

Il caso Isgrò all'interno.

DIRITTO DEL LAVORO



Lavoro autonomo e “lavoro agile”

Di Barbara Fumai e Salvatore Trifirò

Dal 14 giugno 2017, anche il lavoro autonomo sottostà alle “misure” del legislatore, che, con la legge n. 81/2017, ha introdotto quello che i commentatori hanno già definito “Statuto dei lavoratori autonomi”.

La normativa stabilisce, da un lato, una nuova regolamentazione del lavoro autonomo non imprenditoriale, dopo l’abolizione da parte del Jobs Act delle garanzie minime che erano state introdotte con la c.d. Legge Biagi.

Dall’altro, introduce nel nostro ordinamento la disciplina del lavoro c.d. agile, meglio noto come smart working o flexible working.

Quanto al lavoro autonomo, tra le più significative previsioni, la nuova legge introduce misure di contrasto al ritardo dei pagamenti

¹Articolo pubblicato su “Il Trentino” del 19 giugno 2017

SOMMARIO

- 1** Diritto del Lavoro
- 3** Attualità
- 7** Le Nostre Sentenze
- 12** Diritto Civile
- 15** Assicurazioni, Locazioni, Responsabilità Civile
- 16** Tra le Nostre Sentenze
- 17** Osservatorio sulla Cassazione
- 18** Il Punto Su
- 21** Rassegna Stampa
- 22** Contatti

da parte di imprese e pubbliche amministrazioni; individua specifiche clausole poste a vantaggio del committente, quali ad esempio la modifica unilaterale delle condizioni del contratto o il recesso senza preavviso, da considerarsi da abusive (e, quindi, prive di effetto) e interviene sul rafforzamento delle garanzie sociali nei confronti dei lavoratori autonomi.

Su tale ultimo tema, attribuisce una serie di deleghe al Governo (ad esempio in materia di sicurezza) in modo da accelerare i tempi di attuazione, ma prevede anche misure dirette, quali ad esempio la c.d. DIS-COLL, ovvero l'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, come prevista dal Jobs Act, riconosciuta - già a partire dal 1 luglio 2017 - ai collaboratori, agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca, a fronte di un incremento minimo dell'aliquota contributiva.

Gravidanza, malattia e infortunio del lavoratore autonomo vengono inseriti in un nuovo quadro normativo che fissa in un periodo massimo di 150 giorni per ciascun anno solare la possibile sospensione del rapporto per coloro che svolgono la loro attività in via continuativa; entro tale periodo, il rapporto di lavoro non si estingue, salvo il venir meno dell'interesse del committente, ma non vi è diritto al corrispettivo. In caso di assenza per maternità, con il consenso del committente, la lavoratrice potrà farsi sostituire da altri lavoratori autonomi di sua fiducia o dai suoi soci, anche attraverso forme di compresenza. Le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata INPS, infatti, avranno diritto di ottenere l'indennità spettante per il congedo obbligatorio a prescindere dall'astensione dall'attività lavorativa.

Il Capo II del testo normativo è dedicato al "lavoro agile", da intendersi come particolare modalità di svolgimento del rapporto di lavoro



subordinato e non come nuova tipologia contrattuale. Detta modalità si basa sulla flessibilità di orari e di sede ed è caratterizzata, principalmente, da una maggiore utilizzazione degli strumenti informatici e telematici, nonché dall'assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti anche al di fuori dei locali aziendali.

Potranno beneficiarne anche i pubblici dipendenti.

L'accordo relativo alle modalità di lavoro agile, sia esso a termine o a tempo indeterminato, deve essere redatto per iscritto e dovrà specificare nel concreto come si svolgerà la prestazione lavorativa, al di fuori dei locali aziendali; come il datore di lavoro potrà esercitare il proprio potere direttivo e di controllo; quali strumenti saranno impiegati dal lavoratore; i tempi di riposo, nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro; l'accordo, infine, dovrà indicare quali comportamenti, svolti al di fuori dei locali aziendali, potrebbero comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari.

Rimangono fermi gli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza, nonché quelli connessi all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali. Dal punto di vista economico e normativo, infine, il lavoratore ha diritto ad un trattamento non

inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

L'introduzione di una disciplina del lavoro agile prende le mosse da effettive modalità di lavoro già diffuse in alcuni settori produttivi, attraverso la contrattazione collettiva; consente di sfruttare le molte opportunità concesse dalle nuove tecnologie al fine di raggiungere una migliore coniugazione delle esigenze di vita con i tempi di lavoro e preconizza quelle modalità lavorative che con il progredire delle tecnologie saranno alla base dell'impresa virtuale del futuro.

Attualità



La nuova norma sulle collaborazioni contenuta nello “statuto” dei lavoratori autonomi

A cura di Tommaso Targa

La norma cardine in materia di collaborazioni è l'art. 2 del d.lgs. 81/2015 (uno dei decreti attuativi del “jobs act”). Tale norma, rubricata “Collaborazioni organizzate dal committente”, dispone quanto segue:

“1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione

che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:

a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;

b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;

c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;

d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

d-bis) alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367.

3. *Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1. Il lavoratore puo' farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro”.*

In base al comma 1, si presumono svolte in regime di subordinazione le prestazioni fornite da collaboratori, allorché sussistano le seguenti caratteristiche:

- ▶ personalità della prestazione
- ▶ natura continuativa, dunque non occasionale, di tale prestazione
- ▶ eterodirezione della prestazione con particolare riferimento al tempo e al luogo ove la stessa viene svolta.

Di conseguenza, in base alla interpretazione più accreditata, elemento decisivo ai fini di applicare la presunzione di subordinazione è il fatto che il collaboratore sia vincolato dal committente a svolgere la propria attività all'interno della sede aziendale e in fasce orarie imposte dal medesimo committente.

In questo quadro si inserisce l'art. 15 della l. 22 maggio 2017 n. 81, pubblicata nella G.U. del 13 giugno 2017 e in vigore dal giorno successivo.

Quest'ultima norma ha introdotto all'art. 409 numero 3 cod. proc. civ. (norma che disciplina la competenza per materia del Giudice del Lavoro) la modifica evidenziata in grassetto:

“Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a:

- 1) rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa;*
- 2) rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da*

altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;

*3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. **La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa;***

4) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica;

5) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, sempreché non siano devoluti dalla legge ad altro giudice”.

L'art. 409 cod. proc. civ., come detto, è una norma processuale che definisce l'ambito della competenza per materia del Giudice del Lavoro, includendovi le collaborazioni coordinate e continuative, ossia il lavoro parasubordinato. L'aggiunta da ultimo introdotta sembra diretta a specificare la differenza tra collaborazione e subordinazione, individuata nel fatto che il collaboratore, pur essendo obbligato a coordinarsi con il committente nello svolgimento della propria attività, conserva un adeguato margine di autonomia nell'organizzazione della stessa.

L'art. 2 comma 1 del d.lgs. 81/2015 e l'art. 409 numero 3 cod. proc. civ., così come da ultimo modificato, devono essere interpretati in modo sistematico.

Come già detto, la prima norma ha previsto che si considerano subordinate le prestazioni svolte in regime di eterodirezione, laddove il committente imponga al lavoratore vincoli specialmente con riferimento al tempo e luogo.

La seconda norma, specularmente, ribadisce lo stesso principio, affermando che la prestazione si considera, invece, un genuino rapporto parasubordinato laddove il collaboratore possa autonomamente organizzare la propria attività senza subire le ingerenze del committente: ingerenze che – volendo, per l'appunto, leggere specularmente le due norme - non dovrebbero consistere nell'imposizione del tempo e luogo della prestazione.

Partendo, quindi, dalla premessa secondo cui le norme di che trattasi affermano lo stesso concetto, la novità della seconda consiste nella precisazione secondo cui - ferma la necessità di autonomia del collaboratore, al fine di aversi un genuino rapporto parasubordinato- le modalità del coordinamento possono essere oggetto di intese, preferibilmente scritta, tra le parti.

Quest'ultimo aspetto conferma che, laddove le modalità del coordinamento fossero imposte unilateralmente dal committente, il rapporto di lavoro dovrebbe presumersi subordinato. D'altro canto, se tali modalità sono oggetto di negoziazione e, in concreto, vengono rispettate, esse sono compatibili con la natura parasubordinata del rapporto.

In assenza di qualsiasi espresso riferimento in tal senso, l'art. 409 cod. proc. civ., come da ultimo modificato, non può essere letto nel senso di aver tacitamente abrogato il principio secondo cui l'imposizione del tempo e luogo della prestazione comporta una presunzione di subordinazione.

Tuttavia, si può ritenere che eventuali accordi circa le modalità di accesso del collaboratore all'interno della sede aziendale e/o la previsione di un *timing* da rispettare, non comportino alcuna presunzione. E ciò proprio perché si tratta di modalità concordate e non unilateralmente imposte.

In conclusione, l'art. 409 cod. proc. civ. non ha una portata rivoluzionaria poiché ribadisce la necessità che il collaboratore sia autonomo nell'organizzazione della propria attività. Introduce però una utile specificazione laddove consente alle parti di raggiungere un accordo che potrebbe prevedere lo svolgimento della prestazione anche all'interno della sede aziendale, ovvero nel rispetto di certe fasce orarie, purché salvaguardando un adeguato grado di "elasticità" a favore del collaboratore. Sarebbe quindi plausibilmente illegittimo un accordo che prevedesse la necessità del collaboratore di essere sempre presente in sede, o di lavorare solo in certe fasce orarie, poiché ciò comprimerebbe eccessivamente la sua autonomia organizzativa. Un accordo di tal genere sarebbe, infatti, ritenuto in frode alla legge in quanto diretto a derogare una norma imperativa, l'art. 2 del d.lgs. 81/2015.

Naturalmente, come sempre accade in materia di qualificazione del rapporto di lavoro, la sostanza prevale sulla forma. Di conseguenza, anche in ipotesi di accordi che disciplinino adeguatamente le modalità del coordinamento, se nei fatti la prestazione si svolge in modo differente, ovvero il committente travalica i limiti previsti dall'accordo, continuerà ad operare la presunzione di subordinazione prevista dall'art. 2 del d.lgs. 81/2017.



Indagini preassuntive e privacy: cosa si può chiedere al candidato

A cura di Damiana Lesce e Valeria De Lucia

Il datore di lavoro deve operare nel rispetto della normativa sulla Privacy nell'ambito di tutte le attività connesse all'intero processo aziendale e, in particolare, ogniqualvolta "tratta", in qualsiasi modo e per le finalità connesse alla gestione dei rapporti di lavoro, le informazioni relative ai dipendenti.

Il predetto obbligo, peraltro, sorge ancor prima della stipulazione del contratto di lavoro in quanto rileva anche nei confronti del potenziale datore di lavoro.

In tale ambito, quello della gestione dei dati afferenti ai rapporti di lavoro, la normativa sulla Privacy si interseca con lo Statuto dei Lavoratori.

Cominciando da quest'ultimo, ai sensi dell'art. 8 della Legge n. 300/1970 *"E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore"*.

Ed ancora, ai sensi dell'art. 15, 1^o comma lettera a) della medesima Legge, *"E' nullo qualsiasi patto o atto diretto a subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte"* della Legge n. 300 del 1970.

La giurisprudenza ha affrontato il tema delle indagini finalizzate all'assunzione, escludendo la legittimità delle indagini estese a tutti gli aspetti della vita privata del lavoratore e, quindi, ai fatti privi di attinenza alle mansioni contrattuali.

Il discrimine tra indagini lecite ed indagini non lecite può individuarsi, dunque, nel carattere determinante o meno delle informazioni in relazione alle mansioni da far svolgere al lavoratore.

In coerenza con la regola generale di cui sopra, non sono state ritenute lecite le indagini, realizzate attraverso colloqui, questionari, test attitudinali o bandi di concorso, finalizzati ad acquisire informazioni afferenti alle caratteristiche morali, psicologiche, comportamentali, alla sfera sessuale, alla vita intima, sentimentale e familiare o sociale degli aspiranti all'assunzione o di loro congiunti o parenti.

Anche il Garante per la Protezione dei Dati Personali ha affrontato il tema in esame precisando che se un ente o una società, ai fini di una migliore organizzazione del lavoro, intende ricorrere ad analisi statistiche, questionari e valutazioni attitudinali che utilizzano dati personali, deve rispettare sia i limiti imposti dalla legge sulla Privacy sia quelli già previsti dallo Statuto dei lavoratori e da altre norme a tutela dei lavoratori.

E', quindi, illecita la raccolta di dati relativi alla sfera privata del candidato se incide sul

diritto alla riservatezza di quest'ultimo e non è significativa rispetto all'accertamento dell'attitudine professionale al lavoro da intendersi come obiettiva capacità, intellettuale o manuale, di svolgere una determinata attività lavorativa.

Connesso al tema di cui sopra vi è poi quello afferente alle modalità di acquisizione delle informazioni (dati) sui candidati all'assunzione (o sui dipendenti): l'approccio comune della normativa internazionale in materia di protezione dei dati personali prevede generalmente che siano i lavoratori la fonte primaria delle informazioni concernenti la loro persona.

Così infatti, la Raccomandazione del Consiglio d'Europa n. R(2015)5 del 2015: *“in linea di massima, i dati, a carattere personale dovranno essere raccolti dal lavoratore interessato. Quando fosse necessario consultare fonti esterne ai rapporti di lavoro, la persona interessata dovrà essere informata”*.

Analogha raccomandazione si rinviene nel “Code of Practice” adottato dall'OIL nel 1997 che al paragrafo 6: *“all personal data should, in principle, be obtained from the individual worker”*.



Le nostre sentenze



La proposta di assunzione non ha sempre natura vincolante

A cura di Antonio Cazzella

Con la recente sentenza n. 11908 del 12 maggio 2017 la Corte di Cassazione ha indicato i criteri per valutare quando una proposta di assunzione ha natura vincolante.

Nel caso di specie, un istituto di credito aveva inviato ad un candidato una lettera, nella quale si dava atto che il giorno precedente era stata deliberata la sua assunzione, con riserva di verificare i requisiti certificati dalla documentazione prodotta dal candidato (dati anagrafici, certificato attestante gli studi compiuti, certificato medico di idoneità ai videoterminali, certificato carichi pendenti, certificato penale generale, scheda anagrafica e professionale, autocertificazione su vari requisiti personali ritenuti rilevanti dal proponente).

Il candidato aveva accettato l'assunzione, tuttavia, successivamente al ricevimento di tale comunicazione, il proponente lo aveva informato di non voler procedere all'assunzione, a causa di sopravvenute esigenze organizzative (copertura della posizione con personale già dipendente).

Nel corso del giudizio, l'istituto di credito aveva precisato di non aver dato seguito alla proposta di assunzione, in quanto il candidato, durante i colloqui selettivi, aveva omesso di riferire che il precedente rapporto di lavoro, con un'altra banca, era cessato a seguito di licenziamento per giusta causa determinato da gravi comportamenti illeciti, affermando, invece, che il rapporto di lavoro era cessato per dimissioni. Il giudice di prime cure ha accolto la domanda del candidato, condannando l'istituto di credito all'assunzione del medesimo ed al pagamento delle retribuzioni perdute; la Corte di merito ha riformato la sentenza di primo grado, rigettando le domande del lavoratore.

La Suprema Corte ha confermato la decisione, evidenziando che la lettera inviata al candidato, con la quale la banca proponente aveva espresso la volontà di procedere alla sua *“eventuale assunzione”*, invitandolo far conoscere le sue decisioni *“... e eventualmente”* la data in cui sarebbe stato libero da impegni di lavoro, ha costituito soltanto uno dei passaggi procedurali della formazione e dell'esplicitazione di una volontà interna dell'azienda, suscettibile di perfezionamento solo al termine della deliberazione delle condizioni soggettive risultanti dalla documentazione richiesta al lavoratore.

La Suprema Corte ha altresì condiviso la decisione della Corte di merito di ritenere valutabili, ai fini della proposta definitiva, anche altri elementi (ulteriori a quelli risultanti dalla documentazione fornita dal candidato), ricavabili *aliunde*, *“coerentemente con l'assunto secondo cui nel contratto di lavoro i contraenti hanno diritto di considerare ogni fattore utile a escludere l'equivocità della conclusiva manifestazione dei consensi nella quale il rapporto stesso trova la sua fonte genetica”*.

Inoltre, la Suprema Corte ha rilevato che la Corte di merito ha correttamente fondato la sua

decisione sul significato letterale della proposta, *“canone interpretativo primario di qualsivoglia manifestazione di volontà”*, ritenendo legittima la riserva di valutazione manifestata esplicitamente attraverso l'espressione *“eventuale assunzione”*, nonché attraverso l'avverbio *“eventualmente”* pure utilizzato nel testo della proposta, al fine di escludere la vincolatività della medesima.

In particolare, la Suprema Corte ha affermato che la dinamica del consenso nel contratto di lavoro risente della peculiare natura degli interessi rappresentati, in quanto nel rapporto di lavoro gravitano, intorno alle due obbligazioni fondamentali, *“potestà e corrispondenti soggezioni distinte dalle prestazioni corrispettive di lavoro e di retribuzione”* ed ha evidenziato che *“tale particolare condizione dei contraenti giustifica forme di disponibilità all'assunzione, che non si traducono ancora in una proposta completa idonea a perfezionare il contratto, al fine di valutare tutti gli elementi di fatto idonei ad escludere qualsiasi equivocità della manifestazione dei consensi”*.

Pertanto, il criterio dell'interpretazione letterale può essere sufficiente ad escludere la natura vincolante della proposta di assunzione: in tal caso, risulta superfluo esaminare altri elementi fattuali, che pure assumono rilievo per valutare l'idoneità della proposta a perfezionare il contratto di lavoro.





LA SENTENZA DEL MESE

1 “Cambio di casacca” e decadenza: la disciplina prevista per le rappresentanze sindacali unitarie (RSU) e’ applicabile anche ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Tribunale di Trento, sez. lavoro, n. 38/2016, confermato da Tribunale di Trento, sez. lavoro, n. 130/2017

Causa seguita da Giacinto Favalli e Barbara Fumai

Il Giudice del Lavoro di Trento, nell’ambito di un giudizio ex art. 28 Stat. Lav., ha statuito la possibilità di applicare la disciplina riguardante la decadenza degli RSA per il c.d. “cambio di casacca” ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

Il caso era quello di un Lavoratore eletto RLS nelle file di un sindacato che, a distanza di qualche mese dall’elezione, decideva di iscriversi ad un’altra O.S.. A seguito di questo cambio, il sindacato nelle cui file il Lavoratore era stato eletto RLS, lo riteneva decaduto dall’incarico e decideva di sostituirlo con il lavoratore che alle elezioni era risultato secondo nella lista. La Società convenuta prendeva atto

della sostituzione, benché il sindacato a cui il Lavoratore si era iscritto avesse espresso la propria contrarietà; a fronte della posizione assunta dalla Società, il sindacato proponeva ricorso ex art. 28 Stat. Lav.

La contestazione del sindacato si fondava sul regolamento aziendale, disciplinante il funzionamento di RSU e RLS, in cui si prevedeva come unici motivi di decadenza degli RLS le dimissioni o la cessazione del rapporto di lavoro.

Nel merito, la Società evidenziava come gli ultimi Accordi Interconfederali di Confindustria del 2013 e di Confcommercio del 2014, nonché il CCNL applicato, avevano accolto il principio già espresso dalla Suprema Corte (cfr. Cass. 19769 del 2000), in base al quale il c.d. “cambio di casacca” per gli RSU costituiva una causa di decadenza, in virtù del “vincolo di mandato” che lega gli eletti al sindacato di appartenenza. Tale vincolo, a giudizio del datore di lavoro, doveva considerarsi esistente anche per gli RLS, da un lato, perché il meccanismo di elezione dei rappresentanti è il medesimo e avviene tramite liste; dall’altro, in quanto anche l’RLS, nell’esercizio delle proprie funzioni, può incidere sull’organizzazione del lavoro, prerogativa tipica delle RSU.

Le predette argomentazioni sono state condivise dal Tribunale di Trento, che ha sottolineato come il legislatore abbia inteso attribuire agli RLS uno “status assai simile” a RSA ed RSU, come si deduce anche dagli artt. 47 c. 4 e 50 c. 2 del d.lgs. n. 81 del 2008. Per questi motivi il comportamento della Società è stato ritenuto legittimo, atteso che – come si legge nel provvedimento di rigetto - adottare la scelta auspicata dall’O.S. ricorrente, avrebbe comportato per la Società “l’esporsi a censure di legittimità ben più fondate di quelle avanzate dall’organizzazione ricorrente”.

L'O.S. ricorrente proponeva opposizione avverso il decreto del primo Giudice, contestando, con un unico motivo, la sostanziale equiparazione tra RSA e RLS sancita dal primo Giudice.

La Società resisteva, richiamando anche dall'art. 50 co. 2 del d.lgs. n. 81 del 2008, in base a cui gli RLS godono delle stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali, in ragione sia dei rilevanti compiti consultivi e propositivi attribuiti al RLS, sia della possibile coincidenza soggettiva tra le due cariche.

Rigettando nuovamente il ricorso, il Giudice dell'opposizione riteneva che la "corrispondenza biunivoca" tra le due figure si manifestasse anche "nelle modalità di elezione; nella consistenza numerica; nel riconoscimento del diritto alla fruizione dei permessi; nella necessaria provenienza sindacale del RLS" e confermava, così, il decreto del primo Giudice.



2 Novità interpretative sulla natura omnicomprensiva dell'indennità di cui all'art. 32, L. n. 183/2010

Tribunale di Milano, 8 giugno 2017, n. 1101

Causa seguita da Marina Olgiati e Sara Lovecchio

La vicenda decisa dalla sentenza in epigrafe riguarda un caso di impugnazione di un contratto a termine, rispetto al quale, nell'ambito di diversi giudizi, sono state emesse decisioni di

segno contrastante.

Infatti, una prima decisione del Tribunale aveva accertato la nullità del termine, disposto la riammissione in servizio di una dipendente e condannato la società datrice al pagamento delle retribuzioni dalla data di messa in mora; la sentenza d'appello aveva però riformato la pronuncia di primo grado e, in conseguenza di ciò, la dipendente, riammessa effettivamente in servizio, era stata estromessa dall'azienda.

Successivamente, la lavoratrice era stata di nuovo reintegrata, in quanto la Cassazione aveva accolto il suo ricorso e rinviato per il prosieguo alla Corte d'appello, che, a sua volta, aveva parzialmente riformato la sentenza del Tribunale, confermando la riammissione in servizio, ma stabilendo il risarcimento del danno nell'indennità di cui all'art. 32 della L. n. 183/2010, nel frattempo sopravvenuto.

Sulla base della seconda sentenza d'appello, la lavoratrice ha proposto avanti al Tribunale il giudizio deciso dalla sentenza in esame, nell'ambito del quale ha sostenuto di avere diritto al risarcimento del danno, a suo dire consistente nelle retribuzioni non percepite dalla data della prima sentenza d'appello alla data della seconda sentenza d'appello.

La società, costituendosi, ha eccepito che il preteso danno era, in realtà, da ritenersi interamente coperto dall'indennità – omnicomprensiva – ex art. 32 citato. E tale prospettazione è stata accolta dal Tribunale, che ha respinto la tesi della dipendente, secondo cui il danno forfettizzato dall'indennità ex art. 32 coprirebbe solo il periodo che corre dalla scadenza del termine fino alla sentenza che accerta la nullità di esso e dichiara la conversione del rapporto (nel caso di specie, il periodo durante il quale si è svolto il primo giudizio avanti al Tribunale). Infatti – secondo la pronuncia in commento – la prima decisione del Tribunale era venuta meno in

quanto sostituita da ben due decisioni di secondo grado e la conversione del rapporto di lavoro era avvenuta proprio in forza dell'ultima sentenza d'appello. Del resto, tale conclusione è coerente con la volontà del legislatore, quale espressa nell'art. 32, che è quella di forfettizzare il danno patito dal lavoratore per effetto della nullità del termine, escludendo il diritto alle retribuzioni nel periodo intercorrente tra l'impugnazione del termine e la pronuncia giudiziale.



3 Il lavoratore che contesta la sospensione in CIGS per mancata rotazione deve dimostrare la propria fungibilità professionale

Tribunale di Isernia, sentenza 31 marzo 2017

Causa seguita da Tommaso Targa

Nel caso di specie, l'azienda aveva avviato una procedura di Cigs per cessazione di attività comunicando alle organizzazioni sindacali l'intenzione di chiudere l'unità produttiva interessata. Per tale ragione, la comunicazione di avvio della procedura non aveva indicato i criteri di scelta del personale coinvolto, né quelli di rotazione, dal momento che la Cigs avrebbe dovuto interessare tutte le maestranze dello stabilimento.

Nell'ambito delle trattative con le organizzazioni sindacali, l'azienda aveva accettato di trasformare la procedura da Cigs per cessazione di attività in

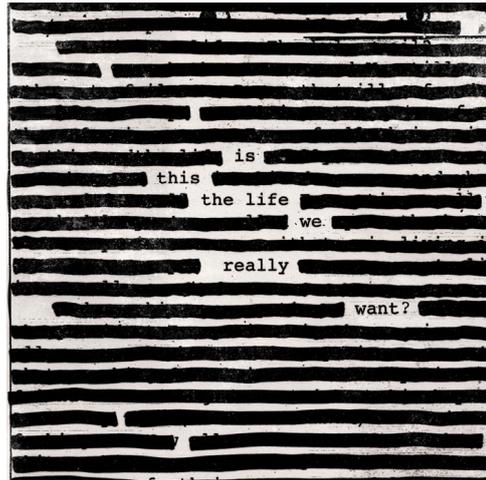
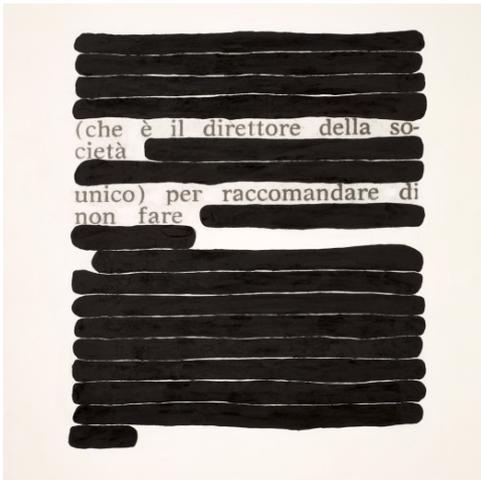
Cigs per crisi, con conseguente mantenimento dell'operatività dell'unità produttiva, seppur ranghi ridotti. In tale ottica, le parti collettive avevano previsto nel verbale di accordo *"la rotazione del personale sospeso, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive e di massima sicurezza dello stabilimento, con cadenza normalmente bimensile, ferma restando la fungibilità professionale e le compatibilità"*.

La sentenza in commento ha anzitutto escluso la sussistenza dei pretesi vizi formali procedura, lamentati dal lavoratore, ritenendo possibile la specificazione dei criteri di scelta, nonché dei criteri di rotazione, solamente nel verbale di accordo, e non anche nella comunicazione di avvio, considerate le peculiarità del caso specifico (conversione della procedura da cessazione di attività a crisi aziendale, nell'interesse degli stessi lavoratori, al fine di evitare la chiusura dell'unità produttiva).

La sentenza ha, poi, rilevato che *"le informazioni verbalizzate permettevano ai singoli lavoratori di conoscere sia la rispettiva inclusione nelle funzioni che venivano mantenute, sulla base delle mansioni fino a quel momento esercitate; sia la cadenza della rotazione; sia la possibilità di essere comunque posti in rotazione, ancorché non rientranti nelle specifiche mansioni conservate, in caso di fungibilità professionale e di compatibilità"*.

Quanto alla pretesa violazione del principio di rotazione, lamentata del lavoratore, la sentenza ha giudicato che, sotto questo profilo, incombe sull'azienda l'onere di dimostrare la soppressione delle mansioni assegnate, mentre il ricorrente deve dimostrare di disporre di una professionalità fungibile che gli avrebbe consentito di essere impiegato a rotazione su mansioni diverse da quelle (soppresse) di assegnazione.

La Rassegna Stampa del caso Isgrò / Roger Waters



La Stampa | Ansa.it | 17/06/2017

Stop alla vendita del cd Roger Waters: "Ha plagiato le opere di Isgrò"

Stop alla vendita in Italia, sia nei negozi che online, dell'ultimo disco da solista dell'ormai ex leader dei Pink Floyd, **Roger Waters**. La decisione sorprendente è stata presa dal Tribunale di Milano che ha ravvisato, infatti, un'ipotesi di plagio nella copertina, nel libretto interno, nelle etichette sia del cd che del vinile, ma anche nel merchandising correlato, delle celebri "cancellature" dell'artista concettuale siciliano **Emilio Isgrò**, quasi coetaneo con i suoi 79 anni del fondatore 73enne della storica band inglese.

La Sezione specializzata in materia di impresa con il giudice Silvia Giani ha, dunque, ordinato con un decreto urgente alla Sony, che distribuisce in Italia il disco "Is This the Life We Really Want?", prodotto dalla Columbia Records, di bloccare da subito, almeno fino all'udienza di merito fissata per il 27 giugno, la commercializzazione dell'album per violazione del diritto di autore. «Quello che si è verificato è un plagio palese delle mie opere - ha commentato Isgrò - in particolare delle opere esaminate dal Tribunale (tra cui 'Cancellatura' e 'Il Cristo Cancellatore' del '64, ndr). Detto questo, e al di là di questo - ha aggiunto il pittore - Roger Waters è un artista che ammiro, e che mi piace molto. E magari, un giorno, avremo anche occasione di incontrarci».

Mentre Sony Italia ha fatto sapere che non intende rilasciare dichiarazioni sul procedimento, fino al primo pomeriggio di oggi il cd, uscito due settimane fa, era comunque ancora in vendita nei grandi store, oltre che sulle piattaforme online. E ciò in attesa, probabilmente, che la comunicazione del provvedimento della magistratura arrivi a tutti i rivenditori. A quel punto, chi avrà già comprato l'album potrebbe avere in mano un pezzo da collezione.

I legali di Isgrò, gli avvocati **Salvatore Trifirò e Francesco Autelitano**, dal canto loro, potrebbero puntare anche chiedere il blocco delle vendite in altri Paesi. Per ora attendono l'udienza di fine mese nella quale Sony (e forse anche Columbia Records) dovrà cercare di convincere il Tribunale a non confermare la decisione presa in via cautelare. Lo stesso giudice, ad ogni modo, fa presente a Sony nel provvedimento la possibilità di una «composizione bonaria», che potrebbe significare andare a riconoscere economicamente quei diritti d'autore che sarebbero stati violati.

[Leggi l'articolo di Ansa.it](#)

[Leggi l'articolo su La Stampa](#)

Corriere della Sera | 28/06/2017

Waters-Isgrò: si tenta la strada dell'accordo

La causa per plagio

Prove di dialogo tra la Sony (distributrice del nuovo album dell'ex Pink Floyd, Rogers Waters) e Emilio Isgrò, l'artista che il 16 giugno aveva ottenuto dalla giudice milanese Silvia Giani lo stop alla distribuzione del disco per un'ipotesi di plagio nella copertina di opere originali del pittore celebre per le «cancellature».

Leggo | 28/06/2017

Waters-Isgrò, prove tecniche di accordo sui diritti

Il disco dell'ex-Pink Floyd torna nei negozi in attesa dell'udienza. Tra le perizie, anche quella di Sgarbi

ROMA - Dopo il blocco del Tribunale civile di Milano, il 16 giugno scorso, della commercializzazione dell'ultimo album solista di Roger Waters, sono ora in corso trattative tra i legali della rockstar britannica e l'artista siciliano Emilio Isgrò per chiudere, con un accordo relativo al riconoscimento (anche economico) dei diritti d'autore, la vicenda giudiziaria che li vede contrapposti.

L'ipotesi riguardava il plagio delle celebri "cancellature" del pittore concettuale nella copertina, nel libretto interno, nelle etichette del cd e del vinile e nel merchandising correlato.

Il Mattino di Padova | La Nuova Venezia | La Tribuna di Treviso 28/06/2017

Il disco di Waters torna in vendita

La trattativa

Sono in corso trattative tra i legali delle parti per arrivare a chiudere, con un accordo relativo al riconoscimento anche economico, dei diritti d'autore, la vicenda giudiziaria che vede contrapposti il leader dei Pink Floyd Roger Waters e l'artista siciliano Emilio Isgrò, dopo che il Tribunale civile di Milano il 16 giugno ha bloccato la commercializzazione dell'ultimo album solista della rockstar britannica per un'ipotesi di plagio nella copertina, nel libretto interno, nelle etichette sia del cd che del vinile, ma anche nel merchandising correlato, delle celebri "cancellature" del pittore.

17/06/2017 Corriere della Sera - Nazionale

L'ex Pink Floyd che copia Isgrò

16/06/2017 Corriere.it L'ex Pink Floyd che copia Isgrò: "La cover di quel disco è un plagio"

Tribunale di Milano blocca le vendite

17/06/2017 Ansa

Musica: Tribunale Milano blocca cd Waters

17/06/2017 Ansa

Tribunale Milano blocca cd Roger Waters

17/06/2017 Ansa

Stop alla vendita del nuovo cd di Rogers Waters: "Ha plagiato le opere di Isgrò"

17/06/2017 Lastampa.it

Stop alla vendita del nuovo cd di Rogers Waters: "Ha plagiato le opere di Isgrò"

17/06/2017 Larepubblica.it **Milano, l'artista che accusa Roger Waters di plagio: "A parte questo lo ammiro e vorrei incontrarlo"**

18/06/2017 Fattoquotidiano.it **Roger Waters, nella storia della copertina del disco copiata spunta un terzo nome: Man Ray**

17/06/2017 Rollingstones.it **Buferà Roger Waters: la copertina del nuovo album sarebbe un plagio**

18/06/2017 Il Tirreno - Livorno

Un artista mette nei guai Roger Waters

18/06/2017 La Gazzetta Del Mezzogiorno - Bari

Il giudice blocca il cd di Roger Waters «Quella copertina plagia l'artista Isgrò»

18/06/2017 La Sicilia - Nazionale

Isgrò blocca Waters

18/06/2017 Gazzetta del Sud - Cosenza

" Plagio " dalle opere d ' Isgrò Bloccato il cd di Roger Waters

18/06/2017 Il Giornale di Vicenza

Ipotesi di plagio per Waters «Bloccate tutte le vendite del disco dell'ex Pink Floyd»



ASSICURAZIONI, LOCAZIONI, RESPONSABILITÀ CIVILE



A cura di **Bonaventura Minutolo e Teresa Cofano**

Locazione - recesso anticipato del conduttore

In tema di recesso anticipato del conduttore ad uso diverso da quello abitativo, ai sensi dell'art. 27, comma ottavo, legge n. 392 del 1978, quando i gravi motivi sopravvenuti dedotti dal conduttore si sono verificati prima della scadenza del termine per dare l'utile disdetta alla scadenza naturale del contratto e il conduttore non l'abbia data, tale condotta, interpretata secondo il principio di buona fede, va intesa come rinuncia a far valere in futuro l'incidenza di tali motivi sul sinallagma contrattuale, dei quali può altresì presumersi la non gravità, poiché altrimenti sarebbe stato ragionevole utilizzare il mezzo più rapido per la cessazione del rapporto.

Cass., sentenza 13 giugno 2017, n.14623

Locazione - aggiornamento del canone

La clausola che deferisce ad arbitri le controversie relative all'aumento del canone

dei contratti di locazione ad uso non abitativo è applicabile in quanto, in primo luogo, non viola l'art. 54, legge n. 392/1978 il quale, secondo un'interpretazione costituzionalmente orientata, deve intendersi abrogato anche con riferimento alle locazioni di immobili ad uso non abitativo; in secondo luogo, la medesima clausola, non attenendo, in ogni caso, a diritti indisponibili, non viola il divieto di cui all'art. 806 c.p.c..

Cass. sentenza 15 giugno 2017, n. 14861



Pagamento di assegno bancario - diligenza richiesta alla banca

Non è conforme al canone di diligenza professionale richiesto dalla norma dell'art. 1176 comma 2 c.c. il comportamento della banca che provveda a pagare degli assegni bancari su cui, in luogo della completa sottoscrizione del traente così come prescritta dalla norma dell'art. 11 legge assegni, compaia solamente una sigla.

Cass. sentenza 1 giugno 2017, n. 13873

Le nostre sentenze



A cura di Bonaventura Minutolo e Teresa Cofano

Contratto di mutuo e polizza assicurativa collegata

Corte d'appello di Lecce, sentenza del 14 giugno 2017

Tizia conveniva in giudizio la Compagnia Alfa e la Banca Gamma, in proprio e quale erede del coniuge Caio, allegava di aver sottoscritto, presso la agenzia di Gamma, un contratto di finanziamento e, contestualmente, la collegata polizza collettiva che prevedeva, tra i rischi garantiti, l'invalidità totale permanente e la morte dell'assicurato.

In seguito, si verificava il decesso del coniuge, il quale era, frattanto, stato riconosciuto invalido al 100%. L'attrice affermava di avere continuato a pagare regolarmente le rate del mutuo e di avere richiesto, da un lato, ad Alfa, di liquidare l'indennizzo in favore della Banca contraente, e, a quest'ultima, quale mandataria all'incasso dell'indennizzo, di estinguere il mutuo residuo e di restituire al mutuatario le rate incassate successivamente al verificarsi del rischio garantito.

Le convenute si costituivano in giudizio contestano la domanda che veniva integralmente respinta dal Giudice di primo grado, il quale rilevava che dalla dichiarazione di adesione riportata in calce alla domanda di mutuo, risultava che l'unica intestataria della polizza assicurativa era Tizia, indicata espressamente come soggetto assicurato. Pertanto, l'evento assicurato, e che dava diritto all'indennizzo, era la morte o la invalidità di Tizia, e non del di lei coniuge.

Tizia impugnava la sentenza, censurandone l'illegittimità laddove essa non riconosceva la operatività della polizza anche nei confronti del cointestatario del mutuo, sostenendo, in particolare, a fondamento del gravame, che il premio era stato determinato in relazione alla posizione di entrambi i coniugi cointestatari del mutuo; che entrambi i coniugi avevano dichiarato di volere avvalersi della copertura assicurativa; che l'assicurazione sul mutuo è una garanzia ulteriore per l'ente mutuante, sicchè non vi sarebbe ragione per limitarla ad uno solo dei coniugi, etc.

Gli appellanti resistevano all'appello eccependo che, mentre il mutuo era stato stipulato da entrambi i coniugi, il contratto di assicurazione era stato sottoscritto esclusivamente da Tizia. Il Giudice dell'impugnazione ha osservato che mentre il contratto di mutuo e quello di assicurazione risultavano sottoscritti da entrambi i coniugi, nella parte dedicata alla copertura assicurativa soltanto il coniuge (poi deceduto) era stato indicato come soggetto assicurato. Il chiarissimo tenore di tale dichiarazione non lasciava, dunque, margine per alcuna interpretazione, a norma dell'art. 1372 c.c..

Per contro, era irrilevante la circostanza che il premio fosse stato determinato in relazione alla posizione di entrambi i coniugi, in quanto la determinazione del premio non dipende dal

numero delle persone assicurate, bensì dal rischio che l'impresa assicuratrice si assume. Inoltre, l'espressione riportata nella parte dedicata alla copertura assicurativa "il/i sottoscritto/i dichiara/no ..." non è determinante, trattandosi di una tipica formula resa necessaria dall'uso di un modulo prestampato. Infine, e non da ultimo, il coniuge (poi deceduto) era, con ogni probabilità, già affetto da grave malattia al momento della sottoscrizione del contratto, ragion per cui non avrebbe potuto assumere la veste di assicurato, posto che, ai termini del contratto, poteva essere assicurato solo colui che si trovasse "in buono stato di salute da almeno 12 mesi".

Sulla base di tali rilievi la Corte d'appello di Lecce, accogliendo la tesi difensiva della Compagnia appellata, ha respinto l'appello di Tizia.

In particolare, il dipendente aveva effettuato un numero elevato di connessioni (47), per complessive 45 ore nell'arco di due mesi; tale modalità di comportamento costituisce, quindi, un abuso dello strumento aziendale, non solo reiterato, ma anche intenzionale.

La Suprema Corte ha, inoltre, escluso la violazione della normativa in materia di riservatezza, in quanto il datore di lavoro si era limitato a verificare l'esistenza e la durata degli accessi alla rete, senza alcuna verifica dei siti visitati dal dipendente e della tipologia dei dati scaricati. Inoltre, la Suprema Corte ha ricordato (nell'ambito, tuttavia, di un contrasto giurisprudenziale) che l'attività volta ad accertare comportamenti illeciti dei dipendenti (c.d. controlli difensivi) non costituisce controllo a distanza ai sensi dell'art. 4 Stat. Lav..

OSSERVATORIO SULLA CASSAZIONE



A cura di Stefano Beretta e Antonio Cazzella

Licenziamento disciplinare per abuso di internet

Con sentenza n. 14862 del 15 giugno 2017 la Suprema Corte ha affermato che è legittimo il licenziamento di un lavoratore per abuso della connessione ad internet a fini personali.



Licenziamento disciplinare per illegittimo accesso ai profili della clientela

Con sentenza n. 14319 dell'8 giugno 2017 la Suprema Corte, riformando la sentenza di secondo grado, ha ritenuto disciplinarmente rilevante il comportamento di una lavoratrice (dipendente di una società operante nell'ambito dei servizi telefonici) che aveva, ripetutamente, avuto accesso al profilo di alcuni clienti, pur essendo autorizzata, in ragione delle mansioni svolte, ad accedere a tale area ("dettaglio chiamate") solo in casi specifici e limitati.

Più precisamente, la dipendente aveva effettuato,

nell'arco di due mesi, 135 visualizzazioni del traffico telefonico di alcuni clienti e ben 123 visualizzazioni riguardavano solo tre numeri telefonici.

Secondo quanto rilevato dalla Suprema Corte, risultava poco plausibile che quasi tutti i contatti della dipendente fossero limitati, nell'arco di due mesi, solo a tre clienti e, quindi, la Corte di merito avrebbe dovuto accuratamente analizzare tale comportamento, in quanto, da un lato, la lavoratrice aveva esposto il datore di lavoro al rischio, nei confronti degli utenti, di azioni risarcitorie per la violazione dei diritti di riservatezza e segretezza e, dall'altro, ella era stata rinviata a giudizio dal GIP per il reato di cui all'art. 617 c.p. (cognizione illecita di comunicazioni telefoniche), circostanza ignorata dalla Corte di merito.



Licenziamento disciplinare per diffusione di comunicazione aziendale riservata

Con sentenza n. 13922 del 5 giugno 2017 la Suprema Corte ha ritenuto legittimo il licenziamento di un lavoratore che aveva diffuso una email riservata ad 84 clienti di un'azienda concorrente. In particolare, tale email era pervenuta al dipendente dal direttore commerciale, che indicava una strategia da seguire per incrementare la clientela, mettendo in cattiva luce l'azienda concorrente, ragione per cui il datore di lavoro era stato chiamato

a rispondere per atti di concorrenza sleale. La Suprema Corte ha affermato che tale comportamento è idoneo a ledere il vincolo fiduciario, in quanto la circostanza che le notizie e le valutazioni trasmesse ai clienti dell'azienda concorrente, obiettivamente idonee a lederne l'immagine, fossero state comunicate al lavoratore dal Direttore Commerciale, non esclude la rilevanza disciplinare dell'addebito e la sua gravità.

IL PUNTO SU



A cura di Vittorio Provera

Il punto su: diritto del socio di consultare documentazione sociale e tutela dei dati sensibili e delle esigenze di riservatezza dell'azienda

Ci occuperemo in questa sede del tema concernente il bilanciamento di due opposti interessi: da un lato il diritto del socio di S.r.l. ad accedere alla documentazione sociale; dall'altro l'esigenza dell'azienda di tutelare dati sensibili, riguardanti la propria clientela, know how e informative riservate.

Il diritto di controllo del socio è riconosciuto dall'articolo 2476 comma II° c.c., il quale

dispone che “i soci che non partecipano all’amministrazione hanno diritto di avere dagli amministratori notizie sullo svolgimento di affari sociali e di consultare, anche tramite professionisti di loro fiducia, i libri sociali ed i documenti relativi all’amministrazione”. Si tratta dunque di uno strumento di controllo che attiva una sorta di “autotutela” dei soci, anche se non coinvolti nell’organo gestorio, sostanzialmente introdotto dalla riforma di diritto societario di cui al D. lgs. 17 gennaio 2003 n. 6 e che riconosce agli stessi il ruolo di garanti della buona gestione della società; ruolo esercitabile anche attraverso il controllo e la consultazione dei documenti. In tale ambito, il diritto di informazione e di consultazione come previsto dall’articolo 2476 c.c. non riguarda soltanto i libri sociali, ma tutti i documenti concernenti l’amministrazione e gestione aziendale (quindi, ad esempio, anche libro giornale, libro degli inventari, registri IVA, ecc.).

Delineato il campo del diritto di informazione, deve essere affrontato il tema concernente la sussistenza o meno di una facoltà di introdurre limiti all’esercizio del medesimo, a tutela di esigenze di riservatezza. Più precisamente, nell’ambito di società di capitali (quale è una s.r.l.) sussistono informazioni di carattere riservato, segreti e know how che, se oggetto di diffusione, atti emulativi o utilizzo non in buona fede possono creare gravissimi problemi, anche per la stessa sopravvivenza aziendale.

Occorre dunque verificare se esista una facoltà dell’azienda di opporre il segreto sociale, per contenere entro certi ambiti l’esercizio al diritto di consultazione. In proposito la giurisprudenza ha ritenuto - in linea di principio - che la disciplina inerente l’accesso dei documenti è sostanzialmente inderogabile (stante la citata norma codicistica). Tuttavia può essere valutato, nei casi specifici e concreti, se l’azione del socio possa avere un carattere emulativo,

o ostruzionistico, o vessatorio. Proprio su tale argomento sono intervenute due recenti conformi pronunce del Tribunale di Milano, Sezione specializzata in materia di impresa, assunte nell’ambito di procedimenti cautelari ex art. 700 c.p.c. avviati da due soci di altrettante S.r.l. Il primo provvedimento del 27 febbraio 2017, reso nella causa R.G. n. 6980/17, riguarda un ricorso promosso da un Socio, titolare di una partecipazione pari al 5% del capitale sociale.

Questi, premettendo di aver svolto attività di agente plurimandatario per detta azienda (rapporto interrotto dalla mandante, con successivi contrasti e contenziosi), richiedeva di poter aver accesso alla documentazione sociale sostenendo, fra l’altro, che sarebbero state attribuite somme, a titolo di provvigioni, ad altri soci che non avevano mai svolto attività di agenzia.

La convenuta, a sua volta resisteva in causa, asserendo che l’esercizio da parte del ricorrente di attività di rappresentante di commercio (in ambito concorrenziale con quello della resistente), poteva determinare un forte pregiudizio ai danni della stessa, qualora fosse stato dato accesso alla documentazione richiesta ex adverso.

Il Tribunale, esaminate le diverse posizioni, ha innanzitutto, confermato che il diritto di consultazione di cui all’art. 2476 comma II° c.c. non può essere oggetto di limitazione generale e non necessita di alcuna dimostrazione di specifico interesse da parte del socio. Infatti si tratta di uno strumento riconosciuto al fine di esercitare un potere di controllo, finalizzato alla verifica della gestione sociale in atto.

Svolta questa premessa, i Giudici hanno tuttavia ritenuto che, nel caso in esame (come in altri recenti procedimenti analoghi), il contemperamento del diritto di accesso del socio



alle informazioni e nel contempo dell'esigenza di riservatezza della Società, "debba essere risolto alla luce del principio di buona fede, la cui applicazione allo specifico rapporto sociale comporta che il diritto alla consultazione della documentazione sociale e all'estrazione di copia possa trovare specifica limitazione – attraverso l'accorgimento del mascheramento preventivo dei dati sensibili presenti nella documentazione quali, ad esempio, i dati relativi ai nominativi di clienti e fornitori – laddove all'esigenza di controllo individuale della gestione sociale – a cui è preordinato il diritto del socio ex art. 2476 comma II° c.c. – si contrappongono non pretestuose esigenze di riservatezza fatti valere dalla Società".

L'applicazione di detto principio al caso concreto è stato ritenuto ammissibile dal Tribunale per limitare ed evitare un uso potenzialmente pregiudizievole, da parte del socio che aveva agito in giudizio, dei dati ricavabili dalla documentazione, stante la posizione del medesimo soggetto, interessato ad assumere analoghi incarichi di rappresentante commerciale / agente per altri operatori del settore.

A livello operativo, la contro cautela del mascheramento dati sensibili impone dei costi, che il Tribunale ha messo a carico della resistente, trattandosi di una limitazione del diritto di informazione disposta nell'interesse della società resistente. A fronte di ciò, la facoltà

del ricorrente di estrarre copia determina un onere in capo allo stesso, per le relative spese.

Come detto, analogo provvedimento era stato reso qualche tempo prima, sempre dal Tribunale di Milano, con provvedimento del 28 novembre 2016. Peraltro, in detto caso, l'Azienda era stata autorizzata a mascherare i dati individuanti l'identità dei clienti e fornitori; la documentazione relativa all'amministrazione della società, in particolare le fatture di acquisto e di vendita; nonché gli estratti conto.

Anche a fronte delle pronunce sopra riportate, ci si chiede se sia possibile introdurre, a livello statutario, clausole che possano disincentivare un utilizzo in mala fede o emulativo del diritto alla consultazione.

In argomento, ferma la non ammissibilità, a nostro avviso, di clausole derogatorie alla disciplina legale, dirette dunque ad incidere in pejus sul contenuto del diritto di controllo, si può pensare di intervenire, a livello statutario, con una più specifica disciplina delle modalità attraverso cui i soci possano esercitare i poteri di informazione e controllo. Ad esempio indicando le formalità da rispettare per richiedere l'accesso ai libri sociali; prevedendo termini di preavviso minimi; limitando il numero dei consulenti che possano essere coinvolti e loro requisiti; imponendo obblighi di riservatezza in capo ai soci e consulenti; vietando qualsivoglia forma di divulgazione a fini concorrenziali, ecc.

Tali previsioni sarebbero considerate legittime ed anche opportune poiché, pur garantendo l'esercizio di quanto previsto dal codice in materia di informazione, sono idonee a prevenire un utilizzo abusivo del diritto.

- **L'Economia - Corriere della Sera: 05/06/2017**
[Privacy stile Ue, nuove figure in azienda](#)
Stefano Trifirò

- **Diritto24 – Il Sole 24 Ore: 15/06/2017**
[Il punto su... diritto del socio di consultare documentazione sociale e tutela dei dati sensibili e delle esigenze di riservatezza dell'azienda](#)
Vittorio Provera

- **Trentino: 19/06/2017**
[Lavoro autonomo e "lavoro agile"](#)
Salvatore Trifirò e Barbara Fumai

- **Diritto24 – Il Sole 24 Ore: 19/06/2017**
[Novità interpretative sulla natura omnicomprensiva dell'indennità di cui all'art. 32, L. n. 183/2010](#)
Marina Olgiati e Sara Lovecchio

- **Diritto24 – Il Sole 24 Ore: 19/06/2017**
[Trifirò & Partners assiste Isgro sull'album di Roger Waters](#)
Salvatore Trifirò e Francesco Autelitano

- **Diritto24 – Il Sole 24 Ore: 21/05/2017**
["Cambio di casacca" e decadenza: la disciplina prevista per le rappresentanze sindacali unitarie \(RSU\) è applicabile anche ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza \(RLS\)](#)
Giacinto Favalli e Barbara Fumai



**CLICCA PER
L'ARCHIVIO
RASSEGNA
STAMPA**

MILANO



Via San Barnaba, 32
20122
Tel.: + 39 02 55 00 11
Fax.: + 39 02 54 60 391; + 39 02 55 185 052;
+39 02 55 013 295

ROMA



Piazza Giuseppe Mazzini, 27
00195
Tel.: + 39 06 3204744; + 39 06 37351176
Fax.: + 39 02 54 60 391; + 39 02 55 185 052;
+39 06 36000362

TORINO



Via Raimondo Montecuccoli, 9
10121
Tel.: + 39 011 53 06 15
Fax.: + 39 011 51 19 137

TRENTO



Via Galileo Galilei, 24
38122
Tel.: + 39 0461 26 06 37
Fax.: + 39 0461 26 44 41

PARMA



Strada XXII Luglio, 15
43121
Tel.: + 39 0521 23 94 65
Fax.: + 39 0521 23 0724

Contatti Online

Sito web: www.trifiro.info
Indirizzo email: trifiro.partners@trifiro.it



LinkedIn: [Trifirò & Partners Avvocati](https://www.linkedin.com/company/trifiro-partners-avvocati)



Twitter: [@TrifiroPartners](https://twitter.com/TrifiroPartners)