{mosimage} Anche nella individuazione dei conflitti di interessi che possono legittimamente fondare una previsione legislativa di incompatibilità (tra attività in generale e non solo tra attività lavorative) si deve dare attuazione al principio affermato da Cassazione, Sez. Lavoro, n. 23909 del 2007, nel decidere questione solo apparentemente diversissima e cioè nel decidere circa la legittimità di un licenziamento: il conflitto di interessi può esser rilevante solo se concreto. La Cassazione è stata chiamata a decidere della valenza di un conflitto di interessi solo potenziale che aveva fondato il licenziamento di un impiegato di una impresa che lo aveva ritenuto colpevole di essere contemporaneamente rappresentante legale di un'altra società. La Cassazione ha deciso che se il conflitto di interessi è solo potenziale, e cioè ipotizzabile non in concreto ma solo in astratto, il licenziamento è illegittimo. La Suprema corte ha dato rilievo innanzitutto alle mansioni di magazziniere autista svolte dal dipendente, le quali nessuna attinenza potevano avere col rapporto tra le due società (e infatti nulla era stato dedotto in ordine alla violazione dei doveri contrattuali) e non potevano influire sul comportamento del datore di lavoro che aveva licenziato l'impiegato. Inoltre ha valutato che non è stata provata alcuna slealtà o scorrettezza del lavoratore. Pare importante il principio avallato dalla Cassazione secondo cui la valutazione dell'astratta possibilità di un conflitto di interessi tra le parti del rapporto di lavoro non contrasta logicamente con la affermazione della necessità di una verifica concreta di tale situazione.