
IN QUESTO NUMERO

MONOGRAFIA

Il Licenziamento disciplinare.

NOTIZIARIO

- I requisiti per la redazione del bilancio di esercizio delle PMI.
 - Nuovi codici per i versamenti parziali.
 - Finanziamenti alle esportazioni: il nuovo Decreto lancia l'Export Banca.
 - Dati personali: un formulario per i trattamenti extra UE.
-

RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

- Il recesso per superato comporto è impugnabile nei termini ordinari.
- Legittimo il licenziamento del dipendente assente per Pasqua islamica.
- L'azienda che perde una "commessa" importante può licenziare.
- Il gestore autostradale risponde delle omissioni in tema di sicurezza.
- Il dipendente può essere licenziato per scarso rendimento.
- Consenso informato, paziente risarcito solo se dimostra che non si sarebbe sottoposto all'intervento.
- L'ufficio che iscrive a ruolo deve trasmettere il ricorso del contribuente a quello legittimato al giudizio.
- Si al rimborso IVA sulle operazioni soggette a imposta di registro se il cessionario ha aderito al condono.
- È illegittima la norma tecnica di un P.R.G. che vieta l'insediamento ai piani terreni, con vetrine che affacciano sulla strada, di attività paracommerciali, tra cui le agenzie immobiliari.
- Possibile richiedere nelle gare di appalto requisiti più rigorosi sulla sicurezza lavoro.
- Con la delibazione della sentenza ecclesiastica di nullità del matrimonio mantenimento da restituire fin dall'origine.
- Anche gli scherzi di Carnevale possono finire in tribunale.
- Bonus malus: penalizzazione di polizza ingiusta se l'assicurato ottiene sentenza vittoriosa.
- In caso di riduzione del personale, l'azienda è tenuta alla buona fede nel trattare con i sindacati.

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

MONOGRAFIA

Il Licenziamento disciplinare.

Procedere ad un licenziamento disciplinare è cosa tutt'altro che semplice, per il datore di lavoro, anche in presenza di fatti e comportamenti assai gravi del dipendente. Ultimamente gli organi di stampa danno ampio risalto, talvolta scandalizzandosi, a casi di ritenuta illegittimità del provvedimento, pur in situazioni di estrema gravità a carico del dipendente. Spesso tuttavia tali pronunce di illegittimità del licenziamento trovano il proprio fondamento non nella gravità dei fatti contestati al dipendente, ma in vizi formali nella procedura di licenziamento adottata dall'azienda. Tali vizi, infatti, comportano l'automatica invalidità del licenziamento, indipendentemente da ogni valutazione di merito sui fatti. Quanto poi al metro di giudizio circa la sussistenza o meno della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo, si registrano, purtroppo, diversità notevoli, di opinioni ed orientamento da parte dei diversi Giudici. I criteri di legge, infatti, sono alquanto elastici e consentono ampio spazio di discrezionalità. È così possibile rilevare diversi atteggiamenti e differenti decisioni, pur di fronte a casi assolutamente analoghi e cogliere, ad esempio, un diffuso maggior favore nei confronti dei dipendenti licenziati, nelle zone in cui è più alto il tasso di disoccupazione sugli stessi fatti per cui, in altre zone, è pacificamente giustificato il licenziamento in tronco. Particolarmente rilevante, poi, soprattutto dal punto di vista pratico ed operativo, è la ricaduta che i tempi del processo possono avere sul piano economico nei confronti dell'azienda. Poiché infatti all'eventuale accertamento dell'insussistenza della giusta causa e del giustificato motivo soggettivo consegue la reintegrazione nel posto di lavoro e la condanna alla corresponsione delle mensilità maturate dal giorno del licenziamento a quello della effettiva ricostituzione del rapporto, quando tale decisione viene resa a distanza di anni dal licenziamento, a causa delle note lungaggini della Giustizia Italiana, l'importo delle retribuzioni da erogare, pur in prolungata assenza di alcuna prestazione di lavoro, diviene assai rilevante. La tabella di seguito pubblicata riassume analiticamente le varie tipologie e casistiche di licenziamento.

LICENZIAMENTO

(Art. 1 L. 604/66 - Art. 18 L. 300/70 - Art. 2 L. 108/90)

DIVIETO ASSOLUTO DI LICENZIAMENTO

N.B. il tempo entro il quale non vi può essere licenziamento si chiama "periodo di comporto"

- **MATRIMONIO:** dal giorno della richiesta pubblicazioni ad 1 anno dopo la celebrazione (art. 1 L. 7/63)
 - **GRAVIDANZA PUERPERIO:** dall'inizio della gravidanza al compimento di 1 anno del figlio (art. 54, D.Lgs. 151/01)
 - **CONGEDI PREVISTI DALLA LEGGE:** dalla domanda e fruizione del congedo parentale e per malattia (art. 54, D.Lgs. 151/01) e l'uomo in congedo paternità dal congedo fino al compimento di 1 anno del figlio (art. 54, D.Lgs. 151/01)
 - **INFORTUNIO O MALATTIA PROFESSIONALE:** per il periodo pari a quello in cui l'INAIL corrisponde l'indennità temporanea (art. 2110 C.C. e CCNL)
 - **MALATTIA GENERICA O INFORTUNIO NON SUL LAVORO** (salvo non dipesi da colpa grave del dipendente): A) Operai: fino ad un max di 12 mesi continuativi (comporto unitario), ovvero fino ad un max di 36 mesi complessivi (comporto per sommatoria) in caso di più assenze (art. 2110 C.C. e CCNL); B) Impiegati e quadri: fino ad un max di 12 mesi (art. 2110 C.C. e CCNL); C) Tempo determinato: fino ad un max di 1/3 della durata del contratto (art. 2110 C.C. e CCNL); D) Contratto di inserimento: fino ad un max 70 gg. (art. 2110 C.C. e CCNL); E) Apprendisti: fino ad un max di 12 mesi continuativi (comporto unitario), ovvero fino ad un max di 36 mesi complessivi (comporto per sommatoria) in caso di più assenze (art. 2110 C.C. e CCNL)
 - **RICHIAMO ALLE ARMI:** diritto alla conservazione del posto per il periodo del richiamo e per i 3 mesi successivi alla ripresa dell'occupazione (art. 2110 e 2111 c.c., L. 370/55)
 - **INCARICHI SINDACALI:** per i dirigenti delle R.S.A., R.S.U. e membri commissione interna per tutto il tempo della carica e per 1 anno dalla cessazione. 3 mesi per i non eletti alla R.S.A. o R.S.U. dalla data delle elezioni (art. 18 e 22, L. 300/70).
 - **SCIOPERO:** in nessun caso (art. 15, L. 300/70).
 - **SCIOPERO:** in nessun caso (art. 51 Cost.).
- 1) N.B.: il periodo di comporto può variare in base al CCNL del settore

GIUSTA CAUSA

(art. 2119 c.c.)

Licenziamento senza preavviso (ed. "in tronco").

GIUSTIFICATO MOTIVO

(L. 604/66)

Licenziamento con preavviso

IN GENERALE

Fatti di particolare gravità, i quali, valutati soggettivamente ed oggettivamente, siano tali da configurare una grave ed irreparabile negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e della fiducia insita nello stesso. Tale fattispecie si realizza quando la gravità della condotta discende non solo dall'operato del dipendente in contrasto con le norme interne, ma anche dalla posizione del dipendente, il cui comportamento può costituire un modello diseducativo, danneggiando l'azienda.

DA CCNL

Ogni CCNL prevede una serie di casi, analiticamente elencati, per cui è possibile il licenziamento in tronco. Di solito tali fattispecie sono sempre: la recidiva disciplinare; la commissione reati per le quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro; l'insubordinazione grave verso i superiori; il furto o il danneggiamento volontario o con colpa grave del dello stabilimento e/o dei prodotti; lo spionaggio industriale, etc. Tali fattispecie possono essere integrate con altre che sono tipiche della categoria merceologica del CCNL e dell'attività commerciale-produttiva svolta dal settore.

SOGGETTIVO

(art. 3 L. 604/66)

Notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore per esclusa colpa di questo. Solo per comportamenti inadempimenti attinenti al rapporto di lavoro, alle mansioni, ai compiti assegnati. Fatti di gravità minore della giusta causa, ma pur sempre di notevole rilevanza disciplinare.

OGGETTIVO

Non disciplinare

(art. 3 L. 604/66)

Prevalenza delle esigenze dell'impresa, rispetto a quelle del lavoratore ed alla conservazione del posto. Non si può sindacare nel merito la scelta d'impresa, ma solo il nesso di causalità tra le esigenze di riorganizzazione ed i licenziamenti. L'impresa deve dimostrare l'effettività delle ragioni, l'impossibilità del repêchage (diversa utilizzazione del lavoratore) e che il licenziamento sia l'estrema ratio.

LIBERA SCELTA DEL DATORE DI LAVORO

Tutte quelle esigenze dell'attività aziendale che concernino ordinarie variazioni del normale andamento dell'impresa, purché effettive e non fittizie, che fanno diventare il lavoratore superfluo e non diversamente utilizzabile. (Es. chiusura stabilimento)

FATTI ATTINENTI ALLA SFERA DEL LAVORATORE

che si ripercuotono nel contesto aziendale (impossibilità sopravvenuta non colposa della prestazione ex art. 1464 c.c.). Es.: sopravvenuta inidoneità fisica, perdita dei requisiti richiesti per le mansioni, carenza, etc...

PROCEDURA

(art. 2, L. 604/66 così come modificata dalla L. 108/90)

- 1) FORMA SCRITTA (orale solo per i lavoratori in prova).
- 2) MOTIVAZIONE (anche non contestuale, richiesta dal lavoratore entro 15 gg. dalla comunicazione e fornita entro i 7 gg. successivi) è immutabile e sono irrilevanti gli addebiti successivi.
- 3) IMMEDIATA rispetto alla causa giustificativa (soprattutto per le ipotesi di giusta causa nelle quali l'immediatezza è elemento costitutivo - cfr. Cass. Lav. 14115/06).

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

Da un punto di vista operativo, può essere utile riassumere le tappe che il datore di lavoro deve percorrere tutte le volte in cui voglia procedere ad un licenziamento ricollegabile a mancanze del lavoratore, tenendo conto del fatto che egli dovrà in tal caso osservare altresì il procedimento previsto dall'art. 7 L. 300/70 (Statuto Lavoratori):

- **La preventiva affissione del codice disciplinare:** **A]** il datore di lavoro ha l'onere di affiggere nella bacheca aziendale l'elenco dei comportamenti sanzionati con il licenziamento, sia che essi siano stati previsti dalle parti, mediante contrattazione collettiva, sia unilateralmente dal datore stesso, tramite stesura di un codice disciplinare; **B]** l'affissione deve avvenire in un luogo accessibile a tutti i lavoratori e non ammette mezzi di diffusione equipollenti; **C]** tale adempimento non è richiesto per il caso di gravi violazioni dei doveri fondamentali del lavoratore e, tanto più, in caso di illeciti penali.
- **La contestazione in forma scritta del fatto addebitato:** **A]** l'addebito deve essere contestato esclusivamente in forma scritta; **B]** la contestazione deve essere specifica e puntuale e contenere l'esposizione dettagliata dei fatti posti a base del licenziamento; **C]** la contestazione non deve contenere giudizi o valutazioni, né la qualificazione giuridica dei fatti o l'anticipazione delle sanzioni che si ipotizza di adottare; **D]** la dichiarazione ha carattere recettizio e, come tale, si reputa conosciuta dal lavoratore in assenza di contestuale consegna a mani quando giunge al relativo indirizzo.
- **L'immediatezza della contestazione:** la contestazione disciplinare deve immediatamente seguire i fatti o la relativa scoperta: potendo tale immediatezza risultare compatibile con un intervallo di tempo necessario, in relazione al caso concreto e alla complessità dell'organizzazione del datore di lavoro, per una valutazione unitaria degli inadempimenti del dipendente e della loro gravità.
- **L'immutabilità della contestazione:** **A]** in base al principio dell'immutabilità della contestazione dell'addebito disciplinare, al datore di lavoro è precluso di licenziare il lavoratore per motivi diversi da quelli contestati; **B]** ciò in ogni caso non significa che fatti nuovi, e mai prima contestati, non possano essere considerati quali circostanze confermatrici della significatività di addebiti posti a base del licenziamento.
- **Giustificazioni del dipendente:** **A]** Il datore di lavoro ha l'obbligo di attendere un intervallo di tempo di cinque giorni tra la contestazione scritta dell'addebito e l'intimazione del licenziamento, entro i quali il lavoratore può presentare le proprie difese, orali o scritte, eventualmente assistito da un rappresentante sindacale della propria associazione o dell'associazione cui abbia eventualmente conferito mandato; **B]** qualora il lavoratore non porti a conoscenza del datore di lavoro le proprie giustificazioni entro i cinque giorni successivi al ricevimento della contestazione, il datore di lavoro può procedere al licenziamento, riportandosi, quanto alla motivazione, alle circostanze contestate; **C]** qualora invece il lavoratore si giustifichi, il datore di lavoro deve valutare tali motivazioni entro un lasso temporale non eccessivo (in taluni casi previsto dal CCNL) ed in tal caso, motivare l'eventuale non accoglimento di tali motivazioni; **D]** nell'ipotesi in cui le giustificazioni addotte dal lavoratore rendano opportuni ulteriori approfondimenti, ovvero siano emerse diverse ed ulteriori circostanze a carico del lavoratore in epoca successiva alla prima contestazione formulatagli, è possibile procedere ad un supplemento di indagine e/o di contestazione, espressamente riservando la decisione in ordine al provvedimento definitivo all'esito della complessiva procedura.

(Avv. Gian Luca Laurenzi)

NOTIZIARIO

I requisiti per la redazione del bilancio di esercizio delle PMI.

L'International Accounting Standards Board ha pubblicato nel 2009 in un unico documento, "IFRS per le PMI", i principi contabili internazionali IFRS (International Finance Reporting Standard) applicabili alle piccole e medie imprese (SMEs, small and medium entities). Secondo gli obiettivi dell'organismo deputato all'elaborazione dei principi contabili internazionali (IAS/IFRS), il nuovo documento dovrebbe costituire un insieme rigoroso e comune di norme di contabilità per le piccole e medie imprese, più semplici rispetto a quelle elaborate per le società maggiormente strutturate (sulla base delle attuali previsioni di legge, in Italia i principi contabili internazionali sono applicabili essenzialmente alle società quotate in mercati regolamentati, alle banche e alle compagnie di assicurazione). Per quanto riguarda l'individuazione dell'obiettivo della redazione del bilancio da parte di un'impresa di piccole e medie dimensioni, il principio afferma il bilancio deve fornire informazioni sulla situazione patrimoniale e finanziaria, sul suo risultato economico e sui suoi flussi finanziari dell'entità, utili ai fini dell'assunzione di decisioni economiche da parte di un ampio numero di utilizzatori che non sono nella posizione di richiedere informazioni atte a soddisfare le proprie particolari necessità informative. Il bilancio deve evidenziare anche i risultati prodotti dallo spirito di servizio della direzione aziendale, ossia la rendicontazione dell'utilizzo delle risorse ad essa affidate. Similmente a quanto previsto dal Framework per la preparazione e la presentazione dei principi contabili internazionali e dallo IAS 1, lo IASB individua anche per la redazione del bilancio delle PMI alcune caratteristiche qualitative che devono possedere le informazioni contenute nelle sintesi di esercizio. In particolare:

- **Comprensibilità:** in modo che le informazioni fornite dal bilancio devono essere presentate in modo da renderle comprensibili agli utilizzatori.
- **Significatività:** in quanto le informazioni fornite nel bilancio devono essere rilevanti ai fini del processo decisionale degli utilizzatori (l'informazione è qualitativamente significativa quando è in grado di influenzare le decisioni

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

economiche degli utilizzatori aiutandoli a valutare gli eventi passati, presenti o futuri oppure confermando o correggendo valutazioni da essi effettuate precedentemente).

- **Rilevanza e significatività dell'informazione:** in quanto se la omissione o errata presentazione di un'informazione può influenzare le decisioni economiche degli utilizzatori prese sulla base del bilancio. La rilevanza dipende dalla dimensione quantitativa della voce o dell'errore, giudicati nelle specifiche circostanze di omissione o errata presentazione.
- **Attendibilità dell'informazione:** intesa come assenza di errori e distorsioni rilevanti. Il bilancio non è privo di distorsioni (ossia non è neutrale) se, tramite la scelta delle informazioni o la presentazione delle stesse, può influenzare il processo decisionale o di giudizio al fine di ottenere un predeterminato risultato o esito.

Il documento individua anche alcuni principi di riferimento rappresentati dalla prevalenza della sostanza sulla forma (in modo da migliorare l'attendibilità del bilancio), dalla prudenza (impiego di un grado di cautela nel formulare i giudizi necessari per l'effettuazione delle stime richieste in condizioni di incertezza, in modo che le attività o i ricavi non siano sovrastimati e le passività o i costi non siano sottostimati), completezza e comparabilità (gli utilizzatori devono poter paragonare nel tempo il bilancio di un'entità per identificare gli andamenti tendenziali della situazione patrimoniale-finanziaria e dei risultati economici. Gli utilizzatori inoltre devono essere in grado di comparare il bilancio di entità diverse per confrontare le situazioni patrimoniali-finanziarie, gli andamenti economici e i flussi finanziari), tempestività (per essere significative, le informazioni finanziarie devono poter influenzare le decisioni economiche degli utilizzatori. La tempestività richiede di fornire le informazioni entro l'arco di tempo decisionale), equilibrio tra benefici e costi (i benefici dati dalle informazioni devono superare il costo necessario per ottenerle). Il principio individua inoltre come elemento fondamentale nella redazione del bilancio la verifica della continuità aziendale; in particolare, è previsto che nella fase di preparazione del bilancio, la direzione di un'entità che utilizza l'IFRS per le PMI deve valutare la capacità dell'entità economica di continuare a operare come un'entità in funzionamento. Un'entità economica è in funzionamento a meno che la direzione aziendale non intenda liquidare l'entità o interromperne l'attività, o non abbia alternative realistiche percorribili. Nel determinare se il presupposto della prospettiva della continuazione dell'attività è applicabile, la direzione aziendale tiene conto di tutte le informazioni disponibili sul futuro, che è relativo ad almeno, ma non limitato, ai dodici mesi successivi alla data di riferimento del bilancio. Qualora la direzione aziendale sia a conoscenza, nel fare le proprie valutazioni, di significative incertezze relative ad eventi o condizioni che fanno insorgere seri dubbi sulla capacità dell'entità di continuare a operare come un'entità in funzionamento, l'entità deve evidenziare tali incertezze. Qualora un'entità non rediga il bilancio nella prospettiva della continuazione dell'attività, essa deve indicare tale fatto, unitamente ai criteri in base ai quali ha redatto il bilancio e alla ragione per cui l'entità non è considerata in funzionamento. In ordine alla periodicità della redazione del bilancio, il nuovo standard contabile prevede che si deve presentare un'informativa di bilancio di tipo "completo" (comprendente, cioè, le informazioni comparative relative all'esercizio precedente) almeno annualmente. Quando la data di chiusura dell'esercizio di un'entità cambia e il bilancio annuale rappresenta un periodo più lungo o più breve di un anno, l'entità deve indicare quanto segue:

- a) il fatto stesso;
- b) la ragione per cui si adotta un esercizio più lungo o più breve;
- c) il fatto che gli importi comparativi presentati in bilancio (incluse le relative note correlate) non sono del tutto paragonabili.

Nuovi codici per i versamenti parziali.

I codici tributo devono essere utilizzati quando il destinatario delle comunicazioni di irregolarità, alle quali viene allegato il modello F24 precompilato, intende versare solo una quota dell'importo complessivo richiesto con il codice tributo 9001. Con la risoluzione n. 5/E del 10.02.2010, l'Agenzia delle Entrate ha istituito 86 nuovi codici tributo per il versamento di somme dovute a seguito delle comunicazioni inviate a seguito dei controlli automatizzati delle dichiarazioni, in applicazione degli articoli 36-bis, D.P.R. n. 600/1973 e 54-bis del decreto IVA. Per semplificare i riscontri dei contribuenti, nella risoluzione è indicato anche il corrispondente codice tributo utilizzato per i versamenti spontanei.

Finanziamenti alle esportazioni: il nuovo Decreto lancia l'Export Banca.

Il 22.01.2010 è stato firmato dal Ministro Tremonti il Decreto che vara il nuovo sistema di finanziamento delle imprese italiane che intendano esportare o investire all'estero, denominato anche Export-banca. In particolare, il Decreto innova fortemente un settore che aveva visto l'Italia muoversi in Europa da una posizione di retroguardia sulla base di una legislazione ormai desueta (la c.d. Legge "Ossola") e affaticata dalle regole internazionali dell'accordo "Consensus". Il sistema manteneva, infatti, alti i costi bancari di tali operazioni, rese macchinose anche dalla complessità degli strumenti di garanzia/assicurazione del credito a disposizione. Gli attori coinvolti nel sistema Export Banca, infatti, saranno la Cassa Depositi e Prestiti (CDP), la SACE S.p.A. (Istituto per i Servizi Assicurativi del Commercio Estero) e il sistema Bancario. In base al Decreto, la CDP, in particolare, è autorizzata a fornire, a condizioni di mercato, alle banche italiane e alle succursali di banche estere comunitarie ed extracomunitarie operanti in Italia, la provvista vincolata necessaria per effettuare operazioni di finanziamento destinate al sostegno dell'internazionalizzazione delle imprese a condizione che siano garantite o assicurate da SACE ai sensi della disciplina comunitaria ed internazionale. Le garanzie SACE possono essere rilasciate, dunque, a favore di imprese che:

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

- a) siano costituite in forma di società di capitali (requisito derogabile per imprese che redigono il bilancio secondo quanto stabilito dalla IV direttiva CEE);
- b) siano qualificabili come PMI ovvero abbiano un fatturato non superiore a 250 milioni di euro (requisito non applicabile per le operazioni a valere sul funding CDP);
- c) abbiano sede legale, direzione e parte sostanziale delle attività produttive in Italia;
- d) abbiano almeno bilanci relativi a due esercizi completi (no start-up);
- e) realizzino almeno il 10% del proprio fatturato all'estero (Requisito valido per la sola Garanzia per l'Internazionalizzazione e derogabile per progetti che presentino un chiaro ed univoco carattere di internazionalizzazione);
- f) vantino crediti nei confronti della PA per la fornitura di beni e servizi. Per contemperare beneficio dell'intermediazione bancaria e contenimento dei costi, nel contratto di provvista sottoscritto tra CDP e la Banca finalizzato alle Operazioni di finanziamento, dovrà essere indicato, tra le altre condizioni, il livello massimo del margine, ivi incluse eventuali commissioni, che la banca può sommare al costo della provvista fornita da CDP medesima per determinare il costo finale da applicare alle Operazioni di finanziamento pro tempore applicabile anche sulla base della percentuale garantita o assicurata da Sace (art. 2). Sempre a condizioni di mercato CDP può effettuare le operazioni di finanziamento in via diretta, se assistite da assicurazione o garanzia Sace o tramite Sace alle seguenti condizioni:

Le garanzie, fermo restando le condizioni cui sopra, possono essere rilasciate per:

- Operazioni di ammontare superiore a 25 milioni di euro e le cui particolari caratteristiche temporali o dimensionali risultino non compatibili con l'intervento del sistema bancario rendendo efficiente la partecipazione
- In CDP che attengono a settori di interesse strategico.

La norma in questione non sconfina nella formula degli aiuti di stato, come noto contrastante con gli artt. 85, 86 del Trattato UE, perseguendo, invece, il compatibile interesse a rendere più efficienti le condizioni del credito all'esportazione, calmierando i tassi senza per ciò escludere l'intermediazione del sistema bancario.

Dati personali: un formulario per i trattamenti extra UE.

La Commissione UE, con la decisione CE 05/02/2010, n. 87, G.U.U.E. 12/02/2010, n. L39, ha pubblicato le clausole contrattuali tipo per il trasferimento di dati personali a incaricati del trattamento stabiliti in paesi terzi che non garantiscono un livello adeguato di protezione dei dati. La decisione si applica al trasferimento dei dati personali effettuato da responsabili del trattamento stabiliti nell'Unione europea a destinatari stabiliti al di fuori dell'Unione europea che agiscano esclusivamente in veste di incaricati del trattamento. Le clausole contrattuali tipo riportate nell'allegato alla decisione costituiscono garanzie sufficienti per la tutela della vita privata e dei diritti e della libertà fondamentali delle persone, nonché per l'esercizio dei diritti connessi ai sensi dell'articolo 26, paragrafo 2, della direttiva 95/46/CE. La decisione concerne esclusivamente l'adeguatezza della tutela conferita dalle clausole contrattuali tipo per il trasferimento di dati personali a incaricati del trattamento, riportate in allegato. Essa lascia impregiudicata l'applicazione delle disposizioni nazionali sul trattamento dei dati personali negli Stati membri adottate in attuazione della direttiva 95/46/CE.

RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

Il recesso per superato comportamento è impugnabile nei termini ordinari.

L'impugnazione del licenziamento per superamento del periodo di comportamento non è soggetta al termine di decadenza di sessanta giorni ma a quello ordinario di prescrizione. Lo ha stabilito la Cassazione con la sentenza 1861/2010 secondo la quale si tratta di un'ipotesi particolare di recesso alla quale non può essere applicata la disciplina contenuta nella legge n. 604 del 1966 che vale solo per i casi contemplati dalla normativa stessa. Con la conseguenza che in tutte le ipotesi di recesso non previste espressamente da quella legge torna in vigore la disciplina generale contenuta nel codice civile.

Legittimo il licenziamento del dipendente assente per Pasqua islamica.

Non può trovare accoglimento il ricorso del lavoratore che contesti l'illegittimità del licenziamento disciplinare intimato per assenza dal lavoro per oltre quattro giorni quando il lavoratore abbia già usufruito delle ferie in misura superiore al consentito, anche se lo

stesso lavoratore si giustifica sostenendo che l'assenza è a causa di una festività della sua religione. Pertanto, in difetto di idonea prova atta a dimostrare la sussistenza della autorizzazione della datrice di lavoro ad usufruire di ulteriori giornate di ferie, ed essendo la sanzione del licenziamento espressamente contemplata dal contratto nazionale di categoria per il caso di assenza protratta per oltre tre giorni, il licenziamento deve ritenersi sanzione disciplinare adeguata e proporzionale.

L'azienda che perde una "commessa" importante può licenziare.

La crisi aziendale giustifica i tagli di personale. Infatti, è legittimo il licenziamento di lavoratori da parte di un'azienda che ha perso "una commessa importante". Lo ha stabilito la Corte di cassazione che, con una sentenza del 08.02.2010, ha respinto il ricorso di un autista che rivendicava l'illegittimità del licenziamento dall'azienda da cui era stato assunto tempo prima. In particolare, la sezione lavoro condividendo la decisione della Corte d'Appello di Bari ha precisato che i giu-

dici di merito hanno dato compiuta ragione della loro decisione ravvisando il giustificato motivo oggettivo del licenziamento nella mancanza di commesse e più ancora nel venir meno di una importante commessa, dove i dipendenti erano stati impiegati.

Il gestore autostradale risponde delle omissioni in tema di sicurezza.

L'omissione di una misura di sicurezza sulla rete autostradale fa scattare la responsabilità della società di gestione anche quando il sinistro si è verificato per un motivo indipendente dall'omissione stessa. Infatti, il concorso di cause preesistenti, simultanee o sopravvenute, non esclude il rapporto di causalità con l'evento, essendo quest'ultimo riconducibile a tutte, tranne nell'ipotesi in cui si accerti l'effettiva efficienza causale di una di esse. A chiarirlo la terza sezione civile della Cassazione con la sentenza 2360/2010 che ha accolto il ricorso della vedova di un automobilista.

Il dipendente può essere licenziato per scarso rendimento.

Lo ha stabilito la Corte di cassazione che, con una sentenza del 11.02.2010, ha confermato il licenziamento in tronco di un operaio al quale era stato contestato molte volte di aver un livello di rendimento molto più basso rispetto a quello sostenuto mediamente dai colleghi. In particolare la Suprema Corte ha chiarito che a fronte di una produttività del tutto inferiore alla media, pur asserendo di aver lavorato con la normale diligenza, l'operaio non aveva, in realtà, contestato né che la media aziendale oraria per l'attività dell'azienda fosse quella indicata dal datore di lavoro, né che per esso fosse impossibile raggiungere quella media. Il che ha indotto i giudici di merito a ritenere "provato", sulla scorta della valutazione complessiva dell'attività resa dal lavoratore ed in base agli elementi dimostrati dal datore di lavoro, una evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente. Collaborazione venuta meno appunto perché era stata accertata sproporzione fra la media produttiva degli altri lavoratori addetti allo stesso settore e quanto effettivamente realizzato dall'operaio.

Consenso informato, paziente risarcito solo se dimostra che non si sarebbe sottoposto all'intervento.

Il paziente può ottenere il risarcimento soltanto nel caso in cui riesca a dimostrare che, se avesse saputo dei rischi, non si sarebbe sottoposto all'intervento.

Lo ha sancito la Corte di cassazione che, con una sentenza del 09.02.2010, ha accolto il ricorso presentato da un oculista precisando che nel caso in cui il medico ometta di informare il paziente sui rischi e le caratteristiche dell'intervento, e questo non riesca per circostanze non dipendenti da colpa del medico, quest'ultimo potrà essere condannato a risarcire il danno patito dal paziente, consistito nel peggioramento delle sue condizioni di salute, soltanto ove il paziente stesso alleggi e dimostri che, se fosse stato informato circa i rischi dell'intervento, avrebbe verosimilmente rifiutato di sottoporsi.

L'ufficio che iscrive a ruolo deve trasmettere il ricorso del contribuente a quello legittimato al giudizio.

La Cassazione dà una mano ai contribuenti alle prese con la burocrazia e i cavilli del contenzioso fiscale. Lo ha sancito la Suprema corte che, con una sentenza del 10.02.2010, ha respinto il ricorso del fisco, pur riconoscendo che in astratto il centro servizi cui il cittadino aveva presentato ricorso non era parte nel processo. In particolare un contribuente aveva notificato a centro un ricorso in appello. Ma in realtà per la legge processuale quell'ufficio non era parte della lite fiscale. Su questo scoglio burocratico, ha però sancito Piazza Cavour, deve prevalere il principio di affidamento del contribuente. Insomma l'ufficio incompetente avrebbe dovuto trasmettere il gravame a quello competente.

Sì al rimborso IVA sulle operazioni soggette a imposta di registro se il cessionario ha aderito al condono.

Ha diritto al rimborso dell'IVA la società che l'ha pagata per sbaglio su un'operazione soggetta invece a imposta di registro, se il cessionario ha aderito al condono. Sottolineando ancora una volta la non conformità del condono IVA alle norme comunitarie, la Corte di Cassazione, con una sentenza del 09.02.2010, ha accolto il ricorso di un'azienda che aveva emesso delle fatture (pagando regolarmente l'IVA) su delle operazioni da assoggettare a imposta di registro mentre il cessionario aveva aderito alla definizione agevolata. Non solo. il recupero dell'imposta, ha spiegato la sezione tributaria, non sarebbe possibile nel caso in cui l'erario non riuscisse a recuperare dal cessionario il tributo non pagato. Lo stesso non può dirsi, invece, del caso in cui il contribuente abbia aderito alla definizione agevolata e quindi abbia pagato almeno una parte del debito con il fisco.

È illegittima la norma tecnica di un P.R.G. che vieta l'insediamento ai piani terreni, con vetrine che affacciano sulla strada, di attività paracommerciali, tra cui le agenzie immobiliari..

Con la sentenza 27 gennaio 2010, n. 190, la Seconda Sezione del TAR Lombardia ha affermato l'illegittimità di una norma tecnica di un piano regolatore generale, introdotta con una variante di adeguamento ex art. 6 D.Lgs. n. 114 del 1998, che vieta l'insediamento ai piani terreni, con vetrine che affacciano sulla strada, di attività paracommerciali, tra cui, in particolare, le agenzie immobiliari, al fine di preservare l'integrità dei fronti commerciali, e di salvaguardare e rivitalizzare le vie centrali della città, mercé l'esclusiva presenza di attività commerciali in senso stretto. I giudici milanesi hanno ritenuto tale disposizione illogica, irrazionale ed in contrasto con l'art. 41 Cost., in quanto, l'esigenza di preservare l'integrità dei fronti commerciali, non può essere considerata sufficiente a giustificare una limitazione così invasiva nell'attività economica di determinate categorie, in considerazione dello stato dei luoghi e della realtà territoriale, nel caso di un comune che

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

non rappresenta una meta per le vacanze o una particolare attrazione turistica.

Possibile richiedere nelle gare di appalto requisiti più rigorosi sulla sicurezza lavoro.

Lo ha stabilito il TAR della Lombardia che, con una decisione del 08.02.2010 ha respinto il ricorso di un'azienda che era stata esclusa da una gara perché non aveva fornito, fra l'altro, il nome del rappresentante della sicurezza. In particolare, hanno motivato i giudici, in tema di appalto la stazione appaltante ha la facoltà di prevedere requisiti di partecipazione più rigorosi di quelli indicati dalla legge, purché non discriminanti ed abnormi rispetto alle regole proprie del settore, potendo fissare requisiti di partecipazione ad una singola gara, anche più rigorosi e superiori a quelli previsti dalla legge. In particolare è legittima l'apposizione di vincoli stringenti in tema di sicurezza sul lavoro, la cui violazione può ripercuotersi gravemente, oltretutto sugli interessati, anche in danno della stessa stazione appaltante.

Con la delibazione della sentenza ecclesiastica di nullità del matrimonio mantenimento da restituire fin dall'origine.

Il coniuge che, in virtù della pronuncia di divorzio ha percepito l'assegno, deve restituire le somme avute dall'ex. Ciò anche se il giudizio ecclesiastico è iniziato dopo quello di divorzio. Lo ha ribadito la Corte di Cassazione che, con una sentenza del 29.01.2010 ha respinto il ricorso di una donna presentato contro la decisione della Corte d'Appello di Firenze che non solo aveva revocato l'assegno di divorzio ma aveva anche disposto la restituzione di quanto percepito dalla decisione del Tribunale.

Anche gli scherzi di Carnevale possono finire in tribunale.

Uno scherzo goliardico apparentemente innocuo, potrebbe creare guai con la giustizia. Perché è un dato di fatto che a non tutti gli scherzi risultano graditi. Vari sono i casi. Un ottantenne fiorentino che si era divertito a tirare secchiate d'acqua al suo vicino di casa mentre stava rincasando. Per quei gavettoni l'ottantenne ha subito una condanna per lesioni confermata anche dalla Corte di Cassazione. Altro caso riguarda una donna che aveva deciso di inviare ad una rivale in amore una lettera con dentro uno scorpione morto. Anche lei condannata per il reato di molestie. Non solo. C'è anche chi ha riportato condanna per gli scherzi fatti alle ragazze con palpatine date per goliardia e che sono state considerate reato anche se "repentine". Sono stati considerati illeciti anche gli scherzi su amanti e presunti tali e si consideri che la suprema Corte ha di recente affermato che le relazioni adulterine vanno tenute segrete. Insomma se in base al detto popolare "a carnevale ogni scherzo vale" davanti ad un giudice una bravata potrebbe invece portare alle sbarre.

Bonus malus: penalizzazione di polizza ingiusta se l'assicurato ottiene sentenza vittoriosa.

In tema di controversia contrattuale il 20 gennaio 2010 il Giudice di Pace di Bari ha depositato una pronuncia a carico di Compagnia assicurativa sancendo che la retrocessione di due classi di merito nella posizione RCA dell'attore e l'applicazione del malus a seguito del sinistro del 2005 sono illegittime. Orbene, il GdP, ha ordinato all'Assicurazione di ripristinare la classe di merito vantata dall'istante in epoca antecedente al sinistro ed ha condannato tale Compagnia al rimborso delle quote di premio indebitamente percepite. «La clausola bonus-malus» sostiene in motivazione il GdP barese «trova legittima applicazione solo in presenza di una responsabilità dell'assicurato», che, però, aveva prodotto copia della sentenza vittoriosa già ottenuta avanti al medesimo Ufficio.

In caso di riduzione del personale, l'azienda è tenuta alla buona fede nel trattare con i sindacati.

Secondo la Suprema Corte (sentenza n. 22824/2009), la L. n. 223/91, nel prevedere agli artt. 4 e 5 la puntuale, completa e cadenzata procedimentalizzazione del provvedimento di messa in mobilità-licenziamento collettivo, ha introdotto un significativo elemento innovativo, consistente nel passaggio dal controllo giurisdizionale, esercitato ex post nel precedente assetto, a un controllo dell'iniziativa imprenditoriale, concernente il ridimensionamento dell'impresa, devoluto ex ante alle organizzazioni sindacali, destinatarie di incisivi poteri d'informazione e consultazione. I residui spazi di controllo devoluti al giudice in sede contenzioso non riguardano quindi più gli specifici motivi della riduzione di personale (a differenza di quanto accade in relazione ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo), ma la correttezza procedurale dell'operazione. Funzionale a questa possibilità di controllo preventivo è l'obbligo per l'impresa di trattare in buona fede con i sindacati, obbligo specificato dalla legge in doveri tipici.