

Sezione Friuli Venezia Giulia

Cari Soci di AGI

nel Notiziario di maggio-giugno 2017, qui condiviso come Circolare informativa interna ad uso esclusivo dei soci, non soggetta a divulgazione o vendita, richiamiamo le massime di alcune recenti pronunzie dei Tribunali regionali e della Corte di Appello di Trieste.

Gli argomenti trattati paiono di estremo interesse: assegnazione di mansioni superiori e reiterazione di contratti a termine nel pubblico impiego; obbligo di prestazione lavorativa durante le festività infrasettimanali e requisiti di legittimità delle collaborazioni occasionali.

Ribadiamo la richiesta di partecipare all'iniziativa del Notiziario comunicando con la Redazione tramite l'indirizzo dedicato (AGIfvg.redazione@gmail.com) per l'attività di raccolta e massimazione o comunque anche solo per segnalare provvedimenti di interesse.

Cordiali saluti con un ringraziamento a chi ha collaborato e a quanti vorranno partecipare attivamente

La Redazione

Progetto Banca Dati

Notiziario

Maggio – Giugno

2017 n.5-6

***Circolare informativa interna
ad uso esclusivo dei soci, non
soggetta a divulgazione o
vendita***

Tribunale di Trieste, sent., 27 aprile 2017, est. dott.ssa Silvia Burelli, L.C. con avv. Massimo Pasino c. MIUR con avvocatura distrettuale di Trieste

Pubblico Impiego – Mansioni superiori – Differenze retributive – Richieste economiche - Livello non immediatamente superiore – Accertamento delle mansioni effettivamente svolte - Riconoscimento

Nell'ambito del pubblico impiego, l'art.52, d. lgs. n.165/2001 è espressione del principio di equa retribuzione sancito dall'art. 36 cost., con l'obbligo per la Pubblica Amministrazione di integrare il trattamento economico del dipendente adibito a mansioni superiori in rapporto alla qualità del lavoro effettivamente prestato, senza che il principio di accesso mediante concorso sia incompatibile con il diritto del

lavoratore a percepire il trattamento economico della qualifica superiore effettivamente svolta (Nel caso di specie, la dipendente agiva in giudizio nei confronti del MIUR al fine di vedersi riconoscere differenze retributive per lo svolgimento di mansioni superiori. In particolare la stessa lamentava che, inquadrata nella VII qualifica funzionale poi Area C1 – aveva svolto in maniera prevalente e continuativa per un biennio attività in sostituzione di un collega inquadrato con qualifica superiore IX livello funzionale – poi Area C3. Il MIUR resisteva opponendo che non era provata l'adibizione prevalente e continuativa alle mansioni superiori e comunque ove provata la ricorrente avrebbe potuto aspirare al massimo alla retribuzione del livello immediatamente superiore a quello di formale inquadramento ossia VIII livello poi C2 e non a quelle effettivamente esercitate. Il Giudice accoglie le richieste della dipendente richiamandosi al principio elaborato da Cass. 7 agosto 2013 n. 18808 sull'art. 56, d.lgs. n. 29/93 riscritto nell'attuale art. 52, d.lgs. n.165/2001 secondo cui l'espressione "una qualifica superiore" utilizzata nella norma ha valore generico e

omnicomprensivo, e non può ritenersi equivalente alla dizione "qualifica immediatamente superiore" utilizzata nel secondo comma nel delineare i presupposti dell'assegnazione legittima a mansioni superiori). [Massima elaborata con la collaborazione degli studenti della Scuola di Alta Formazione AGI – Sez. Udine]



Corte d'Appello di Trieste, sent., 20 aprile 2017, Pres. dott. Mario Pellegrini, P.F. con avv.ti Silvia Buttolo e Massimo Pistilli c. MIUR con l'avvocatura Distrettuale dello Stato di Trieste - Conferma Tribunale di Udine, sent. 30 novembre 2015, est. dott. Calienno

Pubblico Impiego – Scuola – Contratti a termine – Supplenze annuali su organico di diritto - Reiterazione e superamento 36 mesi – Illegittimità dei rinnovi contrattuali – Diritto al risarcimento danni – Sussiste

Con riguardo alle conseguenze della accertata illegittimità dei rinnovi dei contratti a tempo determinato, aventi ad oggetto supplenze annuali su organico di diritto, occorre subito rammentare che, ai sensi dell'art. 36 (originario comma 2,

ora comma 5) del D.Lgs. n. 165 del 2001, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Con la conseguenza che anche in siffatte ipotesi, oltre che in quelle nelle quali l'interessato non è mai potuto accedere alla prospettiva di stabilizzazione, deve essere riconosciuto il diritto al risarcimento del danno in conformità a quanto previsto nell'Accordo Quadro, allegato alla Direttiva. (Nel caso di specie, il ricorrente, docente scolastico, che negli anni aveva sottoscritto plurimi contratti a tempo determinato su organico di diritto, adiva il Tribunale di Udine affinché venisse riconosciuto il suo diritto a veder convertire in contratto di lavoro a tempo indeterminato la successione di contratti a tempo determinato in precedenza stipulati nonché, in via subordinata e/o aggiuntiva, ad essere risarcito del danno subito con la conseguente condanna del Ministero della Istruzione,

dell'Università e della Ricerca. Il giudice di primo grado, alla luce della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, sentenza Mascolo del 26 novembre 2014, accertata l'abusiva reiterazione dei contratti a termine e rilevato che la condizione di precariato permaneva in capo al ricorrente, riconosceva, in luogo della conversione in contratto a tempo indeterminato, il risarcimento dai danni nel numero di dieci mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto calcolato in ragione dell'importo di 6 mensilità - equivalenti alla misura massima prevista peraltro dall'art.8 l. n.604/66- cui venivano sommate 4 mensilità per il periodo già lavorato. Il MIUR proponeva appello. La Corte d'Appello di Trieste confermava la sentenza di prime cure in quanto, anche alla luce della sopravvenuta sentenza delle Corte Costituzionale n. 187 dd. 20 luglio 2016 e aderendo al più recente orientamento espresso dalla Corte di Cassazione nn.22552 a 22558 del 7.11.2016, riconosceva la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento del risarcimento del danno). [Massima elaborata

dalla Redazione con la collaborazione degli studenti della Scuola di Alta Formazione AGI – Sez. Udine]



Trib. di Pordenone, sent., 7 giugno 2017, est. dott. Angelo Riccio Cobucci P.R. con avv.ti M. Troisi, M. Troisi e S. Troisi c. U. s.r.l. con avv.ti M. Meneghini, M. dalla Paola e M. Fedrigo

Rapporto di lavoro – Festività infrasettimanali – Obbligo generale di effettuare la prestazione – Insussistenza – Clausole della contrattazione collettiva - Nullità –

Rapporto di lavoro – Lavoro in Festività infrasettimanale – Necessità di consenso individuale specifico – Mancata disponibilità – Assenza – Provvedimento disciplinare per assenza ingiustificata - Nullità

Non sussiste un obbligo generale a carico dei lavoratori di effettuare la prestazione nei giorni destinati ex lege per la celebrazione di ricorrenze civili o religiose ad eccezione del personale di qualsiasi categoria alle dipendenze delle istituzioni sanitarie pubbliche e private in presenza di esigenze di servizio e ordine datoriale.

Sono nulle le clausole della contrattazione collettiva che prevedano tale obbligo (in quanto incidenti sul diritto dei lavoratori di astenersi dal lavoro a cui è consentito derogare per il solo lavoro domenicale) non trattandosi di diritto disponibile per le organizzazioni sindacali.

Il consenso manifestato all'atto di assunzione di svolgimento della propria prestazione anche nelle giornate di apertura straordinaria non legittima il datore di lavoro a pretendere in via generalizzata la prestazione lavorativa nelle giornate festive infrasettimanali per tutta la durata del rapporto, con la conseguenza che la prestazione lavorativa in quelle giornate è subordinata a un nuovo accordo tra le parti da manifestarsi volta per volta in via specifica. Pertanto, in difetto di un consenso specifico del lavoratore a prestare la propria attività in una festività infrasettimanale, l'eventuale provvedimento disciplinare adottato dal datore di lavoro a sanzione della mancata attività comporta la nullità del provvedimento stesso. (Nel caso di specie il lavoratore nel sottoscrivere il contratto di assunzione aveva manifestato la propria disponibilità a prestare attività lavorativa nelle giornate di apertura straordinarie con orari e modalità comunicate

dalla Direzione. Nel corso del rapporto il ricorrente aveva prestato attività anche durante festività infrasettimanali, tuttavia qualche settimana prima del 25 aprile aveva manifestato la propria indisponibilità a rendere la propria prestazione in quella giornata. La Direzione disattendendo quanto manifestato dal lavoratore lo aveva inserito in turno in assenza di altro personale da impiegare in quella mansione e rilevata la sua assenza aveva provveduto a sanzionarlo disciplinarmente. Il Giudice accoglie il ricorso e dichiara nulla la sanzione disciplinare [Massima elaborata dalla Redazione]



Trib. di Pordenone, sent., 23 novembre 2015, est. dott. Angelo Riccio Cobucci O. E. s.r.l. con avv.ti S. Pinosio e F. de Tina c. Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali – Direzione Territoriale del Lavoro di Pordenone

**Collaborazioni occasionali –
Art.61 comma 2 d.lgs.
n.276/2003 – Requisiti
legittimità - Criterio
economico e temporale**

Il rapporto di lavoro occasionale disciplinato nell'art.61, comma 2 d. lgs. n.276/2003 è legittimo qualora ricorra un duplice criterio: quello economico attinente al compenso che non deve superare i 5.000 euro nel corso dell'anno solare, quello temporale attinente allo svolgimento della prestazione che non deve superare i 30 giorni lavorativi all'interno di quello stesso periodo. Sicché è inconciliabile l'inserimento del rapporto all'interno dell'art.2094 c.c. (ove il fattore tempo integra una discriminante fondamentale) qualora il lavoratore possa unilateralmente e discrezionalmente determinare quando e per quanto tempo eseguire la prestazione concordata senza essere oggetto ad alcun vincolo di orario (Nel caso di specie la Direzione Territoriale del Lavoro aveva accertato la sussistenza di numerosi rapporti di lavoro occasionale instaurati da un esercizio commerciale e li aveva ritenuti tutti irregolari quanto a tipologia individuata e riqualificati come rapporti di lavoro subordinato sin dalla loro costituzione. Il Giudice accertato il ricorrere dei requisiti pervisti dall'art.61 comma 2, d.lgs. n.276/2003 annullava l'ordinanza di ingiunzione della Direzione

Territoriale [Massima elaborata dalla Redazione]