

IN QUESTO NUMERO

MONOGRAFIA

Il cd. “mobbing”: condotta reale o solo una chimera?

NOTIZIARIO

- Adottata una procedura più semplice per le convenzioni in Conto Energia.
- Contratti di solidarietà: aumenta l'integrazione salariale.
- I contratti collettivi stabiliscono lo stipendio degli apprendisti
- Novità e complicazioni in materia di doppia rateazione dei debiti Inps ed Inail.

RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

- Le spese per l'assistenza stragiudiziale di infortunistica stradale possono essere liquidate in giudizio.
- Condannato dipendente che accede a PC aziendale con la sua password ma per scopi illegittimi.
- Fisco tenuto a risarcire contribuente per mancato annullamento in via di autotutela dell'accertamento illegittimo: nuove chance per i contribuenti.
- Non è valida la notifica alla residenza del commercialista difensore del contribuente, nonostante sia l'unico recapito noto anche presso l'Ordine.
- Mai spiare il dipendente lavativo: la vigilanza non deve violare la privacy.
- Le offerte a prezzi troppo bassi possono essere motivo di esclusione dalla gara di appalto.
- Fallimento anteriore alla riforma? Va cancellata annotazione nel casellario giudiziale.
- Via libera a mutui e prestiti fatti tra amici.
- Lavoratore “in nero”: il rapporto si presume iniziato a gennaio dell'anno dell'accertamento se il datore non prova l'effettiva data d'inizio del rapporto stesso.
- Occorre licenza del prefetto anche per vigilanza non armata.
- Esclusi dal fallimento i beni del fondo patrimoniale dell'imprenditore.

MONOGRAFIA

Il cd. “mobbing”: condotta reale o solo una chimera?

Il termine “mobbing” deriva dall'inglese “to mob” e significa assalire, soffocare, vessare o malmenare.

STUDIO LEGALE LAURENZI

CORSO CAVOUR N. 13 – 06121 PERUGIA - TEL.: +39 075 33342 – 30927 FAX +39 075 5726899

E-MAIL: INFO@AVVOCATOLAURENZI.IT – SITO WEB: WWW.AVVOCATOLAURENZI.IT

Nei paesi anglosassoni “The Mob” è uno degli appellativi della Mafia. Nel linguaggio comune, quindi, con il termine “mobbing” generalmente si indica una forma di vessazione, di aggressione e di danneggiamento perpetrata nei confronti del lavoratore. Più precisamente, la Cassazione (sentenza n. 3875/09) ha stabilito che per mobbing si intende comunemente un comportamento del datore di lavoro o del superiore gerarchico o del lavoratore a pari livello gerarchico o addirittura subordinato, il quale, con una condotta costante e protratta nel tempo e che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili, pone in essere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica nei confronti del lavoratore nell’ambiente di lavoro. Da ciò può conseguire la mortificazione morale e l’emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisico-psichico e del complesso della sua personalità. Tali condotte illecite sono finalizzate, direttamente o indirettamente, a far lasciare il posto di lavoro alla “vittima”, e senz’altro a danneggiarne salute, tranquillità e reputazione. La suddetta fattispecie, infine, non può non avere ripercussioni sulla professionalità del lavoratore, vittima del mobbing da parte dei superiori. Quanto agli elementi costitutivi, vista e considerata anche la indeterminatezza del come si dispiega in concreto questa figura, a livello meramente teorico è possibile distinguerne almeno 3:

- l’ambito lavorativo;
- la frequenza, la durata, la reiterazione ed la particolare intensità delle azioni vessatorie intraprese, con relativo parimenti intenso e rilevante danno patito dalla vittima;
- l’intento persecutorio e/o discriminatorio posto in essere nei confronti della vittima.

Ciò premesso, la figura del mobbing sembra essere un qualcosa di mutevole, non bene definito, addirittura pretestuoso, tanto da essere considerato, in alcuni casi e non a torto, l’argomento degli inadempienti. Tale “debolezza” deriva semplicemente dal fatto per cui -al di là dei casi in cui il mobbing è utilizzato come pretesto dal lavoratore- la maggior parte delle volte, le condotte lamentate, pur reali, non rientrano nella figura del mobbing. Ciò per una molteplice serie di ragioni ma a grandi linee riconducibili:

- a) **alla bassa intensità/lesività delle condotte poste in essere:** il primo e principale elemento ai fini di riscontrare il mobbing è quello di valutare l’intensità lesiva, la gravità e l’offensività delle condotte datoriali illecite. (cfr. Cass. Sez. Unite n. 5295 del 1997). Affinché un’azione legale in tale senso venga accolta, quindi, è necessario che il lavoratore abbia purtroppo patito un danno oggettivamente grave e di rilevanza indiscutibile. Sovente i lavoratori lamentano di supposte discriminazione, demansionamento, disparità di trattamento, etc. tuttavia nella gran parte dei casi, le condotte datoriali possono essere considerate -si- inopportune, infelici, tali da non valorizzare e tenere in grande considerazione il valore, la professionalità e la persona del lavoratore ma non sono oggettivamente mobbizzanti.
- b) **alla relativa esiguità, tenuità del danno patito dallo stesso:** identica riflessione deve farsi quanto alla tenuità del danno patito: se si può contestare tutto quanto connesso al lavoro (modi, orari, tempi, turni, mansioni, etc.), c’è da dire che nella stragrande maggioranza dei casi il lavoratore non ha subito un danno obiettivo e grave. Infatti, a titolo di esempio, tante volte i lavoratori vengono “richiamati” informalmente, vengono sgridati, anche con violenza verbale, per futili motivi o incolpevolmente. Tuttavia, però, tale condotta datoriale, per quanto sgradevole e fonte di amarezza e risentimento, non porta a nulla: né a procedimenti disciplinari, né sanzioni: nulla di nulla. Sarebbe ben diverso se, a seguito del medesimo episodio, il lavoratore venisse licenziato o privato dello stipendio, ad es., per 3 mesi: in tal caso si potrebbe parlare di mobbing.
- c) **alla difficoltà a dimostrare l’intento persecutorio:** è soprattutto l’intento persecutorio del datore di lavoro di difficile dimostrazione in giudizio, visto che sovente la condotta mobbizzante viene posta in essere in un ampio intervallo temporale. Data, infatti, la generale ed obiettiva bassa intensità dei fatti che sovente vengono lamentati dai lavoratori “vittime di mobbing”, per assurdo agevolerebbe (solo in parte) la prova del mobbing se tali fatti e condotte vessatorie fossero racchiuse in un ambito temporale di pochi mesi. Sarebbe molto più agevole, in tale caso, dimostrare lo spirito persecutorio. La stessa cosa dicasi nel caso in cui simili condotte vengano poste in essere nei confronti di altri lavoratori. Invero, dalla copiosa produzione giurisprudenziale negli ultimi anni, se posti a carico di un solo lavoratore, la medesima condotta vessatoria avrebbe senz’altro un maggiore rilievo.

Alla luce di quanto detto, si evince che gran parte dei fatti ivi indicati non possono essere connotati dalla qualificazione come “mobbing”. Ciò si spiega non tanto per la carenza probatoria, quanto proprio per la oggettivamente poca intensità offensività, vessatorietà e capacità di danno delle condotte datoriali. A rimarcare la oggettivamente bassa intensità, inoltre, si può, come ho detto, ricordare la cosa più importante, ovvero che gran parte delle cosiddette vittime del mobbing, al momento di proposizione della relativa domanda giudiziale, hanno ancora il posto di lavoro, che è la prima cosa che guardano i giudici. Quindi, alla luce del danno effettivamente patito dalle vittime del mobbing, nel caso in cui nonostante il supposto mobbing venga esperita azione legale, nelle valutazioni dei Tribunali viene considerato ben poca cosa, con ben scarsa possibilità di accoglimento della relativa istanza.

(Avv. Gian Luca Laurenzi)

NOTIZIARIO

Adottata una procedura più semplice per le convenzioni in Conto Energia.

Il GSE ha adottato una nuova procedura di formalizzazione e sottoscrizione delle Convenzioni in Conto Energia, nell'intento di rendere ancor più agevoli gli adempimenti burocratici che attengono alla concessione dell'incentivo previsto dai D.D.M.M. 28 luglio 2005, 6 febbraio 2006 (primo Conto Energia) e DM 19 febbraio 2007 (nuovo Conto Energia). Come è noto, con l'espressione "conto energia" si indica un meccanismo di incentivazione -di derivazione comunitaria- che, per un certo numero di anni (attualmente sono 20), remunera l'energia elettrica prodotta da fonte solare a mezzo di un impianto fotovoltaico connesso permanentemente alla rete elettrica. La direttiva di riferimento è la 2001/77/CE per le fonti rinnovabili, recepita nel nostro ordinamento col Decreto legislativo n. 387/2003, mentre il provvedimento che ha dato avvio alla nuova formula del Conto energia è il DM 19/02/07 (GU del 23/02/2007), subentrato ai precedenti DM del 2005 e del 2006 in materia di incentivazione e divenuto operativo solo dopo la pubblicazione della delibera dell'AEGG n. 90/07 (13/04/07), con la quale sono state definite le condizioni e le modalità per l'erogazione delle tariffe incentivanti. Gli incentivi sono finanziati grazie al prelievo tariffario obbligatorio (cod. A3) inserito, a partire dal 1991, nelle bollette dell'energia elettrica di tutti gli operatori elettrici italiani. Per accedere al Conto energia è necessario presentare la domanda al GSE (Gestore servizi elettrici, ora GSE S.p.A., Gestore dei Servizi Energetici), il quale - semplificando - dopo aver verificato l'ammissibilità di tutta la documentazione ricevuta trasmetterà al Soggetto Responsabile (SR) dell'impianto la comunicazione della tariffa incentivante riconosciuta all'impianto. La richiesta di concessione della tariffa incentivante, pertanto, può essere presentata dalle persone fisiche e giuridiche, nonché dai soggetti pubblici e dai condomini di unità abitative e/o di edifici, individuati come soggetti responsabili nel DM 19 febbraio 2007.

Attività che il SR deve svolgere per stipulare la convenzione, secondo la nuova procedura:

- 1) accesso alla sezione "Convenzioni" del portale dedicato alla richiesta degli incentivi (<https://applicazioni.gse.it>) utilizzando username e password in proprio possesso;
- 2) selezione dell'impianto per cui si sta richiedendo l'attivazione della convenzione, utilizzando l'apposito menù di ricerca (se in fase di richiesta dell'incentivo non fossero stati inseriti i dati del rappresentante legale relativo a tale pratica o i riferimenti bancari del SR, l'applicazione consentirà di farlo);
- 3) consultazione del testo della convenzione che regola il rapporto contrattuale per l'erogazione dell'incentivo, relativa all'impianto selezionato (dopo aver cliccato sul tasto "Dettagli");
- 4) accettazione del contenuto della convenzione: se non si rilevassero delle anomalie deve selezionare l'opzione "SI" presente a fine schermate e premere il tasto "Conferma"; se si rilevassero delle anomalie o si volessero presentare osservazioni ai sensi dell'art. 10 bis della Legge 7 agosto 1990, n. 241, il SR deve selezionare l'opzione "NO" presente a fine schermata e premere il tasto "Conferma". In tale modo si aprirà un'apposita scheda che consentirà al SR di segnalare le difformità o anomalie rilevate; solo dopo la comunicazione da parte del GSE dell'avvenuta risoluzione delle anomalie il SR potrà passare all'attività di cui al punto 4.1;
- 5) stampa e sottoscrizione della "Dichiarazione di accettazione" della convenzione (tale dichiarazione sostituisce la precedente procedura che prevedeva la stampa e la sottoscrizione dell'intera convenzione da parte del SR);
- 6) invio al GSE della Dichiarazione di accettazione sottoscritta, con allegata la fotocopia del documento d'identità in corso di validità del SR (si ricorda che in assenza della fotocopia del documento del SR la convenzione non verrà attivata) all'indirizzo: Gestore dei Servizi Energetici - GSE S.p.A. Viale M. Pilsudski 92 00197 - Roma riportando sulla busta la dicitura: "Incentivazione impianti fotovoltaici - Dichiarazione di accettazione della convenzione - n. pratica/impianto _____" (inserire il numero presente sulla Comunicazione della tariffa incentivante per l'impianto fotovoltaico).

A seguito della ricezione di tale documentazione il GSE attiverà la convenzione e renderà disponibile al SR, nella sezione "Convenzioni" del portale, la copia in formato elettronico con firma digitalizzata del proprio legale rappresentante. Per richiedere eventuali informazioni o ulteriori chiarimenti, è possibile contattare il numero verde del GSE 800.89.69.79 o inviare una e-mail all'indirizzo chiarimenti.fotovoltaico@gse.it.

Contratti di solidarietà: aumenta l'integrazione salariale.

Il decreto Interministeriale 17.11.2009 (in corso di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale) stabilisce l'ammontare del trattamento di integrazione salariale per i contratti di solidarietà. In via sperimentale per gli anni 2009 e 2010 l'ammontare del trattamento di integrazione salariale per i contratti di solidarietà (articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito con modificazioni dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863), è aumentato nella misura del venti per cento del trattamento perso a seguito della riduzione di orario nel limite massimo di 40 milioni di euro per l'anno 2009 e di 80 milioni di euro per l'anno 2010. È stato emanato il decreto del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze che stabilisce che, con decorrenza dal periodo di paga successivo all'entrata in vigore del DL n. 78/2009, l'INPS è autorizzato ad erogare, a favore dei lavoratori destinatari del trattamento di integrazione salariale per i contratti di solidarietà il trattamento medesimo nella misura dell'80% della retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro. L'INPS provvede al monitoraggio dei provvedimenti autorizzativi consentendo l'erogazione dei medesimi nei limiti delle risorse ad essi destinate.

I contratti collettivi stabiliscono lo stipendio degli apprendisti.

STUDIO LEGALE LAURENZI

CORSO CAVOUR N. 13 - 06121 PERUGIA - TEL.: +39 075 33342 - 30927 FAX +39 075 5726899

E-MAIL: INFO@AVVOCATOLAURENZI.IT - SITO WEB: WWW.AVVOCATOLAURENZI.IT

Per effetto di quanto previsto dal comma 155 dell'articolo 2 della legge 191/09 i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale dalle associazioni dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale potranno determinare la retribuzione dell'apprendista in percentuale rispetto alla retribuzione dovuta ai lavoratori inquadrati nella qualifica a cui è finalizzato il contratto di apprendistato. La norma stabilisce inoltre che la retribuzione, in percentuale, sia graduale anche in rapporto all'anzianità di servizio. Resta sempre la possibilità di applicare il sottoinquadramento -al massimo di due livelli- dell'apprendista; le due discipline dovranno essere armonizzate tra loro.

Con questa nuova disposizione si apre la possibilità di inserire nei contratti di lavoro (non solo quelli nazionali) nuove tabelle retributive per l'apprendista. La legge non preclude ad alcun livello di contrattazione l'inserimento della disciplina riferita alla progressione retributiva.

Anche il contratto aziendale potrà provvedervi; l'importante è che sia sottoscritto da una delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e da una delle organizzazioni datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, non essendo sufficiente la sottoscrizione da parte del solo datore di lavoro non assistito dall'organizzazione datoriale.

Novità e complicazioni in materia di doppia rateazione dei debiti Inps ed Inail.

La nuova normativa in materia di pagamento dilazionato dei debiti iscritti a ruolo ha delle rilevanti conseguenze sulla disciplina emanata in materia di DURC. Ciò in quanto l'azienda morosa è considerata regolare anche quando vi sia stato un provvedimento di accoglimento della domanda di rateazione, mentre la sola presentazione dell'istanza non consente di attestare la regolarità. È quindi di rilevante importanza per l'Istituto essere tempestivamente a conoscenza dei provvedimenti di rateazione concessi dagli enti della riscossione, nonché di eventuali inadempimenti nel pagamento delle rate stabilite. In particolare, in caso di mancato pagamento della prima rata o, successivamente, di due rate, il debitore decade automaticamente dal beneficio della dilazione e, di conseguenza, deve essere attestata l'irregolarità contributiva, previo invito a regolarizzare la posizione entro 15 giorni, regolarizzazione che per le somme iscritte a ruolo dovrà essere effettuata esclusivamente versando quanto dovuto all'agente della riscossione. È prevedibile, in conclusione, una complicazione delle difficoltà per imprese ed enti di previdenza: i primi per ottenere celermente il Durc, i secondi perché sono tenuti a verificare e ad attestare la regolarità contributiva.

RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

Le spese per l'assistenza stragiudiziale di infortunistica stradale possono essere liquidate in giudizio.

Il danneggiato può infatti chiedere tali spese nella causa instaurata contro l'altro automobilista e la sua assicurazione. Non solo, anche l'assistenza dell'avvocato nella fase stragiudiziale dev'essere risarcita.

A questa conclusione è giunta la Corte di cassazione che, con una sentenza del 21.01.2010, ha affermato il principio per cui in caso di sinistro stradale, qualora il danneggiato abbia fatto ricorso all'assistenza di uno studio di assistenza infortunistica stradale ai fini dell'attività stragiudiziale diretta a richiedere il risarcimento del danno asseritamente sofferto al responsabile ed al suo assicuratore, nel successivo giudizio instaurato per ottenere il riconoscimento del danno, la configurabilità della spesa sostenuta per avvalersi di detta assistenza come danno emergente non può essere esclusa per il fatto che l'intervento di detto studio non abbia fatto recedere l'assicuratore dalla posizione assunta in ordine all'aspetto della vicenda che era stato oggetto di discussione e di assistenza in sede stragiudiziale, ma va valutata considerando, in relazione all'esito della lite su detto aspetto, se la spesa sia stata necessitata e giustificata in funzione dell'attività di esercizio stragiudiziale del diritto al risarcimento.

Condannato dipendente che accede a pc aziendale con la sua password ma per scopi illegittimi.

Pc aziendali blindati. Commette reato il dipendente che, pur avendo la password di accesso in funzione del

suo ruolo, si introduce nelle macchine per raccogliere dati protetti per fini estranei a quelli dell'impresa.

Lo ha sancito la Corte di Cassazione che, con una sentenza del 22.01.2010, ha ribadito che integra il reato di accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico la condotta del soggetto che, pur avendo titolo per accedere al sistema, vi si introduce con la password di servizio per raccogliere dati protetti per finalità estranee alle ragioni di istituto ed agli scopi sottostanti alla protezione dell'archivio informatico.

Fisco tenuto a risarcire contribuente per mancato annullamento in via di autotutela dell'accertamento illegittimo: nuove chance per i contribuenti.

Importante vittoria dei contribuenti sui tributi non dovuti al fisco. Con la sentenza del 19 gennaio 2010 la terza sezione civile ha affermato che l'amministrazione deve risarcire il cittadino dei danni subiti per il mancato o ritardato annullamento di un atto impositivo illegittimo. Nelle motivazioni i giudici spiegano che il contribuente può fare causa, per ottenere il risarcimento del danno, direttamente all'ufficio periferico delle imposte che ha ignorato la sua richiesta di annullamento dell'atto impositivo in via di autotutela. «Ove il provvedimento di autotutela non venga tempestivamente adottato», si legge infatti in un passaggio chiave, «al punto di costringere il privato ad affrontare spese legali e d'altro genere per proporre ricorso e per ottenere per questa via l'annullamento dell'atto, la responsabilità della pubblica amministrazione permane ed è innegabile». Per fortuna di tutti i contribuenti la Su-

prema Corte opera una totale inversione di rotta. Con la sentenza n. 3698 depositata a febbraio del 2009, infatti, le Sezioni unite avevano stabilito che il rifiuto del fisco di ritirare un atto impositivo definitivo in via di autotutela non poteva essere impugnato dal contribuente. Con la sentenza di due giorni fa la Cassazione, almeno sul fronte risarcimento, riscatta questo strumento di difesa dei cittadini. La terza sezione civile di Piazza Cavour, senza entrare nuovamente nelle polemiche sul danno esistenziale, ha riconosciuto il diritto dei cittadini ad essere risarciti per l'inadempimento dell'ufficio delle entrate sulle istanze di autotutela. Quindi, se per la sentenza dell'anno scorso l'inammissibilità dell'istanza presentata dal contribuente non può essere impugnata per la decisione di due giorni fa il silenzio immotivato dell'amministrazione almeno dovrà essere risarcito.

Non è valida la notifica alla residenza del commercialista difensore del contribuente, nonostante sia l'unico recapito noto anche presso l'Ordine.

Nel processo tributario non è valida la notifica fatta al dottore commercialista, difensore del contribuente, presso la residenza del professionista nonostante sia l'unico "recapito noto", anche all'Ordine locale. È quanto ha stabilito la Corte di cassazione che, con una sentenza del 19 gennaio 2010, ha respinto il primo motivo del ricorso presentato dall'Agenzia delle entrate. Insomma, la sezione tributaria ha risposto negativamente al quesito presentato dall'amministrazione nel quale si chiedeva se sia valida e non già nulla la notifica del ricorso in appello effettuata presso la residenza del dottore commercialista difensore e domiciliatario in prime cure nell'ipotesi in cui questi non abbia più il proprio studio nell'indirizzo indicato nel ricorso introduttivo e la residenza, come attestato dal locale Ordine, costituisca l'unico recapito noto.

Mai spiare il dipendente lavativo: la vigilanza non deve violare la privacy.

Esiste una soglia che non deve mai essere mai valicata, anche se il lavoratore è uno di quelli poco diligenti e spesso inadempienti. A dirlo è una sentenza della Corte di Cassazione, la quale ha stabilito che la vigilanza sul lavoro, ancorché necessaria nell'organizzazione produttiva va mantenuta in una dimensione "umana" e cioè non esasperata dall'uso di tecnologie che violano la privacy del dipendente stesso. In particolare, la sentenza fa riferimento all'uso che il datore di lavoro ha fatto delle telecamere all'interno del garage, per dimostrare le ingiustificate assenze e ritardi del dipendente. Per la Cassazione quindi, pure in presenza di un comportamento grave svoltosi in maniera sistematica tale da avere spezzato il vincolo fiduciario, il dipendente va immediatamente reintegrato nel suo posto di lavoro. Allo stesso tempo l'impresa sarà tenuta ad un risarcimento danni pari alla retribuzione per le mensilità decorrenti dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione. La Suprema Corte ricorda che la richiesta di installazione di impianti ed apparecchiature di controllo è condizionata all'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione in-

terna, o in difetto, all'autorizzazione dell'ispettorato del lavoro.

Le offerte a prezzi troppo bassi possono essere motivo di esclusione dalla gara di appalto.

Maggiore libertà di manovra dell'amministrazione sulle anomalie riscontrate nelle aziende che partecipano alla gara. Infatti l'impresa che offre servizi a prezzi troppo bassi è tenuta a fornire i documenti chiesti dalla stazione appaltante sulle forniture e, se non lo fa, sempre che il bando lo preveda, può essere esclusa.

La linea dura arriva dal Consiglio di Stato che ha confermato l'esclusione di una srl da un appalto perché non aveva fornito i documenti richiesti sulle forniture che avevano insospettito l'amministrazione per via dei prezzi troppo bassi. In particolare, per il Consiglio di Stato, l'amministrazione può, per verificare l'anomalia dell'offerta, indagare sui rapporti a monte e sulle condizioni dei fornitori di parte offerente, anche con riferimento all'approvvigionamento di beni da parte di questi ultimi. A tal fine l'amministrazione gode di potere discrezionale nel determinare su quali prezzi fondare il proprio giudizio di congruità per escludere l'anomalia".

Fallimento anteriore alla riforma? Va cancellata annotazione nel casellario giudiziale.

Un imprenditore che è stato dichiarato fallito prima della riforma del 2006 ha diritto a richiedere la cancellazione dell'annotazione della sentenza nel casellario giudiziale. È quanto stabilisce una sentenza della prima sezione penale della Cassazione (la n. 308/2010) che nella parte motiva evidenzia come, in base alle norme attuali, sarebbe impossibile, per tali soggetti ottenere la riabilitazione. Se infatti il fallimento è stato chiuso prima della riforma l'imprenditore si troverebbe impossibilitato ad accedere all'istituto della riabilitazione giacché questa possibilità è stata sostituita dall'art. 128 del decreto legislativo n. 5/06 dall'istituto dell'esdebitazione. La Corte fonda la propria decisione sulla necessità di trovare una soluzione interpretativa costituzionalmente orientata, idonea ad eliminare le disparità di trattamento.

Via libera a mutui e prestiti fatti tra amici

La quinta sezione penale della Corte di Cassazione (sentenza 2404/2010) ha dato il via libera al prestito tra amici. Non è esercizio abusivo del credito. La pronuncia chiarisce la portata dell'art. 132 del D.lgs. 385/1993 e richiama l'art. 106 dello stesso decreto per precisare cosa debba intendersi per attività finanziaria. In essa vi rientra sicuramente l'erogazione di prestiti e finanziamenti ma, annotano i supremi giudici, per integrare questa fattispecie di reato è necessario che l'attività sia svolta nei confronti del pubblico e non si tratti quindi di una erogazione fatta in via occasionale. Non è dunque reato fare un mutuo ad un amico. A nulla rileva poi la misura del prestito scrive la Corte. Non è questione di quantità. Ciò che rileva ai fini penali è che vi sia un'attività rivolta a un numero indeterminato di persone.

Lavoratore “in nero”: il rapporto si presume iniziato a gennaio dell’anno dell’accertamento se il datore non prova l’effettiva data d’inizio del rapporto stesso.

Secondo la Corte di Cassazione (sent. 23206/09), il datore di lavoro, in caso di accertamento della presenza di lavoratori non regolarmente denunciati, deve provare (come ammesso a seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 144 del 2005) che il rapporto di lavoro per il quale è contestata l’omissione sia sorto successivamente al primo gennaio dell’anno nel quale è stata elevata la contestazione della violazione, presumendosi in difetto di tale prova che il rapporto decorra dal primo gennaio dell’anno dell’accertamento.

Occorre licenza del prefetto anche per vigilanza non armata.

Con la sentenza n. 1605 del 2010, la terza sezione penale ha stabilito che ogni forma di attività imprenditoriale di vigilanza e custodia di beni per conto di terzi esige la licenza del prefetto, indipendentemente dalle modalità operative con le quali viene espletata. Il ricorrente deduceva l’obbligatorietà della licenza del prefetto solo per le attività di vigilanza e custodia di proprietà mobiliari o immobiliari che siano accompagnate dall’esercizio di poteri di intervento diretto per la prevenzione e repressione dei reati. La Corte, ha rigettato il ricorso rifacendosi al “più recente e maggioritario orientamento interpretativo” (dell’art.134 del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza (n. 1274 del 1998, n. 191 del 2000, n.14258 del 2006, n.42204 del 2002), in quanto tutte le forme di attività imprenditoriale di vigilanza e di custodia per conto di terzi necessitano della licenza del prefetto, al di là delle modalità operative con le quali vengono espletate.

Esclusi dal fallimento i beni del fondo patrimoniale dell’imprenditore.

Maggiore tutela dei beni della famiglia dell’imprenditore. Quelli appartenenti al fondo patrimoniale dei coniugi non possono infatti essere compresi nel fallimento, neppure dopo la riforma del 2006. Lo ha stabilito la Corte di cassazione che, con una recente sentenza, ha accolto il ricorso di un imprenditore che chiedeva la revoca di un decreto con il quale erano stati acquisiti al fallimento i beni compresi nel fondo patrimoniale. Insomma, anche dopo la riforma, ha precisato la prima sezione civile, è valido il principio secondo cui “i beni facenti parte del fondo patrimoniale, in quanto costituenti un separato patrimonio, non sono compresi nel fallimento”.

STUDIO LEGALE LAURENZI

CORSO CAVOUR N. 13 – 06121 PERUGIA - TEL.: +39 075 33342 – 30927 FAX +39 075 5726899

E-MAIL: INFO@AVVOCATOLAURENZI.IT – SITO WEB: WWW.AVVOCATOLAURENZI.IT