

Sezione Friuli Venezia Giulia

Cari Soci di AGI

nel numero 3-4 del Notiziario 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 del Tribunale di Udine.

Gli argomenti trattati paiono di estremo interesse: licenziamenti individuali, rito Fornero, efficacia vincolante del contratto collettivo nazionale di categoria.

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

Marzo-Aprile 2017

n.3-4

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



Tribunale di Udine, ord., 14 marzo 2017, est. dott.ssa Vitulli, A.B. con avv. Giulia Pividori, Anna Zilli e Daniela Graziani c. C.I. S.r.l. con avv. Maurizio Pintabona, Giulio Mosetti e Daniele Compagnone

Licenziamento individuale - Licenziamento disciplinare - Esercizio potere sanzionatorio - Obbligo di buona fede - Valutazione complessiva situazione lavoratore - Requisiti contestazione - Chiarezza e precisione - Giudizi soggettivi - Esclusione

Licenziamento individuale - Natura ritorsiva - Esclusività del motivo illecito determinante - Onere della prova - Grava sul ricorrente

Il datore di lavoro, nell'esercizio del potere disciplinare, ha l'obbligo di comportarsi secondo correttezza e buona fede. Prima

di comminare la sanzione massima del licenziamento, egli deve procedere ad un'adeguata istruttoria, che tenga conto di tutte le peculiarità della situazione in cui versa il lavoratore. L'addebito deve inoltre essere formulato in modo chiaro e preciso, e deve basarsi su dati di fatto accertati, non su giudizi soggettivi non verificabili o rimessi ad accertamenti tecnici, estranei alla competenza datoriale.

La natura ritorsiva del licenziamento deve essere provata dal ricorrente che è onerato della prova dell'esclusività del motivo illecito determinante. (Nel caso di specie il ricorrente, licenziato per aver simulato e denunciato all'Inail un infortunio sul lavoro, impugnava giudizialmente il licenziamento ritenendolo viziato per insussistenza del fatto contestato e comunque ritorsivo. La società datrice di lavoro si costituiva sostenendo che l'infortunio non poteva essersi verificato - poiché i colleghi avevano visto il ricorrente zoppicare il giorno precedente l'infortunio e non lo avevano sentito lamentarsi a conclusione del turno nel giorno dell'incidente - e che il comportamento aveva irrmediabilmente leso il rapporto fiduciario. Il Tribunale

1

accertava l'illegittimità del licenziamento disciplinare per violazione delle regole procedurali previste per la contestazione dell'addebito per l'impossibilità di comprendere il fatto addebitato dalla lettura della contestazione. Tuttavia il Giudice escludeva la natura ritorsiva del recesso non risultando comprovato in giudizio il clima di intolleranza e astio descritto né l'escalation di violenza denunciata nel ricorso [Massima elaborata con la collaborazione della dott.ssa Elisabetta Sartor]



Tribunale di Udine, ord., 14 marzo 2017, est. dott.ssa Vitulli, A.B. con avv. Giulia Pividori, Anna Zilli e Daniela Graziani c. C.I. S.r.l. con avv. Maurizio Pintabona, Giulio Mosetti e Daniele Compagnone

Rito Fornero – Accertamento requisito dimensionale – Verifica incidentale validità Contratti di apprendistato – Ammissibilità

Contratto di apprendistato - Allegazione Piano Formativo Individuale – Necessità – Mancanza – Conseguenze – Conversione in rapporto subordinato a tempo indeterminato

Nel Rito Fornero deve ritenersi ammissibile l'accertamento incidentale della validità dei contratti di apprendistato, qualora tale accertamento sia indispensabile per valutare la sussistenza del requisito dimensionale richiesto per l'applicazione dell'art. 18 l. n.300/1970.

Il contratto di apprendistato e il relativo Piano Formativo Individuale debbono essere redatti per iscritto. In particolare, il Piano Formativo Individuale nel regime del d. lgs. n.276/2003 deve essere contestualmente allegato al contratto, nel d. lgs. n.167/2011 deve essere allegato entro 30 giorni. In ogni caso il Piano Formativo Individuale deve ritenersi parte integrante del contratto di apprendistato e la sua mancanza ne determina la conversione del contratto in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. (Nel caso di specie il ricorrente riteneva sussistere il requisito dimensionale richiesto per l'applicazione della tutela reale. La società resistente, su cui gravava l'onere di provare l'insussistenza del requisito, contestava quanto sostenuto dal ricorrente in considerazione

della presenza in azienda di risorse umane impiegate con contratto di apprendistato. Il Giudice accertava, seppur incidentalmente, l'insussistenza del requisito dimensionale necessario ai fini dell'applicazione della tutela reale) [Massima elaborata con la collaborazione della dott.ssa Elisabetta Sartor]



Tribunale di Udine, ord., 3 gennaio 2017, est. dott. Luongo, I.A.S.M.A. con avv. Luciana Criaco c. C. P. ONLUS associazione riconosciuta con avv. Paolo Toffoli

Rito Fornero - Ambito operatività art.18 l. n.300/1970 - art.4 l. n.108/1990 - ONLUS associazione riconosciuta - Attività priva di fini di lucro - Natura politica sindacale culturale di religione o culto riferita all'oggetto essenziale dell'attività - Esclusione

Ai fini dell'applicazione dell'art.4, l.n.108 del 1990 e dell'esclusione dell'ambito di operatività dell'art.18, l.n.300 del 1970, l'attività svolta dal datore di lavoro non imprenditore deve essere priva di fini di lucro, avere natura

politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto nonché avere riferimento all'oggetto essenziale e qualificante, restando irrilevanti profili eventualmente secondari rispetto ai quali abbia autonomia. (Nel caso di specie, una lavoratrice aveva impugnato il licenziamento di una ONLUS di dichiarata ispirazione cristiana e instaurato un procedimento Fornero. L'associazione si costituiva opponendo l'inapplicabilità al caso di specie dell'art.18, l.n.300/1970 in quanto soggetto "no profit" totalmente solidaristico e rientrante nella disciplina dell'art.4, l.n.108/1990. Il Giudice del Lavoro ribadisce la regolarità dell'introduzione della domanda attorea secondo le forme del rito "Fornero". Gli argomenti utilizzati insistono sul fatto che gli scopi solidaristici della associazione non erano riconducibili alle finalità tassativamente individuate nell'art.4, l. n.108/1990; che nello Statuto l'associazione si proclamava assolutamente indipendente da legami con movimenti politici e riconosceva la più ampia libertà ideologica risultando irrilevante la connotazione confessionale derivabile dalla dichiarata ispirazione cristiana; che l'associazione era stata

riconosciuta come centro di recupero medico-sociale con d.P.G.R. e operava come struttura sanitaria privata e centro di riabilitazione in convenzione non consentendo di escluderne con certezza il carattere imprenditoriale. [Massima elaborata dalla Redazione]



Tribunale di Udine, ord., 3 gennaio 2017, est. dott. Luongo, I.A.S.M.A. con avv. Luciana Criaco c. C. P. ONLUS associazione riconosciuta con avv. Paolo Toffoli

Licenziamento individuale – Giustificato motivo oggettivo – Sindacato del giudice – Controllo sull’effettività non pretestuosità della ragione addotta – Verifica dell’esistenza del nesso causale

Licenziamento individuale – Giustificato motivo oggettivo – Esternalizzazione per ragioni di risparmio di spesa – Potenziamento di altro servizio - Legittimità non pretestuosità – Consistenza del giusto motivo – Esclusione natura discriminatoria del licenziamento

Nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo il sindacato giudiziale presuppone innanzitutto un riscontro di effettività e riguarda l’esistenza stessa di una ragione organizzativa o produttiva che riconduce la decisione datoriale alla giustificazione postulata dalla legge per l’esercizio del potere. In secondo luogo detto sindacato comporta un’analisi dell’esistenza del nesso di causalità tra la accertata riorganizzazione e il provvedimento di recesso.

La motivata scelta economica di esternalizzare un servizio e potenziarne un altro, connesso alla missione istituzionale dell’Associazione datoriale, non è connotata da alcuna contraddittorietà né irragionevolezza e conferma la consistenza del giustificato motivo oggettivo che non consente di predicare la natura discriminatoria del licenziamento. (Nel caso di specie, una lavoratrice impiegata nelle pulizie aveva impugnato il licenziamento per giusta causa motivato da un’esternalizzazione del servizio avvenuta tre anni prima e un’impossibilità di ricollocazione prospettandone l’illegittimità per motivo illecito e discriminatorio, instaurando un procedimento Fornero.

L'associazione si costituiva opponendo di aver esternalizzato il servizio di pulizie Il Giudice del Lavoro confermava la legittimità del licenziamento [Massima elaborata dalla Redazione]



Tribunale di Udine, sent., 25 gennaio 2017, n.19/2017, est. dott. Berardi, S.G., S.A. E M.C.L. con avv. Daniela Graziani, Giulia Pividori e Anna Zilli c. L. s.p.a. con avv. Flavio Matiuzzo

Contratto Collettivo Nazionale di lavoro post corporativo – Atto di natura negoziale e privatistica – Efficacia vincolante secondo principi generali di diritto comune – Comportamento concludente - Mancata adesione alle associazioni di categoria – Espressa adesione solo parziale al CCNL e ai rinnovi - Accettazione implicita della generalità delle clausole- Esclusione

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Disposizioni collettive – Contratti individuali – Assenza di recezione - No

incorporazione nel contenuto del contratto individuale – Fonte eteronoma – No diritti quesiti – Successione dei contratti collettivi – Principio del trattamento più favorevole – art.2077 c.c. - Inapplicabilità

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Vincolo di inscindibilità – Totalità degli Istituti economici e normativi – Estensione in via negoziale - Inammissibilità

I contratti collettivi di lavoro post-corporativi costituiscono atti di natura negoziale e privatistica e si applicano esclusivamente ai rapporti individuali intercorrenti tra soggetti che siano entrambi iscritti alle associazioni stipulanti ovvero che abbiano espressamente aderito ai patti collettivi o li abbiano implicitamente recepiti tramite comportamento concludente desumibile da una costante e prolungata applicazione delle relative clausole ai singoli rapporti. Non può essere attribuito un inequivoco significato di accettazione implicita della generalità delle clausole contenute nel contratto collettivo di categoria alla condotta del datore di lavoro che, non iscritto alle associazioni di

categoria, in via esplicita aderisca solo parzialmente al contratto collettivo di settore e ai successivi rinnovi.

In assenza di un'espressa recezione del CCNL da parte del contratto individuale, le disposizioni collettive non si incorporano nel contenuto dei contratti individuali ma operano come fonte eteronoma senza dar luogo a diritti quesiti sottratti al potere dispositivo dei sindacati. Sicché nell'ipotesi di successione dei contratti collettivi le precedenti disposizioni non sono suscettibili di essere conservate secondo il criterio del trattamento più favorevole che riguarda il rapporto tra contratto collettivo e individuale.

Il vincolo di inscindibilità tra le disposizioni del contratto collettivo nell'ambito di ciascun istituto del CCNL non può ritenersi esteso in via negoziale a tutte le disposizioni e gli istituti economici e normativi disciplinati nel medesimo CCNL di categoria, giacché ciò implicherebbe un'estensione indifferenziata delle relative disposizioni contrattuali anche ai rapporti individuali intercorrenti fra soggetti non iscritti alle associazioni stipulanti al di là di una spontanea adesione da

parte dei medesimi, in aperta violazione ai principi generali di diritto comune relativi all'efficacia soggettiva del contratto collettivo post-corporativo avente natura privatistica. (Nel caso di specie i ricorrenti esponevano che l'azienda in fase di assunzione aveva rinviato al CCNL per tutto quanto non previsto dal contratto di lavoro, aveva informato i lavoratori della mancata adesione a qualsivoglia associazione sindacale e del conseguente recepimento di una serie limitata di disposizioni del CCNL di categoria; l'azienda aveva unilateralmente modificato l'elenco delle disposizioni che rifiutava di applicare in occasione dei rinnovi contrattuali. In particolare i ricorrenti lamentavano che l'azienda non applicava l'art.33 CCNL di categoria relativo all'orario di lavoro nella parte relativa ai permessi retribuiti per riduzione dell'orario di lavoro in ragion d'anno, né l'art.87 CCNL di categoria relativo al trattamento economico di malattia nella parte relativa all'integrazione dell'indennità di malattia e alla cd. carenza. I ricorrenti richiedevano la condanna della società al pagamento dei

permessi ROL maturati e non goduti e del trattamento integrativo di malattia. La società resistente si costituiva esponendo di aver sempre manifestato in modo espresso la volontà di non recepire il CCNL di categoria. Il Tribunale rigettava il ricorso. Le argomentazioni utilizzate rinviano alla giurisprudenza consolidata sulla natura negoziale e privatistica dei contratti collettivi di lavoro post-corporativi e sull'assenza di efficacia vincolante delle clausole dei contratti collettivi contestate da datori di lavoro non iscritti ad alcuna associazione sindacale; nonché all'inesistenza di un vincolo di inscindibilità tra tutte le disposizioni e gli istituti economici e normativi del medesimo CCNL) [Massima elaborata dalla Redazione]