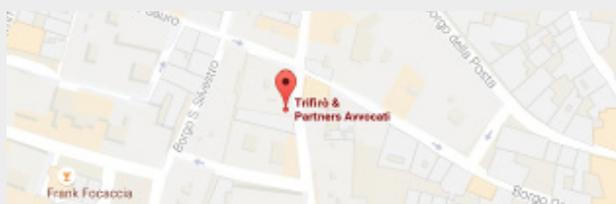


Via Raimondo Montecuccoli, 9
10121

Tel.: + 39 011 53 06 15

Fax.: + 39 011 51 19 137

PARMA



Strada XXII Luglio, 15
43121

Tel.: + 39 0521 23 94 65

Fax.: + 39 0521 23 0724

Contatti Online

Sito web: www.trifiro.info

Indirizzo email: trifiro.partners@trifiro.it

LinkedIn: [Trifirò & Partners Avvocati](#)

Twitter: [@TrifiroPartners](#)

ROMA



Piazza Giuseppe Mazzini, 27
00195

Tel.: + 39 06 3204744; + 39 06 37351176

Fax.: + 39 02 54 60 391; + 39 02 55 185 052;
+39 06 36000362

TRENTO



Via Galileo Galilei, 24
38122

Tel.: + 39 0461 26 06 37

Fax.: + 39 0461 26 44 41

BERGAMO



Via San Lazzaro, 46
24122

Tel.: + +39 035 0041661

Fax.: + 39 02 54 60 391; + 39 02 55 185 052;
+39 02 55 013 295

PADOVA



Passeggiata Conciapelli n. 6
35137

Tel.: + 39 02 55 00 11

Fax.: + 39 02 54 60 391; + 39 02 55 185 052;
+39 02 55 013 295