



AGI VENETO

Associazione Giuslavoristi Italiani
Sezione Regionale Veneto

Cari Associati,

questo è il primo numero, o meglio il numero zero, di questa nuova forma di comunicazione che AGI Veneto vuole garantire ai propri iscritti in tema di formazione e informazione.

A partire da oggi, con cadenza possibilmente mensile, cercheremo di inviare a tutti gli associati questa newsletter che conterrà un panorama - speriamo interessante - della giurisprudenza veneta e un excursus sulle sentenze di legittimità o di merito in ambito nazionale che dovrebbe essere di aiuto a tutti noi nella trattazione delle cause e nel reperire sentenze di merito delle sezioni di lavoro della nostra regione.

La cernita delle sentenze cercherà di essere il più possibile indirizzata verso una visione pluralistica dei problemi e dei temi trattati.

Vi indico i referenti in ambito del direttivo AGI per ogni singola zona che sono Gilda Pisa per Verona (gildapisa@studiolegalemenichetti.it), Francesco Dalla Pietra per Vicenza (fdallapietra@studiolegaledallapietra.it), Stefania Mazzarolo per Treviso (stefaniamazzarolo@gmail.com), Alessandro Di Stefano per Padova (adistefano@demartiniferrante.it) ai quali potrete inviare voi stessi eventuali sentenze ritenute interessanti così come il coordinatore di tale pubblicazione, l'Avv. Alberto Checchetto (alberto.checchetto@olivettiscopinich.com) anch'egli deputato a raccogliere materiale per Venezia e a predisporre la relativa stesura.

Oltre a ciò cercheremo di inserire una sezione notizie relative ai nostri Fori, una sezione relativa alle novità legislative e regolamentari del panorama nazionale, nonché verranno inseriti i link utili dai quali ricavare eventuali notizie utili per il nostro lavoro.

Oltre a ciò, è nostra intenzione inserire nella newsletter gli atti dei convegni organizzati da AGI cercando ovviamente la collaborazione dei relatori che, oltre a relazionarci su temi di attualità, si sono dichiarati disponibili a proporre anche relazioni scritte.

E in tale contesto ricordo che in quest'anno AGI ha organizzato il convegno di Marzo a Venezia "La nuova disciplina dei licenziamenti individuali", convegno di una giornata in collaborazione con l'Università di Venezia, il convegno di Maggio a Treviso sui "Licenziamenti collettivi" il convegno di Luglio a Padova sui "Controlli a distanza e modifica delle mansioni con il jobs act", quello di settembre a Verona in materia di "Collaborazioni e Lavoro Autonomo", quello di ottobre a Vicenza sulla negoziazione assistita con la importante partecipazione di senatrici della Repubblica per parlarci dello stato di avanzamento dei lavori parlamentari in tale materia e quello di novembre a Padova in materia processuale.

La newsletter, unita a questa già importante attività di formazione, è un'idea ambiziosa ma ancora nella fase preliminare: per questo motivo attendiamo vostre osservazioni, proposte e idee. Grazie della vostra attenzione anche a nome degli altri componenti del direttivo Barbara Borin (Vice Presidente), Gloria Ferrighi (Vice Presidente), Giuseppe Foffano, Andrea Doardo (Segretario) e Marta Molesini oltre ai già citati referenti zionali, e ai nostri referenti "nazionali" Stefano Ferrante, Antongiulio Colonna e Marta Capuzzo nonché la responsabile della scuola di Alta Formazione Caterina Dal Mas, e Vi inviamo nostri migliori auguri per le imminenti festività.

Buon lavoro a tutti.

Il Presidente
avv. Leonello Azzarini

FORMAZIONE

Il 25 novembre u.s. si è tenuto presso la sala convegni dell'Hotel Crowne Plaza di Padova il convegno organizzato da AGI Veneto sul tema "Le impugnazioni nel processo del lavoro che ha visto come coordinatore l'avv. Ferrante e relatori il dott. Dallacasa, il dott. Campo e il prof. avv. Marco De Cristofaro.

Il convegno ha avuto una straordinaria affluenza di iscritti.

Vi alleghiamo, con file separato, la relazione del dott. Dallacasa gentilmente posta a disposizione.

Nel prossimo numero provvederemo alla pubblicazione degli altri interventi.

Nel frattempo l'attività dei progetti formulati proseguirà a gennaio 2017.

In particolare è previsto a Venezia in data 20.01.2017 un convegno sul tema delle ispezioni sul lavoro, convegno al quale saranno invitati anche i consulenti del lavoro; un convegno a Padova il 17 febbraio, sul tema del processo telematico. In relazione a tale evento che abbraccia vari aspetti deontologici specialisti e pratici cercheremo di chiarire dubbi su metodologie e questioni pratiche che incontriamo giornalmente "affrontando" il P.C.T.

Il 24 marzo è previsto evento a Verona su temi sindacali nel quale si cercherà di affrontare la questione della contrattazione di secondo livello, con una possibile analisi di questioni relative al c.d. welfare aziendale.

Ai primi di maggio è in programma un convegno a Vicenza avente ad oggetto un aggiornamento giurisprudenziale in tema di *jobs act*, mentre a metà giugno a Treviso sarà organizzato un convegno su di un tema processuale.

E questo come programmazione iniziale.

È sicuramente auspicabile in relazione al nostro impegno di formazione di ricevere dai nostri associati idee e proposte per nuovi argomenti di discussione e di approfondimento che cercheremo di vagliare e di affrontare per i prossimi convegni.

NEWS

Come molti di voi sanno, il 28 ottobre si è tenuta una iniziativa dell'AGI Veneto in collaborazione con l'ordine degli avvocati di Vicenza sullo stato del disegno di legge sulla procedura civile (approvato dalla Camera e in esame del Senato), che come è noto contiene tra l'altro due disposizioni relative una negoziazione assistita e sulla abolizione del rito Fornero.

Sono intervenute in tale occasione due senatrici componenti dalla Commissione Giustizia, Rosanna Filippin (relatrice in Commissione) e Erika Stefani.

Entrambe si sono dichiarate d'accordo con le posizioni dell'AGI nazionale e hanno assicurato il loro appoggio per la conferma delle disposizioni di cui sopra, e la senatrice Filippin si è impegnata ad inserire AGI nell'elenco dei soggetti che saranno convocati al Senato per una audizione formale.

Era presente per l'AGI Nazionale il presidente Aldo Bottini che ha interloquuto con le relatrici trovando piena adesione alle tesi espresse dall'AGI.

C'è da chiedersi se il "rinnovamento" politico in corso durante questi giorni cambierà il corso dei lavori e se questo disegno di legge subirà trasformazioni e rallentamenti.

Si allega al proposito il disegno di legge all'esame del senato che contiene tra l'altro le modifiche del rito di cassazione oggetto dell'intervento del Prof. De Cristofaro al convegno di Padova di Novembre.

Vi terremo informati di sviluppi o cambiamenti.

NOVITA' GIURISPRUDENZIALI

In questa rubrica iniziamo a pubblicare alcune sentenze fornite dai nostri soci selezionate come rilevanti in relazione agli argomenti di rito e di merito esaminati e che trovate allegate in forma integrale.

1- Tribunale di Verona – Sezione Lavoro – Giudice dott. Cucchetto – Sent. n. 549/2016**Obbligo contributivo gestione commercianti - Doppia contribuzione – Società immobiliare – Onere della prova sulla natura commerciale – mancanza – rigetto**

Per essere tenuti all'iscrizione nella gestione assicurativa degli esercenti attività commerciali i soggetti devono quindi anche partecipare personalmente al lavoro aziendale con carattere di abitudine e prevalenza. Il lavoro aziendale di cui parla la norma non può essere inteso con riferimento all'attività di amministrazione. Già dell'attività di organizzazione e/o direzione si fa menzione nel requisito sub a) che per l'appunto parla della necessità che i soggetti siano titolari o gestori di imprese che siano "organizzate e/o dirette prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia". Se all'attività di amministrazione dovesse fare riferimento anche il requisito sub c), ci troveremo di fronte ad un inutile doppione. Il fatto che, dopo aver menzionato il ruolo che deve competere al soggetto nell'attività di organizzazione e/o di direzione dell'impresa, la legge prevede anche la necessità della partecipazione personale al lavoro aziendale con carattere di abitudine e prevalenza evidenzia invece il fatto che, per l'iscrizione nella gestione commercianti, non basta svolgere attività di amministrazione, ma occorre anche partecipare operativamente all'organizzazione produttiva (a quell'attività cioè cui la norma fa riferimento quando parla di "lavoro aziendale")

Nel caso di specie, per determinare l'esistenza o meno dell'obbligo di iscrizione alla gestione commercianti, occorre valutare la sussistenza di tali requisiti in capo al ricorrente.

Ma il presupposto imprescindibile per l'iscrizione alle gestione commercianti è che vi sia un esercizio commerciale, la gestione dello stesso come titolare o come familiare coadiuvante o anche come socio di società che abbia come oggetto un esercizio commerciale (v. in tal senso Cass. Sez. 6 – Lav., Ordinanza n. 3145 del 2013)

2- Tribunale di Vicenza – Sezione Lavoro – Giudice dott. Campo – Ordinanza 2.12.2016**Individuazione del rito applicabile – Deroga pattizia al regime sanzionatorio di cui al D. Lgs. 23/15 – Contrasto con il principio di indisponibilità del rito – Diritti di rango costituzionale – Inammissibilità – Mutamento di rito**

Il GL, sciogliendo la riserva espressa, osserva quanto segue. Per quanto concerne l'individuazione del rito applicabile, occorre rilevare che il rapporto di lavoro tra le parti è iniziato il 1-1-2016, successivamente quindi all'entrata in vigore del D. Lgs. 23\2015 (7-3-2015). L'art. 12 del decreto legislativo stabilisce che "Ai licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92.". Nel caso in esame, in base all'accordo sindacale del 23-12-2015, prodotto in udienza dal ricorrente (la produzione deve ritenersi rituale, costituendo da un lato una replica all'eccezione preliminare svolta dalla società resistente e non essendovi, dall'altro, una preclusione nella fase sommaria del procedimento ex art. 1 commi 47 e seguenti l. 92\2012), ai lavoratori assunti dopo il 7-3-2015 non si applicano le norme in materia di recesso dettate dal D. Lgs. 23\2015. Non va affrontata in questa sede la questione della derogabilità in favore del lavoratore della speciale disciplina dettata dalla normativa richiamata. Si tratta di verificare se la deroga pattizia al regime sanzionatorio approntato dal D. Lgs. 23\2015 ricada sulla disciplina processuale, determinando una sorta di ultrattività del rito speciale di cui alla l. 92\2012.

In questo senso, si ritiene che l'eventuale deroga al regime non possa incidere sul rito applicabile. A questo proposito, va considerato che il D. Lgs. 23\2015 regola integralmente le conseguenze del licenziamento illegittimo, sostituendo integralmente la precedente disciplina di cui all'art. 18 l. 300\1970, che continua ad applicarsi ai soli rapporti instaurati precedentemente alla sua entrata in vigore.

Far dipendere la scelta del rito dal regime sostanziale applicato dalle parti in forza di contratto individuale è soluzione che si pone in contrasto con il principio di indisponibilità del rito che caratterizza il diritto processuale.

In questo senso, la S.C. ha affermato il principio per cui il processo ha come unica fonte la legge, come stabilito dall'art. 1 c.p.c. (cfr. Cass. 23543\2006; Cass. 3325\1962, sulla necessità di una legge per la deroga al diritto processuale comune; Cass. 16993\2004 sull'inderogabilità della scansione processuale nel rito ordinario di cognizione), ciò anche per l'esigenza di salvaguardare diritti di rango costituzionale come il diritto di difesa. Nello stesso senso, per la possibilità delle parti il potere di regolare le scansioni del procedimento arbitrale come ipotesi

circoscritta al solo arbitrato, modalità di contenzioso derogatorio a quello ordinario giurisdizionale (cfr. ex multis, Cass. SS.UU., 11.6.2001, n.7858; Cass., 3.10.2002, n. 14182).

Discende da queste considerazioni l'accoglimento dell'eccezione di inapplicabilità del rito speciale di cui alla l. 92\2012 a tutti i licenziamenti intimati nell'ambito di rapporti di lavoro instaurati dopo l'entrata in vigore del D. Lgs. 23\2015, con il conseguente mutamento di rito ai sensi dell'art. 426 c.p.c., applicato analogicamente alla fattispecie P.Q.M.

Visto l'art. 426 c.p.c., dispone il mutamento di rito e fissa per il tentativo di conciliazione e per l'interrogatorio libero delle parti l'udienza del 14-2-2017 ore 10,45.

Assegna alle parti termine per il deposito di memorie integrative fino al 9-1-2017 per il ricorrente e fino al 3-2-2017 per la società resistente.

3- Tribunale di Venezia – Sezione Lavoro – Giudice dott.ssa Bortolaso – Sent. 710/2016

Licenziamento per violazione dei diritti della privacy con riferimento ad un cliente dell'Hotel – Appartenenza ad una congregazione e relativa prassi – Esclusione della violazione – Insussistenza del fatto contestato.

Il fatto

Una lavoratrice, dipendente di un hotel, veniva licenziata sulla base di una asserita lesione della privacy di un cliente per aver rivelato ad un gruppo di studio di una Congregazione che il medesimo aveva alloggiato presso l'albergo con una persona diversa dalla moglie, con conseguenti ripercussioni in relazione in particolare alla causa di divorzio in corso.

La motivazione

Il Giudice giunge alla decisione di dichiarare illegittimo il licenziamento, accordando la tutela reintegratoria, dopo aver esaminato le risultanze istruttorie, ed in particolare le regole della Congregazione alla quale entrambi aderivano. Non vi sarebbe stata divulgazione a terzi di un dato riservato relativo ad un cliente qualsiasi in assenza di consenso, bensì di un'informazione esattamente nei termini acconsentiti dal cliente per effetto della sua adesione alla Congregazione in quanto il manuale di quest'ultima prevedeva la regola di segnalare da parte degli adepti ai responsabili anziani trasgressioni commesse da parte di altri partecipanti.

4- Cassazione Civile – Sezione Lavoro – Sentenza n. 24260/1

Lavoro subordinato (Rapporto di) - Estinzione e risoluzione del rapporto: licenziamento per giusta causa

L'esercizio del diritto di critica da parte del lavoratore, che non si contenga entro i limiti del rispetto della verità oggettiva e si traduca in una condotta lesiva del decoro dell'impresa, costituisce violazione del dovere di cui all'art. 2105 c.c. ed è comportamento idoneo a ledere definitivamente il rapporto di fiducia che sta alla base del rapporto di lavoro (nella specie, il lavoratore aveva attribuito al datore di lavoro e ai suoi dirigenti comportamenti illeciti o non corretti, parlando di "corsi fantasma" e, quanto ai dirigenti, aveva imputato loro di assumere nell'Ente datore i propri figli).

5- Cassazione civile, sez. lav., 15/11/2016, (ud. 20/07/2016, dep.15/11/2016), n. 23286

Il fatto

Con sentenza n. 177/12 il Tribunale di Pistoia dichiarava nullo il licenziamento intimato il 7.10.08 da R.M., legale rappresentante della LH Express S.r.l., a G.D. perchè discriminatorio e determinato da motivo illecito determinante (ritorsione dovuta al rifiuto della lavoratrice di sottostare a molestie sessuali). Conseguentemente, ordinava la reintegrazione nel posto di lavoro della lavoratrice e condannava parte datoriale a risarcirle i danni e a pagarle le differenze retributive derivanti dalla riqualificazione del rapporto di lavoro.

Analoghe statuizioni erano adottate - salvo che per il licenziamento - in favore di B.M., anch'ella ex dipendente della predetta società, dimessasi per sottrarsi alle molestie sessuali del datore di lavoro.

Sempre la sentenza di primo grado condannava parte datoriale al risarcimento dei danni in favore dell'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Toscana, anch'esso parte nel giudizio.

La motivazione

È nullo, perché discriminatorio, il licenziamento determinato dal rifiuto della lavoratrice di sottostare alle molestie sessuali del proprio datore di lavoro, con applicazione del particolare regime probatorio presuntivo previsto dall'art. 40 d.lgs. 198/2006 per le discriminazioni. Nello specifico, il datore di lavoro lamentava, in sede di legittimità, la violazione e falsa applicazione degli artt. 26 e 40 d.lgs. 198/2006, per avere la sentenza impugnata ritenuto che alle molestie sessuali di cui all'art. 26, a lui ascritte, si applicasse il regime probatorio dell'art. 40, secondo cui *"quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione"*.

La Corte giunge alla conclusione che *"la doverosità di una esegesi conforme alla normativa euro-unitaria, come interpretata dalla Corte di Giustizia, impone di ritenere estesa l'equiparazione delle molestie sessuali alle discriminazioni di genere anche in ordine alla ripartizione dell'onere probatorio"*.

LINK UTILI

Presidenza della Repubblica
<http://www.quirinale.it/>

Camera dei Deputati
<http://www.camera.it/>

Senato della Repubblica
<http://www.senato.it/>

Presidenza del Consiglio dei Ministri
<http://www.governo.it/>

Ministero dell'interno
<http://www.interno.it/>

Ministero della Giustizia
<http://www.giustizia.it>

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
<http://www.lavoro.gov.it/>

Consiglio Superiore della Magistratura
<http://www.csm.it/>

Unione Europea
http://europa.eu/index_it.htm

Corte Costituzionale
<http://www.cortecostituzionale.it/>

Corte di Cassazione
<http://www.cortedicassazione.it/>

Consiglio di Stato
<http://www.giustizia-amministrativa.it/>

Corte dei Conti
<http://www.corteconti.it/>

Garante Privacy
<http://www.garanteprivacy.it>

Antitrust
<http://www.agcm.it/>

ISTAT
<http://www.istat.it/>

CNEL
<http://www.portalecnel.it/PORTALE/HOMEPAGESEZIONIWEB.nsf/VWHP/HP?opendocument>

CNF
<http://www.consigionazionaleforense.it/>

AGI
www.giuslavoristi.it/

Wikilabour
www.wikilabour.it

Dottrina Per il Lavoro
www.dottrinalavoro.it