legalitax
STUDIO LEGALE E TRIBUTARIO

NEWSLETTER N. 21 legal /2021
del 18 marzo 2021

AREA LEGAL

PROVVEDIMENTI NORMATIVI APPROVATI

Covid-19: nuovo DPCM del 13 marzo 2021
Pubblicato il nuovo Decreto sui requisiti di accesso e le modalità degli investimenti del Patrimonio Rilancio
Parlamento Europeo: richiesta di una direttiva in tema di dovuta diligenza e responsabilità delle imprese

CIRCOLARI PARERI E RISOLUZIONI

Resoconto ANAC sull'attività sanzionatoria per la tutela dei whistleblowers
CNDCEC: pubblicato il Documento di consultazione sulle nuove Linee Guida in materia di adeguata verifica della clientela

GIURISPRUDENZA DI MERITO

Responsabilità del cessionario in caso di cancellazione dal registro delle imprese della società cedente
Infortunio sul lavoro: senza condotte rimproverabili datore assolto
Assenza arbitraria del lavoratore: licenziamento sproporzionato

PROVVEDIMENTI NORMATIVI APPROVATI

Covid-19: nuovo DPCM del 13 marzo 2021

Decreto-Legge n. 30 del 13 marzo 2021 – Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.62 del 13 marzo 2021

È stato pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale del 13 marzo 2021, il decreto-legge contenente misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena. Il decreto in commento entra in vigore a partire dal 15 marzo fino al 6 aprile 2021. In particolare, tra le altre, si prevedono le seguenti misure restrittive per il contenimento del contagio: i) l'applicazione, nei territori in zona gialla, delle misure attualmente previste per la zona arancione; ii) l'applicazione delle misure attualmente previste per la zona rossa alle regioni, individuate con ordinanza del Ministro della Salute, in cui si verifichi una incidenza cumulativa settimanale dei contagi superiore a 250 casi ogni 100.000 abitanti, a prescindere dagli altri parametri riferiti al colore della zona; iii) la facoltà per i Presidenti delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano di applicare le misure previste per la zona rossa, o ulteriori motivate misure più restrittive tra quelle previste dal decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, nelle Province in cui si verifichi un'incidenza cumulativa settimanale dei contagi superiore a 250 casi ogni 100.000 abitanti o nelle aree in cui la circolazione di varianti di SARS-CoV-2 determini alto rischio di diffusività o induca malattia grave; iv) dal 15 marzo al 2 aprile e il 6 aprile 2021, nelle zone gialle e arancioni, sarà possibile recarsi in altre abitazioni private abitate solo una volta al giorno, tra le ore 5.00 e le 22.00, restando all'interno dello stesso Comune. Si potranno spostare al massimo due persone, che potranno comunque portare con sé i figli minori di 14 anni e le persone con disabilità o non autosufficienti conviventi; v) nei giorni 3, 4 e 5 aprile 2021, sull'intero territorio nazionale, ad eccezione delle Regioni o Province autonome i cui territori si collocano in zona bianca, si applicheranno le misure stabilite per la zona rossa. In tali giorni, nelle zone interessate dalle restrizioni, gli spostamenti verso altre abitazioni private saranno possibili solo una volta al giorno, tra le ore 5.00 e le 22.00, restando all'interno della stessa Regione.

torna su

Pubblicato il nuovo Decreto sui requisiti di accesso e le modalità degli investimenti del Patrimonio Rilancio

Decreto-Legge n. 26 del 10 marzo 2021 – Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 59 del 10 marzo 2021

È stato pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale del 10 marzo 2021, il decreto-legge, contenente il Regolamento concernente i requisiti di accesso, condizioni, criteri e modalità degli investimenti del Patrimonio Destinato (c.d. Patrimonio Rilancio). Il Patrimonio Rilancio è stato introdotto dal "Decreto Rilancio" al fine di favorire la ripresa del sistema economico e produttivo messo in difficoltà dalla diffusione del Covid-19. Si tratta di un patrimonio istituito e gestito da Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. (CDP) che opera nelle forme e alle condizioni previste dal quadro normativo dell'Unione Europea sugli aiuti di Stato per fronteggiare l'emergenza epidemiologica. Il Decreto in commento entra in vigore a partire dal 25 marzo 2021. Il Regolamento definisce: i) i requisiti di accesso, le condizioni, i criteri e le modalità degli interventi del Patrimonio Destinato; ii) i contenuti essenziali del Regolamento del Patrimonio Destinato; c) i criteri di valutazione della congruità del Patrimonio Destinato; iii) i criteri e le modalità di restituzione al Ministero dell'economia e delle finanze da parte di CDP S.p.A. della quota degli apporti che risulti eventualmente eccedente rispetto alle finalità per cui è costituito il Patrimonio Destinato; iv) i criteri, le condizioni e le modalità di operatività della garanzia di ultima istanza dello Stato sulle obbligazioni del Patrimonio Destinato; v) la remunerazione e il funzionamento del conto corrente di tesoreria centrale fruttifero su cui confluiscono le disponibilità liquide del Patrimonio Destinato. In particolare, il provvedimento chiarisce che il Patrimonio Destinato effettuerà le seguenti tipologie di interventi: i) partecipazione ad aumenti di capitale; ii) sottoscrizione di prestiti obbligazionari subordinati con obbligo di conversione; iii) sottoscrizione di prestiti obbligazionari subordinati convertibili; iv) sottoscrizione di prestiti obbligazionari subordinati. I beneficiari degli interventi previsti nell'ambito del Patrimonio Destinato sono esclusivamente le società per azioni, anche costituite in forma cooperativa. Tali società per poter accedere agli aiuti introdotti dal provvedimento dovranno possedere i seguenti requisiti: i) avere sede legale in Italia; ii) non operare nel settore finanziario o assicurativo; iii) presentare un fatturato annuo superiore a 50 milioni di euro.

torna su

PROVVEDIMENTI NORMATIVI APPROVATI

Parlamento Europeo: richiesta di una direttiva in tema di dovuta diligenza e responsabilità delle imprese.

Parlamento Europeo – Risoluzione recante raccomandazioni alla Commissione concernenti la dovuta diligenza e la responsabilità delle imprese, del 10 marzo 2021

Il Parlamento Europeo ha pubblicato alcune raccomandazioni in materia di dovuta diligenza e responsabilità delle imprese, richiedendo alla Commissione europea l'emanazione di una apposita direttiva, in linea con le raccomandazioni fornite. Ad avviso del Parlamento Europeo, infatti, l'istituzione di requisiti obbligatori in materia di dovuta diligenza a livello dell'Unione sarebbe vantaggiosa per le imprese in termini di armonizzazione, certezza del diritto e garanzia dell'esistenza di condizioni di concorrenza eque e darebbe alle imprese soggette a tali requisiti un vantaggio competitivo, data la richiesta crescente, da parte della società, affinché le imprese diventino più etiche e sostenibili. La direttiva potrebbe prevenire e attenuare gli impatti negativi, potenziali o effettivi, derivanti dall'attività di impresa nel suo complesso sui diritti umani, sull'ambiente e sulla buona governance, e potrebbe altres' prevedere un meccanismo volto a garantire che le imprese possano essere ritenute responsabili di tali impatti e che chiunque abbia subito un danno in tal senso possa effettivamente esercitare il diritto a un equo processo dinanzi a un giudice e il diritto di ottenere una riparazione in conformità della legislazione nazionale.

torna su

CIRCOLARI PARERI E RISOLUZIONI

Resoconto ANAC sull'attività sanzionatoria per la tutela dei whistleblowers

ANAC – Resoconto sulla tutela dei whistleblowers: dalla dichiarazione di nullità della misura ritorsiva alla sanzione inflitta al responsabile

L'ANAC ha pubblicato un breve resoconto sull'attività sanzionatoria da essa svolta nel corso del 2020 a carico dei trasgressori della disciplina a tutela dei whistleblowers. In particolare, il documento evidenzia che nel corso del 2020 l'ANAC ha definito complessivamente 1616 fascicoli in materia di *whistleblowing*, ha condotto 21 procedimenti sanzionatori, irrogando 3 sanzioni di importo pari a 5.000,00 euro e ha riscritto interamente il Regolamento "*per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis D. Lgs n. 165/2001*" adottato dal Consiglio dell'Autorità con la Delibera n. 690 del 1 luglio 2020 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 205 del 18.8.2020. Per quanto concerne la procedura di gestione delle comunicazioni di misure ritorsive o discriminatorie, il documento chiarisce il compito dell'ANAC consistente nel verificare che la misura ritorsiva o discriminatoria sia stata adottata a causa e in ragione della precedente segnalazione di illeciti trasmessa dal dipendente pubblico ad almeno uno dei soggetti indicati all'art. 54-bis, comma 1, primo periodo del D. Lgs n. 165/2001. Una volta accertata l'ammissibilità della comunicazione e verificato il rapporto di successione temporale tra la segnalazione/denuncia e la misura presuntivamente ritorsiva adottata nei confronti del *whistleblower*, l'ANAC dovrà avviare il procedimento sanzionatorio nei confronti dell'autore della predetta misura. Tale procedimento potrà dunque concludersi con l'adozione di un provvedimento di archiviazione ovvero, laddove sia accertata la "ritorsione" o la "discriminazione", con un provvedimento che annulla la misura lesiva e che irroga la sanzione nei confronti del responsabile.

torna su

CIRCOLARI PARERI E RISOLUZIONI

CNDCEC: pubblicato il Documento di consultazione sulle nuove Linee Guida in materia di adeguata verifica della clientela

Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili – Documento di consultazione sulle Linee Guida per la valutazione del rischio, adeguata verifica della clientela, conservazione dei documenti, dei dati e delle informazioni ai sensi del D.Lgs. 231/2007 (come modificato dal D.Lgs. 4 ottobre 2019, n. 125 e dal 16 luglio 2020, n. 76), del febbraio 2021

Il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (CNDCEC) ha posto in pubblica consultazione le nuove Linee guida per la valutazione del rischio, adeguata verifica della clientela, conservazione dei documenti, dei dati e delle informazioni ai sensi del D.Lgs. 231/2007 (come modificato dal d.lgs. 4 ottobre 2019, n. 125 e dal D.L. 16 luglio 2020, n. 76). La consultazione terminerà il 15 aprile 2021 e i soggetti destinatari del documento sono gli iscritti all'Albo dei dottori commercialisti e degli esperti contabili. Il D.Lgs. 231/2007 è stato oggetto di significative modifiche ad opera del D.Lgs. 90/2017 nell'ambito del recepimento della Direttiva UE 2015/849 (c.d. IV Direttiva antiriciclaggio) nonché, più recentemente, ad opera del D.Lgs. 125/2019. Il recepimento della IV Direttiva ha introdotto un parziale rimedio alle difficoltà applicative dell'impianto normativo del Decreto 231, sostanzialmente unitario, ma concepito fin dall'origine per disciplinare gli obblighi in capo a categorie di soggetti dalle caratteristiche più disparate (operatori del settore finanziario, professionisti, ecc.). Si è stabilito, quindi, di demandare alle Autorità di vigilanza (per i soggetti finanziari) e agli Organismi di autoregolamentazione (per i professionisti) il compito di integrare la norma primaria, al fine di declinarla secondo le caratteristiche dei destinatari degli obblighi, tramite l'elaborazione delle c.d. Regole Tecniche. Pertanto, il nuovo impianto delle Linee guida del CNDCEC è basato sia sulle norme "primarie" del Decreto, sia sulle Regole Tecniche che devono essere considerate vincolanti per i soggetti della categoria interessata.

torna su

GIURISPRUDENZA DI LEGITTIMITA'

Responsabilità del cessionario in caso di cancellazione dal registro delle imprese della società cedente

Corte di Cassazione – Sezione Civile – Ordinanza del 17 marzo 2021 n. 7545

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza in commento, ha stabilito che in tema di responsabilità solidale del cessionario di azienda o di un ramo di azienda, la iscrizione a ruolo del debito tributario della società cedente deve essere eseguita nei confronti di quest'ultima, in quanto soggetto passivo del tributo, anche in caso di cancellazione dal registro delle imprese e conseguente estinzione. Ad avviso della Suprema Corte, però, in tali casi, non viene meno la responsabilità solidale del cessionario di azienda, prevista dall'art. 14 del D.Lgs. 472/1997. Inoltre, la Corte ha altresì chiarito che in tema di *beneficium excussionis*, la cancellazione della società cedente dal registro delle imprese e la sua conseguente estinzione costituiscono dimostrazione certa dell'insufficienza del patrimonio sociale per la realizzazione del credito, con conseguente immediata operatività della responsabilità sussidiaria della società cessionaria.

torna su

Infortunio sul lavoro: senza condotte rimproverabili datore assolto

Corte di Cassazione – IV Sezione Penale – sentenza del 12 marzo 2021, n. 9824

La Corte di Cassazione, con la sentenza in commento, ha stabilito che in caso di infortunio sul lavoro che possa essere ricondotto a prassi comportamentali, poste in essere dal dipendente, elusive delle disposizioni antinfortunistiche, non è ascrivibile alcuna responsabilità al datore di lavoro nel caso in cui non si abbia la certezza che egli fosse a conoscenza di tali prassi o che le avesse colposamente ignorate. Nel caso in esame la Suprema Corte ha accolto il ricorso del legale rappresentante di una ditta che era stato condannato dai giudici di merito per il reato di omicidio colposo, per avere cagionato la morte per collasso cardiocircolatorio di un dipendente, operaio edile, colto da un colpo di calore mentre stava effettuando dei lavori in quota. Il giudice di primo grado aveva individuato la responsabilità del datore di lavoro per avere questi consentito l'attività lavorativa in condizioni climatiche avverse a causa delle elevate temperature, per non avere fornito adeguato copricapo al lavoratore, per non avere vigilato affinché indossasse l'elmetto fornitogli, per non avere vigilato sull'assunzione di alcolici da parte del medesimo, per non avere curato che il lavoratore si sottoponesse tempestivamente alla visita medica annuale, dalla quale avrebbe potuto emergere l'abituale consumo di alcolici. La sentenza di secondo grado, pur nel confermare la penale responsabilità del datore, aveva già escluso che il ritardo nell'effettuazione della visita medica annuale, nonché l'omesso controllo del datore di lavoro sull'assunzione di alcolici potesse rappresentare comportamento colposo del datore di lavoro. La condotta che i giudici di gravame avevano ascritto all'imputato era consistita, da un lato, nel non avere programmato l'attività lavorativa in modo da impedire ai dipendenti di permanere sul luogo di lavoro nell'orario più caldo, a prescindere dall'assenza di allerta meteo da parte della Protezione civile (comportamento, questo, ritenuto rilevante sotto il profilo della colpa generica); dall'altro, nel non aver vigilato sull'utilizzo, da parte del lavoratore, di un copricapo utile ad attenuare gli effetti negativi dell'esposizione ai raggi solari (condotta giudicata rilevante sotto il profilo della colpa specifica). Gli Ermellini hanno ritenuto invece che nel comportamento del datore di lavoro non vi sia stata alcuna omissione e pertanto nessuna responsabilità penale. La Corte ha infatti osservando che l'elmetto era stato fornito al lavoratore e che lo stesso se ne fosse, con ogni probabilità, liberato in assenza del datore di lavoro, dopo avere ingerito un consistente quantitativo di alcool, né è stata fornita prova che il datore fosse a conoscenza di prassi comportamentali del lavoratore elusive delle disposizioni antinfortunistiche. Sul punto, è stato richiamato il principio già precisato dalla Corte di legittimità, in forza del quale, in caso di infortunio sul lavoro riconducibile a prassi comportamentali elusive delle disposizioni antinfortunistiche, non è ascrivibile alcun rimprovero colposo al datore di lavoro, ovvero all'eventuale soggetto preposto, sotto il profilo dell'esigibilità del comportamento dovuto, laddove non si abbia la certezza che egli fosse a conoscenza di tali prassi o che le abbia colposamente ignorate, poiché in caso contrario si sconfinerebbe in un'inammissibile ipotesi di responsabilità oggettiva.

torna su

Assenza arbitraria del lavoratore: licenziamento sproporzionato

Corte di Cassazione – Sezione Lavoro - sentenza del 9 marzo 2021, n. 6495

La Cassazione, con la sentenza in commento, ha ribadito l'illegittimità del licenziamento del dirigente sindacale che, durante la fruizione del relativo permesso sindacale, ha svolto attività non inerenti a quella per la quale era stato concesso il permesso. Nel caso di specie era stato intimato illegittimamente il licenziamento ad un sindacalista a cui era stato contestato di aver tenuto un comportamento contrario a correttezza, buona fede, fedeltà e diligenza, concretizzatosi nel non aver partecipato, in tre diverse occasioni, all'attività sindacale, assentandosi arbitrariamente dal posto di lavoro. In sede istruttoria, era infatti emerso che il prestatore, assente dal lavoro in virtù di permesso, pur non avendo partecipato alle riunioni sindacali indicate, aveva tuttavia svolto attività riconducibile al suo mandato di componente di sindacato. Le attività accertate, dunque, anche se non rientravano nel preciso schema della riunione sindacale, andavano comunque considerate nell'ambito di quelle proprie dell'incarico sindacale ricoperto. La condotta disciplinarmente rilevante, ciò posto, non integrava una giusta causa di licenziamento, in quanto si risolveva in un'ingiustificata assenza dal servizio che il contratto collettivo e la legge punivano con una sanzione conservativa. La Suprema Corte, pur sancendo il principio che i permessi sindacali devono essere utilizzati esclusivamente per la partecipazione alle riunioni degli organi

sindacali e non per fini diversi da quelli per i quali sono attribuiti, ha però ritenuto che la condotta del lavoratore configurasse una mera assenza ingiustificata, e che la sanzione del licenziamento fosse sproporzionata. Infatti, l'astratta rilevanza disciplinare della condotta, contestata in termini di assenza arbitraria dal lavoro, non esonera dal verificare in concreto la gravità del comportamento e la sua sussumibilità nella giusta causa di licenziamento. I giudici di legittimità chiariscono che l'assenza ingiustificata, in caso di fruizione di un permesso sindacale per un fine diverso da quello normativamente previsto, in quanto non tipizzata nel Ccnl adottato, deve essere oggetto di valutazione di proporzionalità da parte del giudice di merito. Ebbene, nel caso di specie, la Corte territoriale non si era sottratta a tale valutazione, ritenendo che non ci fosse proporzionalità tra la violazione commessa dal lavoratore e la sanzione comminata e che la stessa fosse riconducibile a quella di assenza arbitraria dal lavoro per la quale era prevista una sanzione conservativa.

torna su

Fonti

Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana; Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea; Guida Normativa edita da "Il Sole24Ore"; Il Sole24Ore; ItaliaOggi; Bigweb - IPSOA; Sito ufficiale del Ministero delle Finanze; Sito ufficiale del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio; Sito ufficiale del Ministero dello Sviluppo Economico; Sito ufficiale del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

A cura di

avv. Marco Moretti

avv. Piera Silvestri

LO STUDIO

LEGALITAX è uno studio integrato che conta 90 professionisti di cui 24 partner, avvocati e commercialisti. Lo studio, con sedi a Roma, Milano, Padova e Verona, mette a disposizione della clientela le sue competenze legali e fiscali per rispondere a tutte le necessità delle aziende nelle diverse fasi della loro vita. I clienti sono prevalentemente imprese italiane ed estere che investono e operano sul territorio italiano.

DISCLAIMER

Le informazioni contenute nel presente documento non sono da considerarsi un esame esaustivo né intendono esprimere un parere o fornire una consulenza di natura legale-tributaria e non prescindono dalla necessità di ottenere pareri specifici con riguardo alle singole fattispecie.

Milano

Piazza Pio XI, 1
20123 Milano
T +39 02 45 381 201
F +39 02 45 381 245
milano@legalitax.it

Roma

Via Flaminia, 135
00196 Roma
T +39 06 8091 3201
F +39 06 809132232
roma@legalitax.it

Padova

Galleria dei Borromeo, 3
35137 Padova
T +39 049 877 5811
F +39 049 877 5838
padova@legalitax.it

Verona

Via Antonio Locatelli, 3
37122 - Verona
T +39 045 809 7000
F +39 045 809 7010
verona@legalitax.it