



DIMENSIONE LAVORO

a cura del Centro Ricerche e Formazione

Presidente Maria Novella Bettini



specializzato in consulenza e assistenza
agli su lavoro, previdenza e sindacale



Socio lavoratore e concorrenza sleale

Il conflitto di interesse con la società

IL SOCIO, nella sua duplice posizione di amministratore e di lavoratore, ha il dovere di non commettere atti di concorrenza sleale (art. 2390 e 2598 c.c.), cioè di compiere operazioni per conto proprio o di terzi, in conflitto di interesse con la società.

In questa prospettiva, la

giurisprudenza ha enunciato l'interessante principio secondo cui le società di capitali possono agire in giudizio nei confronti dell'amministratore che abbia instaurato rapporti di lavoro subordinato con una società concorrente. Il risarcimento del danno per concorrenza sleale è

subordinato, tuttavia, alla prova del nesso di causalità tra condotta concorrenziale del socio lavoratore e pregiudizio subito dalla società-datrice di lavoro.

Nel nostro ordinamento la qualifica di amministratore di società di capitali non è di per sé incompatibile con la condizione

di lavoratore subordinato alle dipendenze della stessa società.

La giurisprudenza ha infatti ritenuto che il soggetto titolare di una carica sociale può legittimamente stipulare con la società di appartenenza un rapporto di lavoro subordinato (subordinato, autonomo o parasubordinato) che si aggiunge al rapporto associativo.

Naturalmente, il socio amministratore, ove richiede l'accertamento giudiziale del rapporto di lavoro subordinato, è tenuto a provarne gli elementi qualificanti.

In particolare, l'amministratore dovrà dimostrare di essere stabilmente assoggettato gerarchicamente al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del «datore di lavoro», intendendosi per tale l'organo preposto all'amministrazione e alla gestione dell'ente nel suo complesso.

Sotto quest'ultimo profilo, la Corte di Cassazione ha affermato che il socio amministratore deve provare l'esistenza di una sostanziale differenza tra l'oggetto dell'incarico sociale ricevuto e l'oggetto della pretesa prestazione subordinata «in modo che si possa individuare una area di effettiva soggezione del lavoratore alle direttive del Consiglio di amministrazione e possa lavoratore sia datore di se stesso».

Fabrizio Girolami





Infortunio sul lavoro: requisiti

LA tutela antinfortunistica è condizionata al verificarsi del «tipo» di infortunio sul lavoro previsto dalla normativa sulla assicurazione obbligatoria (art. 2, Dpr 30.6.1965 n. 1124).

Rientrano nella fattispecie protetta «tutti i casi di infortunio avvenuti per causa violenta in occasione di lavoro, da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporanea assoluta che importi astensione dal lavoro per più di tre giorni». In particolare, per causa violenta s'intende un fattore esterno, improvviso e impreveduto, che in modo rapido e intenso provoca un effetto lesivo. Ogni «aggressione», quindi, che dall'esterno danneggia l'integrità psico-fisica del lavoratore può essere ritenuta causa violenta dell'infortunio

assicurato.

Diversamente, la nozione di «occasione di lavoro», essenziale per definire il carattere professionale dell'infortunio, presuppone che fra attività lavorativa prestata dall'infortunato e incidente vi sia un rapporto, anche indiretto, di causa ed effetto. Si tratta di un concetto più ampio di quello che potrebbe essere espresso dalla locuzione «causato dal lavoro» o «accaduto sul luogo di lavoro o durante l'orario di lavoro». In questa prospettiva, la giurisprudenza, secondo un orientamento ormai consolidato, afferma che nel concetto di «occasione di lavoro»

debba ricomprendersi qualsiasi esposizione al rischio ricollegabile allo svolgimento di attività lavorativa in modo diretto e indiretto, con la sola eccezione del cosiddetto rischio elettivo, ossia originato da una spontanea e libera scelta del lavoratore. Solamente nel caso in cui si dimostri con certezza che l'infortunio derivi dall'intervento di un fattore estraneo all'attività lavorativa, deve escludersi l'esistenza del nesso causale richiesto dalla legge. Non rileva, peraltro, ai fini dell'esclusione della tutela assicurativa, l'eventuale atteggiamento colposo del lavoratore, non potendo nè l'impru-