

Le massime

Condominio

Le regole per cambiare le tabelle millesimali

Le tabelle millesimali, allegate al regolamento condominiale, possono essere di natura convenzionale (negoziale, contrattuale), quando sono state predisposte dall'unico originario proprietario dell'edificio, accettate dagli iniziali acquirenti dei singoli piani e trascritte regolarmente, ovvero quando sono il frutto di specifico accordo fra tutti i condomini. Oppure possono essere di natura deliberativa, quando sono state decise e approvate con deliberazione dell'assemblea condominiale. Nel primo caso (convenzionali), le tabelle non possono essere modificate se non con il consenso unanime di tutti i condomini o per atto dell'autorità giudiziaria. La delibera che modifichi le tabelle o i criteri di ripartizione delle spese comuni è nulla se assunta dall'assemblea senza che siano stati convocati tutti i condomini o senza il loro consenso unanime. Le tabelle deliberative, invece, possono essere modificate dall'assemblea, con la maggioranza stabilita dal secondo comma dell'articolo 1136 del Codice civile, ovvero con atto dell'autorità giudiziaria.

Sezione II, sentenza 28 giugno 2004, n. 11960



Impugnazioni

Le sentenze per equità devono essere chiare

Il vizio di motivazione denunciabile in Cassazione deve consistere in un difetto tale che si risolve in un motivo di nullità della sentenza in quanto non conforme al modello legale ai sensi dell'articolo 132, n. 4, del Codice di procedura civile, come nel caso di motivazione del tutto omessa o soltanto apparente per intrinseca inidoneità a consentire il controllo delle ragioni che stanno a base della decisione. Anche la sentenza pronunciata secondo equità deve, quindi, rendere chiaro il percorso argomentativo seguito dal giudice per pervenire alla decisione, non essendo sufficienti riferimenti generici alle risultanze istruttorie o affermazioni apodittiche e lapidarie che non offrono alcuna possibilità di riscontro della loro fondatezza.

Sezione II, sentenza 2 luglio 2004 n. 12133

Processi lumaca

L'indennizzo parte dall'atto dell'accusa

Per il riconoscimento dell'equo indennizzo per la non ragionevole durata del processo penale, questo ha inizio nel momento in cui il querelato o il denunciato ha saputo dell'atto del processo che lo qualifica come accusato e viene così messo in grado di parteciparvi. Quindi, la fase anteriore al rinvio al giudizio è rilevante se e dalla data in cui vi sia stata accusa, secondo quanto previsto dall'articolo 6 della Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali. E ciò perché non può parlarsi di pendenza del processo fino a quando sia l'apertura del procedimento, con l'iscrizione della *notitia criminis* nell'apposito registro con il nome della persona accusata, sia lo svolgimento delle indagini preliminari rimangono effettivamente segrete, trattandosi di una fase inidonea a incidere sulla psiche o sul patrimonio dell'accusato.

Sezione I, sentenza 2 luglio 2004, n. 12125



A CURA DI MARIO PISELLI

CASSAZIONE CIVILE ■ Ingiusto allontanare il dipendente «sleale» durante il processo

La difesa vince sulla fedeltà

L'impiegato può utilizzare documenti interni all'azienda

Il diritto di difesa del lavoratore batte l'obbligo di fedeltà. Licenziare il dipendente, perché in altro giudizio ha esibito la fotocopia di una comunicazione interna, è troppo. Ne è convinta la Corte di cassazione che, con la sentenza n. 12528 del 7 luglio (di prossima pubblicazione su «Guida al Diritto»), ha colto l'occasione offerta dalla controversia tra un impiegato e la sua banca per riepiologare la dottrina e la giurisprudenza sul delicato tema degli equilibri fiduciari in ambito lavorativo.

In relazione al caso specifico, i giudici hanno sottolineato l'errore dei colleghi di merito, che hanno considerato «la produzione di copia di documenti aziendali (effettuati nell'ambito della linea difensiva perseguita) passibile della grave sanzione del licenziamento». Tutta colpa di un'interpretazione sbagliata dell'articolo 2105 del Codice civile, la cui conseguenza è stata una illegittima circoscrizione del diritto di difesa del lavoratore espulso. E proprio sul senso e la portata della norma che disciplina l'obbligo di fedeltà, i giudici di legittimità hanno avvertito l'esigenza di fare importanti precisazioni, alla luce dell'evoluzione subita da una disciplina volutamente elastica.

Da come parte, la sentenza sembra preparare il terreno a un'approvazione dell'operato del datore di lavoro. I consiglieri di Cassazione, infatti, chiariscono che l'articolo 2105 del Codice civile è più una sorta di clausola generale, una norma aperta, da leggere in stretta relazione con il quadro sociale di riferimento. Oggi, tale disposizione codicistica, si deve ritenere integrata di altri due concetti fondamentali, come la correttezza e la buona fede. In un certo senso, si è dilatato l'obbligo di fedeltà a vantaggio dell'impresa; dal momento che, come paventa la dottrina, la norma codicistica sembra oggi assicurare a priori la prevalenza dell'interesse del datore di lavoro all'esercizio dei suoi poteri giuridici.

Certo è, precisa la Corte, che il giudice del lavoro, quando valuta la controversia, «deve riferirsi alla nozione di obbligo di fedeltà

LA SENTENZA

La questione affrontata nella sentenza era stata sollevata fin dal 1876, in seno alla commissione ministeriale per la riforma dei codici, dall'allora Guardasigilli Pasquale Stanislao Mancini, il quale osservò che, nell'ipotesi in cui il segreto d'ufficio fosse stato violato «per necessità della propria difesa in giudizio», non si poteva esigere che il funzionario sacrificasse se stesso ad un interesse pubblico (...); ma i progetti successivi non conservarono tale riserva.

Riferimento storico che consente di rilevare che (...) il menzionato orientamento giurisprudenziale — che, valido per il "segreto d'ufficio" nell'ambito del rapporto di pubblico impiego, appare ancor più condivisibile per i limiti dell'obbligo di fedeltà nell'ambito del rapporto di lavoro privatistico — non possa certo essere considerato eccessivamente "di tendenza".

E passando dal "riferimento storico" alla più recente normativa di legge in materia di tutela della privacy (...), l'articolo 12 della legge 675/1996 prevede espressamente che il consenso dell'interessato per il "trattamento" dei dati personali da parte di privati o di enti pubblici economici non è richiesto quando detto "trattamento" sia necessario «per far valere o difendere un diritto in sede giudiziaria sempre che i dati siano trattati esclusivamente per tali finalità e per il periodo strettamente necessario al loro perseguimento». Ciò a definitiva convalida della prevalenza del diritto di difesa in giudizio da riconoscersi al prestatore di lavoro rispetto ad un'accelerazione genericamente estesa dell'obbligo di fedeltà alla stregua del principio costituzionale sancito dall'articolo 24 (Cassazione, sezione lavoro, 12528/04)

nell'accezione semantica attualmente esistente nel contesto sociale e alla stregua degli attuali principi generali dell'ordinamento, specie dell'articolo 2 della Costituzione». E proprio in quest'ultimo passaggio sembra esserci la chiave di garanzia che ha permesso di considerare illegittima la misura estrema dell'espulsione dell'azienda di un dipendente, accusato di aver violato, in sede giudiziaria, la privacy del proprio datore di lavoro.

Il lavoratore è prima di tutto un cittadino, con un intoccabile diritto di difesa, ed è quest'ultimo che deve prevalere, «rispetto a un'accezione genericamente estesa dell'obbligo di fedeltà».

Fatta la premessa generale, la sezione lavoro, ha quindi smontato la tesi sfavorevole al prestatore d'opera, penalizzato dalla vicenda concreta. L'impiegato di un istituto di credito, nel corso di un processo a suo carico, aveva allegato copia di un messaggio di

posta interna. Una circostanza considerata dal datore imperdonabile, tanto da giustificare la destituzione dall'incarico. I giudici di legittimità, decidendo nel merito, hanno disposto la reintegra del lavoratore per non avere, questi, diffuso documenti riservati. Tanto per cominciare, la gravità della condotta doveva essere ridimensionata, visto che il dipendente aveva fotocopiato e non sottratto le carte in questione. In secondo luogo, quando i documenti finiscono

in un fascicolo di parte, non può certo parlarsi di divulgazione. Data la particolare natura del processo del lavoro e considerato il numero limitato dei soggetti che apprendono il contenuto dei documenti acquisiti in giudizio, è impossibile, dice la Corte (citando la sentenza 13188/00), «che nell'ambito strettamente processuale la produzione di uno o più documenti abbia a comportare una loro divulgazione in senso proprio».

BEATRICE DALIA

Lavoro / Licenziamenti

«Sì» alla revoca in forma libera

La revoca del licenziamento non richiede la forma scritta, per cui anche la sua "accettazione" da parte del lavoratore può avvenire tacitamente, sulla base di comportamenti o di omissioni. Lo ha chiarito la Cassazione con la sentenza

del rapporto di lavoro, ad esempio, nel momento in cui viene realizzato un trasferimento d'azienda, garantisce, alla luce dell'articolo 2112 del Codice civile, la sua continuità, con il subingresso del cessionario nella veste di datore.

In particolare, i giudici di legittimità hanno ribadito che l'accettazione della cassa integrazione guadagni straordinaria (Cigs) si può configurare in astratto come una forma di accettazione tacita della revoca.

I giudici di merito (la cui decisione è stata perciò riformata), al contrario, avevano affermato che «la percezione del trattamento di Cigs da parte del lavoratore non può equivalere ad accettazione del ripristino del rapporto di lavoro, poiché il relativo

onere è a carico dell'Inps» e, in caso di collocazione in Cigs a ore zero, non vi è una prestazione lavorativa, e non c'è «alcun contatto tra le parti del rapporto contrattuale presuntivamente ripristinato».

Come invece sottolinea la Cassazione, «il lavoratore collocato in Cigs a zero ore, pur se non tenuto a una prestazione d'opera, è ugualmente alle dipendenze del datore di lavoro, non può dedicarsi ad altra attività lavorativa, è vincolato al rispetto degli obblighi di fedeltà, correttezza e buona fede, deve riprendere servizio, se convocato, anche prima della scadenza del periodo di integrazione salariale». In altre parole, il rapporto di lavoro è operante, ed è «suscettibile di concretizzare un'accettazione tacita della revoca del licenziamento».

Anche l'accettazione può manifestarsi tacitamente

10623/04.

Dall'accettazione della revoca discende, evidentemente, per il lavoratore la possibilità o meno di far valere determinati diritti connessi alla posizione occupazionale. L'esistenza

Contratti / Responsabilità

Nel leasing parti tenute a cooperare

Nel caso di un contratto di leasing di un autoveicolo, l'utilizzatore non può opporre alla compagnia di leasing (che invoca la risoluzione del contratto per il mancato pagamento di alcune rate del canone) il sequestro del mezzo da parte della polizia per mancata immatricolazione (della quale si sia fatta carico, per accordo tra le parti, la concessionaria venditrice), in quanto il veicolo era stato messo in circolazione prima dell'immatricolazione, per volontà dello stesso utilizzatore. Lo afferma la sentenza 8218/04 della Cassazione.

La pronuncia non solo si equipara alla mancata consegna del bene concesso in leasing il caso dell'autovettura non immatricolata e, in genere, di qualsiasi macchinario che sia consegnato privo dei documenti necessari all'utilizzo, ma si ribadisce che ai patti del contratto di leasing non può essere riconosciuta l'idoneità a trasferire sull'utilizzatore né il rischio della mancata consegna della cosa da parte del fornitore, né il rischio della consegna di una cosa diversa da quella pattuita perché mancano i requisiti per il suo uso.

Peraltro, la scissione, inerente alla struttura del leasing, tra utilizzatore (destinatario del bene) e concedente (tenuto al pagamento al fornitore), se non giustifica il pagamento

Fra i contraenti esiste l'obbligo di collaborazione

del concedente al fornitore indipendentemente dall'avvenuta consegna, giustifica tuttavia che il concedente possa fare affidamento sull'autoresponsabilità dell'utilizzatore nel ricevere la consegna dal fornitore.

Utilizzatore e concedente hanno infatti un interesse comune nei confronti del fornitore e vi deve essere tra loro collaborazione: se il contratto prevede che il fornitore consegni direttamente all'utilizzatore, il concedente deve adempiere all'obbligazione di pagamento in modo da salvaguardare l'interesse dell'utilizzatore all'adempimento del fornitore; d'altro lato, l'utilizzatore deve comportarsi in modo diligente nel ricevere la consegna, così che non risulti sacrificato l'interesse che anche il concedente ha verso l'adempimento del fornitore.

Insomma, nell'esecuzione di un contratto di leasing deve esserci un comportamento diligente di concedente e utilizzatore verso il fornitore, per evitare che il concedente paghi in presenza di un adempimento difettoso; quindi il rischio del modo in cui la consegna del bene è compiuta dal fornitore va ripartito tra concedente e utilizzatore, se entrambi hanno concorso a causare il danno che ne è scaturito. Quindi, se il concedente risponde del mancato o difettoso adempimento se questo è dipeso da causa a lui non imputabile, d'altro canto l'utilizzatore non ha diritto al risarcimento del danno che ha concorso a cagionare per aver accettato la consegna di un'auto non immatricolata e averla fatta circolare.

ANGELO BUSANI



FOTO O VIDEO?



MVX25i Foto e video sono oggi a tua disposizione al tocco di un tasto. Con le videocamere Canon, le tue immagini - che siano fisse o in movimento - saranno sempre meravigliose. Il processore d'immagine DIGIC DV, il CCD ad alta risoluzione e l'ottica Canon ti consentono di ottenere filmati eccezionali e fotografie che non potrai fare a meno di stampare e ammirare. Per maggiori informazioni visita il sito www.canon.it

you can
Canon