Il Tribunale di Bergamo sconfessa le Sezioni Unite

Socio lavoratore di cooperativa – Esclusione e contestuale licenziamento – Delibera di esclusione – Legittimità – Licenziamento – Motivi disciplinari Mancata contestazione ex art. 7, l. n. 300/1970 – Conseguenze – Applicazione dell'art. 18, sesto comma, della l. n. 300/1970.

"Anche Cass., sez. un., n.27436/2017 afferma che il rapporto societario e quello di lavoro del sociolavoratore di cooperativa sono distinti. Pertanto, il comportamento tenuto dal socio lavoratore – che pure legittima la delibera espulsiva – assume altresì una valenza disciplinare nel rapporto di lavoro e impone la con testazione preventiva e i termini a difesa ex art.7 legge n.300/1970. In assenza di tale contestazione e ferma restando la legittimità dell'esclusione, il licenziamento è inefficace per violazione dell'art.7 della legge n.300/1970 e comporta l'applicazione dell'art.18, sesto comma, della legge n.300/1970".

(**Tribunale Berbamo 22 dicembre 2018**)

Fonte: Diritto delle Relazioni Industriali 2018, 1, 280

Pocesso civile: la Corte Costituzionale amplia la possibiltà di compensazione delle spese di causa

Il giudice civile, in caso di soccombenza totale di una parte, può compensare
le spese di giudizio, parzialmente o per intero, non solo nelle ipotesi di "assoluta novità della questione trattata" o

di “mutamento della giurisprudenza rispetto a questioni dirimenti” ma anche quando sussistono “altre analoghe gravi ed eccezionali ragioni”.
È quanto si legge nella la **sentenza n. 77** depositata il **19 aprile 2018** (relatore Giovanni Amoroso) con cui la Corte costituzionale ha ampliato il perimetro della compensazione delle spese rispetto alla riduzione effettuata dal legislatore nel 2014 allo scopo di contenere il contenzioso civile. Il Decreto legge 132/2014, convertito nella legge n. 162/2014, aveva infatti sostituito la clausola generale delle “gravi ed eccezionali ragioni” – con cui il giudice poteva derogare alla regola delle spese di lite a carico della parte totalmente soccombente – con due ipotesi tassative (oltre, naturalmente, quella della soccombenza reciproca): “l’assoluta novità della questione
trattata” e il “mutamento della giurisprudenza rispetto a questioni dirimenti”. Una tassatività che ora la Corte costituzionale ha ritenuto lesiva del principio di ragionevolezza e di uguaglianza, in quanto lascia fuori altre analoghe fattispecie riconducibili alla stessa ratio giustificativa. Il “mutamento della giurisprudenza rispetto alle questioni dirimenti”, ad
esempio, significa che c’è stato un mutamento del quadro di riferimento della causa che altera i termini della lite senza che ciò sia ascrivibile alla condotta processuale delle parti. Il che, però, può verificarsi anche in altre analoghe fattispecie di sopravvenuto mutamento dei termini della controversia, senza che nulla possa addebitarsi alle parti. Basti pensare a una norma di interpretazione autentica o a uno ius superveniens con effetto retroattivo; a una sentenza di illegittimità costituzionale; alla decisione di una Corte europea; a una nuova regolamentazione nel diritto dell’Unione europea o altre analoghe sopravvenienze, sempre che incidano su questioni dirimenti.
Si tratta di ipotesi connotate dalla stessa “gravità” ed “eccezionalità”, pur non essendo iscrivibili in un rigido catalogo di casi, e che debbono essere rimesse necessariamente

alla prudente valutazione del giudice della controversia.
Stesso discorso per l'altra fattispecie prevista dalla disposizione censurata – "l'assoluta novità della questione" – riconducibile, più in generale, a una situazione di oggettiva e marcata incertezza, non orientata dalla giurisprudenza e in relazione alla quale si possono ipotizzare altre analoghe situazioni di assoluta incertezza, in diritto o in fatto, della lite, anch'esse riconducibili a "gravi ed eccezionali ragioni".
Di qui l'illegittimità costituzionale dell'articolo 92, secondo comma, del
Codice di procedura civile "nella parte in cui non prevede che il giudice possa compensare le spese tra le parti, parzialmente o per intero, anche qualora sussistano altre analoghe gravi ed eccezionali ragioni".
I La Corte ha invece dichiarato non fondato il particolare profilo di censura che faceva riferimento alla posizione del lavoratore come parte "debole" del rapporto controverso.

Il Tribunale di Reggio Emilia sosteneva che la disposizione sulla compensazione delle spese non tiene conto della natura del rapporto giuridico dedotto in causa, ossia del rapporto di lavoro subordinato e della condizione soggettiva del lavoratore quando è lui che agisce nei confronti del datore di lavoro.
Secondo la Corte, però, la qualità di "lavoratore" della parte che agisce (o resiste) nel giudizio avente ad oggetto diritti ed obblighi nascenti dal rapporto di lavoro, non giustifica, di per sé, una deroga all'obbligo di rifusione delle spese processuali a carico della parte interamente soccombente, e ciò pur nell'ottica della tendenziale rimozione degli ostacoli di ordine economico e sociale alla tutela giurisdizionale (articolo 3, secondo comma, Costituzione).
La Corte ha però precisato che, in conseguenza della pronuncia di illegittimità costituzionale dell'articolo 92 Cpc, rientrano nella valutazione del giudice anche le ipotesi in

cui il lavoratore debba promuovere un giudizio senza poter conoscere elementi rilevanti e decisivi nella disponibilità del solo datore di lavoro (c.d. contenzioso a controprova). Il giudice dovrà, in particolare, verificare se vi sia o meno una situazione di assoluta incertezza su questioni di fatto, eventualmente riconducibili alle "gravi ed eccezionali ragioni" che consentono la compensazione delle spese di lite.

(Fonte: www.cortecostituzionale.it)

Prima sentenza della Corte Costituzionale sul Jobs Act

"L'articolo 18" supera il vaglio di costituzionalità quanto alla natura "risarcitoria" dell'indennità dovuta dall'azienda che si rifiuti di eseguire l'ordine provvisorio di riammissione in servizio del dipendente licenziato. Indennità che va quindi restituita in caso di successiva riforma del provvedimento. Tuttavia, il datore di lavoro che non esegue l'ordine di reintegrazione provvisoriamente esecutivo, perché preferisce "scommettere" sulla sua successiva riforma, può essere messo in mora dal dipendente e andare incontro al risarcimento del danno per la mancata reintegrazione, da quando è stato emesso l'ordine a quando è stato riformato.
La puntualizzazione è contenuta nella prima **sentenza** sul Jobs Act della **Corte costituzionale,** la **n. 86** depositata il **23 aprile 2018** (relatore Mario Morelli).
La Corte ha dichiarato non fondata la questione di **legittimità costituzionale dell'articolo 18, quarto comma, della legge 20 maggio 1970 n. 300** come sostituito dall'articolo 1, comma 42, lettera b), della legge 28 giugno 2012 n. 92, sollevata dal Tribunale di Trento con riferimento all'articolo 3 della

Costituzione.
Nella sentenza si legge che “la concreta attuazione dell’ordine di reintegrazione non può prescindere dalla collaborazione del datore di lavoro poiché ha per oggetto un facere infungibile”. Tuttavia, l’inadempimento del datore di lavoro configura un “illecito istantaneo ad effetti permanenti”, da cui deriva un’obbligazione risarcitoria del danno da parte del datore nei confronti del dipendente non reintegrato. La norma denunciata, quindi, non è irragionevole ma “coerente al contesto della fattispecie disciplinata” perché – spiega la Corte – l’indennità è collegata a una “condotta contra ius del datore di lavoro e non a una prestazione di attività lavorativa da parte del dipendente”.
Di qui la natura risarcitoria (e non retributiva) dell’indennità, e l’obbligo del lavoratore di restituirla qualora l’ordine di reintegrazione venga riformato. La Corte, però, ha aggiunto che “scommettere” sulla riforma dell’ordine di reintegrazione – senza eseguirlo – può essere fonte di risarcimento dei danni da parte dell’azienda. Il lavoratore, infatti, può mettere in mora il datore di lavoro che si rifiuti di adempiere l’ordine di riassunzione provvisoriamente esecutivo.
E la messa in mora – nello speciale contesto della disciplina di favore del lavoratore – gli consentirà di chiedere all’azienda, in via riconvenzionale, il risarcimento dei danni subiti per il mancato reintegro, da quando è stato emesso l’ordine provvisoriamente esecutivo a quando è stato riformato.

(Fonte: www.cortecostituzionale.it)